

Hallituksen esitys eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi työsopimuslakia ja merityösopimuslakia.

Esityksen mukaan työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevia työsopimuslain ja merityösopimuslain säännöksiä muutettaisiin niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta. Irtisanomisperusteen arvioinnissa huomioon otettavista seikoista säädettäisiin nykyistä täsmällisemmin.

Työnantajan velvollisuus selvittää, onko irtisanominen mahdollista välttää tarjoamalla työntekijälle muuta työtä, rajattaisiin koskemaan tilanteita, joissa työntekijän edellytykset tehdä työtä ovat muuttuneet työsuhteen aikana.

Irtisanomiskynnyksen alentamisella madallettaisiin työllistämiskynnystä ja vahvistettaisiin erityisesti pienten ja keski suurten yritysten toimintaedellytyksiä. Kun irtisanomisperusteelta ei enää edellytettäisi erityistä painavuutta, työvoiman vaihtuvuuden arvioidaan lisääntyvän kohtuullisesti. Tällä arvioidaan olevan maltillisia yritysten tuottavuutta lisääviä vaikutuksia.

Esityksellä toteutetaan pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmaan kirjattua tavoitetta purkaa työllistämisen esteitä.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2026.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
PERUSTELUT	4
1 Asian tausta ja valmistelu	4
1.1 Tausta	4
1.2 Valmistelu	4
2 Nykytila ja sen arviointi	5
2.1 Yleistä	5
2.2 Voimassa oleva lainsäädäntö	6
2.2.1 Yleistä työsopimuksen päättämisestä	6
2.2.2 Työntekijän suojelun periaatteesta sekä asiallisen ja painavan syyn vaatimuksesta	7
2.2.3 Lojaliteettivelvollisuus	8
2.2.4 Irtisanomisperustetta koskevasta oikeuskäytännöstä	9
2.2.4.1 Asiallisen ja painavan syyn arviointi oikeuskäytännössä	9
2.2.4.2 Työsopimukseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkominen	12
2.2.4.3 Lojaliteettivelvollisuus	13
2.2.4.4 Muuhun tehtävään siirtäminen ja muun työn tarjoamisvelvollisuus	14
2.2.4.5 Varoituksen antaminen	16
2.2.4.6 Irtisanominen ilman varoitusta	18
2.2.4.7 Työsopimuksen purkamisen ja irtisanomisen eroista	19
2.2.4.8 Työehtosopimuksien määräyksiä koskevat menettelyvirheet	21
2.2.5 Työttömyysturva	21
2.2.6 Tilastollista tarkastelua	22
2.3 Kansainväliset velvoitteet	23
2.3.1 Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus työnantajan toimesta tapahtuvasta palvelussuhteen päättämisestä	23
2.3.2 Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja	25
2.3.3 Euroopan unionin perusoikeuskirja	26
3 Tavoitteet	26
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	26
4.1 Keskeiset ehdotukset	26
4.1.1 Työsopimuksen irtisanomisperusteet	26
4.1.2 Varoitus	27
4.1.3 Muutokset merityösopimuslakiin	27
4.2 Pääasialliset vaikutukset	28
4.2.1 Vaikutuksista yleisesti	28
4.2.2 Taloudelliset vaikutukset	28
4.2.2.1 Vaikutukset kansantalouteen	28
4.2.2.2 Vaikutukset yrityksiin	31
4.2.2.3 Vaikutukset julkiseen talouteen	32
4.2.3 Vaikutukset työllisyyteen	32
4.2.4 Vaikutukset työttömyysturvaan ja muutosturvaan	35
4.2.5 Vaikutukset työelämään	37
4.2.6 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset	39
4.2.6.1 Vaikutukset sukupuolten väliseen tasa-arvoon	39

4.2.6.2 Viranomaisvaikutukset	40
4.2.6.3 Vaikutukset perus- ja ihmisoikeuksiin.....	41
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot.....	44
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset	44
5.1.1 Irtisanomisperuste	44
5.1.2 Varoitusmenettely	45
5.1.3 Siirtymäsäännökset	45
5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot	46
5.2.1 Yleistä	46
5.2.2 Ruotsi	46
5.2.3 Tanska.....	47
5.2.4 Norja	47
5.2.5 Saksa	47
6 Lausuntopalaute.....	48
6.1 Yleistä	48
6.2 Irtisanomiskynnys ja sen taso	49
6.3 Asiallisen syyn vaatimus ja sen täsmentäminen	50
6.4 Alisuoriutuminen	51
6.5 Kokonaisarviointi	52
6.6 Varoitusmenettely.....	53
6.7 Esityksen vaikutuksiin kohdistuva lausuntopalaute	55
6.8 Muut huomiot	56
7 Säännöskohtaiset perustelut.....	57
7.1 Työsopimuslaki.....	57
7.2 Merityösopimuslaki	63
8 Voimaantulo	64
9 Toimeenpano ja seuranta.....	64
10 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys.....	64
10.1 Johdanto	64
10.2 Lakiin perustumattoman työstä erottamisen kielto.....	64
10.3 Julkisen vallan velvollisuus edistää työllisyyttä ja oikeutta työhön	66
10.4 Sopimussuhteiden pysyvyys	67
10.5 Perus- ja ihmisoikeuksien turvaaminen	67
10.6 Oikeus sosiaaliturvaan	69
LAKIEHDOTUKSET	71
1. Laki työsopimuslain 7 luvun muuttamisesta	71
2. Laki merityösopimuslain 8 luvun muuttamisesta	73
LIITE	76
RINNAKKAISTEKSTIT	76
1. Laki työsopimuslain 7 luvun muuttamisesta	76
2. Laki merityösopimuslain 8 luvun muuttamisesta	79

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelman mukaan hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten ja keski suurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi (4.1 Talouskasvu ja kilpailukykyä tukevat työmarkkinaudistukset). Hallituksen ohjelman mukaan työsopimuslakiin (55/2001) sisältyvän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä muutetaan niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy.

1.2 Valmistelu

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti toimikaudeksi 2.9.–31.12.2024 kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan hallituksen esitystä edellä mainitun muutoksen toteuttamiseksi. Työryhmä jatkoi toimintaansa epävirallisesti 17.2.2025 asti. Työryhmään kuuluivat työ- ja elinkeinoministeriön edustajien lisäksi Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n, Suomen Yrittäjät ry:n, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n, valtion työmarkkinalaitoksen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n, STTK ry:n ja Akava ry:n edustajat sekä palkansaajajärjestöjen yhteinen edustaja. Työryhmä sai hallituksen esityksen muotoon laaditun mietintönsä valmiiksi 18.2.2025.

Työnantajia ja yrittäjiä edustavat järjestöt jättivät työryhmän mietintöön täydentävät lausumat, joiden mukaan ne pitivät työryhmän laatimaa luonnosta hallituksen esitykseksi suurelta osin oikeasuuntaisena ja hallituksen ohjelmaan sisältyvää kirjausta työllistämisen esteiden purkamisesta toteuttavana.

Työnantajia ja yrittäjiä edustavat järjestöt katsoivat, että työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskeva työryhmän mietinnön mukainen säännös jättäisi työsopimuslain soveltamiseen tarpeettoman suurta tulkinnallista liikkumavaraa ja että säännös sisältäisi päällekkäisyyttä irtisanomisperusteen arviointiin liittyvien seikkojen osalta. Järjestöt totesivat, että tästä aiheutuisi oikeudellista epävarmuutta. Työntekijöiden edustajana toimimisen lisäämistä kiellettyjen irtisanomisperusteiden luetteloon järjestöt pitivät tarpeettomana. Lisäksi järjestöt katsoivat mainitun lisäyksen aiheuttavan epätietoisuutta lainmuutoksen tarkoituksesta lakia sovellettaessa. Varoituksen sisällöstä ei järjestöjen mukaan pitäisi säätää työryhmän mietinnön mukaisella tavalla siten, että varoituksesta tulisi nimenomaisesti käydä ilmi irtisanomisen uhka menettelyn toistuessa. Lain voimaantuloa koskevaa siirtymäsäännöstä järjestöt pitivät tarpeettoman monitulkintaisena.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT totesi lisäksi, että kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annettua lakia (304/2003) tulisi tarkastella työryhmän mietinnössä ehdotettujen työsopimuslain muutosten pohjalta ja käynnistää vastaava työ ensin mainitun lain muuttamiseksi.

Palkansaajakeskusjärjestöt jättivät työryhmän mietintöön eriävän mielipiteen, jossa ne ilmoittivat, etteivät ne hyväksy työryhmän mietinnössä esitettyjä irtisanomissääntelyn muutoksia. Järjestöt katsoivat, että työryhmässä käsiteltäviä lainsäädäntömuutoksia laajennettiin hallituksen ohjelmaan sisältyvään kirjaukseen verrattuna työryhmätyöskentelyn aikana ilman yksimielisyyttä. Järjestöjen mukaan työryhmän mietinnön mukaiset muutokset heikentäisivät merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhteturvaa ilman tasapainottavia toimia.

Palkansaajajärjestöt totesivat lisäksi, että muutokset vaikuttaisivat kaikkiin työsuhteisiin palkansaajiin, mutta vaikutukset työllisyyteen ja talouteen olisivat kuitenkin vähäisiä. Järjestöjen näkemyksen mukaan Suomea sitovia kansainvälisiä velvoitteita käsiteltiin työryhmän mietinnössä hyvin suppeasti, ja työsopimuslain irtisanomisperusteita koskevien säännösten muutosten suhdetta perustuslain (731/1999) 18 §:n 3 momenttiin olisi tullut arvioida. Järjestöt katsoivat lisäksi, että muutokset aiheuttaisivat pitkään kestävästi oikeudellisen epävarmuuden tilan ja että muutokset lisääisivät työsuhteen päättymiseen liittyviä riita-asioita ja tarvetta viedä työsopimuksen irtisanomiseen liittyviä asioita tuomioistuinten käsiteltäväksi. Järjestöt esittivät lisäksi useita yksityiskohtaisia huomioita työryhmän mietinnön sisällöstä.

Työryhmän mietinnön mukaisesta luonnoksesta hallituksen esitykseksi pyydettiin lausuntoa muun muassa ministeriöiltä ja muilta viranomaisilta sekä järjestöiltä, yhteensä 35 taholta ajalla 24.2.–7.4.2025 Lausuntopalvelu.fi -verkkopalvelun kautta. Lausuntojen sisältöä selvitetään jäljempänä jaksossa 6.

Esitysluonnosta on käsitelty työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimivassa merimiesasiain neuvottelukunnassa, jossa ovat edustettuna työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö sekä merenkulkualan työnantaja- ja työntekijäjärjestöt.

Lainsäädännön arviointineuvosto on arvioinut luonnoksen hallituksen esitykseksi ja antanut siitä lausuntonsa.

Hallituksen esityksen valmisteluasiakirjat ovat julkisessa palvelussa osoitteessa <https://tem.fi/hankkeet-ja-saadostvalmistelu> tunnuksella [TEM055:00/2024](https://tem.fi/hankkeet-ja-saadostvalmistelu).

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Yleistä

Työsopimuslaissa säädettyjen työsuhteen päättämisperusteiden sisältö on muotoutunut pitkälti oikeuskäytännön kautta. Laissa ei ole mahdollista yksityiskohtaisesti luetella kaikkia niitä tilanteita, joissa työsopimuksen irtisanomisen tulisi olla mahdollista. Irtisanomisperusteet on sen vuoksi säädetty yleislausekkeiden pohjalta ja niiden soveltamisessa on käytettävä kokonaisharkintaa.

Henkilöperusteisen irtisanomisperusteen säätelyn epätarkkuus ja toisaalta korkeaksi koetut edellytykset vaikuttavat yrityksissä rekrytointihalukkuutta kaventavasti. Työnantajayritysten kokemana ongelmana ei yleisesti ole irtisanomista koskevien säännösten soveltaminen minkään tietyn irtisanomisperusteen mukaiseen oikeustositseikastoon, vaan pikemminkin yleinen irtisanomiskynnyksen korkeus.

Koska työsuhteen päättämisperusteista on säädetty pääosin yleislausekkeiden pohjalta, käytännön soveltamistilanteissa on usein vaikeaa todeta irtisanomisperusteen olemassaolo oikeusvarmalla tavalla. Työntekijällä on oikeus riitauttaa työnantajan suorittama irtisanominen, jolloin irtisanomisperusteen olemassaolo vahvistetaan tuomioistuimessa. Oikeuskäytännön merkityksen takia tuomioistuinten ratkaisuja on kuvattu luvussa 2.2.4.

2.2 Voimassa oleva lainsäädäntö

2.2.1 Yleistä työsopimuksen päättämisestä

Työsopimuslain työsuhdeturvasäännökset ovat lain 1 luvussa (koeaikapurku), 7 luvussa (irtisanomisperusteet) ja 8 luvussa (porkuperusteet). Määräaikaisen työsopimuksen päättämisestä säädetään lain 6 luvussa.

Eri päättämisperusteille on säädetty erilaiset kynnykset. Matalimmasta korkeimpaan kynnykset ovat:

- koeaikapurku: peruste ei saa olla koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallinen eikä syrjivä.
- irtisanominen: perusteen tulee olla asiallinen ja painava, minkä lisäksi irtisanomiselle on säädetty lisäedellytyksiä, joita ovat muun muassa kielletyt irtisanomisperusteet, varoituksenantovelvollisuus ja uudelleensijoittamisvelvollisuus.
- purkaminen: perusteen tulee olla erittäin painava. Lisäksi perusteen tulee olla sellainen, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työsuhteen päättäminen irtisanomalla on mahdollista työntekijästä johtuvasta syystä (työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä säädettyt individuaaliperusteet) ja työnantajan toimintaedellytyksissä tapahtuneiden muutosten vuoksi (työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä säädetty taloudelliset ja tuotannolliset perusteet). Lisäksi irtisanomisen yleisestä kynnyksestä säädetään työsopimuslain 7 luvun 1 §:ssä. Sekä kollektiiviselta että individuaaliselta irtisanomisperusteelta edellytetään aina asiallisuutta ja painavuutta. Tämä tarkoittaa, että irtisanomisperustetta on aina tarkasteltava kokonaisarviolla ottamalla huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat.

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentin mukaisena työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 2 momentissa säädetään kielletyistä irtisanomisperusteista. Esimerkiksi työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa ei pidetä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena, ellei työkyky ole näiden takia alentunut olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta voida enää kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Kiellettyjä irtisanomisperusteita ovat niin ikään työntekijän osallistuminen työehtosopimuslain (436/1946) mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen, työntekijän poliittiset, uskonnolliset tai muut mielipiteet, hänen osallistumisensa yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan sekä työntekijän turvautuminen hänen käytettävissään oleviin oikeusturvakeinoihin. Säättämällä kielletyistä irtisanomisperusteista on kansallisesti täytetty muun muassa kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimusten velvoitteet.

Irtisanomisperusteen riittävyys harkinta on aina kokonaisharkintaa, jossa kysymys on siitä, onko työsuhteen päättäminen kohtuullinen seuraus työntekijän moitittavasta menettelystä tai työntekoaikojen heikkenemisestä. Samalla on arvioitava, voidaanko irtisanominen välttää jollakin keinolla, kuten muun työn tarjoamisella tai työolosuhteita muuttamalla. Asiaa arvioidaan kyseessä olevan työnantajan edellytysten kannalta. Toisaalta osa tilanteista voi olla sen kaltaisia, että niitä tulee arvioida samalla tavoin työnantajaorganisaation erityispiirteistä riippumatta. Tällaisia ovat esimerkiksi 7 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitettut kielletyt irtisanomisperusteet.

Työnantajaorganisaation erityispiirteistä huolimatta arvioinnissa on tarkasteltava lisäksi, onko työntekijälle annettu mahdollisuus korjata virheensä, ja onko työntekijä korjannut menettelyään. Työntekijää ei yleensä saa irtisanoa rikkomusperusteella, ellei työnantaja ole antanut työntekijälle varoitusta (työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 3 momentti). Varoituksen antamista ei edellytetä vakavimpien rikkomusten yhteydessä, jos työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Merityösopimuslakia (756/2011) sovelletaan työhön, jota työntekijä tekee sopimuksen perusteella suomalaisessa aluksessa tai työnantajan määräyksestä väliaikaisesti muualla. Merityösopimuslaissa säädetään työsopimuksen päättämisestä pääosin vastaavasti kuin työsopimuslaissa. Työsuhdeturvasäännökset ovat lain 1 luvussa (koeaikapurku), 8 luvussa (irtisanomisperusteet) ja 9 luvussa (purkuperusteet). Määräaikaisen työsopimuksen päättämisestä säädetään lain 7 luvussa.

2.2.2 Työntekijän suojelun periaatteesta sekä asiallisen ja painavan syyn vaatimuksesta

Työsopimuslaki rakentuu työsuhteen heikomman osapuolen eli työntekijän suojelun periaatteelle¹. Työntekijän suojelun periaatetta on vakiintuneesti pidetty työlainsäädännön keskeisenä oikeuspoliittisena periaatteena². Periaatteen myötä työsuhteita suojellaan muita sopimussuhteita enemmän. Tämä ilmenee työsopimuksen irtisanomista koskevista lainsäädännöllisistä edellytyksistä, jotka poikkeavat muissa sopimussuhteissa yleisesti noudatettavista sopimusvapauteen liittyvistä periaatteista.

