Inka Douglas

6.11.2025

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

STTK:n kirjallinen lausunto TyV 7.11.2025 klo 11.00

Hallituksen esitys henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi, HE 158/2025 vp

- STTK ei hyväksy työsopimuslakiin ja merityösopimuslakiin ehdotettavia individuaalista irtisanomisperustetta madaltavia muutoksia.
- Ehdotetut muutokset heikentävät merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa ilman tasapainottavia toimia.
- Lakimuutokset vaikuttavat kaikkiin työsuhteisiin palkansaajiin, vaikka esitystä on perusteltu erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten työllistämiskynnyksen madaltamisella.
- Lakimuutosten vaikutukset työllisyyteen ja talouteen ovat vähäisiä.
- Ehdotetut muutokset aiheuttavat pitkään kestävän oikeudellisen epävarmuuden tilan, ja ne lisäävät riitoja ja tuomioistuinkäsittelyitä.
- Työelämän ennakoimattomuutta lisääviä lainsäädäntömuutoksia ei tulisi tässä työllisyystilanteessa tehdä.

Yleistä

Pääministeri Orpon hallituksen ohjelmassa linjataan, että hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi (4.1 Talouskasvua ja kilpailukykyä tukevat työmarkkinauudistukset). Hallitusohjelman toimenpiteenä ”Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä muutetaan niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy”.

STTK toteaa, että työlainsäädäntömuutoksia on tehty pääministeri Orpon kaudella hyvin pistemäisesti, ilman lakimuutosten yhteisvaikutusten arviointia. Irtisanomiskynnyksen madaltamisen lisäksi samanaikaisesti valmisteilla on myös muita työsopimuslain muutoksia, joilla on vaikutuksia työntekijöiden työsuhdeturvaan. Näitä lainsäädäntömuutoksia ovat määräaikaisten työntekijöiden aseman heikentäminen, lomautusilmoitusajan lyhentäminen sekä takaisinottovelvollisuuden poistaminen alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä. Lisäksi yhteistoimintavelvoitteita on kevennetty ja työttömyysturvaa heikennetty.
Muutoksilla on merkittäviä kokonaisvaikutuksia työntekijän työsuhdeturvaan ja asemaan työsopimussuhteen heikompana osapuolena.

Inka Douglas 6.11.2025

Työsuhdeturva

Työntekijän työsuhdeturva kattaa mm. työntekijän työsopimuksen laillisia ja kiellettyjä päättämisperusteita koskevan sääntelyn. Se kattaa myös työsopimuksen päättämisessä noudatettavia menettelytapoja koskevan sääntelyn sekä laittoman päättämisen seuraamukset. Siihen kuuluu myös sosiaaliturva, kuten työttömyysturvaa koskeva sääntely.

Työsuhdeturva tarkoittaa myös työntekijän suojaa epäoikeudenmukaista työsopimuksen päättämistä vastaan. Työsopimuslaissa korostetaan työnantajan velvollisuutta ylläpitää työsuhteita, mikä ilmenee työnantajan velvollisuutena tarjota muuta työtä (TSL 7:2.2.). Osa työsuhdeturvaa on työnantajan velvollisuus puuttua varoituksella työntekijän lain tai sopimuksen vastaiseen toimintaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Irtisanomissääntely korostaa työsuhteen jatkamisen ja jatkumisen tärkeyttä.

Työnantajan ja työntekijän on työsopimusta tehdessään ja työsopimussuhteen aikana otettava huomioon toistensa etu. Työsuhteessa noudatettava lojaliteettivelvoite koskee sekä työnantajaa että työntekijää. Lisäksi yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaisesti on otettava huomioon, että sopimukset sitovat osapuolia. Sopimuksesta vapautuminen edellyttää sopimustasapainon muuttumista merkittävissä määrin. Työsuhteen päättäminen ei saa olla oikeustoimena kohtuuton.

Kun työsuhde päätetään ilman lain mukaista syytä, työntekijöillä on oikeus riittävään korvaukseen tai muuhun asianmukaiseen hyvitykseen. Korvausta pidetään asianmukaisena, jos se toimii tuntuvana varoituksena työnantajalle ja korvaa vääryyttä kärsineen työntekijän menetykset. Työsopimuslain mukainen korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä on soveltamiskäytännön perusteella tällä hetkellä matala. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on katsonut Suomen valtion loukanneen uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 24 artiklan vaatimuksia, koska laittomasti irtisanotun työntekijän työsuhdetta ei tarvitse palauttaa ja laittomasta irtisanomisesta maksettavalle korvaukselle on asetettu 24 kuukauden palkkaa vastaava yläraja. (Finnish Society of Social Rights vs. Finland CC 106/2014.)

