

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi (HE 158/2025 vp)

Tehy vastustaa esitettyä sääntelyä ja katsoo, että esitettyä lainmuutosta ei tule tehdä. Julkisen sektorin työsuhteiden osalta Tehy katsoo, että esitystä ei edes saa hyväksyä.

Tehyn arvion mukaan esitetyt muutokset:

- ovat paljon hallitusohjelmaa ja lainvalmistelutyöryhmän toimeksiantoa laajempia heikennyksiä työntekijän työsuhteturvaan,
- ovat perustuslain vastaisia julkisen sektorin työntekijöiden osalta,
- eivät huomioi etenkään sote-alan erityispiirteitä, ja niiden vaikutusta sote-alan työntekijöiden asemaan,
- heikentäisivät erityisesti niiden työntekijöiden asemaa, joilla on sairauksia tai haasteita mielenterveyden kanssa, ovat iäkkäitä tai joiden osaaminen on vanhempaa kuin nuoremmilla työntekijöillä,
- lisäisivät kansalaisten epävarmuutta toimeentulon jatkuvuudesta,
- heikentäisivät syntyvyyttä,
- lisäisivät vaikeasti työllistyvien ryhmien työttömyyttä,
- vaikeuttaisivat työsuhteen päättämisessä syrjityiksi tulleiden mahdollisuuksia osoittaa syrjintää tapahtuneen ja heidän mahdollisuuksiaan saada oikeutta,
- kasvattaisivat työttömyysturvamenoja sekä muita sosiaaliturvamenoja,
- ovat epäselviä, ja aiheuttaisivat työsuhteen päättämisperusteen oikeustilan epävarmuuden haittatekijöineen vuosiksi tai jopa vuosikymmeniksi,
- eivät kohentaisi Suomen talouden tai työllisyyden tilaa.

Yleistä esityksestä

Esitetyt muutokset eivät vastaa valmistelun toimeksiantoa ja sen rajoja

Esitys ei vastaa hallitusohjelmakirjausta, vaan nyt esitetään huomattavasti hallitusohjelmakirjausta laajempia heikennyksiä työntekijän työsuhteturvasäännöksiin. Lainvalmisteluun asetetulla TEM:n työryhmällä ei ole ollut edes toimeksiantoa tehdä esityksiä muuhun kuin 7 luvun 1 §:n asiallisen ja painavan syyn arviointikriteeristöön 2 §:n irtisanomisperusteen osalta. Selittämätöntä ja perustelematonta on, miksi valmistelun tuloksena on hallituksen esitys, jolla muutettaisiin 7 luvun 2 §:n säännöstä myös mm. kokonaisarvioinnin ja uudelleensijoitusvelvoitteen osalta. Jokainen näistä muutosesityksistä olisi heikennys työntekijöiden työsuhteturvan tasoon.

Esitys on myös kohdentumisalaltaan räikeässä ristiriidassa suhteessa hallitusohjelmakirjaukseen. Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmassa tämä lakihanke on kohdassa ”4.1 Talouskasvu ja kilpailukyky tukevat työmarkkinauudistukset” alaotsikon ”Työllistämisen esteiden purkaminen” alla. Hallitusohjelmaan kirjattu tarkoitus ja tavoite irtisanomissuojan muutoksen hallitusohjelmakirjaukselle on: ”Hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi.” Kaikki nämä ilmaisut sekä lausunnon kohteena olevan esityksen perustelut perustuvat ainoastaan yksityisten yritysten kilpailukyyn parantamiseen ja yritysten oletettuun kasvuun ja parempaan tuottavuuteen, jos yritysten rekrytointikynnystä alennetaan. Yritysten rekrytointikynnyksen alentamisella esitetään olevan työllisyyttä parantava vaikutus ja sitä kautta myönteinen vaikutus Suomen julkiseen talouteen.