Työntekijän suojelun periaatteen toteutumisen kannalta on merkityksellistä, että lailla rajoitetaan mahdollisuuksia päättää työsuhte työntekijää velvoittavasti. Periaate edellyttää irtisanomista koskevalta sääntelyltä myös riittävää selkeyttä ja ennakoitavuutta. Irtisanomistilanteet kuitenkin eroavat toisistaan eri aloilla, työpaikoilla ja yksittäisissä sopimussuhteissa, joten irtisanomisperusteen sisältöä ei voida määritellä tarkkarajaisesti³.

Työnantajan irtisanoessa työntekijän irtisanomisperusteelta edellytetään nykyisin aina asiallisuutta ja painavuutta. Asiallisen ja painavan syyn vaatimukset muodostavat kokonaisuuden, eikä sanaparin merkitystä ole eroteltu. Asiallisen ja painavan syyn vaatimus on osa laajempaa irtisanomiskynnystä, jonka täytyessä työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen. Irtisanomisperusteen asiallisuuden ja painavuuden arviointiin vaikuttavat eri tekijät riippuen siitä, onko kysymyksessä työntekijästä johtuva vai taloudellinen tai tuotannollinen syy. Yleisellä tasolla asiallisuus ja painavuus tarkoittaa ainakin sitä, että irtisanomisperuste ei saa

¹ HE 157/2000 vp, s. 47–48.

² HE 157/2000 vp, s. 6.

³ Ks. myös HE 157/2000 vp, s. 96.

olla syrjivä. Irtisanomisperuste ei saa myöskään olla ristiriidassa työsopimuksesta johtuvan työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa.

Irtisanomiskynnyksen ylittymisen osalta ei ole eritelty, mikä merkitys pelkästään painavuuden vaatimuksella on kokonaisarvioinnissa. Ilmaisulla ”asiallinen ja painava” on ollut tarkoitus kuvata vakiintuneessa oikeuskäytännössä asetettuja vähimmäisvaatimuksia, mikä ilmenee nykyisen työsopimuslain ja aiemman työsopimuslain (320/1970) välillä tehdystä muutoksesta. Vuoden 1970 työsopimuslain mukaan työnantaja ei saanut irtisanoa työsopimusta työntekijästä johtuvasta syystä, ellei tämä syy ollut *erityisen painava*. Nykyisen työsopimuslain esitöiden mukaan irtisanomisperusteiden muutoksilla tavoiteltiin kielellisiä täsmennyksiä ja selkeytyksiä, eikä niillä tarkoitettu muuttaa vakiintuneessa oikeuskäytännössä irtisanomisperusteille asetettuja vähimmäisvaatimuksia.⁴

Myös oikeuskäytännössä irtisanomisperusteen arvioinnissa asiallisen ja painavan syyn vaatimusta on arvioitu yleensä kokonaisuutena. Vain yksittäisissä tapauksissa irtisanomisperusteen tarkastelu on keskittynyt näistä toiseen (esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisu KKO:2016:15 ja työtuomioistuimen ratkaisu TT:2019:80).

Tapauskohtaisten erojen vuoksi työsopimuksen irtisanomisperustetta on perinteisesti tarkasteltu kokonaisarviolla ottamalla huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Kokonaisarvion merkitys korostuu erityisesti vaikeissa rajatapauksissa.⁵ Työntekijän suojelun periaate vaikuttaa tällöinkin tulkintaa ohjaavana oikeusperiaatteena.

2.2.3 Lojaliteettivelvollisuus

Sopimussuhteissa osapuolia sitoo lojaliteettivelvollisuus, joka tarkoittaa sopimusosapuolten molemminpuolista velvollisuutta ottaa vastapuolen edut ja oikeudet huomioon kohtuullisessa määrin omassa toiminnassaan. Lojaliteettivelvollisuus koskee myös työsopimussuhteita, joissa sen on katsottu olevan voimassa sekä yleisenä työsopimusoikeudellisena periaatteena⁶ että ilmentyvän eräistä työsopimuslain säännöksistä.

Esimerkiksi työsopimuslain 2 luvun 1 § sisältää työnantajan lojaliteettivelvoitetta täsmentävän säännöksen. Muun muassa lain 3 luvun 1 ja 3 §:ssä puolestaan täsmennetään työntekijän lojaliteettivelvollisuutta. Lojaliteettivelvollisuuden katsotaan liittyvän myös asiallisen ja painavan syyn arviointiin. Irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus ja painavuus edellyttävät, että ne eivät ole ristiriidassa työsopimuksesta johtuvan työnantajan lojaliteettivelvollisuuden kanssa.⁷ Lojaliteettivelvollisuus ilmenee lisäksi myös muissa työsuhteen päättämistilanteita koskevissa työnantajan lakisääteisissä velvollisuuksissa. Työnantajan on esimerkiksi selvitettävä, voidaanko työntekijä irtisanomisen sijasta siirtää toisiin tehtäviin.

Sen lisäksi, että lojaliteettivelvollisuuden rikkominen voi joissakin tapauksissa muodostaa asiallisen ja painavan perusteen työsopimuksen irtisanomiselle (TT 2013-191, TT 2012-15), on lojaliteettivelvollisuus otettava huomioon yleisemminkin irtisanomisperusteen arvioinnissa. Työsuhdetta päätettäessä lojaliteettivelvollisuuden voi katsoa edellyttävän, että työnantajan on

⁴ HE 157/2000 vp, s. 96.

⁵ HE 157/2000 vp, s. 96.

⁶ Bruun, Niklas. 2022. Työsopimusoikeuden perusteet, s. 39. Alma Talent.

⁷ HE 157/2000 vp, s. 96.

pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta (KKO 2021:66, kohta 10). Työnantajan on siten otettava huomioon työntekijän edut ja mahdollisuuksien mukaan harkittava työsuhteen päättämistä lievempien keinojen käyttämistä (TT 2014-179).

2.2.4 Irtisanomisperustetta koskevasta oikeuskäytännöstä

Irtisanomisperustetta koskevan oikeuskäytännön perusteella kokonaisarvioinnilla on irtisanomisperusteen olemassaoloa harkittaessa suuri merkitys. Tapausten yksityiskohdat ja tilanteiden moninaisuus vaikuttavat ratkaisujen lopputulokseen tavalla, jota on lainsäädännön tasolla mahdotonta ohjata täsmällisesti ja tarkkarajaisesti. Toisaalta juuri käytännön tilanteiden suuri vaihtelu korostaa tuomioistuinten riittävän harkintavallan tärkeyttä.

Koska lainsäädännössä asetetut velvoitteet ja periaatteet täsmentyvät oikeuskäytännössä, on oikeuskäytännön esiin tuominen tärkeää vallitsevan oikeustilan kuvaamiseksi. Tässä luvussa esitellään erityisesti viimeaikaista oikeuskäytäntöä sekä joitakin oikeuskirjallisuudessa esillä olleita vanhempia ratkaisuja.

2.2.4.1 Asiallisen ja painavan syyn arviointi oikeuskäytännössä

Painava tai asiallinen syy arvioinnin kohteina erikseen: Työnantajan osalta irtisanomisperusteelta edellytetään nykyisin aina asiallisuutta ja painavuutta. Voimassa oleva lainsäädäntö käsittää asiallisen ja painavan syyn vaatimuksen yhtenä kokonaisuutena, eikä sanaparin merkitystä ole eroteltu. Yksittäisissä oikeustapauksissa syyn painavuutta tai asiallisuutta on kuitenkin käsitelty toisistaan erillään. Työtuomioistuin katsoi ratkaisussaan TT 2019:80, että X Oy:n aluksilla järjestyksenvalvojana työskennelleen A:n viaksi on jäänyt vain asiaton ja toistuva oleskelu hytissä työaikana, jota ei voitu kokonaisuutena arvioiden pitää työehtosopimuksen ja merityösopimuslain mukaisena painavana syynä A:n työsopimuksen irtisanomiseen (Ään. puhallutuksesta kieltäytymisen osalta).

Ratkaisussa KKO 2016:15 korkein oikeus arvioi irtisanomisperusteen asianmukaisuutta. Korkein oikeus toteaa, että koska irtisanomisperusteiden tulee olla asiallisia myös silloin, kun irtisanominen perustuu taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin, ei työnantaja saa perustaa valintaansa irtisanottavista henkilöistä syrjiviin tai muutenkaan asiattomiin syihin. Korkein oikeus katsoi tapauksessa, että irtisanottavaksi valittavan henkilön valintaperusteen asiallisuus tarkoittaa muun ohella sitä, että työnantajan ilmoittama peruste on todellinen. Se, että työnantaja oli valinnut kantajan asemassa olleen A:n irtisanottavaksi tämän yli seitsemän kuukautta aiemmin yleisluontoisissa keskusteluissa esittämän pyynnön perusteella tarkistamatta ennen irtisanomista A:n senhetkistä kantaa asiaan, on ollut epäasiallista ja työnantajan lojaliteettivelvoitteen vastaista. Tapauksessa oli kyse tuotannollisesta ja taloudellisesta irtisanomisperusteesta, mutta korkeimman oikeuden ratkaisun perusteella asiallisen syyn vaatimus edellyttää ainakin sitä, että irtisanomisen perusteeksi ilmoitettu syy vastaa todellisuutta. Periaatetta voitaneen soveltaa myös työntekijän henkilöön liittyvään irtisanomisperusteeseen. Työnantajan lojaliteettivelvoitteesta seuraa vastuu varmistua irtisanomisen perusteena olevan seikan todenperäisyydestä.

Epäasiallinen käytös: Työntekijän epäasiallista käyttäytymistä työpaikalla on pidetty oikeuskäytännössä asiallisena ja painavana perusteena työntekijän irtisanomiseen, jos epäasiallinen käyttäytyminen on ollut toistuvaa eikä se ole loppunut työnantajan antamasta varoituksesta huolimatta. Moitittavakaan käyttäytyminen ei siten lähtökohtaisesti oikeuta työsuhteen päättämiseen silloin, kun kysymys on ainutkertaisista tai yksittäisistä tapahtumista (TT 2015-17).

Esimerkiksi epäasiallinen kielenkäyttö työpaikalla sekä perusteeton ja syytä ilmoittamatta tapahtunut poissaolo työstä ovat rikkomuksia, jotka voidaan tapauskohtaisen arvioinnin perusteella katsoa työsopimuksen päättämisperusteiksi. Niiden osalta kuitenkin pääsääntöisesti edellytetään työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 3 momentissa säädetyn mukaisesti, että menettely on toistunut varoituksesta huolimatta (TT 2012:141, TT 2012-120, TT 2012:19).

Hyvin moitittavana pidettävä epäasiallinen käytös voi oikeuttaa työnantajan työntekijän irtisanomiseen ilman aiempia samasta syystä annettuja varoituksia. Esimerkiksi ratkaisussa TT 2004-70 työtuomioistuimien katsoi, että työntekijän menettelyä, jossa työntekijä oli käyttäytynyt epäasiallisesti terminaalista tavaraa noutamaan tullutta asiakasta kohtaan, oli pidettävä hyvin moitittavana työsopimuksesta johtuvan velvoitteen rikkomuksena. Työtuomioistuin otti irtisanomisperusteen harkinnassa lisäksi huomioon sen, että työntekijällä oli ollut pitkään jatkuneita runsaita poissaoloja, joiden takia hänen kanssaan oli aikaisemmin keskusteltu työskentelyn tehostamisesta. Tästä huolimatta työntekijä oli vähän ennen irtisanomista jäänyt kahdesti pois työstä selvittämättä poissaolon syytä työnantajan antamien ohjeiden edellyttämällä tavalla.

Työtuomioistuin katsoi ratkaisussaan TT 2023:77, että työnantajalla oli ollut asiallinen ja painava peruste irtisanoa työntekijän työsopimus tämän käyttäytyttyä työpaikalla usean kuukauden ajan epäasiallisesti ja rasistisesti toista työntekijää kohtaan. Irtisanomisperustetta kokonaisuutena arvioitaessa voitiin ottaa huomioon työntekijälle aiemmin annettu varoitus, koska varoitus ja irtisanominen olivat johtuneet asiallisesti hyvin samantyyppisistä syistä.

Työtehtävien luonne: Työtehtävien luonne voi vaikuttaa työntekijän toiminnan asianmukaisuuden arviointiin. Työtuomioistuin on katsonut esimerkiksi, että erityistä vastuuta edellyttävissä palveluammateissa työntekijältä edellytetään asiallisempaa käyttäytymistä kuin palvelualan työntekijöiltä keskimäärin. Jotta sopimaton käyttäytyminen riittäisi irtisanomisperusteeksi, sen tulee kuitenkin muodostaa asiallinen ja painava syy. Muussa tapauksessa työnantaja voi puuttua työntekijän menettelyyn tarvittaessa lievemmillä keinoilla. Työtuomioistuin on esimerkiksi arvioinut, että vaikka asiakkaaseen kohdistunut sopimaton käytös työpaikalla voi sinänsä muodostaa riittävän perusteen työsopimuksen päättämiseksi, ei linja-autonkuljettajan menettelyä, jossa hän pyysi suukon matkustajalta, voitu yksin pitää tällaisena. (TT 2014-15)

Työtehtävien laadulla on ollut merkitystä myös työtuomioistuimen arvioinnissa ratkaisussa TT 2013-66, jossa koulukyytejä ajaneen linja-autonkuljettajan katsottiin voineen perustellusti ymmärtää ilman varoitustakin menettelynsä moitittavuus liikenneturvallisuuden heikentymisen, työntekijän ja työnantajan välisen luottamuksen sekä työnantajan ja asiakkaiden välisen luottamuksen kannalta, kun ajoneuvon asennettu alkolukko oli työntekijän aloittaessa työvuoroaan estänyt ajoneuvon käynnistymisen. Työntekijän puhaltama lukema oli 0,35 promillea. Ratkaisussa merkitystä annettiin myös sille, että yhtiössä oli nollatoleranssi alkoholin vaikutuksen alaisena työskentelyyn, ja tämä oli ollut työntekijöiden tiedossa.

Menettely vapaa-ajalla: Oikeuskäytännössä on katsottu, että työntekijän käyttäytymistä vapaa-ajalla tulee kokonaisarvioinnissa arvioida eri tavalla kuin käytöstä työaikana. Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2012-15 linja-autonkuljettaja oli syyllistynyt vapaa-ajallaan rattijuopumukseen, josta hänet oli tuomittu kolmeksi kuukaudeksi ajokieltoon. Työnantaja oli purkanut työsopimuksen rattijuopumusta seuraavana päivänä. Vaikka rattijuopumukseen syyllistyminen oli työtehtävien laatu huomioon ottaen vakavalla tavalla horjuttanut työntekijän ja työnantajan välistä luottamussuhdetta, olisi työnantajan tullut selvittää vaihtoehtoja työsuhteen päättämiseksi. Ratkaisussa huomioitiin, ettei työntekijä ollut syyllistynyt moitittavaan menettelyyn työtehtävissään, ja hänen 24 vuotta kestänyt työhistoriansa

työnantajan palveluksessa oli muutoin ollut moitteeton. Kohtuullisen lyhyt ajokielto olisi myös ollut määrättävissä ehdollisena, mikäli työsuhdetta olisi jatkettu.

Työtuomioistuimien katsoi tapauksessa TT 2014-79, ettei junaliikennettä harjoittaneella yhtiöllä ollut työehtosopimuksessa edellytettyä asiallista ja painavaa perustetta työntekijän työsuhteen irtisanomiseen pelkästään sillä perusteella, että työntekijä oli matkustaessaan junassa vapaapäivänään alkoholin vaikutuksen alaisena käyttäytynyt epäasiallisesti ja muun muassa puhunut työvuorossa olleelle kollegalle seksuaalisesti epäasiallisesti. Asiassa merkitystä oli sillä, että työntekijä ei ollut yli 30 vuotta kestäneen työsuhteensa aikana saanut huomautuksia työskentelystään tai käyttäytymisestään. Näin ollen olosuhteita kokonaisuutena arvioitaessa työntekijän yksittäistä, vapaa-aikana sattunutta harkitsematonta tekoa ei voitu sen moitittavuudesta huolimatta pitää niin vakavana hänen ja työnantajan välillä noudatettavien sopimusvelvoitteiden rikkomisena, että työnantajalla olisi sen johdosta ollut perusteet ensimmäisenä toimenpiteenään irtisanoa työsuhteen.