Useat lakisääteiset velvoitteet sitovat työsuhteen osapuolia, sekä työnantajaa että työntekijää. Myös työsopimuslain 3 luvun 1 §:n säännös velvoittaa sekä työntekijää että työnantajaa. Työntekijän edellytetään tekevän työnsä huolellisesti ja toimivan sen mukaan kuin on kohtuullista vaatia hänen asemassaan olevalta. Säännös edellyttää työnantajalta aktiivista, johdonmukaista ja tasapuolisen kohtelun mukaista työnjohto-oikeuden käyttämistä.
Irtisanomisperusteen asiallisuuden arvioinnissa on merkitystä sillä, miten työnantaja on käyttänyt tätä työnjohto-oikeuttaan.

Inka Douglas 6.11.2025

Ehdotuksen vaikutukset

Ehdotuksessa todetaan, että sen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Esityksen tavoitteessa korostuu yritysten näkökulma.

Ehdotuksen pääasiallinen vaikutus on irtisanomiskynnyksen madaltuminen. Ehdotetut muutokset vahvistavat työnantajan asemaa työsopimussuhteen vahvempana osapuolena ja työnantajan työnjohto-oikeutta. Vastaavasti ehdotetut muutokset heikentävät työntekijän asemaa ja heidän työsuhdeturvaansa.

Ehdotettujen muutosten vaikutukset työntekijöihin ovat mittaluokaltaan huomattavia, kun vaikutukset kohdistuvat palkansaajien osalta kaikkiin työsuhteisiin, joita oli vuonna 2023 keskimäärin noin 2,1, miljoonaa. Muutokset koskevat myös enemmistöä kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista. STTK huomauttaa, että myös kirkon aloilla työskentelee työsuhteisia palkansaajia.

Huomionarvoista on myös se, että ehdotuksen taloudelliset kokonaisvaikutukset arvioidaan pieniksi. Työ- ja elinkeinoministeriö arvioi lausuntokierroksella olleessa mietinnössään, että ehdotuksen vaikutus Suomen bruttokansantuotteeseen olisi enimmillään noin 60 miljoonan kertaluontoinen kasvu ja totesi, että vaikutuksen mittaluokka ei ole kovin suuri (s. 29). Myös hallituksen esityksessä todetaan, että esityksellä ei olisi erityistä työllisyysvaikutuksen kautta muodostuvaa kansantaloudellista vaikutusta. Vaikutukset tuottavuuteen kuvataan maltillisiksi.

STTK pitää työ- ja elinkeinoministeriön arvioita rekrytointikynnyksen madaltumisesta ja henkilöperusteisen irtisanomisen oikeusvarmuuden kasvamisesta epävarmoina ja tulkinnanvaraisina. Epävarmuutta lisää se, että esitettyjen lakimuutosten myötä irtisanomistilanteita koskeva vakiintunut oikeuskäytäntö menettää suurelta osin merkityksensä. Ministeriön vaikutusarviot asettavat kyseenalaiseksi, onko lainsäädäntömuutokselle aitoa tarvetta.

Vaikutusarvioissa viitataan ministeriön yrityspaneelille kohdistettuun kyselyyn. STTK huomauttaa, että vastaavaa kyselyä irtisanomissääntelyn kehittämistarpeista ei ole kohdistettu palkansaajille, vaikka tätä nimenomaisesti työryhmätyön alkuvaiheessa esitettiin. Lainvalmistelu ja vaikutusten arviointi on ollut tältä osin hyvin yksipuolista. Esimerkiksi yhteistoimintalain (1333/2021) uudistamisen yhteydessä vastaava yrityspaneelikysely kohdistettiin myös palkansaajille. Toiseksi yrityspaneelin ei voida katsoa täyttävän tieteelliseltä tutkimukselta vaadittavia kriteereitä, joten sen käyttämistä lainmuutosta tukevina perusteluina ei voida pitää asianmukaisena.

Ehdotuksessa esitetyt arviot työelämään, työntekijöihin ja työttömyysriskiin ovat riittämättömiä ja epäselviä. Irtisanomiskynnyksen madaltaminen voi vaikuttaa henkilöperustein irtisanottujen palkkasaajien mahdollisuuksiin työllistyä uudelleen.

Inka Douglas 6.11.2025

Ministeriö arvioi, että lakimuutosten yksi ilmeinen vaikutus on se, että sen myötä entistä useampi palkansaaja tulisi irtisanotuksi henkilöön liittyvien syiden perusteella. Kun jatkossa entistä suurempi osuus työttömistä työnhakijoista olisi työttömiä henkilöperusteisen irtisanomisen vuoksi, voi tästä seurata korvauksettomien määräaikojen lisääntyminen. On myös mahdollista, että lakimuutokset lisäävät työttömyysturvamenoja, jos henkilöperusteisesti irtisanotut henkilöt eivät työllisty uudelleen irtisanomisajan jälkeen, ennen karenssiajan päättymistä.