Mikään hallitusohjelmassa tai lausunnon kohteena olevassa esityksessä ei käsittele *julkisen sektorin rekrytointikynnystä*. Missään ei ole perusteltu, että kuntien, hyvinvointialueiden tai valtion rekrytointikynnys olisi relevantti talouskasvulle tai julkiselle taloudelle, tai että noiden työnantajien toimintaedellytykset edellyttäisivät rekrytointikynnyksen alentamista. Esillä ei ole mitään muutakaan perustetta julkisen sektorin työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden työsuhteturvan heikentämiseen. Esityksen sivulla 29 todetaan, että vähintään joitain kymmeniä tuhansia työntekijöitä rajautuu muutosten ulkopuolelle irtisanomista koskevien työehtosopimusmääräysten vuoksi. Julkisella sektorilla tällaisia työehtosopimusmääräyksiä ei ole eli muutosten vaikutukset kohdistuvat täysimääräisesti julkisen sektorin työntekijöihin. Julkisen sektorin työsuhteiset työntekijät ovat mm. sote-ammattilaisia ja varhaiskasvatuksen henkilöstöä. On täysin selittämätöntä ja perustelematonta, miksi esitetään *työsuhteturvan merkittävää heikennystä noin puolelle miljoonalle julkisen sektorin työntekijälle, joita esityksen tavoitteet eivät koske millään osin*. Tälle ei ole mitään hyväksyttävää perustetta, ja kaikki esitetyt irtisanomissuojan muutokset työehtosopimuslakiin on kaikissa tapauksissa rajattava koskemaan vain työehtosopimussuhteita, joissa työnantajaosapuolena on yritys.

18.11.2025

Muutokset eivät voi koskea julkisen sektorin työsopimussuhteita, koska perustuslaki estää sen

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan PeVL 41/2010 vp arvioinut sopimussuhteen osapuolten oikeutta luottaa sopimussuhteen pysyvyyteen vaikuttavan lainsäädännön muuttumattomuuteen. Esityksen kohdassa 10 on todettu, että esitetty työntekijän irtisanomissuojan heikentäminen vaikuttaisi perustuslain 15 §:n 1 momentista johdettavaan sopimussuhteiden pysyvyyteen ja perustuslain 18 §:n 3 momentin suojaamaan palvelussuhteen pysyvyyteen (Ks. myös PeVL 47/2016 vp, s. 2).

Perusoikeusrajoitusten tulee perustua hyväksyttävän tavoitteen toteuttamiseen ja niiden tulee olla tehokkaita tuohon päämäärään pääsemiseksi. Rajoitukset työntekijöiden perusoikeuksiin ovat *hyväksyttäviä vain niiden työntekijöiden kohdalla, joita tuo päämäärä ylittää* ja joihin puuttuminen esitetystä määrässä on välttämätöntä tuohon päämäärään pääsemiseksi (perusoikeusrajoituksen välttämättömyys ja oikeasuhtaisuus). Nyt esitettyjä perusoikeusrajoituksia esitetään esityksen sivulla 68 todetusti sillä perusteella, että ”tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Yritysten näkökulmasta esityksen tavoitteena on parantaa tuottavuutta.” Jos katsottaisiin, että julkisen sektorin työntekijöiden perusoikeuksiin puuttuminen on välttämätöntä ja oikeasuhtaista näillä *tavoitteilla, jotka eivät koske mitenkään julkisen sektorin työntekijöitä*, perusoikeusrajoitusten välttämättömyys- ja oikeasuhtaisuusvaatimuksista ei jäisi mitään jäljelle.

Kun Suomen perustuslain mukaan perusoikeusrajoitusten kuitenkin yhä on pakko olla tehokkaita, välttämättömiä ja oikeasuhtaisia tavoiteltuun päämäärään pääsemiseksi, on selvää, että jos työsopimuslakia muutetaan esitetysti, *julkisen sektorin työsuhteet tulee joka tapauksessa rajata muutosten ulkopuolelle*. Perustuslaki estää muutosten kohdistamisen julkisen sektorin työsuhteisiin.

Vaikutukset työntekijöille on arvioitu puutteellisesti etenkin huomioiden sote-alan erityispiirteet

Laillistettujen sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden tehtävissä saa toimia vain Valviran myöntämän laillistuksen saanut henkilö. Sääntelyn mukaan työnantajalla on velvollisuus valvoa palveluksessaan olevien sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden toimintaa. Tätä valvontaa tekee myös Valvira. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelunjärjestäjän ja palveluntuottajan ohjausta ja valvontaa tekevät myös aluehallintovirastot.

Laeissa sote-alan ammattihenkilöltä edellytetään erityistä vastuullisuutta työssään, ja heidän on huolehdittava asiakas- ja potilasturvallisuuden toteutumisesta. Ammattihenkilöiden velvollisuudet ja vastuut ovat ammattihenkilön henkilökohtaista vastuuta.