Kaivoksella koneen- ja kuorma-autonkuljettajana työskennellyt työntekijä oli tuomittu huumausaineriikoksesta ehdolliseen vankeusrangaistukseen kannabiksen viljelemisestä, myymisestä ja käytöstä. Työtuomioistuin huomioi, että työnantajan olisi tullut lojaliteettivelvoitteensa mukaisesti harkita kokonaisarvioinnissa mahdollisuuksien mukaan työntekijän kannalta työsuhteen päättämistä lievempien keinojen käyttämistä, kuten yhtiössä noudatettavan toimintamenettelyn mukaista hoitoonohjausta, huumausainetestausta ja työsuhteen päättämismenettelyä. Kun työntekijän ei ollut näytetty olleen työssään tai työpaikalla huumausaineen vaikutuksen alaisena eikä hänen huumausaineen käyttönsä ollut näytetty vaikuttaneen hänen työskentelyynsä, työturvallisuuteen tai yhtiön liiketoimintaan, eikä hän ollut yhtiössä sellaisessa asemassa, että huumausaineriikokseen syyllistyminen osoittaisi työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista, että se oikeuttaisi sinänsä työnantajan päättämään työntekijän työsuhteen, työnantajalla ei ollut ollut asiallista ja painavaa syytä edes työsuhteen irtisanomiseen. (TT 2013-11)

Työnantajalle aiheutunut haitta ja vahinko: Työnantajalle aiheutuneella haitalla ja vahingolla on merkitystä irtisanomisperusteen arvioinnissa.

Työtuomioistuin arvioi ratkaisussaan TT 2013-191 sananvapauden suhdetta siihen, millaista käyttäytymistä työntekijältä voidaan edellyttää. Tapauksessa käytönvalvojana työskennellyt työntekijä oli kaupunginvaltuuston jäsenille lähettämässään kirjelmässä käsitellyt kaupungin omistaman yhtiön toimintaa ja merkittävän sopimusluonnoksen ehtoja erittäin kriittiseen sävyyn. Työntekijä oli julkaissut myös samansisältöiset lehtikirjoitukset, jotka olivat perustuneet mainitun yhtiön työntekijän haastatteluihin. Työtuomioistuin katsoi, että kirjoitusten perusteena on ensin saattanut olla myös yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Kun mielipidekirjoittelua oli jatkettu vielä sen jälkeen, kun valtuusto oli hyväksynyt sopimuksen, kirjoituksen tarkoituksena katsottiin olleen työnantajan arvosteleminen ja vahingoittaminen. Varoituksen antamisen jälkeen julkaistut työntekijän mielipidekirjoitukset olivat kehittyneet sisällöltään vielä epäasiallisemmiksi. Kirjoituksissa oli käytetty epäasiallista kieltä ja annettu työnantajan toiminnasta virheellinen kuva. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijän menettelystä oli näytetty aiheutuneen yhtiölle haittaa ja vahinkoa. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijä oli toiminnallaan rikkonut työnantajan ja työntekijän sopimussuhteessa edellytettävän luottamuksen ja siihen liittyvän lojaliteettivelvollisuuden. Työnantajalla oli ollut irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu asiallinen ja painava syy työntekijän työsuhteen irtisanomiseen.

Tapauksessa TT 2018:110 työtuomioistuin katsoi selvitetyn, että maalaajana työskennelleen A:n laiminlyönnistä ja virheistä oli aiheutunut töiden viivästymisiä ja epävarmuutta sen

suhteen, onko kaikki osat maalattu oikein. Työtuomioistuin huomioi, että annettujen työtapoja koskevien ohjeiden noudattaminen oli ollut yhtiölle sinänsä tärkeää työn sujuvuuden turvaamiseksi ja viivästysten välttämiseksi. Työtuomioistuin kuitenkin totesi, että irtisanomisperustetta arvioitaessa on huomioitava myös se, ettei työnantajalle A:n menettelystä mahdollisesti aiheutuneesta konkreettisesta taloudellisesta vahingosta ollut esitetty selvitystä. Työtuomioistuin katsoi myös jääneen näyttämättä, että A:ta olisi asianmukaisesti varoitettu ennen irtisanomista. Olosuhteita kokonaisuutena arvioiden työtuomioistuin katsoi, että X Oy:llä ei ole ollut irtisanomissuojasopimuksen 2 §:ssä tarkoitettua asiallista ja painavaa syytä A:n työsopimuksen irtisanomiseen.

Työnantajalle aiheutunut haitta ja vahinko on vain yksi kokonaisarvioinnissa huomioitava seikka, kuten työtuomioistuimen ratkaisusta TT 2005-11 ilmenee. Tapauksessa kuljettaja ei ollut keskittynyt ajotehtäväänsä sillä huolellisuudella, mitä raskaan ajoneuvon kuljettajalta liikenteessä esiin tulevat vaaratilanteet huomioon ottaen voidaan edellyttää. Kuljettajan menettelyn takia ajoneuvoyhdistelmä oli joutunut pois tieltä ja kaatunut, mistä oli aiheutunut työnantajalle suuret taloudelliset vahingot. Kuljettajalle ei ollut tätä aikaisemmin hänen pitkän työsuhteensa aikana sattunut liikenneonnettomuuksia, eikä hänelle myöskään ollut annettu huomautuksia tai varoituksia ylinopeuden tai ajotavan takia. Vaikka onnettomuuden syynä oli ollut kuljettajan huolimattomuus, ei hänen kuitenkaan voitu katsoa syyllistyneen työtehtäviensä hoidossa sellaiseen ilmeiseen huolimattomuuteen, että työnantajalla olisi ollut irtisanomissuojasopimuksen mukainen peruste kuljettajan työsopimuksen irtisanomiseen. Kun irtisanomisperusteen painavuutta arvioitaessa huomioon tuli ottaa työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan, ei pelkästään aiheutuneen vahingon määrälle voitu antaa ratkaisevaa merkitystä irtisanomisperusteen painavuutta arvioitaessa. Mikäli vahinkoa ja haittaa aiheuttava työntekijän menettely toistuu varoituksesta huolimatta, voidaan tilannetta arvioida toisin (TT 2005:65).

2.2.4.2 Työsopimukseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkominen

Työsuhteen irtisanominen työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvän asiallisen ja painavan syyn perusteella edellyttää, että työntekijä on rikkonut tai laiminlyönyt noudattaa työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita. Nämä velvoitteet voivat johtua esimerkiksi työsopimuksesta, työsopimuslaista tai muusta työn tekemiseen ja työsuhteeseen vaikuttavasta laista. Velvoitteiden rikkominen voi ilmetä joko yleisenä sopimuksesta työntekijälle johtuvien velvoitteiden vastaisena menettelynä tai työsopimuksessa sovitun erityisvelvoitteen laiminlyöntinä tai rikkomisena⁸. Työntekijä on esimerkiksi velvollinen noudattamaan työssään työnantajan työsopimuslain 3 luvun 1 §:n 1 momentin nojalla antamia toimintaohjeita. Myös työntekijän epärehellisyys ja siitä aiheutuva luottamuspulla voi olla työsopimuksen päättämisen perusteena⁹.

Työnantajan ohjeiden vastainen toiminta: Työtuomioistuin katsoi ratkaisussa TT 2014-88 alkoholijuomatehtaan työntekijän rikkoneen työnantajan antamia ohjeita, kun tämä oli varoituksista huolimatta osittain kieltäytynyt käyttämästä työnantajan edellyttämiä työvaatteita. Alkoholijuomatehtaan työvaateohjeistus edellytti työntekijöiden käyttävän työssään yhtiön hankkimia päähineitä, paitoja, housuja ja turvakengkiä. Ratkaisussa katsottiin, että työnantajan antamaa työnjohtomääräystä oli noudatettava erityisesti sen vuoksi, että työvaatetuksen hankkiminen oli työehtosopimuksen mukaan työnantajan velvollisuutena. Työnantajalla oli

⁸ HE 157/2000 vp, s. 97 ja 109.

⁹ HE 157/2000, vp s. 97.

ollut asialliset perusteet edellyttää pukeutumisohjeen noudattamista ja myös irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty asiallinen ja painava syy päättää työntekijän työsuhte varoituksista huolimatta jatkuneen ohjeiden vastaisen menettelyn johdosta.

Korkein oikeus on katsonut, ettei kaikkia työnantajan antamia ohjeita voida pitää sellaisina työsuhteen olennaisina velvoitteina, joiden rikkominen voi oikeuttaa työsuhteen päättämiseen. Työsuhteen kannalta olennaiset velvoitteet vaihtelevat työsuhteen laadun mukaan. Työsopimuksen päättäminen edellyttää lisäksi, että työntekijä on rikkonut olennaisia velvoitteitaan vakavalla tavalla. Esimerkiksi vähäinen tai ajattelemattomuudesta tapahtunut ohjeiden vastainen toiminta ei oikeuta työsuhteen päättämiseen. Esimerkiksi ratkaisussa KKO 2016:62 korkein oikeus katsoi, että vailla taloudellista arvoa olevien, jätteen luokiteltujen kahden hedelmän ottaminen ei ollut niin vakavana pidettävä rikkomus, että kassatyöntekijänä työskennelleen A:n työsuhteen irtisanomiseen ilman aikaisempaa vastaavan kaltaisesta menettelystä annettua varoitusta olisi ollut asiallinen ja painava syy (KKO:n ratkaisun kohdat 9 ja 18).

Alisuoriutuminen: Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että alisuoriutumisen tai muun tavoitteiden saavuttamatta jäämisen on oltava sellaista, että se voidaan lukea työntekijän syyksi vikana tai laiminlyöntinä, jotta työntekijän toiminta riittäisi irtisanomisperusteeksi. Työsopimuslain pakottavuudesta on katsottu johtuvan, että edes nimenomaisesti työsuhteen aikana esimerkiksi tavoite-, tulos- tai kehityskeskusteluissa sovittu tai asetettu edellytys ei voisi muodostua työsuhteen irtisanomisen perusteeksi, jos ehdon toteuttaminen on epärealistista. Asetettu tavoite voisi kuitenkin olla työntekijää sitova, jos työntekijä saa tavoitteen saavuttamisesta oikeudenmukaisen vastikkeen eikä edellytystä ole pidettävä kohtuuttomana.¹⁰

Ratkaisussa KKO 2014:98 työntekijä A ei myyntikatetta mittaavien lukujen valossa ollut onnistunut myymään asiakkaille riittävästi tuotteita, joiden myyntikate olisi ollut X Oy:n vaatimalla tasolla. Korkein oikeus katsoi, ettei pelkästään tämä osoittanut A:n rikkoneen vakavalla tavalla olennaisia työsuhteen velvoitteitaan. Yhtiö ei väittänyt A:n muutoin laiminlyöneen työtehtäviään tai työnantajan antamien ohjeiden tai määräysten noudattamista taikka toimineen tavalla, jota voitaisiin pitää työsuhteen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettuna työsuhteen tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavana rikkomisena tai laiminlyöntinä. Yhtiöllä ei siten ollut asiallista ja painavaa syytä irtisanoa A:n työsuhteen.

Työtuomioistuimen ratkaistavana olleessa tapauksessa TT 2021:80 rakennussiivoojana työskennelleen työntekijän työsuhte oli irtisanottu vedoten alisuoriutumiseen työtehtävien hoitamisessa. Työntekijälle oli ennen irtisanomista annettu kirjallinen varoitus työtehtävien alisuorittamisesta sekä suullisia huomautuksia työmaan pölyisyydestä. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijän ainoana työtehtävänä oli ollut huolehtia työmaan siisteydestä, ja hänelle oli annettu työtehtävän suorittamista varten tarvittavat työvälineet ja opastus. Asiassa oli selvitetty, että työmaalla oli ollut huomattavan pölyistä eikä työntekijän työsuoritus ollut parantunut suullisista huomautuksista ja kirjallisesta varoituksesta huolimatta. Työntekijän katsottiin laiminlyöneen vakavasti työsuhteen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettuna työsuhteen tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavana rikkomisena tai laiminlyöntinä. Yhtiöllä ei siten ollut asiallista ja painavaa syytä irtisanoa A:n työsuhteen.

¹⁰ Koskinen, Seppo. 2014. Alisuoriutuminen työsuhteen päättämisperusteena. Oikeustieto 2/2014. <https://www.edilex.fi/oikeustieto/133310006.pdf>

velvoitteitaan. Työnantajalla oli siten ollut työntekijästä johtuva asiallinen ja painava peruste irtisanomista työntekijän työsopimus.

2.2.4.3 Lojaliteettivelvollisuus

Sopimussuhteissa osapuolia sitoo lojaliteettivelvollisuus, joka tarkoittaa sopimusosapuolten molemminpuolista velvollisuutta ottaa vastapuolen edut ja oikeudet huomioon kohtuullisessa määrin omassa toiminnassaan. Lojaliteettivelvollisuus koskee myös työsopimussuhteita, joissa sekä työntekijän että työnantajan on otettava toistensa edut ja oikeudet huomioon. Lojaliteettivelvollisuuden on katsottu liittyvän myös asiallisen ja painavan syyn arviointiin. Työsopimuslain esitöiden mukaan irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus ja painavuus edellyttävät, että ne eivät ole ristiriidassa työsopimuksesta johtuvan työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa¹¹. Lojaliteettivelvollisuuden voidaan lisäksi katsoa sisältyvän myös muihin työsuhteen päättämistilanteita koskeviin työnantajan velvollisuuksiin. Työnantajan on esimerkiksi selvitettävä, voidaanko työntekijä irtisanomisen sijasta siirtää toisiin tehtäviin.

Lojaliteettivelvollisuus koskee myös työntekijää. Tämän voidaan katsoa ilmenevän työsopimuslain 3 luvun 1 §:stä. Säännöksen mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Lojaliteettivelvollisuuden voidaan katsoa sisältyvän myös muihin työntekijän lakisääteisiin velvoitteisiin, kuten esimerkiksi liikesalaisuuksien paljastamisen kieltoon. Toisaalta lojaliteettivelvollisuuden on katsottu olevan voimassa ilman lain tukeakin yleisenä työsopimus oikeudellisenä periaatteena.

Sen lisäksi, että lojaliteettivelvollisuuden rikkominen voi joissakin tapauksissa muodostaa asiallisen ja painavan perusteen työsopimuksen irtisanomiselle (TT 2013-191, TT 2012-15), on lojaliteettivelvollisuus otettava huomioon yleisemminkin irtisanomisperusteen arvioinnissa. Työsuhdetta päätettäessä lojaliteettivelvollisuuden voi katsoa edellyttävän, että työnantajan on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta (KKO 2021:66, kohta 10). Työnantajan on siten otettava huomioon työntekijän edut ja mahdollisuuksien mukaan harkittava työsuhteen päättämistä lievempien keinojen käyttämistä (TT 2014-179).

Työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa voidaan pitää työntekijän lojaliteettivelvoitteen vastaisena, millä itessään on merkitystä asiallisen ja painavan syyn arvioinnissa. Usein kysymys on lisäksi työnantajan ohjeiden vastaisesta toiminnasta. Tapauksessa KKO 2012:91 työntekijä A oli harjoittanut autojen myyntiin liittyvää toimintaa. Korkein oikeus katsoi tämän merkitsevän työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Kilpaileva toiminta oli vastoin yrityksen ohjeita. Merkitystä annettiin myös sille, että kilpailevasta toiminnasta pidättäytyminen on osa työntekijän uskollisuusvelvollisuutta (lojaliteettivelvollisuutta), millä katsottiin olevan korostunut merkitys A:n esimiesaseman johdosta (korkeimman oikeuden ratkaisun kohdat 16 ja 17). Korkein oikeus katsoi A:n toiminnan merkitsevän laista johtuvien työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkomista.

Arvioinnissa on merkitystä sillä, aiheuttaako työntekijän kilpaileva toiminta vahinkoa työnantajayritykselle. Työtuomioistuimien ratkaisussa TT 2014-114, että koska työntekijä

¹¹ HE 157/2000 vp, s. 96.

A:lla oli ollut oikeus ottaa lomautusaikana vastaan muuta työtä eikä hänen oltu näytetty käyttäneen kilpailevan yrityksen palveluksessa ollessaan hyödykseen pääasiallisen työnantajansa hallussa olevaa tietoa tai liike- ja ammatillisuuksia, A:n toimintaa ei voitu pitää sellaisena työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavana rikkomisena, että hänen työsopimuksensa purkamiseen tai myöskään irtisanomiseen olisi ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty asiallinen ja painava peruste. Työtuomioistuin antoi asiassa merkitystä sille, että A ei ollut pääasiallisessa työnantajayrityksessään johtavassa tai muuten erityisessä asemassa. Huomioon otettiin lisäksi se, ettei A:n toiminnasta ollut käytännössä aiheutunut vahinkoa yhtiölle, koska yhtiön toiminta oli tulipalon jälkeen keskeytynyt eikä yhtiöllä ollut edelleenkään omaa tuotantoa.

Ratkaisussa TT 2012-57 työtuomioistuin katsoi, että työnantajan emoyhtiön kanssa mahdollisesti kilpailevaa toimintaa ei voitu ottaa huomioon tytäryhtiön työntekijän velvollisuuksien vastaisena menettelynä, kun työntekijän aiheuttama taloudellinen menetys tai muu vahinko oli enintään vähäistä.