Ministeriön arvion mukaan muutoksella voi olla vaikutuksia koettuun epävarmuuteen erityisesti työpaikkaa vaihdettaessa, kun työntekijä ei voi olla varma siitä, miten hyvin hän tulee sopeutumaan uuteen työpaikkaan. STTK huomauttaa, että koettu epävarmuus voi vaikuttaa negatiivisesti myös työn tuottavuuteen, jos virheiden tekemisen pelko kasvaa, varsinkin lakimuutosten voimaantulon alkuvaiheessa. Tällä voi olla vaikutusta myös innovaatiokehitykseen. Vaikutusarvioinnissa olisi tullut arvioida myös sitä, miten irtisanomiskynnyksen madaltaminen voi vaikuttaa työpaikkojen työolosuhteisiin, työn kuormittavuuteen ja siihen, millaisissa työolosuhteissa jatkossa syntyy innovaatioita ja yrityksen toimialaan liittyvää kehittämistä. On myös mahdollista, että työntekijät eivät enää uskalla tuoda esiin työpaikan epäkohtia. Lisäksi vaikutusarvioinnissa olisi tullut käsitellä sitä, millä tavalla alhaisempi irtisanomiskynnys voi vaikuttaa yritysten halukkuuteen panostaa huolelliseen rekrytointiin etenkin aloilla, joissa työntekijä on helposti korvattavissa.

Ehdotuksilla saattaa olla vaikutusta siihen, miten houkuttelevana työskentelymaana Suomi nähdään. Työntekijöiden työsuhdeturvan ja muiden oikeuksien järjestelmällinen ja mittava heikentäminen ei ole omiaan houkuttelemaan Suomeen osaavaa työvoimaa eikä toisaalta edistä täällä opiskelevien ulkomaalaisten jäämistä työskentelemään Suomeen. Tämän vaikutus korostuu, kun otetaan huomioon hallituksen aiemmin tekemät muutokset ulkomaalaislainsäädäntöön. Huhtikuun 2025 alusta lukien ulkomaalaisen työntekijän on poistuttava Suomesta, jos työsuhde päättyy eikä hän ole kolmen kuukauden kuluessa solminut uutta työsuhdetta. Asiantuntija- ja johtotehtävistä työttömäksi jääneillä tämä suoja-aika on kuusi kuukautta. Madallettu työsuhdeturva yhdistettynä kolmen ja kuuden kuukauden sääntöihin voi vähentää Suomen houkuttelevuutta osaavan työvoiman hankkimisessa.

Irtisanomisen helpottaminen ei ole tarkoituksenmukaista tilanteessa, jossa työttömien määrä on hyvin korkea. Aiemmat lukuisat työttömyysetuuksien leikkaukset yhdistettynä työsuhdeturvan heikentämiseen aiheuttavat huomattavaa taloudellista epävarmuutta työntekijöille.

Vaikutukset työttömyysturvaan

Ehdotuksen tavoitteena on madaltaa rekrytointikynnystä erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä helpottamalla individuaaliperusteista irtisanomista.

Inka Douglas 6.11.2025

Ehdotuksen mukaan oletuksena on, että työnantaja tarvitsee ainakin lähtökohtaisesti uuden työntekijän irtisanomansa työntekijän tilalle. Kuten perusteluissakin todetaan, on mahdollista, että työnantaja voi palkata avoimeksi jääneeseen tehtävään muunkin kuin työttömän työnhakijan. Perusteluissa mainitaan mm. opinnoista ja perhevapailta tulevat henkilöt. Mainittujen ryhmien perusteella on kuitenkin mahdollista myös se, että työnantaja palkkaa jo työsuhteessa olevan henkilön. Avoimiin työpaikkoihin työllistytään huomattavasti helpommin henkilön ollessa työsuhteessa toisella työnantajalla. Näin syntyy liikkuvuutta työpaikkojen välillä, mutta ei työttömyydestä työhön.

Voi olettaa, että erityisesti individuaaliperusteilla irtisanotut työllistyvät muita työttömiä vaikeammin. Tämä ilmenee myös ehdotuksen sivulla 23 kuvatuista tilastotiedoista. Lisäksi työttömyyden pitkittyessä työllistyminen on entistä haasteellisempaa. Edellä todetun perusteella on todennäköisempää, että henkilöperusteella irtisanotut henkilöt eivät työllisty heille asetettavan korvauksettoman määräajan puitteissa, vaan tulevat sen jälkeen työttömyysetuuksien piiriin. Tämä lisäisi työttömyysturvamenoja.

Tilanteissa, joissa tuotannollis- taloudelliset irtisanomisen edellytykset eivät täyty, mahdollistaa ehdotettu henkilöperusteisen irtisanomiskynnyksen huomattava väljentäminen työntekijän irtisanomisen myös henkilöperusteella. Näissä tilanteissa työnantaja korvaa puuttuvan työpanoksen sisäisillä työjärjestelyillä eikä uuden työntekijän palkkaamisella. Väärän irtisanomisperusteen käyttämiseen saattaa kannustaa myös se, että näin menettelemällä työnantaja voi välttyä työttömyysturvasääntelyyn perustuvilta tuta-perusteisilta työnantajamaksuilta.