Sote-alan työnantajan työntekijälleen antamassa moitteessa, huomautuksessa, varoituksessa ja työsuhteen päättämisessä on verrattain usein kyse ristiriidasta sen suhteen, onko työntekijällä ollut ammattihenkilöasemassaan oikeus ja tai jopa velvollisuus toimia toisin kuin työnantaja on odottanut. Lain mukaan potilaan ja asiakkaan oikeudet ajavat työnantajan antamien ohjeiden ja määräysten yli, mutta käytännössä asia on niin, että työsuhteessa työnantaja on vahvempi osapuoli ja työnantajan määräysvalta ammattihenkilöön on vahva. Työnantaja kussakin tilanteessa tulkintaetuoikeuttaan käyttäen tulkitsee työoikeudellista asetelmaa ja määrittää sen, mihin toimiin se ryhtyy työntekijää kohtaan. Ammattihenkilövastuiden ja työnantajan antamien työnjohtomääräysten ristituleen joutumisen kokemukset aiheuttavat sote-alan ammattilaisille eettistä kuormitusta.

18.11.2025

Jos työnantajan asemaa työn ohjeistamista ja määräämistä koskeissa asioissa vahvistetaan parantamalla työnantajan oikeutta työsuhteen päättämiseen, se hyvin todennäköisesti yhä lisää sote-alan ammattilaisten jo nyt korkeaa eettisen kuormituksen määrää. Työnantajat saisivat entistä vahvemman tosiasiallisen aseman ohjata tai jopa määrätä työntekijää toimimaan vaatimallaan tavalla. Kun huomioidaan sote-alan työnantajien säästöpainet, työn tehostamisen vaatimukset ja työntekijöiden työssä kokemaa kiire, kokonaisvaikutus voi muuttua sote-alan ammattilaisille kohtuuttomaksi. Tilanteet kärjistyisivät etenkin silloin, kun sote-alan työnantaja ei itse toimi kaikilta osin velvoitteidensa mukaisesti, mistä siitäkin on jo valitettavia esimerkkejä. Lain sanamuodossa ja valiokunta-asiakirjoissa on tehtävä nyt esitettyä selvemmäksi työsuhteen kummankin osapuolen oikeudet ja velvoitteet tämän kaltaisissa ammattieettisissä ja oikeudellisissa erityistilanteissa, jollaisen sote-alan ammattihenkilösääntely muodostaa.

Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Perustuslain 9 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on vapaus valita asuinpaikkansa. Työntekijän irtisanomissuojan heikentäminen heikentää näitä oikeuksia, ja Suomen kaltaisessa pitkien välimatkojen ja suurten työssäkäyntialueiden maassa tämä heikennys työntekijän oikeuksiin on suurempi kuin useissa vertailumaissa. Tätä ei ole esityksen vaikutusarvioinnissa käsitelty asianmukaisesti.

Sote-alalla irtisanomissuojan heikentämisen vaikutus työntekijän oikeuteen valita ammatinsa ja työnsä on erityisen suuri. Hyvinvointialueiden perustamisen myötä sote-alan julkisen sektorin työnantajat ovat kasvaneet maantieteelliseltä toiminta-alaltaan. Samalla on kasvanut niiden valta vaikuttaa työsuhteiden päättämisellä palveluksessaan olevien sote-alan ammattilaisen perusoikeuksiin. Jos hyvinvointialue irtisanoo työntekijänsä työsopimussuhteen henkilöön liittyvillä irtisanomisperusteilla, ei voida olettaa, että se työllistää saman henkilön uudelleen. Viime aikoina Tehyn tietoon on myös kasvavissa määrin tullut tapauksia, joissa hyvinvointialueet ovat kieltäneet yksityisiä palveluntuottajia käyttämästä työssä työntekijöitä, jotka hyvinvointialue on irtisanonut henkilöön liittyvin perustein. Hankkiakseen toimeentulon valitsemallaan työllä ja ammatilla työttömäksi joutuvan sote-ammattilaisen on useissa tilanteissa käytännössä pakko muuttaa työn perässä, ja monessa tapauksessa on pakko muuttaa vähintään useita satoja kilometrejä. Tällöin hän perheenjäsenineen on tekemässä valintaa toimeentulon valinnan vapauden ja asuinpaikan valinnan vapauden väliltä. Esitetyn muutoksen vaikutuksia työntekijään ja hänen perheenjäseniensä oikeuteen toimeentulon hankkimistavan valintaan ja asumispaikan valintaan ei ole tunnistettu esityksessä oikein, eikä niitä ole arvioitu asianmukaisesti.

Sote-alalla on töitä ja tehtäviä, joita tehdään Suomessa vain yhden työnantajan palveluksessa. Esimerkiksi HUS:ssa on tällaisia ammattitehtäviä erikoissairaanhoidossa. Irtisanomissuojan alentamisen vaikutukset tällaiseen työhön erikoiskoulutuneen ammattilaisen oikeuksille hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä ovat niin suuret kuin ne ylipäättään voivat olla. Tämä on sisäistettävä lakiesityksen käsittelyssä, ja tämä on otettava vakavasti. Ei ole mitään perustetta heikentää julkisen sektorin sote-alan työntekijöiden työsuhteturvaa lainkaan.

