Asiantuntijalausunto 19.11.2025
Jari Murto
työ- ja sosiaalioikeuden apulaisprofessori
Helsingin yliopisto

Eduskunnan Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

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

1. Aluksi

Hallituksen esityksessä esitetään työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen tai -kynnyksen alentamista. Irtisanomiskynnyksen alentamisella pyritään esityksen mukaan vahvistamaan etenkin pienten ja keskisuurien yritysten rekrytointihalukkuutta ja toimintaedellytyksiä.

Tarkastelen seuraavassa ehdotettuja muutoksia ennen muuta oikeusvarmuuden ja lainsäädännön selkeyden näkökulmasta.

2. Varoitus – kirjallinen muoto oikeusturvan edistäjänä

Hallituksen esityksen mukaan työntekijää ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettua mahdollisuus korjata menettelynsä (TSL 7:2). Varoitus on olennainen osa työntekijän henkilöperusteista irtisanomismenettelyä erityisesti silloin, kun kyse on työntekijän moitittavasta toiminnasta ja käyttäytymisestä työssä. Hallituksen esityksessä käsitellään erilaisia vaihtoehtoja varoitusta koskevan sääntelyn tarkentamiseksi, mutta lopulta esityksessä päädytään esittämään nykytilan säilyttämistä. (HE, s.16, 53 ja 64)

Varoitus on vain yksi keino, jota työnantaja voi käyttää ilmoittaakseen työntekijälle, että työntekijän käyttäytyminen tai menettely on ollut moitittavaa. Työnantaja voi antaa kriittistä palautetta osana päivittäistä työnjohtamista, muissa säännöllisissä (palaute)keskustelussa tai kehityskeskusteluissa. Työnantaja voi antaa työntekijälle kirjallisen tai suullisen huomautuksen, josta ei ole säädetty työsopimuslaissa.

Johtuen siitä, että työsopimuslaissa säädetyltä varoitukselta ei edellytetä kirjallista muotoa, ei sen erottaminen muista työnantajan ilmoituksista ole välttämättä yksiselitteistä. Mielestäni olisi perustelua, että valiokunta harkitsisi ehdotetun työsopimuslain 7 luvun 2 §:n tarkentamista lisäämällä varotukseen kirjallisen muodon vaatimuksen. Näin työsopimuslakiin perustuva lakisääteinen varoitus erotettaisiin selkeämmin muista työnantajan huomioista tai moitteista.

Katson, että varoituksen kirjallinen muoto vahvistaisi työntekijän oikeusturvaa, kun työntekijä saisi selkeästi tietoonsa, kuinka vakavasta työsuhteeseen vaikuttavien velvollisuuksien rikkomisesta tai laiminlyönnistä on ollut kyse. Vastaavasti kirjallinen varoitus vähentäisi työnantajan oikeudellisia riskejä ja vahvistaisi työnantajan oikeusturvaa, jos työntekijän menettelyä

joudutaan arvioimaan myöhemmin irtisanomisriitana viranomais- tai tuomioistuinmenettelyssä. Joka tapauksessa näyttötaakka varoitukseen antamisesta on työnantajalla (HE s. 46). Varotuksen kirjallinen muoto ei lisäisi työnantajien hallinnosta taakkaa, sillä varoituslomakkeita on jo nykyisellään saatavissa esimerkiksi työsuojeluviranomaisen nettisivulta.

Varoituksen kirjallinen muoto palvelisi myös yleistä etua. Kirjallinen varoitus selkeyttäisi asian käsittelyä ja mahdollista todistelua, jos varoitukseen liittyvää työsopimuksen irtisanomisen laillisuutta joudutaan arvioimaan viranomaismenettelyssä tai tuomioistuimessa. Kirjallinen varoitus siis sujuvoittaisi viranomaisselvittelyä ja oikeudenkäyntejä.

3. Työsopimuslain sanamuodon ja työehtosopimusten määräysten erot

Hallituksen esityksen mukaan työntekijän henkilökohtainen irtisanomisperuste ilmaistaan jatkossa termillä ”asiallinen syy” aikaisemman ”asiallinen ja painava syy” sijasta. Eräissä työehtosopimuksissa tai niiden osana noudatettavissa irtisanomissuojasopimuksissa säädellään työntekijän irtisanomisesta. Työehtosopimusmääräyksissä irtisanominen on ilmaistu asiallisena ja painavana perusteena, minkä lisäksi viitataan mahdollisesti työsopimuslain 7 luvun 1–2 §:iin[1]. Tähän liittyen hallituksen esityksessä onkin todettu, että muutoksen vaikutuksia rajoittaa lyhyellä aikavälillä työehtosopimuksissa olevat – työsopimuslaista poikkeavat – määräyksen työntekijän irtisanomisesta. (HE, s. 29)

Hallituksen esityksessä ei ole otettu kantaa esimerkiksi siihen, miten työnantaja tietää, kumpaa irtisanomisperustetta työnantajan tulisi noudattaa. Tämä oikeudellinen tulkinnallisuus on käsillä heti lain tultua voimaan ainakin nykyisen työehtosopimuskauden loppuun. Mahdollista on myös se, että jatkossa eri alojen työehtosopimusmääräykset eriytyvät työsopimuslaista laajemminkin.