Ehdotuksessa todetaan myös, että irtisanomisperusteen muuttaminen voi lisätä työnantajien halukkuutta palkata uusi työntekijä aivan uuteen tehtävään, jolloin työttömyysturvamenot vähenisivät. Olettama siitä, että työnantajat rekrytoisivat uuteen työtehtävään nimenomaan työttömän työnhakijan, on kyseenalainen. Kuten edellä on todettu, todennäköistä on, että työntekijöiden vaihtuvuus tapahtuu jo työssä olevien kesken.

Irtisanomisen kynnyksen madaltaminen lisää irtisanomisia ja lisää työttömäksi työnhakijoiksi ilmoittautuvia. Henkilöperusteisesta irtisanomisesta asetetaan lähes poikkeuksetta korvaukseton määräaika (karenssi) työttömyysturvaan, jolloin myös nämä lisääntyvät. Työntekijä menettää samanaikaisesti työpaikkansa, ja työttömyysetuutensa määräajaksi. Lisäksi työttömyysetuuksia on leikattu merkittävästi. Hallituksen tavoitteena on kiristää työttömyysturvan seuraamusjärjestelmää entisestään. Näin ollen Suomeen luodaan järjestelmä, jossa heikon irtisanomissuojan vastinparina on heikko työttömyysturva. Järjestelmä ei vastaa lainkaan esimerkiksi ns. Tanskan joustoturvamallia. Yhdistelmä heikentää vakavalla tavalla työntekijän asemaa ja oikeuksia. Irtisanomisen helpottaminen ei ole tarkoituksenmukaista tilanteessa, jossa työttömien määrä on hyvin korkea.

Inka Douglas 6.11.2025

Työntekijälle ei pidä asettaa korvauksetonta määräaikaa tilanteessa, jossa irtisanomisperusteena ei ole työntekijän moitittava menettely. Irtisanomisperusteen tosiasiallinen ja aito selvittäminen on olennainen osa työttömän oikeusturvaa. Tätä tulee työ- ja elinkeinoministeriön ohjeistuksessa painottaa nykyistä vahvemmin.

Tasa-arvovaikutukset

Toistaiseksi on epäselvää, millä tavalla ehdotetut muutokset tulevat vaikuttamaan irtisanomiskynnyksen arviointiin työpaikkatasolla ja toisaalta oikeuskäytännössä. On kuitenkin selvää, että säännösmuutoksesta seuraa työnantajan irtisanomiskynnyksen madaltuminen. Jos kynnys irtisanomiselle madaltuu, työntekijä voi joutua jatkossa entistä helpommin syrjinnän kohteeksi, kun hänen työsopimuksensa irtisanotaan ”asiallisin syin”, mutta tosiasiassa kyseessä on ollut syrjivät perusteet.

Työnantajan olisi siis jatkossa entistä helpompi naamioida syrjivä työsuhteen päättäminen täyttämään asiallisen syyn vaatimukset. Tämä puolestaan lisäisi riskiä esimerkiksi naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (tasa-arvolaki) sekä yhdenvertaisuuslain vastaisten syrjintätilanteiden kasvamiselle. Ehdotus lisäisi riskiä muun muassa raskaus- ja perhevapaasyrjintään ja asettaisi erityisesti jo haavoittuvassa asemassa olevat vähemmistöt syrjintätilanteille alttiimmaksi. Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomuksen mukaan raskaus- ja perhevapaasyrjintää kohtaavat erityisesti naiset (TAV vuosikertomus 2023, s. 19–25). Myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaissa mainittuja vastatoimia, eli niin sanottuja ”kostotoimia”, olisi jatkossa entistä helpompi kohdistaa työntekijöihin, joita on kohdeltu syrjivästi esimerkiksi raskauden tai perhevapaiden takia.

Kokonaisvaikutuksia irtisanomiskynnyksen madaltamisesta tulisi arvioida erityisesti yhdessä muiden työsuhdeturvaa heikentävien lainsäädäntömuutosten kanssa. Etenkin määräaikaisten työsopimusten muuttamista koskevan ehdotuksen vaikutukset ovat saman suuntaisia irtisanomiskynnyksen madaltamista koskevan muutosehdotuksen kanssa, ja niillä on vaikutuksia toistensa kanssa samoihin henkilöryhmiin, kuten raskaana tai perhevapaalla oleviin naisiin ja heidän työsuhdeturvaansa.

Ehdotuksen perusteluissa todetaan: ”Lisäksi lakien muuttaminen koskisi vain työsuhteisia työntekijöitä, mikä rajaa muutoksen vaikutusta naisvaltaisella julkisella sektorilla”. Kunta- ja hyvinvointialan työntekijöistä naisia on yli 80 prosenttia.

Hallitusohjelman mukaan erityisesti raskaus- ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja. Ehdotus ei tue miltään osin syrjinnän ehkäisemistä, eikä siten toteuta myöskään edellä mainittua hallitusohjelman kirjausta. Päin vastoin, ehdotetut muutokset lisäävät mahdollisuutta syrjiä.

