

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

VIITE: EDUSKUNNAN TYÖELÄMÄ- JA TASA-ARVOVALIOKUNNAN KOKOUS KESKIVIIKKONA 19.11.2025

**ASIA: JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY:N LAUSUNTO HALLITUKSEN ESITYKSESTÄ
EDUSKUNNALLE TYÖNTEKIJÄN HENKILÖÖN LIITTYVÄÄ IRTISANOMISPERUSTETTA KOSKEVAN LAINSÄÄ-
DÄNNÖN MUUTTAMISEKSI (HE 158/2025 VP)**

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry kiittää mahdollisuudesta antaa kirjallisen lausuntonsa otsikkoasiasta ja lausuu seuraavaa:

Yleiset huomiot esitetyistä muutoksista

Esityksessä esitetään muutettavaksi työsopimuslain ja merityösopimuslain säännöksiä henkilökohtaisesta syystä tehtävän irtisanomisen osalta niin, että jatkossa irtisanomisen syyksi riittäisi asiallinen syy aiemman asiallisen ja painavan syyn sijaan.

JHL ry ei pidä esitettyjä muutoksia kannatettavina.

Suomalainen työelämä ei JHL ry:n mukaan kaipaa esitettyjä muutoksia, vaan pikemminkin muutoksia, jotka luovat työmarkkinoille turvaa ja pysyvyyttä. Hallituksen jo tekemät ja suunnittelemaat työelämän lainsäädännön muutokset ovat omiaan heikentämään työntekijän asemaa entisestään, eikä näitä muutoksia ole arvioitu kokonaisuutena, vaan ainoastaan yksittäisinä osina. Samaan aikaan on ollut valmisteilla myös työsopimuslain muutos, jossa on tarkoitus mahdollistaa mm. määräaikaisen työsopimuksen solmiminen ilman perusteltua syytä vuoden ajaksi. Muutosten vaikutusten kokonaisarvioinnin kannalta olisi ollut ensiarvoisen tärkeää, että työsopimuslain muutokset olisi valmisteltu yhtenäisenä kokonaisuutena.

Irtisanomiskynnystä alennettaessa olisi vähintäänkin kohtuullista, että vastapainona nyt esitetyille työsuhdeturvan heikennyksille olisi selvitetty ja esitetty helpotuksia esimerkiksi työttömyysturvan saamisen edellytyksiin sekä korvaustasoihin.

Hallituksen esityksessä ei ole pystytty edes kohtuullisella tasolla perustelemaan esitettyjen muutosten positiivista kokonaisvaikutusta työmarkkinoihin. Esitystä on perusteltu nimenomaan työllistämisen kynnyksen helpottamisella. Esityksessä on kuitenkin suoraan

ilmaistu, ettei irtisanomissuojan heikentämisen työllisyysvaikutuksista ole olemassa selvää tutkimusnäyttöä ja että vaikutukset työllisyyteen arvioidaan pieniksi.

Vaikuttaakin siis siltä, että tosiasiallisena tarkoituksena on heikentää työntekijöiden fundamentaalisia oikeuksia ilman riittäviä perusteita. Henkilökohtaisiin syihin liittyvän irtisanomiskynnyksen alentaminen on omiaan heikentämään työntekijöiden neuvotteluasemaa, mikä saattaa tosiasiassa johtaa myös työntekijöiden epäasialliseen painostamiseen työpaikan ristiriitatilanteissa.

Ehdotettu säännös on tulkinnanvarainen ja tulee aiheuttamaan huomattavaa oikeudellista epävarmuutta. Henkilökohtaista irtisanomista koskevat säännökset ovat olleet sisällöllisesti samanlaisina voimassa pitkään ja niiden soveltamisesta on olemassa runsaasti oikeuskäytäntöä. Hallituksen esityksen tarkoituksena on alentaa päättämiskynnystä. Esityksessä ei kuitenkaan konkretisoida, miten irtisanomissäännöksen uudistamisella irtisanomiskynnystä halutaan muuttaa. Jos säännös muutetaan nyt esitetyllä tavalla, epävarmuus säännöksen sisällöstä tulee jatkumaan vuosikausia ennen kuin saadaan riittävän vakiintunut tuomiosituinkäytäntö. Oikeudellisen epävarmuuden luominen näin merkittävästi työsuhteisiin vaikuttavassa asiassa ei tule olemaan sen paremmin työntekijöiden kuin työnantajienkaan intresseissä. Uudistus tulee tulkinnanvaraisuuden takia lisäämään merkittävästi irtisanomisasia koskevia oikeudenkäyntejä.

Yksityiskohtaiset huomiot

Asiallisen syyn käsite

Esityksessä asiallisen ja painavan syyn käsite ehdotetaan korvattavaksi niin, että jatkossa työntekijän henkilöön liittyvä irtisanominen on mahdollista asiallisesta syytä. On kuitenkin huomattava, että jatkossa käsite asiallinen syy, ei vastaa sitä, mitä asiallisella syyllä on aiemmin laissa tarkoitettu.

Hallituksen esityksen perusteluissa kuvataan, että asiallinen syy sisältää myös sen, ettei mikä tahansa työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden rikkominen jatkossakaan riittäisi irtisanomisen perusteeksi (*syyn vakavuuden asteeseen liittyvä asiallisuus*). Perustelujen mukaan irtisanomisen syiden tulee olla riittävän merkityksellisiä työsopimuksen jatkamisedellytysten kannalta. Tämä syyn merkityksellisyyden vaatimus on säännöksen sisällön kannalta olennaisen tärkeää.

Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstään. Peruoikeuksien rajausten tulee olla täsmällisiä ja tarkkarajaisia. On sinänsä ymmärrettävää, että elävän työelämän moninaisuus ei mahdollista irtisanomiskynnyksen



säättämistä yksityiskohtaisesti kattamaan kaikkia mahdollisia työsopimuksen irtisanomiseen oikeuttavia rikkomuksia. On kuitenkin olennaista, että myös itse säännöstekstissä huomioitaisiin perusteluissa esiin tuotu vakavuusarviointi. Ehdotettua työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentin johdantolauseetta tulisikin täsmentää esimerkiksi niin, että irtisanominen olisi mahdollista *”vain työntekijän henkilöön liittyvästä, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavasta asiallisesta syystä”*. Tämä muotoilu toisi esiin sen perusteluissakin esiin tuodun seikan, että syyn tulee olla työsuhteen velvoitteiden kannalta merkityksellistä.

Tällainen täsmennys lain sanamuotoon parantaisi lain täsmällisyyttä ja olisi omiaan ehkäisemään liian kevyin perustein harkitsemattomasti tehtyjä irtisanomisia.

Syrjivien syiden kieltö

JHL ry pitää lähtökohtaisesti hyvänä sitä, että ehdotetussa 7 luvun 2 §:n 1 momentissa mainitaan erikseen se, ettei irtisanomiseen saa vaikuttaa syrjivät syyt. JHL ry pitää kuitenkin ongelmallisena sitä, että kun irtisanomiskynnystä muutoin alennetaan, voidaan taustalla vaikuttavat syrjivät syyt entistä helpommin naamioda asialliseksi perusteeksi ja perustella irtisanominen siten lailliseksi.

Kokonaisharkinta

Ehdotetussa työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 2 momentissa säädetään irtisanomisperusteen asiallisuuden arvioinnista kokonaisharkinnalla. Ehdotetussa muotoilussa on huomioon otettavista seikoista yhtenä esimerkkinä mainittu työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuutena. Tuo yhtenä esimerkkinä mainittu työnantajan ja työntekijän olosuhteiden huomioon ottaminen on JHL ry:n näkemyksen mukaan kokonaisarvioinnin keskeisin elementti. Työsopimuksen osapuolten lojaliteettivelvoite lähtee siitä, että osapuolet pyrkivät toimimaan niin, että sopimussuhde ja sen velvoitteet voidaan pitää voimassa kaikin kohtuullisin keinoin. Olennaista erityisesti sopimussuhdetta päätettäessä olisi ottaa huomioon osapuolten sopimussuhteen kannalta merkitykselliset olosuhteet kokonaisuudessaan. Ehdotetun pykälän 2 momentin muotoilua tulisikin muuttaa niin, että osapuolten olosuhteet kokonaisuudessa otettaisiin aina kokonaisharkinnan lähtökohdaksi. Muut pykäläehdotuksessa esimerkkeinä mainitut seikat täsmentäisivät sitä, mitä kokonaisharkinnassa huomioidaan. Kokonaisharkinnassa tulisi lisäksi ottaa yhtenä seikkana huomioon myös työnantajan menettely ja työsuhteen velvollisuuksien vastainen toiminta.

Yhteenveto

Lakiesitys heikentää työntekijän suojelun periaatetta sen kaikista keskeisimmän seikan eli työsuhteturvan osalta. Tällaiselle muutokselle tulisi olla erityisen painavat perusteet.



Koska ehdotetuilla muutoksilla ei ole esitetty riittäviä, suomalaisen työelämän tarpeista lähteviä perusteita, JHL ry vastustaa esitystä.

Esitystä on perusteltu erityisesti pienten ja keksisuurten työnantajien työllistämiskynnyksen alentamisen näkökulmasta. Työsopimuslain muutokset koskevat kuitenkin kaikkien työsopimussuhteisten työsuhdeturvaa. JHL ry katsoo, että uudistuksesta väistämättä seuraava pitkäaikainen oikeudellinen epävarmuus ennen uuden oikeuskäytännön syntymistä, on kaikista ongelmallisinta juuri pienten yritysten kannalta, kun ei ole selvää millä perusteilla työsuhteen voi tulevaisuudessa laillisesti päättää. Lakiesitys ei pidä sisällään myöskään mitään työntekijöiden aseman kannalta tasapainottavia elementtejä vaan on yksinomaan työsuhdeturvaa heikentävä. Siksi uudistuksesta tulisi lähtökohtaisesti pidättäytettävä kokonaisuudessaan.

Mikäli uudistuksesta tästä huolimatta säädetään, tulisi lakiehdotukseen valiokuntakäsittelyn aikana tehdä vähintäänkin edellä tässä lausunnossa yksityiskohtaisissa huomioissa ehdotetut muutokset.

Mikäli uudistus toteutetaan, tulisi eduskunnan edellyttää, että valtioneuvosto selvittäisi lainsäädännön vaikutuksia ja valmistelisi tarvittaessa selvityksessä ilmenneiden tarpeiden perusteella lainsäädännön muutokset. Vaikutuksia tulisi selvittää erityisesti haavoittuvimmassa työmarkkina-asemassa olevien työntekijäryhmien, kuten ikääntyvien, osatyökykyisten ja perhevapaita käyttävien työsuhdeturvan kannalta.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry



Håkan Ekström
JHL:n puheenjohtaja



Mari Keturi
JHL:n toimialajohtaja

Lisätietoja:

Keijo Tarnanen, johdon neuvonantaja

keijo.tarnanen@jhl.fi

puh. 050 3787 777