Uudelleensijoitusvelvollisuutta koskeva muutos (esitetty työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 3 momentti)

Esitetty säännös:

Jos työntekijän edellytykset suoriutua työstä muuttuvat, työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Tehy vastustaa esitystä.

Tämä on yksittäisistä muutosesityksistä merkittävin. Nykylain mukaan kaikissa työntekijästä johtuvissa irtisanomissyissä on yhtäläinen lähtökohtainen uudelleensijoitusvelvoite, josta voidaan poiketa, jos työntekijän rike tai laiminlyönti on vakava. Jatkossa uudelleensijoitusvelvollisuus olisi voimassa vain työntekijän työstä suoriutumisen edellytysten muuttuessa. Kun myös työsopimuslain 7 luvun 3 §:n irtisanomisperusteeseen sisältyy samankaltainen uudelleensijoitusvelvoite kuin 7 luvun 2 §:ssa, nyt laissa on se yhtenäinen logiikka, että työnantajan velvoitteet uudelleensijoittamisessa ovat kaikissa irtisanomisperusteissa samankaltaiset.

Olisi merkittävä muutos, jos uudelleensijoitusvelvoite olisi laissa vain osassa irtisanomisperusteista. Esityksessä ei perustella, millä painavilla syillä muutosta esitetään. Esityksessä ei perustella sitä, mikä nykyisessä uudelleensijoitussäännöksessä on ollut työnantajille todellinen ongelma, kun nykyisen lain mukaan uudelleensijoittamisvelvoite väistyy, kun työntekijän menettely on ollut vakavaa työsuhteen velvoitteiden rikkomista. Pelkästään se, että oikeuskäytännössä on verrattain usein katsottu uudelleensijoitusvelvoitteen väistyneen työntekijän menettelyn korkean vakavuusasteen vuoksi, ei ole asiallinen ja hyväksyttävä peruste lain muuttamiselle, koska uudelleensijoitusvelvoite ei noissakaan tapauksissa ole ollut vailla merkitystä työsuhdetta päätettäessä.

Nykyinen työsopimuslain 7 luvun 2 §:n uudelleensijoitusvelvoitteen ala, joka kattaa kaikki sopimuksen päättämisen syyt, on esitettyä perustellumpi. Työnantaja voi nyt tulkintaetuoikeudellaan katsoa työntekijän menettelyn olleen käsityksensä mukaan sellainen, että uudelleensijoitusvelvollisuus on perustellusti väistynyt. Se on työnantajan ennen työsuhteen päättämistä tekemä harkittu ja tietoinen ratkaisu, jonka oikeellisuutta voidaan arvioida riita-asian käsittelyssä, ja vastavuoroisesti työnantaja kantaa riskin siitä, että se teki harkintansa virheellisesti. Työnantajan tulee varautua perustelevaan ratkaisunsa, jos työsuhteen päättämisestä tulee uudelleensijoitusvelvoitteen väistymisen osalta riitaisuutta.

18.11.2025

Jos velvoitetta uudelleensijoittamiseksi ei ole lainkaan, työnantaja ei edes harkitse uudelleensijoittamista ennen työsuhteen päättymistä. Tämä heikentäisi työntekijän oikeutta työsuhteensa jatkumiseen ja murentaisi työnantajan lojaliteettivelvoitetta työntekijää kohtaan. Kun työnantaja ei tekisi enää harkintaa uudelleensijoittamisesta ennen työsuhteen päättymistä, uudelleensijoittamisen vaihtoehdot ennen työsuhteen päättymistä eivät tulisi esille myöskään työsuhteen päättämisen jälkeen oikeudenkäynnissä. Tällä ratkaisulla työsuhteen vahvemmalle osapuolelle annettaisiin merkittävästi nykyistä vahvempi asema, ja tämä annettaisiin etenkin suurille työnantajille, koska niillä on tyypillisesti merkittävästi pieniä työnantajia paremmat edellytykset sijoittaa työntekijä uudelleen, kun työ sopimusta ollaan irtisanomassa työ sopimuslain 7 luvun 2 §:n perusteella.

Esitystä perustellaan etenkin pienten ja keskisuurten työnantajien rekrytointikynnyksen alentamisella, mutta tosiasiaa se keventäisi irtisanomiskynnystä eniten suurilla työnantajilla, joiden rekrytointikynnykselle muutoksella ei perustellusti voida arvioida olevan olennaista merkitystä.