Inka Douglas 6.11.2025

Työsopimuslain 7:2:1

Työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista säädetään työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä. Ehdotuksessa esitetään, että jatkossa henkilöperusteiseksi irtisanomiseksi riittäisi asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijaan.

Ehdotetun 7 luvun 2 §:n 1 momentin 1 kohdan perusteluiden mukaan asiallisuuden vaatimusta olisi arvioitava irtisanomisperusteen asiallisuuden ja irtisanomisen taustalla olevien syiden vakavuuden perusteella. Asiallisuudella tarkoitettaisiin työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä taikka työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Irtisanomisen taustalla olevien syiden olisi oltava riittävän merkityksellisiä työsopimuksen jatkamisedellytysten kannalta. Asiallisen syyn riittävyyttä arvioitaisiin suhteessa siihen, onko työntekijän menettely ollut sellaista, että työsuhteen irtisanomista voidaan pitää ymmärrettävänä ja sopusuhtaisena seurauksena työntekijän menettelylle tai työntekoedellytysten heikentymiselle.

Asiallisen syyn käsite muuttuu nykyisestä, koska sillä pyritään jatkossa kuvaamaan myös jonkinlaista painavuuden elementtiä (syiden on oltava riittävän merkityksellisiä työsuhteen työsopimuksen jatkamisedellytysten kannalta). On selvää, että asiallisuuden kriteeri ei voi tarkoittaa sitä, että irtisanominen on aina mahdollista säännöksessä esitetyissä esimerkkitilanteissa. Perusteluissa todetaan seuraavaa: ”Huomionarvioista on, että irtisanomisperusteelta edellytettävän asiallisuuden vaatimuksen voidaan itsessään arvioida vaativan tiettyä vakavuuden astetta. Toisin sanoen irtisanomisperuste ei olisi asiallinen, jos se perustuu ainoastaan *vähäisenä* (kurs. tässä) pidettävään menettelyyn, laiminlyöntiin tai työntekoedellytysten heikentymiseen”. Edellä kuvattu asiallisuuden käsitteen täsmennys ei ilmene itse säännöksestä. Asiallisuutta rajaavana tekijänä mainitaan ainoastaan syrjivät syyt. Näin ollen säännöstä voi lukea niin, että asiallinen peruste on käsillä aina pykälässä mainituissa esimerkkitilanteissa. Säännös ei ole tältä osin riittävän täsmällinen ja tarkkarajainen, eikä säännöksen soveltamisen rajaamista perusteluissa voida pitää riittävänä ottaen huomioon säännöksen merkityksellisyyden työntekijän oikeusturvan näkökulmasta. Perustelut eivät myöskään selvennä sitä, miten säännöstä on jatkossa tulkittava. Tulkinnallista apua ei saada pitkästä oikeuskäytännöstäkään, koska se menettää osittain merkitystään muutoksen vuoksi. Olennaista on, että säännös on ymmärrettävä ja sen soveltamisen edellytykset selkeitä etenkin työpaikkatasolla. Säännöstä ei tule muotoilla ajatuksella, että tuomioistuin asian aikanaan ratkaisee. Tässä vaiheessa työntekijä on jo menettänyt työpaikkansa ja kyse on enää mahdollisten saatavien ja korvausten määrittelystä. Lisäksi kanteen nostaminen on aina riski, eikä kaikilla työntekijöillä ole siihen tarvittavaa osaamista tai muita resursseja. Oikeudenkäyntiprosessit ovat myös pitkiä.

Inka Douglas 6.11.2025

Pykälän 1 momentin 2 kohdan mukaan asiallisena syynä pidettäisiin sellaista työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Perusteluissa viitataan tältä osin erityisesti työntekijän työkykyyn ja aivan oikein siihen, että työkyvyn vaikutusta työsuhteen jatkuvuuteen tulee arvioida ensisijaisesti ehdotetun 2 a §:n nojalla (kielletyt irtisanomisperusteet). Perusteluissa todetaan kuitenkin seuraavaa: ”Eräissä tilanteissa sairaus, vamma tai tapaturma voi kuitenkin aiheuttaa työkyvyn aleneman, joka voi muodostaa asiallisen syyn työntekijän irtisanomiselle. Näin olisi 2 a §:n 1 kohdan mukaan silloin, kun työntekijän työkyky on sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. *Esitetyillä muutoksilla ei ole tarkoitus muuttaa nykyistä oikeustilaa tältä osin* (kurs. tässä). Näin ollen nykyisiä säännöksiä ja soveltamiskäytäntöä vastaavasti sairaus, vamma tai tapaturma voi johtaa asiallisen syyn olemassaoloon, jos työntekijä ei sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi pysty olennaisilta osin täyttämään työsopimuksesta johtuvia velvoitteitaan”. Edellä todettu antaa kuvan toisaalta siitä, että työkyvyn heikentyminen voi olla asiallinen irtisanomisperuste, ja että nykyistä oikeustilaa ei ole tarkoitus muuttaa. Onko tarkoituksena, että tässä tapauksessa irtisanomisperusteen käsillä oloa arvioidaankin 2 §:n 1 momentissa mainitun asiallisuuden perusteella eikä 2 a §:n perusteella. Jos irtisanomis-perusteen asiallisuutta arvioidaan mainitussa tilanteessa 2 §:n nojalla, ei säännöksessä kuitenkaan enää mainita painavuuden elementtiä. Näin ollen epäselväksi jää se, miten painavuuden elementti otetaan huomioon, jos oikeustila halutaan työkyvyn heikentymisen tilanteissa pitää ennallaan ja irtisanomistilanteessa käytetään perusteluna 2 §:ää, jonka tarkoituksena on alentaa irtisanomisen kynnystä.