2.2.4.4 Muuhun tehtävään siirtäminen ja muun työn tarjoamisvelvollisuus

Asiallisen ja painavan syyn arviointiin sisältyy olennaisesti myös sen arviointi, voitaisiinko irtisanominen välttää siirtämällä henkilö muuhun työhön. Ratkaisussaan KKO 2017:27 korkein oikeus päätyi katsomaan, että yhtiöllä ei ollut asiallista ja painavaa syytä irtisanoa A:n työsopimusta, koska A:n soveltuvuudessa vientipäällikön tehtäviin ei ollut näytetty tapahtuneen muutoksia, ja asiassa oli myös jäänyt näyttämättä, että vaatimus työtehtävien järjestelämisestä A:n irtisanomisen välttämiseksi olisi ollut yhtiön kannalta liiketaloudellisesti tai muustakaan syystä kohtuuton (korkeimman oikeuden ratkaisun kohdat 17, 19 ja 20).

Työtuomioistuimen ratkaistavana olleessa tapauksessa TT:2014-179 linja-autonkuljettajana työskennellyt A syyllistyi vapaa-ajallaan rattijuopumukseen. Työtuomioistuin totesi ratkaisussaan, että työsuhteen päättämisperusteita on arvioitava kokonaisuutena ja huomioon on otettava kaikki kuhunkin yksittäistapaukseen vaikuttavat seikat. Työtuomioistuimen mukaan työnantajan lojaliteettivelvoite edellyttää sitä, että työnantaja ottaa huomioon myös työntekijän edut ja mahdollisuuksien mukaan harkitsee työsuhteen päättämistä lievempien keinojen käyttämistä. Tässä tapauksessa työtuomioistuin katsoi, että työnantaja oli suuri yritys, jolle yhden linja-autonkuljettajan tehtävien järjestely ajokiellon aikana ei olisi tuottanut erityisiä vaikeuksia. Vaikka työnantajalla ei olisi ollut tarjota A:lle ajokiellon ajaksi sellaista työtä, jossa ei edellytetä ajo-oikeutta, ainakin osa ajokiellon ajasta olisi voitu työtuomioistuimen näkemyksen mukaan käyttää työajan lyhennyspäivien tai vuosiloman pitämiseen ja loput palkattomaan vapaaseen. Lisäksi muut tapauksen seikat puhuivat irtisanomisperusteen olemassaoloa vastaan. Työtuomioistuin katsoi, että vaikka työnantajalla oli perusteet suhtautua A:n menettelyyn erittäin vakavasti, oli vapaa-ajalla tapahtunutta rattijuopumusta arvioitava lievemmin kuin työaikana tapahtunutta rattijuopumusta. A:n kohdalla rattijuopumusraja oli myös ylittynyt hyvin niukasti. A:n kolme vuotta kestänyt työsuhde oli muuten ollut moitteeton, eikä hän ollut saanut huomautuksia tai varoituksia. A oli rattijuopumuksen takia määrätty kohtuullisen lyhyeen, kolmen kuukauden pituiseen ajokieltoon.

Työnantajan velvollisuus selvittää työntekijän siirtämistä muuhun työhön on rajoitettu, jos työntekijä on rikkonut lojaliteettivelvollisuutta. Ratkaisusta KKO 2016:13 (ratkaisun kohdat 12 ja 13) ilmenevällä tavalla muun työn tarjoamisvelvollisuutta koskeva työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 4 momentti ilmentää työsuhteessa noudatettavaa lojaliteettiperiaatetta, jonka mukaan työnantajan on otettava työsuhteessa huomioon myös työntekijän edut. Tämä tarkoittaa muun ohella sitä, että työnantajan on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta, jollei

työsuhteeseen liittyvä luottamussuhde ole horjunut niin vakavasti, että työnantajalta tällaista ei voida kohtuudella edellyttää.

Ratkaisusta KKO 2012:89 (ratkaisun kohta 11) ilmenevin tavoin myös työntekijän epärehellisyys ja siitä johtuva luottamuspula ovat syitä, joiden merkitystä työsopimuksen päättämisen perusteena on arvioitava kokonaisharkintaa käyttäen. Oikeuskäytännössä (KKO 2016:62, ratkaisun kohta 11) on todettu, että jos työntekijän rikkomuksen arvioidaan horjuttavan työsuhteeseen liittyvää luottamussuhdetta niin vakavalla tavalla, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, työnantajalla ei ole muun työn tarjoamisvelvollisuutta.

Myös työntekijän toiminta vapaa-ajalla voi muodostaa tällaisen perusteen. Ratkaisussaan KKO 2020:74 korkein oikeus arvioi, että A:n menettelyä, vaikka se oli tapahtunut vapaa-ajalla, oli pidettävä niin vakavana työsuhteeseen liittyvänä rikkomuksena, että kaupungilta työnantajana ei voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Korkein oikeus arvioi, että A:n työtehtävien hoito taloussiihteerinä oli vaatinut tavanomaista työntekijää suurempaa luottamusta hänen ja työnantajan välillä. A oli syyllistynyt epärehellisyyttä osoittavaan törkeään kavallukseen, jonka hän on tehnyt asianomistajana olleen ammattiyhdistyksen luottamusasemassa käyttäen hyväkseen asemansa kautta saamaansa pankkitilin käyttöoikeutta. Teko oli tehty useilla eri toimenpiteillä usean kuukauden aikana ja kavallettujen rahavarojen määrä oli huomattava. A:n syyksi luetun rikoksen laatu ja vakavuus sekä tekotapa puolsivat arviota, jonka mukaan kaupungilta ei voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Kaupungilla ei siten ollut työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 5 momentissa säädetyin tavoin velvollisuutta selvittää, olisiko A voitu irtisanomisen asemesta sijoittaa muuhun tehtävään (korkeimman oikeuden ratkaisun kohta 17).

Toisaalta korkein oikeus on ratkaisussa KKO 2007:12 katsonut jääneen näyttämättä, että vuosilomansa aikana törkeään rattijuopumukseen syyllistyneen junaturvallisuuden liittyvissä tehtävissä työskennelleen ratapihakonduktöörin tekoa olisi ollut pidettävä työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 5 momentissa tarkoitettulla tavalla niin vakavana rikkomuksena, ettei työnantajalta olisi voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista (kohta 5). Näin ollen työnantajalla oli ollut työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 4 momentissa tarkoitettu velvollisuus selvittää, olisiko irtisanominen ollut vältettävissä sijoittamalla työntekijä muun tyyppiseen työhön. Kun työnantaja oli tämän selvittämisen laiminlyönyt, työnantaja ei ollut näyttänyt, että sillä olisi ollut työsopimuslain mukainen peruste työsopimuksen irtisanomiseen (kohta 9).

Työtuomioistuin katsoi ratkaisussa TT 2019:61, ettei työnantajalta voitu kohtuudella edellyttää, että se ilman liiketaloudellista perustetta loisi työntekijälle täysin uuden tehtävän irtisanomisen välttämiseksi. Työnantajalla ei ollut myöskään velvollisuutta kouluttaa työntekijää huoltoasentajan ja huoltopäällikön työtä vaativampaan teknisen managerin tehtävään.

2.2.4.5 Varoituksen antaminen

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 3 momentin mukaan työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Työsopimuslain esitöiden mukaan varoituksen antamisen merkitys on siinä, että työntekijä saa tiedon siitä, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää hänen menettelyään¹². Varoitus on

¹² HE 157/2000 vp, s. 100.

ennakkomuistutus siitä, millä tavoin työnantaja tulee reagoimaan varoituksessa tarkoitetun sopimusrikkomuksen tai laiminlyönnin toistuesssa. Varoituksen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä ja osoittaa, että edellytykset sopimussuhteen jatkamiselle ovat olemassa. Jos työntekijän rikkomus on niin vakava, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä moitittavuus, varoituksen antaminen ei olisi irtisanomisen edellytyksenä.

Jotta työntekijällä voidaan osoittaa olleen mahdollisuus korjata menettelynsä, on irtisanomisen perusteena olevan käyttäytymisen oltava asiallisessa yhteydessä aiemmin annettuihin varoituksiin. Täysin eri asioista annetuilla varoituksilla ei ole suoranaista merkitystä myöhemmin ilmenneen perusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa (TT 2005:17). Toisaalta silloin, kun varoitusten perusteena olevat rikkomukset ilmentävät erilaisuudestaan huolimatta työntekijän samantyyppistä välinpitämättömyyttä työtehtävien suorittamiseen, varoituksilla on merkitystä irtisanomiskynnyksen ylittymistä arvioitaessa (TT 1982:104).

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2023:1 oli kyse vartijan työsopimuksen irtisanomisesta työnantajan toimesta vartijan työskenneltä toisen työnantajan palveluksessa sairauslomansa aikana. Ennen irtisanomista työntekijä oli saanut kaksi varoitusta työtehtävien laiminlyönnistä, kun työntekijä ei ollut kiertänyt kaikkia sovittuja asiakaskohteita. Työtuomioistuin katsoi, että aiemmilla varoituksilla ei ollut asiallista yhteyttä irtisanomisperusteeseen. Irtisanomiseen johtaneen menettelyn ei selvitetty ilmentäneen samantyyppistä välinpitämättömyyttä työtehtävien suorittamista kohtaan kuin varoitusten perusteena olevien rikkomusten. Asiassa ei myöskään esitetty selvitystä siitä, että sairausloman aikaisella työskentelyllä toisen työnantajan palveluksessa olisi ollut haitallisia seurauksia työntekijän työkyvyn palautumisen kannalta. Asiassa esitetyn näytön perusteella työntekijä ei ollut myöskään pyrkinyt tahallaan erehdyttämään työnantajaansa tai toiminut muutoin epärehellisesti siten, että työnantajalle olisi voitu katsoa muodostuneen irtisanomiseen oikeuttava luottamuspuola. Työnantajalla ei katsottu olleen asiallista ja painavaa syytä irtisanoa työntekijän työsopimusta.

Asiallisen yhteyden lisäksi varoituksella tulee olla ajallinen yhteys irtisanomisperusteeseen. Työtuomioistuin katsoi ratkaisussaan TT 2021:20, että työntekijää oli varoitettu asianmukaisesti ennen työsopimuksen irtisanomista, kun hänelle oli jo joitain vuosia aiemmin annettu kaksi huomautusta ja noin vuosi ennen irtisanomista varoitus samasta syystä. Työtuomioistuin katsoi näytetyksi, että huomautukset ja varoitus olivat olleet aiheellisia ja että niillä oli asiallinen yhteys irtisanomisperusteeseen. Koska työntekijän menettely oli työnantajan kiellosta huolimatta jatkunut huomautusten antamisen jälkeen oleellisilta osin samanlaisena, huomautukset voitiin ottaa asian kokonaisarvioinnissa huomioon.

Irtisanomisperusteen täyttymistä tulee aina arvioida kokonaisuuden perusteella. Näin ollen varoituksiin ei voida soveltaa kaavamaisia vanhentumisaikoja (TT 2000:40, TT 2002:53 ja TT 2002:79). Oikeuskäytännön perusteella ainakin noin vuoden vanhoihin varoituksiin on katsottu voitavan vedota (TT 2000:40). Tätä vanhemmat varoitukset on voitu ottaa huomioon, mikäli niiden syillä on ollut asiallinen yhteys työsuhteen päättämisperusteeseen (TT 2002:53).

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2018:28 työnantaja oli irtisanonut työntekijän työsopimuksen sen jälkeen, kun työntekijä oli ollut luvatta poissa työstä yhden päivän. Työntekijälle oli alle vuosi ennen työsopimuksen irtisanomista annettu kaksi irtisanomisuhan sisältänyttä varoitusta työstä myöhästymisten johdosta. Työtuomioistuin katsoi varoituksilla olleen ajallinen yhteys irtisanomisperusteeseen. Koska varoitukset ja työsopimuksen irtisanominen johtuivat samasta perusteesta eli työaikojen laiminlyönnistä, työtuomioistuin katsoi varoituksilla olleen myös asiallinen yhteys irtisanomisperusteeseen. Varoitukset oli annettu irtisanomisen uhalla, mikä otettiin huomioon irtisanomiskynnyksen ylittymistä

arvioitaessa. Työtuomioistuon katsoi työnantajalla olleen asiallinen ja painava syy irtisanoa työntekijän työsopimus luvattoman työstä poissaolon perusteella.

Varoitukseen liittyvien ajallisten kysymysten lisäksi oikeuskäytännössä on otettu kantaa myös työsuhteen jatkamisen merkitykseen ja aiempien työsuhteiden aikana tapahtuneeseen työntekijän menettelyyn. Helsingin hovioikeus katsoi antamassaan ratkaisussa (HelHO 16.2.2016 S 15/556) olleen riidatonta, että työntekijä A oli omalla menettelyllään aiheuttanut noin vuoden aikana viisi liikennevahinkoa, joista kaksi viimeistä liikennevahinkoa olivat tapahtuneet A:n toistaiseksi voimassa olleen työsopimuksen aikana. Hovioikeus katsoi kuitenkin kuten käräjäoikeus, että työnantajalla oli ollut oikeus ottaa huomioon kaikki liikennevahingot arvioidessaan A:n vahinkotiheyttä ja hänen työsuhteensa jatkamisen edellytyksiä.

Irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaessa voidaan ottaa huomioon vain aiheelliset huomautukset tai varoitukset (TT 2018:109). Irtisanomisoikeutta ei ole, mikäli varoitukset ovat olleet aiheettomia tai ne on annettu vähäisistä rikkomuksista (TT 2005:31). Varoituksen antamisen asianmukaisuutta on arvioitu useaan otteeseen eri instansseissa (jäljempänä esiin nostettavien ratkaisujen lisäksi esimerkiksi TT 2018:109, TT 2018:108, TT 2018:79, TT 2018:28, TT 2017:3, TT 2016:64, TT 2016:95). Tapauksissa on ollut kyse varoituksen antoon liittyvistä eri osatekijöistä, ja ratkaisuissa on arvioitu sitä, onko annettu varoitus ollut aiheellinen, onko varoitus ollut asiallisessa tai ajallisessa yhteydessä irtisanomisperusteeseen tai onko varoitusta ylipäätään annettu.

Vaikka varoituksen muodosta ei ole säädetty työsopimuslaissa, varoitukselle on oikeuskäytännössä kuitenkin asetettu sisällöllisiä vaatimuksia. Varoituksesta ei ole katsottu olevan kysymys esimerkiksi tilanteissa, joissa työnantajan on käynyt työntekijän kanssa ainoastaan keskusteluja siitä, mitä työntekijältä edellytetään.¹³

Työtuomioistuon huomioi ratkaisussaan TT 2018:110, että varoituksen asianmukaisuutta koskevassa arvioinnissa on muiden seikkojen ohella otettava huomioon työntekijän kielitaito. Työnantajan tulee antaa mahdollinen varoitus siten, että varoitettulla on mahdollisuus ymmärtää sen sisältö ja merkitys.

2.2.4.6 Irtisanominen ilman varoitusta

Ratkaisussa KKO 2012:91 korkein oikeus arvioi, että yhtiön kanssa kilpailevaa autojen myyntitoimintaa harjoittanut työntekijä voitiin irtisanoa ilman varoitusta. Korkein oikeus kiinnitti huomiota yksityiskohtiin, jotka osoittivat työntekijän tienneen, että hän toimii työnantajansa määräysten vastaisesti, mihin nähden kyseessä oli korkeimman oikeuden mukaan niin vakava työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkominen, että työnantajalta ei ole voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista eikä varoituksen antamista edellytetty irtisanomista ennen. (korkeimman oikeuden ratkaisun kohta 23)

Työntekijän käyttäytymistä koskevassa oikeuskäytännössä on katsottu työnantajalla olleen oikeus päättää työsopimus ilman varoitusten menettelyä, kun työntekijä oli lähettänyt työtovereilleen sopimattoman ja uhkaavan sähköpostiviestin (TT 2014:129). Oikeus työsopimuksen päättämiseen ilman varoitusten menettelyä on ollut myös tapauksessa, jossa

¹³ Koskinen, Seppo. 2004. Velvollisuus antaa varoitus työsopimuksen irtisanomisen edellytyksenä, s. 8–9. Edilex 18.6.2004. <https://www.edilex.fi/artikkelit/1324.pdf>

työntekijä oli kohdistanut työnjohtajaan voimakasta loukkaavaa kielenkäyttöä ja samalla tuupannut työnjohtajaa hartioista (TT 2007:52). Toisaalta oikeuskäytännössä (TT 2015:17) on katsottu, että moitittavakaan käyttäytyminen ei kuitenkaan lähtökohtaisesti oikeuta työsuhteen päättämiseen silloin, kun kysymys on ainutkertaisista tai yksittäisistä tapahtumista. Vasta toistuessaan varoituksesta huolimatta tällainen menettely tulee kysymykseen työsuhteen irtisanomisperusteena. Esimerkiksi työntekijän esittämät halventavat huomautukset ja uhkailuja sisältäneet lausumat eivät ole muodostaneet erityisen painavaa syytä irtisanomiselle tapauksessa, jossa lausumia ei pidetty todella vakavasti otettavina (TT 1982:185). Työnantajalla on työturvallisuuslain (738/2002) 28 §:n nojalla velvollisuus selvittää ja puuttua kiusaamistapauksiin työpaikalla (KKO 2014:44).