Vaikutukset on arvioitu puutteellisesti

Työnantaja harkitsee sen, millä perusteilla se edistää sopimussuhteen päättymistä. Työnantajalla on usein oman arvionsa mukaan perusteita esittää väitteitä työntekijän erityyppisistä työ sopimusvelvoitteiden vastaisuuksista. Tällöin työnantaja tekee harkintaa, mihin syihin työntekijässä ja tämän toimissa se vetoaa, eli asiassa, joka muutoksen jälkeen vaikuttaisi irtisanomissuojasäännöksen suojan kohteena olevan työntekijän oikeudelliseen asemaan. Ei ole perustetta heikentää sopimussuhteen heikomman osapuolen oikeusasemaa sopimussuhteen vahvemman osapuolen tekemien ratkaisujen varaan.

Uudelleensijoitusvelvollisuus on etenkin suurille työnantajille hallinnollisesti raskas velvoite ja ne voivat nähdä oikeudellista riskiä työsuhteen päättymisen laillisuudessa siinä, että niiden katsottaisiin toimineen uudelleensijoittelun osalta väärin. Jos vain osaa työ sopimuksen irtisanomisen syistä koskee työnantajan uudelleensijoitusvelvoite, on ilmeistä, että tällä on ohjaava vaikutus työnantajien toimintaan. Ne edistäisivät työsuhteen päättämistä syillä, joihin tuota velvoitetta ei sisälly, ja välttäisivät työsuhteen irtisanomista syillä, joihin tuo velvoite sisältyy.

Esitetyn säännöksen mukaan työnantajilla olisi laista johtuva kannustin esittää työntekijän työstä suoriutumisen edellytysten alentumisen tilanteessa väitteet tuon syyn sijasta sen ilmenemistavoista; virheistä työsuoritteessa, aikaansaamattomuudesta, tuottavuuden tai työtahdin alentumisesta yms. tekijöistä, joita uudelleensijoitusvelvollisuus ei koskisi. Tätä säännöksen ohjaavaa vaikutusta työnantajiin ei ole huomioitu asianmukaisesti, eikä sen merkitystä työntekijän työsuhteturvalle kokonaisuutena. Vaikka työnantajan tekemässä työsuhteen päättämässä kyse olisi todellisuudessa uudelleensijoitusvelvoitteen piiriin laissa tarkoitettusta syystä, laissa noihin tilanteisiin säädetty työntekijän suoja ei olisi tehokas.

18.11.2025

Kun työnantajalla on työsuhteen aikana työoikeudellinen tulkintaetuoikeus siitä, onko käsillä irtisanomisperuste ja millä syillä irtisanominen on perusteltavissa, työntekijällä ei olisi esitetyllä säännöksillä mitään tehokasta keinoa saada työnantaja täyttämään uudelleensijoitusvelvoitteensa ennen työsuhteen päättymistä. Vaikka työsuhteen päättymisen jälkeen tuomioistuimessa katsottaisiin, että todellinen irtisanomisen syy olikin esimerkiksi jokin 2 a §:ään esitetyistä kielletyistä irtisanomisperusteista tai syrjivä peruste, uudelleensijoitusvelvollisuutta ei olisi ollut noissakaan tilanteissa työsuhteen aikana. Työsuhde olisi päätetty jälkikäteen arvioiden perusteettomasti ilman, että uudelleensijoittamisvelvollisuutta olisi koskaan ollut. Tuolloin eli olisi ollut lainsäädännöllä turvattuja edellytyksiä estää työsuhteen päättymisen kielletyllä tai syrjivällä perusteella, mitä uudelleensijoitusvelvollisuus osaltaan nyt laissa turvaa. Tämä ei vastaa edellytettyä työsuhteturvan tasoa tai kiellettyjen irtisanomisperusteiden ja syrjinnän kieltojen tehokkaan suojan tasoa.