Työsopimuslain 7:2:2

Voimassa olevan työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä säädetään kokonaisarvioinnista seuraavasti:
Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteen kokonaisuudessaan.

Hallituksen esityksessä 157/2000 vp todetaan, että työsopimuksen irtisanomisperustetta on tarkasteltava kokonaisarvioinnilla ottamalla huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Lisäksi kerrotaan, että kokonaisarvion merkitys korostuu erityisesti vaikeissa rajatapauksissa. Säännöstä ehdotetaan muutettavaksi merkittävällä tavalla. Jopa yleisperusteluissa s. 27 todetaan, että kokonaisharkinnassa huomioitavat seikat olisivat selkeämmin näkyvissä lain tasolla, mikä voi vaikuttaa irtisanomiskynnystä alentavasti esimerkiksi niissä tilanteissa, joissa työntekijä on jo aiemmin toiminut moitittavasti. Näin ollen irtisanomisperusteen muuttamisen lisäksi myös kokonaisharkintaa koskevalla säännöksellä on tarkoitus alentaa irtisanomisen kynnystä. Muutos heikentää olennaisesti työntekijän suojaksi tarkoitettua sääntelyä.

Inka Douglas 6.11.2025

Perusteluissa painotetaan kokonaisharkinnan objektiivisuutta. Harkintaa tekee kuitenkin työsopimussuhteen vahvempi osapuoli eli työnantaja, joka tarkastelee tilannetta lähtökohtaisesti omasta näkökulmastaan. Tämä korostuu erityisesti niissä kokonaisarvioinnin elementeissä, joissa työnantajan tulisi arvioida myös omaa toimintaansa (kohdat 3 ja 5).

Kokonaisharkinnassa otettaisiin siis huomioon momentissa mainittuja seikkoja. Ongelmallista on erityisesti se, että perusteluiden mukaan jokaista luettelossa mainittua seikkaa ei tarvitsisi arvioida kaikissa tilanteissa, vaan ainoastaan kyseessä olevan tilanteen kannalta olennaiset seikat tulisi ottaa huomioon. Kuten edellä on todettu, harkinnan suorittaa työnantaja, joka voi käytännössä itse määritellä mitä olennaisuudella yksittäistapauksessa tarkoitetaan. Tämä muuttaa merkittävästi voimassa olevan kokonaisarvioinnin lähtökohtaa ottaa huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Erityisen ongelmallinen on säännöksen 2 kohta, jonka mukaan arvioinnissa olisi otettava huomioon työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta. Tämä mahdollistaa tilanteen, jossa työnantaja vetoaa sellaisiin aikaisemmin tapahtuneisiin seikkoihin, joihin työnantaja ei välttämättä ole edes puuttunut eikä työntekijä ole saanut tietoonsa, että hänen toimintansa on arvioitu moitittavaksi. Tämä on työntekijän oikeusturvan kannalta katsottuna kohtuutonta, koska hänen voi olla hyvin vaikea esittää asiasta vastanäyttöä irtisanomistilanteessa. Perusteluissa viitataan työnantajan antamiin huomautuksiin, mutta tällä ei ole oikeudellista sisältöä, koska laissa ei säännellä huomautuksen antamisesta. Edellyttäisikö muuhun velvoitteiden vastaiseen toimintaan vetoaminen, että työnantaja on kuitenkin asiasta huomauttanut?

Momentin 5 kohdan mukaan kokonaisharkinnassa otettaisiin huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Momentin kohta vastaa voimassa olevaa säännöstä ja on käytännössä sen koko sisältö. Ehdotuksessa se olisi jatkossa vain yksi kokonaisarvioinnin elementti. Perusteluiden mukaan säännös vastaisi tältä osin nykyistä työsopimuslain säännöstä, eikä oikeustilaa ole tarkoitus muuttaa tältä osin. Mitä tämä soveltamistilanteessa tarkoittaa, jää epäselväksi. Miten voimassa olevaa kokonaisharkintaa koskevaa oikeuskäytäntöä on tarkoitus jatkossa ottaa huomioon, kun työnantajan ja työntekijän olosuhteiden huomioon ottaminen on jatkossa vain yksi osa kokonaisarviointia.