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2014-129 olosuhteita kokonaisuutena arvioiden, että työnantajalla oli asialliset perusteet ja painava syy päättää A:n työsuhte sopimattoman käyttäytymisen ja lojaliteettivelvollisuuden rikkomisen johdosta varoitusten menettelyä käyttämättä. Ratkaisussa katsottiin, että A:n viaksi yksittäisinä rikkomuksina jäi uhkaavan sähköpostin lähettäminen työtovereille ja luottamuksellisten tietojen antaminen ulkopuoliselle työpaikan kulunvalvonnan tietokannasta. Lisäksi A:n esiintyminen ja menettelytavat työpaikalla olivat yleisemminkin vakavasti häirinneet työpaikan työilmapiiriä. A:n menettely oli ollut myös vastoin hänen tehtäviään ja asemaansa turvallisuusvastaavana. A:n luottamusvaltuutettuna edustamien toimihenkilöiden enemmistö oli antanut suostumuksensa hänen irtisanomiseensa.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2012:89 oli kyse linja-autonkuljettajan lapseen kohdistamasta väkivaltaisesta käytöksestä. Kuljettaja oli ottanut matkustajana ollutta lasta kiinni takista lapsen käyttäytyttyä häiritsevästi. Vaikka kysymys oli yksittäistapauksesta eikä työntekijä ollut työsuhteensa aikana syyllystynyt muuhun moitittavaan menettelyyn, asiaa kokonaisuutena arvioiden kuljettajan menettelyä oli pidettävä hyvin moitittavana työsopimuksesta johtuvan velvoitteen rikkomisena. Työnantajalla oli ollut irtisanomissuojasopimuksen mukainen peruste irtisanoa työntekijän työsopimus ilman varoitusta.

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 5 momentti, jossa säädetään irtisanomisesta ilman sitä edeltävää varoitusta, on kirjoitettu työnantajalähtöisesti. Työsopimuslain esitöissä¹⁴ säännöstä on kuitenkin perusteltu työntekijän näkökulmasta mainitsemalla, että varoitusta ei edellytetä, jos työntekijän olisi tullut itsekkin ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että tämä lähtökohta voi tarkoittaa samalla sitä, että esimerkiksi johtavassa asemassa olevan henkilön tulee muuta työntekijää selkeämmin ymmärtää menettelynsä moitittavuus. Johtavassa asemassa oleva työnantajan edustaja esimerkiksi yleensä antaa alaiselleen varoituksen, mikä sekin edellyttää hänen ymmärtävän erilaisten menettelyjen sallittavuuden.¹⁵

¹⁴ HE 157/2000 vp, s. 101.

¹⁵ Koskinen, Seppo. 2004. Velvollisuus antaa varoitus työsopimuksen irtisanomisen edellytyksenä, s. 4. Edilex. 18.6.2004. <https://www.edilex.fi/artikkelit/1324.pdf>

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että varoituksen tarpeellisuutta harkittaessa ei ole riittävää arvioida pelkästään sitä, ymmärsikö työntekijä menettelynsä moitittavuuden. Menettelyn vakavuutta saatetaan joutua arvioimaan tästä erillisenä kysymyksenä.¹⁶

2.2.4.7 Työsopimuksen purkamisen ja irtisanomisen eroista

Korkeimman oikeuden ratkaisussa (KKO 2012:89, kohta 10 ja KKO 2016:62, kohta 7) todetaan, että työsopimuksen irtisanomisen ja purkamisen perusteet ovat samankaltaisia, mutta niiden välillä on aste-ero. Työsopimuksen purkamisen perusteena olevien syiden tulee olla painavampia kuin työsopimuksen irtisanomiseen oikeuttavien perusteiden. Saman tyyppinen menettely voi siten vähäisemmässä tekemuodossa oikeuttaa vain työsopimuksen irtisanomiseen ja vakavammassa tapauksessa purkamiseen.

Korkein oikeus toteaa ratkaisussaan KKO 2016:62, että työsopimuksen purkaminen on työsopimuksen poikkeuksellinen päättämistapa (korkeimman oikeuden ratkaisun kohta 12). Työsopimuksen purkaminen edellyttää painavampaa perustetta kuin työsopimuksen irtisanominen. Purkaminen edellyttää työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkomista niin vakavalla tavalla, että työnantajalta ei voida kohtuudella vaatia työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Sopijapuolen menettelyn on tällöin täytynyt loukata toista sopijapuolta niin syvästi, että tämän ei kohtuudella voida edellyttää sietävän sopimusloukkausta, vaan tällä on oikeus päättää sopimussuhde välittömästi vaikutuksin (HE 157/2000 vp, s. 109–110).

Lisäksi työsopimuksen päättämisedellytyksiä on tarkasteltava kokonaisarvioinnilla, jossa voidaan kiinnittää huomiota muun muassa rikkomuksen vakavuuteen ja vaikutuksiin, työntekijän suhtautumiseen tekoonsa, työn luonteeseen ja sen mahdollisiin erityispiirteisiin sekä työntekijän ja työnantajan olosuhteisiin ja asemaan kussakin sopimussuhteessa (KKO 2012:89, kohta 10 sekä HE 157/2000 vp s. 98 ja 110). Vasta kokonaisarvioinnin jälkeen voidaan päätellä, onko työnantajalla oikeus purkaa työsopimus tai oikeus irtisanoa se päättymään irtisanomisajan jälkeen varoitusta antamatta vai edellyttääkö irtisanominen sitä, että työntekijää on aikaisemmin varoitettu vastaavan kaltaisesta menettelystä. Kokonaisarviointi voi johtaa siihenkin, että työsopimuksen päättämisperuste ei täyty ollenkaan (KKO 2016:62, kohta 13).

Ratkaisussa KKO 2016:62 korkein oikeus katsoi, että vailla taloudellista arvoa olevien, jätteen luokiteltujen kahden hedelmän ottaminen ei ole ollut niin vakavana pidettävä rikkomus, että kassatyöntekijänä työskennelleen A:n työsopimuksen välittömään purkamiseen olisi ollut työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettu erittäin painava syy tai että työsopimuksen irtisanomiseenkaan ilman aikaisempaa vastaavan kaltaisesta menettelystä annettua varoitusta olisi ollut mainitun lain 7 luvun 1 §:n mukainen asiallinen ja painava syy (korkeimman oikeuden ratkaisun kohta 18).

Tapauksessa KKO 2012:91 työntekijä A on harjoittanut autojen myyntiin liittyvää toimintaa, mitä korkein oikeus piti työnantajan kanssa kilpailevana toimintana. Kilpaileva toiminta oli vastoin yrityksen ohjeita. Merkitystä annettiin myös sille, että kilpailevasta toiminnasta pidättäytyminen oli osa työntekijän uskollisuusvelvollisuutta, millä katsottiin olevan korostunut merkitys A:n esimiesaseman johdosta (korkeimman oikeuden ratkaisun kohdat 16 ja 17). Korkein oikeus katsoi toiminnan merkitsevän laista johtuvia työsuhteeseen olennaisesti

¹⁶ Koskinen, Seppo. 2014. Alaisen harjoittama esimiehen kiusaaminen ja muu sopimaton käyttäytyminen työsopimuksen päättämisperusteena. Edilex. 17.2.2014. <https://www.edilex.fi/artikkelit/12471.pdf>

vaikuttavien velvoitteiden rikkomista. A:n kilpaileva toiminta ei kuitenkaan ollut laajaa eikä työnantajan kannalta erityisen vahingollista, joten rikkomista ei ollut pidettävä niin vakavana, että yhtiöllä olisi ollut erittäin painava syy purkaa A:n työsopimus irtisanomisaikaa noudattamatta. (korkeimman oikeuden ratkaisun kohta 22)

Tapauksessa KKO 2012:89 oli kyse lentoyhtiössä matkustamohenkilökunnan esimiehenä toimineen purseri A:n toiminnasta. Purseri oli yhtiön työohjeiden vastaisesti ottanut lentokoneesta mukaansa matkustajatarjoiluun tarkoitettuja alkoholijuomia sekä laiminlyönyt tullihallituksen määräysten ja yhtiön ohjeiden mukaisen tullausilmoituksen tekemisen mukanaan tuomistaan savukkeista. Arvioidessaan, oliko lentoyhtiöllä ollut A:n työsopimuksen purkamiseen työsopimuslain edellyttämä erittäin painava syy, korkein oikeus kiinnitti huomiota siihen, että A:n rikkomus oli laadultaan sikäli vakava, että se osoitti epärehellisyyttä työnantajaa kohtaan. Lisäksi rikkomus oli tehty esimiesasemassa, mihin liittyy erityisiä luottamuksen vaatimuksia. Nämä seikat puolsivat sitä, ettei A voinut jatkaa purserin tehtävässä matkustamohenkilökunnan esimiehenä. (korkeimman oikeuden ratkaisun kohta 18) Korkein oikeus kuitenkin arvioi työsopimuksen purkamisen edellytysten osalta myös sitä, oliko A:n menettely edellyttänyt hänen työsuhteensa välitöntä päättämistä mainituissa oloissa. Korkein oikeus totesi, että oletettavasti kyseinen lentoyhtiö suurena työnantajana olisi voinut sijoittaa A:n irtisanomisajaksi tilapäisesti muihin tehtäviin kuin esimiestehtäviin tai muuten erityistä luottamusta vaativiin tehtäviin organisaatiossaan. A oli ollut yhtiön palveluksessa noin 30 vuotta ja purserinakin lähes 10 vuotta. Purkamisen perusteena oli ollut yhdellä lennolla tehty rikkomus ja epärehellisen menettelyn taloudellinen merkitys oli ollut hyvin vähäinen. Menettelyllä ei ollut myöskään vaikutusta purserin lentoturvallisuustehtäviin, jotka ovat yhtiön toiminnan kannalta purserin tärkeimpiä tehtäviä. Arvioinnin kohteena olevalla A:n tekemällä rikkeellä ei myöskään ollut vaikutusta lentoyhtiön asiakkaisiin eikä se ollut muullakaan tavalla vaarantanut yhtiön tulevaa toimintaa. (korkeimman oikeuden ratkaisun kohta 19) Korkein oikeus päätyi kokonaisarvioinnissa siihen, ettei lentoyhtiö ollut esittänyt sellaista erittäin painavaa syytä, jonka vuoksi yhtiöltä ei olisi kohtuudella voitu edellyttää A:n työsopimuksen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Lentoyhtiöllä työnantajana ei siten ollut perustetta purkaa purserin työsopimusta. (korkeimman oikeuden ratkaisun kohta 20)

Oikeuskirjallisuudessa edellä mainittuun korkeimman oikeuden ratkaisuun on kiinnitetty huomiota siltä osin, että tapauksessa kriteeriä ”edes irtisanomisajan pituista aikaa” arvioitiin tässä ratkaisussa konkreettisesti ja sille annettiin sisältöä nimenomaan tarkastelemalla jatkamismahdollisuuksia työnantajan näkökulmasta. Tämä eroaa saman kirjoittajan työtuomioistuimen ratkaisuja koskevasta havainnosta, jonka mukaan ratkaisujen kokonaisarvioinnissa ei pääosin ole lainkaan tarkasteltu työnantajan asemaa ja olosuhteita.¹⁷

2.2.4.8 Työehtosopimuksien määräyksiä koskevat menettelyvirheet

Myös työehtosopimukseen voi sisältyä määräyksiä, joita on noudatettava työsuhteen päättämistä arvioitaessa tai sitä päätettäessä. Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2021:65 oli kysymys työehtosopimuksen osana noudatettavan päihdepolitiikkasopimuksen ehdon noudattamisesta. Ehdon mukaan varoituksen ja siihen sisältyvän hoitoon hakeutumiskehotuksen lisäksi oli aina ryhdyttävä alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjää koskevan hoitoonohjausta koskevan sopimuksen mukaisiin toimenpiteisiin työntekijän ohjaamiseksi hoitoon. Hoitoonohjaussopimuksen mukaan hoitoon ohjauksen toteuttamisesta huolehtivien oli pyrittävä

¹⁷ Paanetoja, Jaana. 2014. Työsopimuksen irtisanomis- ja purkamisperusteen rajankäynti. Defensor Legis 4/2014: 512–534, erit. s. 531–532. https://www.edilex.fi/defensor_legis/140510003.pdf

siihen, että päihdeongelmainen ohjattiin hoitoon ennen päihteiden ongelmakäytöstä aiheutuvia kurinpidollisia toimia. Työnantajan ei ollut näytetty ryhtyneen hoitoonohjaussopimuksen mukaisiin toimenpiteisiin työntekijä A:n ohjaamiseksi hoitoon. Työnantaja ei ollut riittävällä tavalla pyrkinyt huolehtimaan siitä, että A ohjataan hoitoon ennen päihteiden ongelmakäytöstä aiheutuvia kurinpidollisia toimia. Siten työnantajalla ei ollut asiallista ja painavaa syytä edes irtisanoa A:n työsopimusta, vaan hänelle olisi tullut antaa ensin työsuhteen jatkamisen ehtona hoitoonohjaus työehtosopimuksessa edellytetyllä tavalla. Työnantaja velvoitettiin maksamaan työntekijälle irtisanomisajan palkka ja korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2021:29 laivalla työskennelleen työntekijän työsopimus oli irtisanottu alkoholin käytön takia hänen puhallettuaan aluksen koko miehistöä koskeneessa puhallustestauksessa 0,26 promillea. Aluksella oli työaikana nollatoleranssi. Työntekijä oli jo aiemmin saanut alkoholin käytöstä kirjallisen varoituksen. Varoituksen voimassaolo oli työehtosopimuksessa rajattu 12 kuukauteen, eikä työntekijälle aiemmin annettu varoitus ollut enää voimassa. Aiemmalle varoitukselle ei siten annettu merkitystä työsopimuksen päättämisen työehtosopimuksenmukaisuutta arvioitaessa.

Edellä mainitussa tapauksessa työntekijä oli aiemman alkoholin käyttönsä johdosta osallistunut hoitoonohjaussopimuksen mukaiseen hoitoon, joka oli päättynyt 13 päivää ennen hänen työsopimuksensa irtisanomiseen johtaneita tapahtumia. Työnantajan mukaan hoito oli katsottava uuden päihtymystapauksen johdosta tuloksettomaksi eikä työsuhteen jatkamiselle tämän vuoksi ollut edellytyksiä. Työtuomioistuin katsoi kuitenkin, että vuoden mittainen hoitajakso oli selvityksen perusteella sujunut moitteettomasti, eikä yksittäisen tapauksen voitu katsoa luotettavalla tavalla osoittaneen hoidon tuloksettomuutta työehtosopimuksessa tarkoitetulla tavalla. Työtuomioistuin ei pitänyt työntekijän sinänsä moitittavaa menettelyä niin vakavana, että työsopimus olisi voitu päättää ilman varoitusta.

2.2.5 Työttömyysturva

Työttömäksi jääneen ja työnhakijaksi työvoimaviranomaiselle ilmoittautuneen henkilön oikeudesta työttömyysetuuteen säädetään työttömyysturvalaissa (1290/2002). Työnhakijalla, joka ilman pätevää syytä on eronnut työstään tai joka on itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 45 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen. Jos työ olisi kestänyt enintään viisi päivää, oikeutta työttömyysetuuteen ei ole 30 päivän ajalta.

Työsuhteen päättymisen perusteella asetettavaa korvauksetonta määräaika eli niin sanottua karenssia koskevaa työttömyysturvalain säännöstä ei sovelleta, jos työntekijä on irtisanottu työsopimuslaissa tarkoitetuista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä tai jos työsuhde päättyy työsopimuksen määräaikaisuuden takia.

Muissa työsuhteen päättymiseen liittyvissä tilanteissa työvoimaviranomainen ratkaisee, onko työsuhde päättynyt työnhakijan sellaisen menettelyn takia, jota on pidettävä työvoimapolitiittisesti arvioituna moitittavana. Jos työntekijä ei ole menetellyt moitittavasti, korvauksetonta määräaika ei aseteta, vaikka työsuhteen päättymisen johtuisi työntekijästä. Työvoimaviranomainen ei arvioi sitä, onko työnantajalla ollut työlainsäädännössä tarkoitetut perusteet työsuhteen päättämiseen.

2.2.6 Tilastollista tarkastelua

Silloin kun työnantaja päättää työntekijän työsuhteen, työntekijä ei välttämättä ole voinut varautua alkavaan työttömyyteen. Myöskään uuden työn alkamisesta ei välttämättä ole varmuutta silloinkaan, kun henkilöllä on hyvät edellytykset työllistyä uudelleen. Tästä syystä on oletettavaa, että ainakin suurin osa näistä työnsä menettäneistä työntekijöistä ilmoittautuu työnhakijaksi työvoimaviranomaiselle. Tämän oletuksen perusteella seuraavassa on käytetty työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmästä ilmeneviä tietoja työnhakijoiden työttömyysjaksoa edeltävän työn kestosta ja päättymisyydestä. Muuta tilastotietoa ei ole käytettävissä, koska Suomessa ei tilastoida kattavasti työsuhteen päättymisyyttä.