Esitetty uudelleensijoitusvelvoitteen rajausta heikentää etenkin esitetyn 2 a §:n mukaisella kielletyllä irtisanomisperusteella irtisanotun ja syrjintää työsuhteensa päättämisessä kohdanneen työntekijän oikeusasemaa ja mahdollisuuksia saada oikeutta kohtaamaansa lain rikkomista kohtaan. Eniten tämä asema heikentyy suurten työnantajien palveluksessa kohdatun syrjinnän tai kielletyn irtisanomisperusteen tilanteissa. Nyt syrjintäoletta tai epäily kielletystä irtisanomisperusteesta muodostuu oikeudenkäynnissä usein ainakin osittain siitä, että työnantaja oli toiminut epäloogisesti tai lain vastaisesti muun työn tarjoamisessa, vaikka esitetyn näytön perusteella tuomioistuimelle vaikuttaa siltä, että samana ajankohtana muuta työtä olisi ollut tarjottavaksi irtisanotulle. Jos uudelleensijoitusvelvollisuutta ei jatkossa enää ole, nämä työsuhteen päättämisessä ilmenevät syrjinnät ja muut lain rikkomiset eivät tule ilmi, koska oikeudenkäynnissä ei käsitellä lainkaan noita kysymyksiä. Tämä heikentää muun muassa raskauden vuoksi työsuhteen laittoman päättämisen kohdanneiden naisten työsuhteturvaa ja oikeussuojakeinoja.

Siirtymäaika

Esitetty säännös:

Työntekijän irtisanomiseen yksinomaan sellaisen menettelyn takia, joka on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan 7 luvun 2 §:ää sellaisena kuin se oli tämän lain voimaan tullessa.

Tehy pitää siirtymäsäännöstä epäonnistuneena. Säännöksessä tulisi säätää, että työntekijän irtisanomiseen sellaisen menettelyn takia, joka on *osaksikin* tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan 7 luvun 2 §:ää sellaisena kuin se oli lain voimaan tullessa.

Nyt esitetty siirtymäsäännös tarkoittaisi käytännössä sitä, että menettelyyn, joka olisi lähes kokonaan tapahtunut vanhan lain voimassa ollessa, voitaisiin soveltaa matalampaa irtisanomiskynnystä. Siirtymäsäännös muodostaisi kohtuuttoman tilanteen työntekijän kannalta. Esityksen julkilausuttujen tavoitteiden työllistämiskynnyksen alentamisesta kannalta lain voimaantuloa edeltävän menettelyn arvioinnilla ei pitäisi olla mitään merkitystä. Ennen lain voimaantuloa tapahtuneet menettelyt ovat väkisin tapahtuneet myös ennen lainmuutoksen myötä alentuneen rekrytointikynnyksen aikaisia rekrytointeja.

Siirtymäsäännös tekee myös työsuhteen perusteetonta päättämistä koskevista oikeudenkäynneistä hyvin monimutkaisia silloin, kun työnantaja vetoaa osaksi lain voimaantulon jälkeisiin tapahtumiin.

18.11.2025

Tällöin olisi mahdollista, että sovellettava laki ratkaistaisiin vasta tuomiolla, kun olisi selvitetty, mitkä väitetyt menettelyt ovat tulleet näytetyksi. Ei voine olla niin, että työnantaja ”pääsee” uuden sääntelyn piiriin vetoamalla osaksi lain voimaantulon jälkeisiin tapahtumiin, jos nämä tapahtumat jäävät lopulta toteen näyttämättä. Selkeintä lain soveltamisen kannalta olisi, että jos työnantaja osana irtisanomisperustetta vetoaa vanhan lain aikaisiin menettelyihin, sovellettaisiin irtisanomiseen vanhaa lainsäädäntöä.

Muut huomiot

Esitetyt muutokset ovat merkittäviä ja muuttavat oikeustilaa nykyistä epäselvemmäksi pitkäksi aikaa

Esityksen sivulla 23 on todettu, että työnantajan individuaaliperusteella suorittamia työsopimuksen irtisanomisista tai purkuja oli työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmään merkittyjen tietojen perusteella vuonna 2023 arviolta noin 12 400. Luku ei ole vähäinen, ja on perusteltua olettaa, että tuo luku kasvaa, jos muutos toteutetaan. Esitetyn muutoksen merkitys työntekijöille ja yhteiskunnalle on merkittävä.

Esitetyt muutokset aiheuttaisivat vuosien tai vuosikymmenien ajaksi epäselvyyden uusien säännösten oikeasta tulkinnasta. Vasta ylempien oikeusasteiden vuosien ja vuosikymmenten kuluessa antamat ennakkoratkaisut ohjaisivat uutta oikeustilaa. Kun esitettyjä muutoksia perustellaan voimassa olevien irtisanomissäännösten tulkinnallisuudella, jonka yrittäjät kertovat kokevansa kynnykseksi rekrytoinnille ja työsuhteiden päättämisille, nuo yrittäjien ongelmat yhä lisääntyvät, jos nyt esitetyt muutokset toteutetaan.