Työsopimuslain 7:2:3

Voimassa olevan 2 §:n 4 momentin mukaan työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Muun työn tarjoamisen velvoite väistyy ainoastaan niissä tilanteissa, joissa irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Inka Douglas 6.11.2025

Voimassa olevan lain perusteluiden mukaan työnantajan velvollisuus selvittää ja tarjota muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona tulisi kysymykseen työnteko-edellytysten muuttumisen tilanteissa ja myös sellaisissa tapauksissa, joissa työntekijän sopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti on ollut niin vähäistä, että sen ei voitaisi katsoa vaikuttavan sopimussuhteen jatkamisen edellytyksenä olevaan luottamukseen. Velvoitteen tarkoituksena on siten suojata sopimussuhteen pysyvyyttä ja se on osa työnantajan lojaliteetti-velvoitetta.

Jatkossa työnantajalla olisi velvollisuus selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön vain silloin, kun irtisanomisen perusteena on työntekijän työntekoedellytysten muuttuminen. Säännöksessä kavennetaan työnantajan velvollisuutta tarjota muuta työtä merkittävästi eikä velvoitteen muuttamiselle ole esitetty perusteita. Voimassa olevassa säännöksessä rajataan jo velvoitteen ulkopuolelle ne tilanteet, joissa irtisanomisen perusteena on vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus. Näin ollen tarvetta säännöksen muuttamiselle ei ole. Kun irtisanomisen kynnystä on tarkoitus alentaa nykyisestä, korostuu uudelleen sijoittamisen velvollisuus työntekijän oikeussuojakeinona ja työnantajan lojaliteettivelvoitteena eikä sitä tämän vuoksi pidä nykyisestä heikentää.

Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Työsopimuslain irtisanomisperusteita koskevien säännösten muutoksia on arvioitava perustuslain 18 §:n 3 momentin säännöksen kannalta. Kyseisen säännöksen mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Perustuslain esitöissä (HE 309/1993 vp, s. 69) mainitaan säännöksen korostavan työoikeudessa yleisesti hyväksyttyä heikomman osapuolen suojaa. Kaikkien perusoikeussäännösten kohdalla rajoitusten säätäminen edellyttää lakisääteisyysvaatimuksen ja tarkkarajaisuusvaatimuksen täyttymistä. PL 18 §:n 3 momentin säännöksen kohdalla tarkkarajaisuus edellyttää, että laissa on mainittava työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt. Niin ikään perustuslain yhdenvertaisuussäännöksestä johdettava mielivallan kielto sitoo lainsäätäjän mahdollisuuksia säätää rajoituksia PL 18.3 §:n 3 momentin säännökseen. Työsuhteen osapuolten kannalta säännös merkitsee sitä, että vain laissa säädetyt syyt oikeuttavat työstä erottamiseen (HE 309/1993 vp, s. 69, PeVL 47/2018 vp).

Nykyisen lainsäädännön osalta perustuslakivaliokunta on todennut, että vaikka työsopimuslakia säädettäessä työstä erottamisen perusteet oli kattavasti otettu lakiehdotukseen, säännösehdotuksiin sisältyi ”joustavia ilmaisuja, jotka kuitenkin asiayhteydessään täsmentyvät tarpeeksi esimerkiksi tähänastisten tulkintojen perusteella” (PeVL 41/2000 vp, s. 7). Perustuslakivaliokunta viittaa tältä osin irtisanomisperusteita koskevaan vakiintuneeseen oikeuskäytäntöön, joka koskee nyt kumottavana olevaa työsopimuslain 7 luvun 1 §:n yleissäännöstä irtisanomisperusteista, jonka mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

Inka Douglas 6.11.2025

Siinä missä työsopimuslain uudistuksen yhteydessä ko. säännös samoin kuin työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita koskeva perussäännös TSL 7:2.1 jäivät ennalleen, nyt esityksellä pyritään nimenomaan muuttamaan koko sääntelyn rakennetta perustavanlaatuisesti. Perustuslain 18 §:n 3 momentin edellytyksenä on kuitenkin paitsi se, että irtisanomisperusteet on kattavasti säädetty laissa myös se, että säännökset ovat niin täsmällisiä, että niiden tulkinta on perusoikeusrajoituksen edellyttämällä tavalla riittävän ennustettavaa. Tässä yhteydessä merkitystä on etenkin sillä, että esitettävästä säännöksestä ei luonnollisesti ole eikä voikaan olla olemassa olevaa tulkintaa, joka olisi sellaisenaan riittävää täyttämään säännösten täsmällisyysvaatimuksen. Kuten perustuslakivaliokunnan edellä mainitusta lausunnosta ilmenee, joustavat ilmaisut ovat ongelmallisia, kun ns. “tähänastista tulkintaa” ei ole olemassa. Kun täsmällisyysvaatimusta ei voida sellaisenaan täyttää tällä perusteella, säännösehdotus on tästä näkökulmasta ongelmallinen ja selkeässä jännitteessä PL 18 §:n 3 momentin kanssa.