Vuonna 2023 alkaneista työttömyysjaksoista arviolta noin 14 600¹⁸ johtui työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmään merkittyjen tietojen perusteella siitä, että työnhakijan työsuhteen kesto oli purettu koeaikana. Näissä tilanteissa työsuhteen kesto oli kirjattu enintään kuusi kuukautta. Lisäksi merkintöjen perusteella noin 550 työnhakijan työsuhteen kesto oli purettu koeaikana, mutta työsuhteen kesto oli merkitty yli kuusi kuukautta. Koska koeajan pituus voi työsuhteen kestoiksi olla lähtökohtaisesti enintään kuusi kuukautta, ellei kyse ole koeajan pidentämisestä, viimeksi mainitut tilanteet lienee ainakin osittain kirjattu virheellisesti.

Työnantajan individuaaliperusteella tekemiä työsuhteen irtisanomisia tai purkuja oli työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmään merkittyjen, muiden kuin työvoimapolitiittisten lausuntojen määrään perustuvien tietojen perusteella vuonna 2023 arviolta noin 12 400. Näistä työsuhteiden kesto päättyi kestoitettuna enintään kuusi kuukautta arviolta noin 4 600 kertaa. Työsuhteen kesto oli merkitty yli kuusi kuukautta noin 7 700 tapauksessa. Lukuihin sisältyy varauksia paitsi mahdollisten puutteellisten tai virheellisten merkintöjen takia, kuten myös sen vuoksi, että tietojärjestelmästä ilmenevien tietojen perusteella työnhakija ei tiennyt tai ei kertonut työ- ja elinkeinohallinnon verkkopalvelussa työsuhteen päättymisyyttä eikä tätä myöhemminkään kirjattu tietojärjestelmään, noin 10 100 tapauksessa.

Koska työsuhteen irtisanomiseen liittyvien työvoimapolitiittisten lausuntojen määrään perusteella korvauksettomia määräaikoja asetettiin vuonna 2023 arviolta noin 18 300, valtaosa edellä mainituista noin 10 100 tapauksesta olisi tämän perusteella arvioituna henkilön perustuvan irtisanomisen takia työttömäksi jääneitä.

Työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmästä ilmenee myös, että työsuhteen päättymiseen liittyviä korvauksettomia määräaikoja asetettiin vuonna 2023 noin 40 100 työnhakijalle. Valtaosa näistä korvauksettomista määräajoista oli kestoaltaan 45 päivää, ja vain alle 10 oli kestoaltaan 30 päivää.¹⁹

Osa henkilöistä, jotka jäivät vuonna 2023 työttömiksi työnantajan irtisanottua työsuhteen tai purettua sen koeaikana, osallistui työttömyysturvalaissa tarkoitettuihin työllistymistä

¹⁸ Arvioon sisältyy varauksia. Merkittävä osa työnhakijoista ilmoittautuu työnhakijaksi työ- ja elinkeinohallinnon verkkopalvelun kautta. Palvelussa henkilölle esitettävien kysymysten muotoilusta johtuu, että arvioissa voi olla mukana myös työntekijän tekemiä koeaikapurkuja. Lisäksi merkitystä on sillä, ovatko kaikki merkinnät tietojärjestelmässä oikein. Tästä ei ole voitu varmistua.

¹⁹ Korvauksettomia määräaikoja koskeviin työvoimapolitiittisiin lausuntoihin kirjattujen perustelutekstien mukaan arviolta noin 5 500 tilanteessa kyse oli koeaikapurusta, 18 300 tilanteessa työsuhteen irtisanomisesta ja 800 tilanteessa työsuhteiden päättyi muusta syystä.

edistäviin palveluihin ennen esimerkiksi seuraavaa yli kaksi viikkoa kestävää kokoaikaista työjaksoa. Työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmästä ilmenevien tietojen mukaan koeaikapurun jälkeen palveluun osallistuneita oli arviolta noin 4 100 ja työsopimuksen irtisanomisen jälkeen palveluun osallistuneita arviolta noin 2 400. Palvelun keskimääräinen kesto oli molemmissa ryhmissä arviolta 129 päivää. Erityisesti työttömyysetuudella tuettu omaehtoinen opiskelu, työttömyysetuudella tuettu kotoutumiskoulutus ja työvoimakoulutus voivat olla pitkäkestoisia palveluja, ja vaikuttavat palveluiden keston keskiarvoon tässä merkittävästi.

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.

Työntekijään liittyvästä syystä irtisanottujen työttömyysjaksoja päättyi ennen kuin työttömyys oli kestänyt kolme kuukautta hieman vähemmän kuin muusta syystä työttömänä olevilla (työntekijään liittyvästä syystä irtisanotut edellä mainittu 25 prosenttia ja muut työttömät arviolta 29 prosenttia). Työntekijään liittyvästä syystä irtisanottujen henkilöiden työttömyys pitkittyi käytettävissä olevien tietojen mukaan yli vuoden kestäväksi hieman useammin kuin muilla työttömäksi jääneillä.

Riski pitkäaikaistyöttömyydestä (eli työttömyys kestää yli vuoden) oli vuonna 2024 työntekijään liittyvästä syystä irtisanottujen henkilöiden kohdalla arviolta noin viisi prosenttiyksikköä suurempi kuin muusta syystä työttömänä olevilla (työntekijään liittyvästä syystä irtisanotut arviolta 33 prosenttia ja muut työttömät arviolta 38 prosenttia). Edellä mainittuihin arvioihin liittyy merkittäviä lähdetietojen oikeellisuutta ja mahdollisia puutteita koskevia varauksia.

OECD:n Employment Protection Legislation (EPL) -indikaattorissa (versio 4, kohta 5d) on vertailtu henkilöperusteisen irtisanomisen ehtoja OECD-maiden välillä. Vertailun perusteella Suomessa henkilöperusteisen irtisanomisen ehdot ovat verrattain tiukat. Vertailun mukaan ne ovat viidenneksi tiukimmat OECD:ssä jaetulla sijalla Ruotsin ja Portugalin kanssa. EU-maista tiukemmat ehdot ovat Norjassa ja Espanjassa.

2.3 Kansainväliset velvoitteet

2.3.1 Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus työnantajan toimesta tapahtuvasta palvelussuhteen päättämisestä

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimuksessa nro 158 työnantajan toimesta tapahtuvasta palvelussuhteen päättämisestä säädetään edellytyksistä palvelussuhteen päättämiselle. Sopimuksen 4 artiklan mukaan palvelussuhdetta ei saa päättää, ellei siihen ole työntekijän taitoon tai käytökseen taikka yrityksen, laitoksen tai toimipaikan toimintaedellytyksiin liittyvää pätevää perustetta.

Sopimuksen 5 artikla sisältää esimerkinomaisen listauksen perusteista, joita ei pidetä pätevinä perusteina palvelussuhteen päättämiseen. Näitä perusteita ovat muun muassa ammattiyhdistykseen kuuluminen, työntekijän edustajana toimiminen, oikeudenkäynti työnantajaa vastaan, rotu, ihonväri, sukupuoli, perhesuhteet, perheenhuoltovelvollisuudet, raskaus, uskonto, poliittinen mielipide, kansallinen tai yhteiskunnallinen alkuperä sekä poissaolo työstä äitiysloman aikana. Lisäksi 6 artiklan mukaan sairauden tai vamman aiheuttama tilapäinen poissaolo työstä ei ole pätevä peruste palvelussuhteen päättämiselle.

Edellä mainitut vaatimukset ovat olleet pohjana työsopimuslain 7 luvun 2 §:n säännöksille. Kaikkia yleissopimuksen vaatimuksia ei ole nimenomaisesti toistettu kansallisissa säädöksissä. Nykyisin työsopimuslaissa ei säädetä nimenomaisesti siitä, että työntekijöiden edustajana nykyisin tai aiemmin toimimista tai sellaiseksi pyrkimistä ei voida pitää hyväksyttävänä irtisanomisperusteena. Tällaista syytä ei ole kuitenkaan pidetty työsopimuslain soveltamiskäytännössä hyväksyttävänä irtisanomisperusteena. Suomessa asiasta on myös sovittu keskusjärjestösopimuksilla tai toimialaliittojen välillä.

Yleissopimuksen nro 158 mukaan työntekijän palvelussuhdetta ei saa päättää myöskään työntekijän käytökseen tai työsuoritukseen liittyvillä perusteilla, ennen kuin hänellä on ollut tilaisuus puolustautua esitettyjä syytöksiä vastaan lukuun ottamatta tapauksia, joissa työnantajan ei kohtuudella voida edellyttää antavan työntekijälle tätä tilaisuutta (7 artikla).

ILO:n suositus nro 166 koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä. Suosituksessa edellytetään varoituksen antamista kirjallisesti. Jos kysymyksessä on sellainen työntekijän menettelyvirhe, joka ainoastaan toistettuna oikeuttaa työsuhteen päättämiseen, palvelussuhdetta ei suosituksen mukaan saa päättää, ennen kuin asiasta on annettu kirjallinen varoitus työntekijälle. Vastaavaa menettelyä on suosituksen mukaan noudatettava, jos työnantaja on tyytymätön työsuorituksiin (suosituksen 7 ja 8 kohta). Työsuhteen päättämisestä olisi suosituksen mukaan annettava kirjallinen ilmoitus, josta pyydetessä tulisi käydä ilmi myös irtisanomisen syy.

ILO:n yleissopimusten ja suositusten soveltamista käsittelevä asiantuntijakomitea on useita kertoja todennut, että yleissopimuksen määräysten kulmakivenä on tarve perustaa työsuhteen päättäminen pätevään syyhyn. Asiantuntijakomitean mukaan työstä suoriutumiseen liittyvät puutteet voivat koskea puutteellista osaamista tai muutoin heikkoa suoriutumista työstä. Ammattiin liittyvää epäasiallista käytöstä voi olla työtehtävien laiminlyönti tai työsuojelumääräysten ja muiden työsäntöjen rikkominen, oikeutettujen käskyjen noudattamatta jättäminen, perusteettomat työstä poissaolot sekä myöhästymiset.

Epäsopivaa käytöstä voi olla sääntöjen vastainen käytös, väkivalta, loukkaava kielenkäyttö, työpaikan rauhan ja järjestyksen häiritseminen, työhön saapuminen päihtyneenä tai huumeiden vaikutuksen alaisena taikka päihteiden nauttiminen työpaikalla, epärehellinen tai epäluotettava käytös, kuten petos, luottamusaseman väärinkäyttö tai varkaus, taikka epälojaali käytös, kuten liikesalaisuuden oikeudetön käyttö tai yrityksen omaisuuden vahingoittaminen. Eräiden epäsopevan käytöksen muotojen tulee olla tavanomaisia tai toistuvia, jotta ne oikeuttaisivat irtisanomiseen. Tällaisia ovat esimerkiksi työstä poissaolo ja myöhästyminen sekä työhön saapuminen päihtyneenä.

ILO:n työsuhteen päättämistä koskevan yleissopimuksen nro 158 (1982) valmistelussa tarkoitettiin, että päteväksi syyksi työntekijästä johtuvalle irtisanomiselle voitaisiin katsoa vain sellainen työntekijästä johtuva syy, jolla on vaikutusta työntekijän työhön tai työympäristöön.²⁰

Sopimuksen 12 artiklan mukaan työntekijällä, jonka palvelussuhde on päätetty, tulee olla oikeus kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti saada muun muassa

²⁰ International Labour Conference 82nd Session 1995, Protection Against Unjustified Dismissal, kohta 79. [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1995-82-4B\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1995-82-4B).pdf)

työttömyysvakuutusetuuksia tai -korvauksia tai muuta sosiaaliturvaa niillä tavanmukaisilla ehdoilla, joilla näitä etuuksia myönnetään.

2.3.2 Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja

Uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan (SopS 78/2002 ja 80/2002) tehtävänä on turvata ja edistää sosiaalisia oikeuksia Euroopassa. Peruskirjan artikla 24 koskee oikeutta suojeluun työsuhteen päättämisen yhteydessä. Sen mukaan sopimuspuolet sitoutuvat tunnustamaan kaikkien työntekijöiden oikeuden siihen, ettei heidän työsuhdettaan voida päättää ilman pätevää syytä, joka liittyy heidän työkykyynsä tai käytökseensä taikka joka perustuu yrityksen, laitoksen tai yksikön toimintaedellytyksiin. Lisäksi artikla turvaa niiden työntekijöiden, joiden työsuhde on päätetty ilman pätevää syytä, oikeuden riittävään korvaukseen tai muuhun asianmukaiseen hyvitykseen. Suomi on ratifioinut kyseisen artiklan.

Artiklan 24 määräyksiä tarkennetaan uudistetun sosiaalisen peruskirjan II osan 24 artiklassa. Artiklan 3 kohdassa luetellaan syitä, joiden erityisesti ei voida katsoa olevan päteviä syitä työsuhteen irtisanomiselle 24 artiklaa sovellettaessa. Tällaisia syitä ovat muun muassa ammattijärjestön jäsenyys, toimiminen työntekijöiden edustajana, osallistuminen työnantajaa vastaan käytävään oikeudenkäyntiin, rotu, ihonväri, sukupuoli, siviilisääty, perheenhuoltovelvollisuudet, raskaus, uskonto, poliittinen mielipide, kansallinen alkuperä tai yhteiskunnallinen alkuperä, äitiysloma tai vanhempainloma sekä tilapäinen poissaolo työstä sairauden tai vamman vuoksi.

Myös seuraaviin uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan artikloihin sisältyy määräyksiä työntekijän korotetusta irtisanomissuojasta: 1 artiklan 2 kohta, 4 artiklan 3 kohta, 20 artikla (syrjintä), 5 artikla (ammattiyhdistystoiminta), 6 artiklan 4 kohta (lakkoon osallistuminen), 8 artiklan 2 kohta (äitiys), 15 artikla (vammainen), 27 artikla (perhevastuut) ja 28 artikla (työntekijöiden edustaminen).

Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitean tulkintakäytännön mukaan työsuhteen päättämiseksi voidaan katsoa olevan pätevä syy esimerkiksi silloin, kun työntekijä saa vankeustuomion työhön liittyvästä rikoksesta. Myös muusta rikoksesta saatu vankeustuomio voi olla pätevä peruste, jos rangaistuksen kesto tekee työsuhteen jatkamisen mahdottomaksi.²¹ Työntekijän ikä ei ole pätevä irtisanomisperuste, ellei kyse ole eläkeiän saavuttamisesta.²² Sairauden tai vamman osalta komitean arvioinnissa on kiinnitetty huomiota siihen, onko työnantajalla velvollisuus tarjota muuta työtä, jos työntekijä kykenee kevyempään työhön. Poissaolo voi olla irtisanomisperuste, jos se vakavasti häiritsee työnantajan toimintaa ja tilalle palkataan uusi kokoaikainen työntekijä. Työtapaturmien ja ammattitautien uhreille on tarvittaessa annettava lisäsuojaa.²³

2.3.3 Euroopan unionin perusoikeuskirja

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 30 artiklan mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus suojaan perusteettomalta irtisanomiselta unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti. Perusoikeuskirjalla on sama oikeudellinen arvo ja asema kuin unionin

²¹ Conclusions 2005, Estonia, <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2005/def/EST/24//EN>.

²² Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, 2008, s. 334.

²³ Conclusions 2016, Latvia, <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2016/def/LVA/24//EN>.

perussopimuksilla, eli sen määräykset sitovat kansallisia viranomaisia ja ne tulee ottaa huomioon viranomaistoiminnassa.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Muutosten tavoitteena on alentaa irtisanomisen kynnystä työntekijän henkilöön liittyvissä irtisanomistilanteissa. Muutoksella tavoitellaan työllistämiskyvyn paranemista erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Yritysten näkökulmasta esityksen tavoitteena on parantaa tuottavuutta lisäämällä kohtuullisesti työvoiman vaihtuvuutta vaarantamatta kuitenkaan perusteettomasti työntekijöiden työsuhdeturvaa.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

4.1.1 Työsopimuksen irtisanomisperusteet

Työnantajan oikeutta irtisanoa työsopimus työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella on rajoitettu työsopimuslaissa ja erityisopimuslaissa. Irtisanominen on mahdollista vain työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilönsä liittyvästä *asiallisesta* ja *painavasta* syystä. Sellaisena pidetään työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen *olennaisesti* vaikuttavien velvoitteiden *vakavaa* rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten *olennaista* muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Irtisanomissuojan tarkoituksena on suojata sopimuksen jatkumista alkuperäisen tarkoituksensa mukaisesti siihen saakka, kun sopimussuhteen jatkumisen edellytykset ovat olemassa. Irtisanomisen rajoitukset asettavat työnantajalle velvollisuuden sietää työntekijän sopimuksen vastaista menettelyä tai työntekijän olosuhteiden muutoksesta aiheutuvaa ”haittaa” siihen määrään asti, joka on sopijapuolten asema kokonaisuudessaan huomioon ottaen kohtuullista²⁴.