Vaikutusarvioinnit osoittavat esitettyjen muutosten haitat

Esityksen sivulla 40 todetaan, että tutkimustiedon mukaan työntekijän työsuhteen epävarmuus heikentää syntyvyyttä, ja täten on mahdollista, että nyt esitetty laki voi myös vähäisessä määrin heikentää syntyvyyttä. Tehy pitää tutkimustiedon perusteella selvänä, että kasvanut epävarmuus työsuhteesta heikentää syntyvyyttä. Tehy huomauttaa, että syntyvyyden laskuun vaikuttavat saman vaikutusmekanismin kautta Petteri Orpon muut työntekijöiden toimeentulon epävarmuutta heikentävät lakiesitykset, kuten muun muassa määräaikaisten työsopimusten vapauttaminen erityisestä perusteesta alle vuoden kestoisina ja jo toteutetut ansiosidonnaisen työttömyysturvan sekä asumistuen leikkaukset. Tehy myös huomauttaa, että syntyvyyden alentuminen heikentää Suomen taloutta ja Suomen edellytyksiä selviytyä julkisen sektorin kestävyysvajeesta. Syntyvyyden heikentymisen julkista taloutta heikentävää vaikutusta ei ole arvioitu esityksen vaikutusarvioinnissa.

Työsuhteen päättäminen henkilöön liittyvillä työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisilla syillä perusteltuna voi olla tosiasiaa tehty 2 a §:ään esitetyillä kielletyillä irtisanomisperusteilla tai tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltojen vastaisesti. Jos esitetyt muutokset toteutetaan, näillä kielletyillä perusteilla irtisanotun työntekijän on olennaisesti nykytilaa vaikeampaa osoittaa irtisanomisen johtuneen kielletystä perusteesta ja saada syrjintäolettaama täytetyksi oikeudessa. Tämä heikentää muun muassa raskaus- ja perhevapaasyrjinnän esille tulemistä yhteiskunnassa ja heikentää tätä syrjintää kohdanneiden työntekijöiden keinoja saada oikeutta.

18.11.2025

Vaikutusarviosta ilmenee keihin yhteiskunnassa tämän lakiesityksen vaikutukset osuvat eniten, kun esityksen sivulla 40 todetaan vaikutuksista työelämään: ”Muutos lisää varmasti epävarmuutta niiden kohdalla, joilla työsuoritus on syystä tai toisesta heikentynyt. Työsuorituksen heikkeneminen on voinut johtua monista eri syistä, esimerkiksi sairauksista, mielenterveysongelmista, yksityiselämän huolista, ikääntymisestä tai osaamisen vanhentumisesta.” Tehy yhtyy tähän arvioon. Tämän lakiesityksen toteuttamisen aiheuttama suurin epävarmuus tulee työtä tekeville, joilla on iän, sairauksien, mielenterveysongelmien tai osaamisen vanhentumisen vuoksi jonkinasteisia vaikeuksia työssään. He ja heidän perheenjäsenensä ovat tämän julkisen talouden parantamisen nimissä esitetyn – mutta siihen vaikuttamattoman – lainmuutoksen todelliset maksajat. On kestävämpää, että tästä huolimatta esitysluonnoksessa katsotaan, että lain muutoksen vuoksi irtisanotut työllistyisivät toisille työnantajille kuten muut työttömät ja uudelleentyöllistyminen tapahtuisi yhtä joutuisasti. Erikoista on myös arvioida, että julkiset menot kuten esimerkiksi sosiaaliturvamenot eivät kasvaisi, kun jokainen ymmärtää, että työssä selviytymistä vaikeuttavat henkilökohtaiset tekijät eivät poistu työpaikan menetyksellä.

Sairaiden, mielenterveyshaasteita kohtaavien ja iäkkäiden henkilöiden muita oikeuksia, kuten oikeutta sote-palveluihin ja sosiaaliturvaetuihin ja niiden tasoa on jo tällä hallituskaudella heikennetty useilla muilla lakimuutoksilla. On kohtuutonta, että sen lisäksi myös heidän epävarmuuttaan työsuhteen jatkumiseen ja toimeentuloon liittyen lisätään tällä lakimuutoksella.