Työsopimuslain ja työehtosopimusten erilaiset kynnykset työntekijän henkilökohtaisessa irtisanomisperusteessa saattavat johtaa eroihin jopa saman yrityksen eri henkilöstöryhmien välillä. Jos työntekijöiden työehtosopimuksessa on asiallisen ja painavan syyn vaatimus, mutta ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa ei tällaista määräystä ole tai jos ylemmillä toimihenkilöillä ei ole lainkaan työehtosopimusta, on irtisanomiskynnys erilainen eri henkilöstöryhmiin kuuluvien työntekijöiden välillä. Tällöin samaa tekoa, laiminlyöntiä tai työntekijän työntekoedellytysten muutosta arvioidaan eri kriteerein siitä riippuen mihin henkilöstöryhmään työntekijä kuuluu. Kyseistä tilannetta, missä irtisanomiskynnykset ovat erilaisia eri henkilöstöryhmien välillä voidaan pitää ongelmallisia työnantajaa velvoittavan tasapuolisen kohtelun näkökulmasta. (TSL 2:2.1)

[1] Esimerkiksi Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2025–2027, kohta 34.2, s. 148 ja Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 2025–2027, kohta 3.1, s. 35.

4. Oikeustilan kehittyminen ja työnantajan tietoisuus vallitsevasta oikeustilasta

Hallituksen esityksessä on todettu, että muutosten tavoitteena laskea irtisanomiskynnystä, jotta etenkin pienet ja keskisuuret yritykset uskaltaisivat rekrytoida työntekijöitä helpommin. Esityksen mukaan sääntelyn epätarkkuus ja korkeaksi koettu irtisanomiskynnys heikentää yritysten rekrytointihalukkuutta. Toisaalta samassa yhteydessä todetaan, että yleislausekkeista joutuen irtisanomiskynnyksen täyttymisen arvioiti yksittäisessä tapauksessa, on hankalaa mikä heikentää työnantajan oikeusvarmuutta. (HE, s. 5) Tätä on omiaan korostamaan vielä joustavan normin ”asiallinen syy” sisällä tapahtuva kokonaisharkinta.

Käytännössä irtisanomiskynnyksen tulee määrittämään siis ennen muuta oikeuskäytännön tulevat linjaukset, joiden muodostumiseen menee vuosia. Lisäksi irtisanomiskynnyksen määrittymiseen tulee vaikuttamaan työnantajan antamat henkilöstöä koskevat ohjeet, policyt, ym. työnantajayrityksen sisäiset normistot, kuten pukukoodit tai some-policyt, joiden oikeudellista asemaa on hallituksen esityksessä käsitelty valitettavan vähän.

Vaikka hallituksen esityksen tavoitteena on edesauttaa erityisesti pieniä ja keskisuuria yrityksiä rekrytoimaan työntekijöitä nykyistä useammin, ei hallituksen esityksessä ei ole käsitelty, miten erityisesti pienen työnantajayrityksen edustaja saa tietää, mikä on voimassa oleva oikeustila työntekijän henkilökohtaisen irtisanomisen yhteydessä. Asia ei käy ilmi yksiselitteisesti työsopimuslaista eikä sen esitöistä vaan pitkäaikainen oikeustilan epäselvyys tarkoittaa oikeudellista riskiä sekä työnantajille että työntekijöille. Ottaen huomioon asian merkityksellisyys ja esim. PL 18.3 §, on tulevan oikeustilan epäselvyys seikka, johon olisi ollut tarpeen kiinnittää enemmän huomiota.

Katsonkin, että neuvontaa, kuten työsuojeluviranomaisten neuvonta, olisi ollut tarkoituksenmukaista tarkastella hallituksen esityksessä laajemmin. Mielestäni valiokunnan olisi hyödyllistä pohtia, miten ja mistä yksittäinen työnantaja saa luotettavaa tietoa työsopimuslain irtisanomiskynnyksestä.

5. Lopuksi

Tarkastelin edellä hallituksen esitystä kiinnittämällä huomiota ennen muuta työnantajan ja työntekijän oikeusvarmuuteen sekä lainsäädännön selkeyteen. Varoituksen kirjallinen muoto olisi helppo ja halpa keino parantaa työntekijän ja työnantajan oikeusturvaa sekä vähentää mahdollisia irtisanomisriitoja ja näin ollen kuluja julkiselle vallalle.

Hallituksen esityksen mukaan irtisanomiskynnyksen määrittyminen konkretisoituu tulevassa oikeuskäytännössä, mutta hallituksen esityksessä ei kerrota tarkemmin mistä työnantajat saavat tietää eri tuomioistuinratkaisuista muodostuvan irtisanomiskynnyksen sisällön. Mielestäni hallituksen esityksessä olisi ollut tarkoituksenmukaista pohtia tarkemmin, mistä ja miten työnantaja saa tiedon voimassa olevasta oikeudesta eli irtisanomiskynnyksestä erityyppisissä tilanteissa. Hallituksen esitys on kirjoituttu tuomioistuinkeskeisesti, sen sijaan yksittäisen työnantajan, joka on työsopimuslain soveltaja käytännössä, näkökulmasta lainsäädännön soveltamista on pohdittu vähemmän.