Irtisanomiselta edellytetty *painavan syyn vaatimus* yhdistettynä siihen vaatimukseen, että irtisanomisen taustalla on oltava työsuhteeseen *olennaisesti* vaikuttavien velvoitteiden *vakava* laiminlyönti, on nostanut työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomiskynnyksen verraten korkealle. Työnantajan rajoitettu mahdollisuus irtautua työsopimuksesta sellaisessa tilanteessa, jossa työntekijä ei toimi työsuhteeseen liittyvien vaatimusten mukaisesti, voi vaikuttaa kielteisesti työnantajan arvioon mahdollisuuksista rekrytoida uusia työntekijöitä.

Työsopimuslaissa ja erityisopimuslaissa säädettyjä työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita muutettaisiin siten, että jatkossa asiallinen syy olisi työnantajalle riittävä peruste päättää työsopimus. Irtisanomisperusteena olevalta seikalta ei edellytettäisi enää sellaista vakavuutta, että sitä olisi pidettävä painavana. Asiallisena irtisanomisperusteena pidettäisiin työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä sekä työntekijän henkilöön liittyvien

²⁴ Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja. 2012. Työsopimusoikeus. s. 498. Talentum.

työntekoaedellytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Irtisanomisperusteena olevan seikan tulisi olla sellainen, että työsuhteen päättymisen voidaan katsoa olevan asiallinen seuraus työntekijän puolella olevasta sopimusrikkomuksesta tai olosuhteiden muutoksesta. Irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaisiin kokonaisharkinnalla, jossa otettaisiin huomioon sekä työnantajan että työntekijän menettelyyn ja olosuhteisiin liittyviä seikkoja.

Ennen kuin työnantaja irtisanoa työntekijän hänen työntekoaedellytystensä muuttumiseen liittyvällä perusteella, työnantajan olisi selvitettävä, voidaanko irtisanominen välttää siirtämällä työntekijä muihin tehtäviin. Muissa tilanteissa tätä ei enää edellytetä.

Esitettyjä muutoksia valmisteltaessa on arvioitu työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen suhdetta muihin työsopimuksen päättämisperusteisiin. Työsopimus voidaan purkaa koeajan kuluessa. Lisäksi työsopimus voidaan irtisanoa työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella sen jälkeen, kun työntekijälle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Irtisanominen olisi mahdollista tietyin työsopimuslaissa säädetyn edellytyksin myös ilman, että työntekijää on varoitettu tämän menettelystä. Tietyissä vakavimmissa tilanteissa työsuhte voidaan purkaa päättymään ilman irtisanomisaikaa.

Irtisanomisen ja purkamisen keskeinen ero liittyy työsuhteen päättämisperusteen painavuuteen ja irtisanomisajan edellyttämiseen. Jatkossa työntekijän irtisanomisessa olisi keskeistä sen arviointi, onko työsuhteen irtisanominen asiallinen seuraus työntekijän menettelylle. Viimeksi mainittu arviointi erottaisi irtisanomisen ja työsopimuksen purkamisen edellytyksiä, kun purkamisen syyn on oltava sellainen, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Työsuhteen irtisanomisperusteen arviointi eroaisi myös koeaikapurusta, jonka osalta edellytetään, ettei purkaa tehdä syrjivillä tai muuten koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.

Säännöksiin, jotka koskevat työsuhteen päättämistä koeaikana ja työsopimuksen purkamista, ei esitetä muutoksia. Myöskään taloudellisiin tai tuotannollisiin syihin perustuvan irtisanomisen edellytyksiin ei esitetä muutoksia, mutta näitä koskevaa sääntelyä muutettaisiin lakiteknisesti.

Työsuhteessa noudatettava lojaliteettiperiaate tarkoittaa, että sekä työntekijän että työnantajan tulee toimia toistensa etuja kunnioittaen ja edistää keskinäistä luottamusta. Lojaliteettiperiaate on keskeinen osa suomalaista työoikeutta ja sisältyy myös konkreettisina säännöksinä työlainsäädäntöön. Lojaliteettivelvollisuus ilmenee esimerkiksi työnantajan velvollisuutena huolehtia omalta osaltaan siitä, että työntekijä kykenee suoriutumaan työstään riittävällä tavalla. Työnantajan toimilla sille kuuluvien velvoitteiden täyttämiseksi on vaikutusta myös irtisanomisperusteen täyttymiseen käytännön soveltamistilanteissa.

4.1.2 Varoitus

Varoitusmenettelyn sisältöön ei esitetä muutoksia, mutta tätä koskevaa sääntelyä muutettaisiin lakiteknisesti.

4.1.3 Muutokset merityösopimuslakiin

Merityösopimuslain 8 lukuun esitetään vastaavia muutoksia kuin työsopimuslakiin.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Vaikutuksista yleisesti

Esitetyt muutokset vaikuttaisivat yleisesti irtisanomisperusteelta edellytettävien tosiseikkojen kokonaisarvioinnissa. Nykyään irtisanomisperusteelta edellytetään asiallisuutta ja painavuutta. Painavuuskriteeristä luopuminen voisi joissakin tilanteissa mahdollistaa työsopimuksen päättämisen olosuhteissa, joissa se ei nykyisin olisi mahdollista. Irtisanomiskynnys toisin sanoen laskisi muutoksen myötä.

Yleisen irtisanomiskynnykseen kohdistuvan vaikutuksen lisäksi esitetyillä muutoksilla on eräitä konkreettisempiakin vaikutuksia. Kokonaisharkinnassa huomioitavat seikat olisivat selkeämmin näkyvissä lain tasolla, mikä voi vaikuttaa irtisanomiskynnystä alentavasti. Irtisanomismenettelyä helpottaisi myös se, ettei työnantajalla olisi enää velvollisuutta selvittää mahdollisuutta tarjota työntekijälle muuta työtä, jos kyse on muuhun kuin työntekoedellytysten muuttumiseen liittyvästä tilanteesta.

Irtisanomiskynnyksen alentamisella voidaan purkaa työllistämisen esteitä, madaltaa työllistämiskynnystä ja siten vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Irtisanomiskynnyksen alentaminen edellä kuvatuin tavoin voi kohtuullisesti lisätä työvoiman vaihtuvuutta. Tällä arvioidaan olevan maltillisia yritysten tuottavuutta lisääviä vaikutuksia.

Henkilöperusteisia irtisanomistilanteita on työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilaston perusteella noin puolet vähemmän kuin tuotannollisella tai taloudellisella perusteella tehtyjä irtisanomisia. Työnantajan individuaaliperusteella suorittamia työsopimuksen irtisanomisia tai purkuja oli työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmään merkittyjen tietojen perusteella vuonna 2023 arviolta noin 12 400.

Vaikutukset kohdistuvat palkansaajien osalta kaikkiin työsuhteisiin, joita oli vuonna 2023 keskimäärin noin 2,1 miljoonaa. Muutokset eivät koskisi julkisella sektorilla työskentelevää noin 190 000 virkasuhteista työntekijää. Muutoksen ulkopuolelle jäisi tästä syystä valtaosa, yli 90 prosenttia, valtion henkilöstöstä, mutta lakiesitys vaikuttaisi kuitenkin enemmistöön kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista. Lakimuutosten vaikutusta ainakin lyhyellä aikavälillä rajoittavat kuitenkin eräät työehtosopimusmääräykset, joissa on sovittu irtisanomisperusteista. Tällaisia määräyksiä sisältyy muun muassa teollisuusaloilla tehtyihin työehtosopimuksiin. Tämän vuoksi esitetyt muutokset eivät välittömästi vaikuta kaikkiin palkansaajiin yksityisellä sektorilla, vaan niiden ulkopuolelle rajautuu vähintään joitain kymmeniä tuhansia työntekijöitä.

4.2.2 Taloudelliset vaikutukset

4.2.2.1 Vaikutukset kansantalouteen

Irtisanomiskynnyksen muuttamisella voi olla välillisiä kansantaloudellisia vaikutuksia pääasiassa tuottavuus- ja työllisyysvaikutusten kautta.

Vaikutusta työllisyyteen käsitellään tarkemmin omassa alaluvussa. Tässä arviossa perusolettama on, ettei esityksellä olisi erityistä työllisyysvaikutuksen kautta muodostuvaa kansantaloudellista vaikutusta, koska tutkimuskirjallisuuden perusteella ei voida luotettavasti esittää muutoksella olevan vähäistä suurempaa työllisyysvaikutusta. Kuten työllisyyttä koskevassa alaluvussa jäljempänä todetaan, tällaisen vaikutuksen olemassaolon mahdollisuutta

ei kuitenkaan voida poissulkea. Tässä alaluvussa käsitellään kansantaloudellisen vaikutuksen muodostumista tuottavuuden vahvistumisen seurauksena.

Työntekijän henkilöön perustuvan irtisanomisen syyt voivat liittyä esimerkiksi työhön tai sen muutokseen sopeutumattomuuteen. Nämä voivat johtua esimerkiksi kyvyttömyydestä omaksua uusia työmenetelmiä, vaikka asianmukainen perehdytys työhön olisi järjestetty. Tällaisissa tapauksissa henkilön tuottavuus ei ole ollut työnantajan tai tehtävän edellyttämällä tasolla, ja irtisanominen voi nostaa marginaalisesti yksikön tuottavuutta. Työmarkkinoiden näkökulmasta tällaiset irtisanotut henkilöt hakeutuvat osaamistaan paremmin vastaaviin tehtäviin, mutta tämä voi tapahtua viiveellä. Näin työvoiman kohdentuminen voi siirtymien kautta tehostua, vaikka tähän voi sisältyä myös työttömyysjaksoja. Lopputuloksena työntekijöiden tarkoituksenmukainen sijoittuminen eri työtehtäviin voi tehostua ja kasvattaa hieman tuottavuutta.

Työntekijästä johtuvan irtisanomisen helpottaminen lisää sekä irtisanomisia että rekrytointeja. Tämän seurauksena työvoiman kierto nopeutuu ja kohdentuminen eri työpaikoille muuttuu. Empiirisessä tutkimuskirjallisuudessa viitataan siihen, että tämän seurauksena tuottavuus kasvaisi, kun työvoima jakautuu nopeammin uudelleen työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin. Huonosti tuottavassa työssä oleva työvoima vapautuu nopeammin niiden yritysten käyttöön, joilla kysyntää on enemmän, mikä mahdollistaa toiminnan laajentamisen paremmin tuottavissa yrityksissä. Lisääntynyt liikkuvuus voi myös nopeuttaa uusien teknologioiden käyttöönottoa ja osaamisen leviämistä. Korkea irtisanomiskynnys voi puolestaan vähentää yritysten riskinottoa ja sitä kautta innovaatioiden syntyä.

Toisaalta yleisessä irtisanomissääntelyn vaikutuksia koskevassa tutkimuskirjallisuudessa on myös esitetty, että erityisesti talouskriisien yhteydessä irtisanomisten tiukempi sääntely voi säilyttää tuottavuutta pidemmällä aikavälillä, kun osaamista ei menetetä laajoilla irtisanomisilla (lyhytaikainen tuottavuushyöty) ja kasvu pääsee nopeammin käyntiin suhdanteen kääntyessä. Korkeampi irtisanomiskynnys voi myös lisätä yrityksen ja henkilöstön sitoutumista, inhimillisen pääoman kasvua ja sitä kautta parantaa tuottavuutta.²⁵

Keskeinen haaste aihepiiriä koskevan tutkimuskirjallisuuden soveltamisessa on se, ettei henkilöperusteista irtisanomista ole juurikaan tutkittu erillään muusta irtisanomiseen liittyvästä sääntelystä. Erityisesti siitä on paljon epävarmuutta, kuinka suuri taloudellinen merkitys henkilöperusteista irtisanomista koskevalla sääntelyllä on suhteessa muuhun työsuhdeturvaan liittyvään sääntelyyn.

Empiirisessä tutkimuksessa näyttö irtisanomissääntelyn tiukkuuden ja tuottavuuden välillä on melko vahvaa, joskaan ei täysin kiistatonta. Hyvin tiukka sääntely hidastaa työvoiman liikkuvuutta ja sitä kautta talouden uudistumista ja tuottavuuskasvua.²⁶ Yritysten sisäisen tuottavuuden (investoinnit ja teknologian käyttö) osalta tutkimusnäyttö ei ole aivan yhtä selvää. Tutkimuskirjallisuudessa on havaittu, että tiukempi työsuhdeturva heikentää

²⁵ Kts. esim. OECD Employment Outlook 2020. Chapter 3: Recent trends in employment protection legislation; Fedotenkov, I., Kvedaras, V. ja Sanchez-Martinez, M. Employment protection and labour productivity growth in the EU: skill-specific effects during and after the Great Recession. *Empirica*. Harju, J.; Jäger, S.; Schoefer, B. Voice at Work. NBER Working Paper 28522. 2021. Kauhanen, Merja ja Kauhanen, Antti. 2018. Irtisanomissuojan taloudelliset vaikutukset. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2018. Työ- ja elinkeinoministeriö.

²⁶ OECD Employment Outlook 2020.

kokonaistuottavuutta.²⁷ Esimerkiksi EU-maita vuosina 2008–2017 koskevassa tutkimuksessa havaittiin, että työsuhteturvan sääntelyn kireys OECD:n Employment Protection Legislation (EPL) -mittarilla mitattuna on yhteydessä tuottavuuden heikkenemiseen lyhyellä aikavälillä (yhden yksikön nousu vähentää 0,45 prosenttia tuottavuuden kasvua), kun työvoima vapautuu hitaammin vähemmän tuottavasta työstä kasvavien yritysten käyttöön.²⁸

Pidemmällä aikavälillä työsuhteturvan sääntelyn kireyden vaikutuksen tuottavuuteen on kuitenkin havaittu olevan positiivinen (yhden EPL-yksikön muutos nostaa tuottavuutta 0,1 prosenttia).²⁹ Tämän on arvioitu johtuvan siitä, että sääntelyn ollessa vahvaa yritykset saattavat pyrkiä korvaamaan työpanosta pääomalla (teknologialla), jotta kysynnän mahdollisesti hiipuesssa henkilöstökulujen joustamattomuus ei olisi yhtä suuri riski. Vaikutusten ajoittumista lyhyellä tai pitkällä aikavälillä on tutkittu vähemmän, joten tulos on epävarmempi. Pitkän aikavälin vaikutus ei ole tilastollisesti merkitsevä malleissa, joissa määräaikaista työvoimaa koskeva sääntely ja vakinaisen henkilöstön irtisanomissuojat on erotettu toisistaan. Lyhyen aikavälin tuottavuusvaikutus kuitenkin säilyy.

Vuosia 1982–2003 koskevassa OECD-maiden aineistoa hyödyntävässä tutkimuksessa vaikutuksen havaittiin olevan samaa luokkaa kuin edellä mainitussa tutkimuksessa lyhyen aikavälin tuloksissa (yhden EPL-yksikön kiristymisen vaikutus tuottavuuteen vähensi sitä pienimmillään 0,15 prosenttia ja suurimmillaan 0,40 prosenttia). Tähän vaikutti toimialan riippuvuus EPL-lainsäädännöstä.³⁰ Vastaavan suuruiseen vaikutukseen (vähennys 0,4 prosenttia) vakinaista työvoimaa koskevan irtisanomisturvan osalta on päädytty myös toisessa aiemmassa tutkimuksessa.³¹

Ensisijaisesti määräaikaisten työsuhteiden sääntelyä käsittelevissä tutkimuksissa ei ole havaittu selkeästi tulkittavaa merkitsevää tulosta vakinaisen työvoiman työsuhteturvan tuottavuusvaikutuksen osalta, vaikkakin vaikutuksen on yhdessä tutkimuksessa tulkittu olevan negatiivinen.^{32 33}

Lisäksi on mahdollista, ettei irtisanomissuojan ja tuottavuuden välinen yhteys välttämättä ole suoraviivainen. Vuonna 2017 julkaistussa tutkimuksessa³⁴ esitetään, että yhteys voisi olla

²⁷ Kauhanen ja Kauhanen 2018.

²⁸ Fedotenkov, Kvedaras ja Sanchez-Martinez. 2023. Employment protection and labour productivity growth in the EU: skill-specific effects during and after the Great Recession. *Empirica*.

²⁹ Fedotenkov, Kvedaras ja Sanchez-Martinez. 2023.

³⁰ Bassanini, Nunziata ja Venn. 2008. Job protection legislation and productivity growth in OECD countries, IZA Discussion Papers, No. 3555, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.

³¹ Bassanini & Venn. 2007. Assessing the Impact of Labour Market Policies on Productivity: A Difference-in-Differences Approach, No 54, OECD Social, Employment and Migration Working Papers. OECD Publishing.

³² Lisi. 2013. The impact of temporary employment and employment protection on labour productivity: evidence from an industry-level panel of EU countries. *J Labour Market Res* 46, s. 119–144. <https://doi.org/10.1007/s12651-013-0127-0>.

³³ Damiani, Pompei ja Ricci. 2016. Temporary employment protection and productivity growth in EU economies. *International Labour Review*, 155, s. 587–622. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2014.00023>.