Vaikutusarvioinnit ovat tasa-arvon osalta puutteellisia ja virheellisiä

Esityksessä on arvioitu hyvin ohuelti esitettyjen muutosten tasa-arvovaikutuksia. Vaikutuksia sukupuolten väliseen tasa-arvoon ei ole arvioitu huomioiden irtisanomisen perustetta muutoin sääntelevä normisto ja se, millainen tosiasiallinen irtisanomissuoja työelämässä tämän lainmuutoksen jälkeen olisi mies- ja naisvaltaisilla toimialoilla. Julkisen sektorin naisvaltaisilla työehtosopimusaloilla ei ole työehtosopimuksissa nykyisen työsopimuslain 7 luvun 1 §:n ja 7 luvun 2 §:n mukaista irtisanomissuojaa, mutta lukuisilla miesvaltaisilla ammattialoilla se on voimassa työehtosopimusmääräyksinä. Jo nyt on nähtävissä useista alkuvuonna 2025 solmituista miesvaltaisten työehtosopimusalojen työehtosopimuksista, että noilla aloilla nykyisen lainsäädännön tasoinen irtisanomissuoja säilyy, vaikka esitetty lainmuutos toteutettaisiin. Lopputuloksena on se, että lainmuutoksen jälkeen työntekijöiden irtisanomissuoja heikkenee tosiasiaassa julkisen sektorin naisvaltaisilla työehtosopimusaloilla, mutta ei miesvaltaisilla yksityisen sektorin työehtosopimusaloilla, joiden yritysten rekrytointikynnyksen nimissä lakiesitystä on perusteltu. Tämä tosiasiallinen sukupuolten asemaa irtisanomisperusteen suojan tasossa eriarvoistava vaikutus on jäänyt arvioimatta.

Esityksen sivulla 41 todetaan, että ”lakien muuttaminen koskisi vain työsuhteisia työntekijöitä, mikä rajaa muutoksen vaikutusta naisvaltaisella julkisella sektorilla”. Kuitenkin lähes kaikki sote-työntekijät sekä esimerkiksi kaikki varhaiskasvatuksen lastenhoitajat julkisella sektorilla työskentelevät työsuhteessa. Virkasuhteessa julkisella sektorilla työskentelevät naisvaltaisista aloista lähinnä opettajat. Ainoa tehokas tapa vähentää esityksen kielteisiä vaikutuksia julkisen sektorin naisvaltaisiin aloihin olisi säätää esitys koskemaan vain yrityksiä.

Työelämän tasa-arvokysymyksissä ei aina ole kyse nais-mies -syrjintäasetelmasta. Mies voi käyttää ei-synnyttävänä puolisona oikeuttaan perhevapaaseen, kuten perhevapaauudistuksen tavoitteena on ollut. Mies voi valikoitua tällä perusteella irtisanomisen kohteeksi, mikä on syrjintää. Lainmuutoksen vuoksi tämä tasa-arvosääntelyssä kielletty tosiasiallinen peruste olisi nykyistä

18.11.2025

helpompi verhota muihin syihin keräämällä työntekijän työhistoriasta väitteitä puutteista ja jälkikäteen esittää niistä peruste irtisanomiselle.

Tavoitteisiin ei päästä

Kohdassa 4.2.2.3 vaikutuksissa julkiseen talouteen vaikutusarviointi on tasolla, joka osoittaa tämän lakihankkeen puhtaasti ideologiset tavoitteet vahvistaa työnantajien ja heikentää työntekijöiden asemaa, kun muutoksella ei saavuteta tavoitetta julkisen talouden hyödyistä:

”Tutkimuskirjallisuudessa ei ole yksiselitteistä vastausta siihen, miten irtisanomissuoja vaikuttaa työllisyyteen tai työttömyyteen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö irtisanomisperusteen keventämisellä voisi olla myönteistä vaikutusta työllisyyteen tai työttömyyteen, mutta vaikutukset ovat epävarmoja. Joka tapauksessa esitetyillä muutoksilla arvioidaan olevan vain vähäisiä vaikutuksia työllisyyteen ja tätä kautta julkiseen talouteen. Myös esitettyjen muutosten vaikutukset työttömyysturvamenoihin ovat epävarmoja”

Tämän lukuisilla tavoilla haitalliseksi todetun esityksen oikeutus perustuu siis siihen, että *ei voida poissulkea sitä mahdollisuutta*, että lakiesitys johtaisi tavoiteltuun tulokseen, vaikka *ei ole mitään tuota johtopäätöstä tukevaa näyttöä*. Joka tapauksessa esityksellä tavoiteltu hyöty on esityksen mukaan *epävarma* ja kaikissa tapauksissa vain *vähäinen*.

Vaikutusarviointien haitta-hyöty -yhtälöstä on tehtävä johtopäätös, että tätä lakimuutosta ei toteuteta.

Millariikka Rytkönen, puheenjohtaja Tehy ry

Lisätiedot: Matias Nyman, oikeuspalvelupäällikkö, Tehy ry, matias.nyman@tehy.fi.