Perusteluiden mukaan on ”mahdollista, että voimassa oleva soveltamiskäytäntö menettäisi jossakin määrin merkitystään. Kuitenkin siihen, millainen työntekijän menettely, laiminlyönti tai työntekoedellytysten muuttuminen voisi toimia irtisanomisperusteena, ei ehdoteta muutoksia. Nämä perusteet olisivat lisäksi nykyistä selkeämmin yksilöity laissa”. Pykälässä mainittu esimerkkiluettelo teonkuvauksista ei ole tyhjentävä. Näin ollen epävarmuutta jää myös teonkuvausten osalta.

Perusteluissa todetaan seuraavaa: ”Huomionarvioista on, että irtisanomisperusteelta edellytettävän asiallisuuden vaatimuksen voidaan itsessään arvioida vaativan tiettyä vakavuuden astetta. Toisin sanoen irtisanomisperuste ei olisi asiallinen, jos se perustuu ainoastaan *vähäisenä* (kurs. tässä) pidettävään menettelyyn, laiminlyöntiin tai työntekoedellytysten heikentymiseen”. Edellä kuvattu asiallisuuden käsitteen täsmennys ei ilmene itse säännöksestä. Asiallisuutta rajaavana tekijänä mainitaan ainoastaan syrjivät syyt. Näin ollen säännöstä voi lukea niin, että asiallinen peruste on käsillä aina pykälässä mainituissa esimerkkitilanteissa. Säännös ei ole tältä osin riittävän täsmällinen ja tarkkarajainen, eikä säännöksen soveltamisen rajaamista perusteluissa voida pitää riittävänä.

Perusteluissa tehdään myös seuraavanlainen johtopäätös: ”Edellä luvussa 4.2 on arvioitu, että *esityksen vaikutukset ovat maltillisia* (kurs. tässä). Näin ollen painavasanan poiston seurauksena tapahtuvaa irtisanomiskynnyksen alentamista voidaan pitää perusoikeuksien kannalta lähinnä *vähäisenä heikennyksenä*” (kurs. tässä). Perusteluissa ei täsmennetä sitä, mihin esityksen vaikutusarviointeihin tässä yhteydessä viitataan (kohdassa 4.2 on lukuisia alakohtia). Perusoikeuksien heikentämisen vaikutuksia tulisi arvioida nimenomaan suhteessa työntekijän voimassa oleviin oikeuksiin.

Inka Douglas 6.11.2025

Perusteluissa olisi tullut avata yksityiskohtaisemmin sitä, miten esityksen vaikutuksia on arvioitu suhteessa työntekijän oikeuksien heikentämiseen ja miksi irtisanomiskynnyksen alentaminen nähdään vain vähäisenä perusoikeuksien heikennyksenä.

Perustuslain 18 §:n 2 momentin osalta perusteluissa viitataan perustuslaki-valiokunnan käytäntöön, jonka mukaan perusoikeusrajoitus ei voi olla tarkoitukseensa soveltuva ja siten välttämätön, jos sillä ei edes periaatteessa voida saavuttaa sen perusteena olevaa hyväksyttävää tavoitetta. Ehdotuksessa kuvatut vaikutusarvioinnit eivät anna riittävästi tukea sille, että työntekijän irtisanomissuojan heikentämisellä voitaisiin saavuttaa merkittäviä työllisyyttä edistäviä vaikutuksia.

Perustuslain 15 §:n 1 momentin mukaan jokaisen omaisuus on turvattu. Perusteluissa arvioidaan ehdotuksen suhdetta mainittuun säännökseen mm. seuraavasti: ”Muutosten tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Yritysten näkökulmasta esityksen tavoitteena on parantaa tuottavuutta. Vaikka näkökulma tältä osin onkin työnantajalähtöinen, muutosten arvioidaan vaikuttavan myös siten, että työntekijöiden siirtyminen heille mahdollisimman hyvin sopiviin työpaikkoihin nopeutuu. Tätä on pidettävä myös työntekijöiden etuna”. Perusteluissa ei kerrota, mihin tämä arvio siirtymisen nopeutumisesta perustuu. Esityksessä kerrotaan sivulla 23 seuraavaa: ”Työnvälitystilastosta ilmenevien vuotta 2024 koskevien tietojen perusteella työntekijään liittyvästä syystä irtisanottujen henkilöiden työttömyys kesti alle kolme kuukautta arviolta noin 25 prosentissa näistä tilanteista, 3–6 kuukautta arviolta noin 18 prosentissa tilanteista ja yli kuusi kuukautta arviolta noin 57 prosentissa tilanteista”. Esityksessä ei ole pohdittu edellä todettua väitettä sopivamaan työpaikkaan siirtymisen nopeutumisesta suhteessa työttömyyden kestoa koskevaan tilastotietoon.

Lisätietoja Inka Douglas, juristi
Inka.douglas@sttk.fi