³⁴ Belot, Michèle, Boone, Jan & Van Ours, Jan (2007): Welfare-Improving Employment Protection. *Economica*, nro 74, s. 381–396.

käänteisesti U-muotoinen, eli talouskasvun kannalta olisi olemassa paras mahdollinen irtisanomissuojan taso, joka ei olisi liian kireä eikä liian löysä. Tutkimuksen mukaan tämä taso riippuu muista työmarkkinoiden institutionaalisista piirteistä.

Mikrotason aineiston perusteella laaditun pienten yritysten henkilöperusteisen irtisanomisen helpottamista Portugalissa koskevan tutkimuksen mukaan ne yritykset, jotka saivat uudistuksessa lisää joustavuutta irtisanomiseen, paransivat suhteellista tulostaan. Osa vaikutuksesta voi kuitenkin selittyä kilpailuedulla suurempiin yrityksiin.³⁵ Lisäksi yleisemmällä tasolla on vahvistettu yritystason mikroaineistoa ja luonnollista koeasetelmaa hyödyntäen, että irtisanomiskustannukset madaltavat tuottavuutta.³⁶

Tutkimuskirjallisuudesta saa siis kohtuullista tukea sille, että henkilöperusteisen irtisanomiskynnyksen alentaminen voi lisätä yritysten tuottavuutta. Myönteinen tuottavuusvaikutus syntyisi pääasiassa sitä kautta, että yrityksellä olisi nykyistä paremmat mahdollisuudet valita itselleen parhaiten tuottavat työntekijät. Tuottavuutta laskee jonkin verran se, että työnantajan sitoutuminen työntekijöihin voi jossain määrin heikentyä. Kuitenkin on todennäköistä, että yritykset jatkossakin olisivat sitoutuneita ja kehittäisivät niiden työntekijöiden osaamista, jotka ne ovat päättäneet pitää palveluksessaan. Esitettyjen muutosten seurauksena irtisanotuista työntekijöistä todennäköisesti enemmistö ennen pitkää työllistyy johonkin toiseen työpaikkaan, joka voi paremmin vastata kyseisen henkilön osaamista ja vahvuuksia. Kokonaisuutena voidaan arvioida, että esitys lisäisi maltillisesti työn tuottavuutta Suomessa.

4.2.2.2 Vaikutukset yrityksiin

Yksittäisen yrityksen tasolla muutokset helpottaisivat työntekijän henkilöperusteista irtisanomista, kun irtisanomisperusteelta ei enää edellytettäisi erityistä painavuutta. Kokonaisharkinnan osalta työntekijän aiempi moitittava toiminta voitaisiin ottaa selvemmin huomioon. Irtisanomismenettelyä helpottaisi myös se, ettei työnantajalla olisi enää velvollisuutta selvittää mahdollisuutta tarjota työntekijälle muuta työtä, jos kyse on muuhun kuin työntekijän työntekoedellytysten muuttumiseen liittyvästä tilanteesta.

Matalampi kynnys irtisanoa työntekijä lisää yritysten rekrytointihalukkuutta. Tämän vuoksi muutos voi lisätä rekrytointeja yrityksissä varsinkin pian lainsäädäntömuutosten tultua voimaan.³⁷

Henkilöperusteisen irtisanomiskynnyksen madaltuminen voi säästää yrityksen kustannuksia niissä tilanteissa, joissa työntekijän toiminta aiheuttaa yritykselle haittaa, mutta nykyinen irtisanomiskynnys ei olisi ylittynyt. Jatkossa yrityksellä olisi tällaisissa tilanteissa mahdollisuus irtisanoa työntekijä ja rekrytoida tilalle toinen. Nykyisin yritys voi joutua pitämään työntekijää työsuhteessa tämän moitittavasta toiminnasta huolimatta. Tästä voi seurata esimerkiksi

³⁵ Martins, Pedro. 2009. Dismissals for Cause: The Difference That Just Eight Paragraphs Can Make. *Journal of Labor Economics* 2009 27:2, s. 257–279.

³⁶ Caggese, A., Güler, O., Mariathan, M. & Mulier, K. 2023. Heterogeneous Firing Costs, Worker Types, and Productivity: Evidence from a Natural Experiment. Saatavilla <https://ssrn.com/abstract=4283782> tai <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4283782>

³⁷ Boeri, Tito & Garibaldi, Pietro. 2007. Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect? S. F357–F385. *The Economic Journal*, Volume 117, Issue 521. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02060.x>

asiakkuuden menetys, toisen työntekijän siirtyminen kilpailevaan yritykseen tai yrityksen tuloksen heikkeneminen.

Nykyistä matalamman kynnyksen henkilöperusteiselle irtisanomiselle arvioidaan lisäävän työnantajan oikeusvarmuutta niissä tilanteissa, joissa henkilöperusteisen irtisanomisen lainmukaisuus voitaisiin nykyisin kyseenalaistaa. Työnantajalla on todistustaakka irtisanomisperusteen täyttymisestä, ja niissäkin tilanteissa, joissa irtisanominen on nykyisen lainsäädännön mukaan ollut mahdollista, riittävän irtisanomisperusteen osoittaminen tuomioistuimessa on voinut olla vaikeaa. Esitettyjen muutosten perusteella kynnys madaltuisi, jolloin ainakin osa niistä irtisanomistilanteista, joiden lainmukaisuus on toistaiseksi ollut epäselvä, voi selkeytyä.

Lakimuutosten arvioitu vaikutus tuottavuuden paranemiseen näkyy yritystasolla yritysten tuloksessa ja kannattavuudessa. Kuten edellä on todettu, yritysaineiston perusteella laaditun Portugalissa toteutetun henkilöperusteisen irtisanomisen helpottamista koskevan tutkimuksen mukaan ne yritykset, jotka saivat uudistuksessa lisää joustavuutta irtisanomiseen, paransivat suhteellista tulostaan.³⁸

Rekrytointikynnyksen madaltuminen on erityisesti pienten yritysten kannalta keskeinen muutos. Työ- ja elinkeinoministeriön Yrityspaneelille tekemässä kyselyssä erityisesti pienyritykset pitivät irtisanomisen oikeudellisia riskejä merkittävänä työllistämisen esteenä. Tämä johtunee siitä, että pienissä yrityksissä on vähän henkilöstökysymyksiin perehtyneitä työntekijöitä, henkilöstöasiat nojaavat usein yrittäjän omaan osaamiseen, ja yhdenkin työntekijän panos on yritykselle keskeinen. Toisaalta lakimuutoksiin liittyvät väliaikaiset oikeudelliset epävarmuudet voivat vastaavasti haitata erityisesti pieniä yrityksiä.

Lisäksi irtisanomiskynnyksen madaltuminen tilanteissa, joissa irtisanomisperusteena oleva moitittava menettely on ollut laadultaan vaihtelevaa ilman yhtä erityisen merkittävää seikkaa (kokonaisharkinta), helpottaa erityisesti pienten työnantajien asemaa. Pienillä työnantajilla on vähemmän mahdollisuuksia siirtää työntekijää toisiin työtehtäviin kuin suurilla työnantajilla. Lakimuutoksien myönteisten vaikutusten voidaan katsoa korostuvan erityisesti pienten yritysten osalta. Vastaava havainto on tehty myös tutkimuskirjallisuudessa.

4.2.2.3 Vaikutukset julkiseen talouteen

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.

³⁸ Martins, Pedro. 2009. Dismissals for Cause: The Difference That Just Eight Paragraphs Can Make, s. 257–279. *Journal of Labor Economics* 2009 27:2.

4.2.3 Vaikutukset työllisyyteen

Irtisanomissuojan heikentämisen työllisyysvaikutusta ei ole olemassa olevan tutkimustiedon perusteella voida arvioida luotettavasti, koska tutkimusnäyttö ei ole selvää. Oletettavasti vaikutukset ovat suuruusluokaltaan maltillisen pieniä.

Työ- ja elinkeinoministeriö selvitytti vuonna 2018 irtisanomiskynnyksen alentamisen vaikutuksia (tuloksista tarkemmin HE 227/2018 vp). Mainitun hallituksen esityksen tavoitteena oli säätää poikkeus pienille työnantajille henkilöperusteisen irtisanomisen ehtoihin. Vaikutusten arvioinnissa olivat keskeisiä muutoksen potentiaaliset vaikutukset erityisesti työllisyyteen. Selvityksen laativat tutkimusjohtaja KTT Antti Kauhanen ja tutkimuskoordinaattori KTT Merja Kauhanen. Myös valtiovarainministeriö laati samassa yhteydessä oman selvityksensä. Selvityksissä käsiteltävät vaikutukset koskivat jossain määrin erilaisia sääntelymalleja kuin tämä hallituksen esitys. Keskeisimmiltä osiltaan selvitysten tulokset ovat kuitenkin niin yleisiä, että ne ovat osin sovellettavissa myös tähän esitykseen.

Tutkimusjohtaja Antti Kauhanen selvitti irtisanomiskynnyksen alentamisen vaikutuksia sekä teoreettisen kirjallisuuden että empiiristen tutkimusten perusteella. Hänen mukaansa teoreettisesti irtisanomissuojan heikentäminen lisää sekä rekrytointeja että irtisanomisia, mikä merkitsee käytännössä sekä työttömien työllistymistodennäköisyyttä että työllisten todennäköisyyttä siirtyä työttömiksi. Nettovaikutus työllisyyteen on teoreettisella tasolla epäselvä, sillä irtisanomissuojan heikentäminen kasvattaa sekä rekrytointiastetta että irtisanomisastetta.

Tutkimusjohtaja Antti Kauhasen mukaan myös empiirisissä tutkimuksissa irtisanomissuojan heikentämisen on havaittu kasvattavan sekä rekrytointiastetta että irtisanomisastetta. Nettovaikutus työllisyyteen on tyypillisesti ollut hyvin pieni. Kauhasen mukaan irtisanomissuojan tuottavuusvaikutuksia tarkastelleissa tutkimuksissa on kuitenkin päädytty siihen, että irtisanomissuojan heikentäminen nostaa tuottavuutta. Kauhasen mukaan tulosten tulkinnassa on kuitenkin huomattava, että monissa tutkimuksissa on vaikea erotella, onko tutkittava lakimuutos kohdistunut erityisesti henkilöperusteiseen irtisanomiseen.

Tutkimuskoordinaattori Merja Kauhanen selvitti sekä teoreettiseen kirjallisuuteen että empiirisiin tutkimuksiin perustuen työsuhdeturva koskevien säännösten merkitystä yritysten käyttäytymisen, työntekijöiden aseman ja työllisyysvaikutusten kannalta. Selvitykseen sisältyvästä kirjallisuuskatsauksesta ilmenee, että työsuhdeturvasäännösten vaikutusta arvioidaan yleensä kunkin maan sääntelykokonaisuuden ja irtisanomisista työnantajille aiheutuvien kustannusten näkökulmasta. Työsuhdeturva aiheuttaa yrityksille kustannuksia irtisanomistilanteessa, minkä vuoksi se vähentää irtisanomisia. Samanaikaisesti parempi irtisanomissuoja vähentää uusien työntekijöiden rekrytointeja, koska yritykset ottavat rekrytointipäätöstä tehdessään huomioon mahdolliset tulevan työvoiman irtisanomisen kustannukset.

Tutkimuskoordinaattori Merja Kauhasen mukaan tiukempi työsuhdeturva vähentää siis työvoiman vaihtuvuutta, koska työsuhdeturva vähentää sekä työntekijöiden irtisanomisia että rekrytointeja. Vastaavasti myös työntekijöiden siirtymä työttömyyteen ja toisaalta työttömyydestä takaisin työllisyyteen vähenee. Näiden vastakkaisten vaikutusten vuoksi irtisanomissuojan vaikutus työllisyyden ja työttömyyden nettomuutokseen on teorian mukaan epäselvä. Empiiriset tutkimukset vahvistavat edellä kuvatun teorian johtopäätökset.

Valtiovarainministeriön selvityksen perusteella irtisanomissuojaan liittyvän taloustieteellisen tutkimuksen mukaan irtisanomissuojalla on teoriassa kahdensuuntaisia vaikutuksia. Tiukempi

irtisanomissuojaa suojaa sen piirissä olevia irtisanomisilta ja siten kasvattaa työllisyyttä ja vähentää työttömyyttä. Toisaalta tiukempi irtisanomissuoja vähentää rekrytointeja ja siten vähentää työllisyyttä ja kasvattaa työttömyyttä. Koska vaikutukset ovat erisuuntaisia, irtisanomissuojan nettovaikutus työllisyyteen on selvittävää empiirisistä tutkimuksista. Empiiristen tutkimusten tulokset irtisanomissuojan nettovaikutuksesta työllisyyteen vaihtelevat, mutta metodologialtaan kehittyneemmät tutkimukset vaikuttavat painottavan rekrytointivaikutusta. Irtisanomissuojan heikentämisellä olisi siten potentiaalisesti positiivinen vaikutus työllisyyteen. (HE 227/2018 vp)

Vuoden 2018 selvitysten jälkeen on julkaistu olennaista uutta tutkimusta aiheesta. Vuonna 2020 laadittiin kaksi erillistä laajaa meta-analyysiä irtisanomissääntelyn vaikutuksista hyödyntäen OECD:n irtisanomissuojaa käsitteleviä EPL-indikaattoreita, joita varten OECD-maiden viranomaiset ja työmarkkinajärjestöt toimittavat työmarkkinoita ja sääntelyä koskevaa järjestelmätietoa.

Ensimmäisen meta-analyysin mukaan noin puolessa (51 prosenttia) analyysiin valituista tutkimuksista (yhteensä 53 tutkimusta) päädytään tulokseen, jonka mukaan irtisanomissääntelyn purkamisella ei olisi myönteistä työllisyysvaikutusta. Tulos on epäselvä 21 prosentissa tutkimuksista. Myönteiseen työllisyysvaikutukseen päädytään 28 prosentissa tutkimuksista.³⁹ Kokonaisuudessaan voidaan päätellä, ettei työllisyysvaikutuksen lopputuloksesta ole varmuutta, sillä tutkimustulokset ovat keskenään ristiriitaisia ja riippuvat menetelmävalinnoista ja käytetystä aineistosta.

Toisessa yhteensä 75 tutkimusta kattavassa meta-analyysissä ei ole voitu hylätä oletamaa siitä, että irtisanomissuojalla ja työttömyydellä ei olisi mitään yhteyttä. Analyysissä havaittiin, että eri talouspäättäjien subjektiiviseen käsitykseen perustuvat kyselypohjaiset indikaattorit tuottavat voimakkaampia työttömyysvaikutuksia irtisanomissuojalle kuin lainsäädäntövertailulla laadittuun OECD:n EPL-indikaattoritietoon perustuvat tutkimukset.⁴⁰

Tutkimuskirjallisuudesta ei siis ole löydettävissä yhtenäistä näkemystä irtisanomissuojan vaikutuksista työllisyyteen tai työttömyyteen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö irtisanomisperusteen keventämisellä voisi olla myönteistä vaikutusta työllisyyteen tai työttömyyteen, mutta asia on epävarma.

Yksi syy tutkimustulosten ristiriitaisuudelle voi olla se, että erityyppiset lainsäädäntömuutokset voivat vaikuttaa eri tavoilla. Edellä mainituissa analyyseissä on ollut mukana hyvin erityyppisiä lainsäädäntömuutoksia koskevia tutkimustuloksia, sillä EPL-indikaattori sisältää hyvin laajan joukon erilaisia työsuhteturvaan liittyviä sääntöjä, ja usea empiirinen tutkimus perustuu tähän indikaattoriin.

³⁹ Brancaccio, E., De Cristofaro, F., ja Giammetti, R. 2020. A Meta-analysis on Labour Market Deregulations and Employment Performance: No Consensus Around the IMF-OECD Consensus, s. 1–21. Review of Political Economy, 32(1). <https://doi.org/10.1080/09538259.2020.1759245>

⁴⁰ Heimberger, Philipp. 2021. Does employment protection affect unemployment? A meta-analysis, s. 982–1007. Oxford Economic Papers, Volume 73, Issue 3. July 2021. <https://doi.org/10.1093/oep/gpaa037>

Useassa viimeaikaisessa tutkimuksessa⁴¹ on havaittu, että vakinaisen työvoiman irtisanomista koskevien sääntöjen lieventämisellä olisi ollut mahdollisesti myönteisempi työmarkkinavaikutus kuin määräaikaista työsuhteita koskevan sääntelyn purkamisella, mutta vaikutusten on silti todettu olevan pääosin epävarmoja. Yksi esitetty näkemys onkin, että työmarkkinavaikutukset riippuvat siitä, missä määrin työsuhteturvaa koskevaa sääntelyä on mahdollista kiertää vaihtoehtoisilla sopimustyypeillä, kuten esimerkiksi vuokratyövoimalla tai niin sanotuilla nollatuntisopimuksilla.

Esitetyillä muutoksilla voi olla erityisiä vaikutuksia eri työntekijäryhmiin, kuten esimerkiksi nuoriin. Tiukan irtisanomissuojan on eräissä tutkimuksissa⁴² havaittu nostavan nuorisotyöttömyyttä, joskin tämä yhteys ei ole luotettava, vaan riippuu mallivalinnoista.⁴³ Lisäksi monet tutkimuksista ovat jo varsin vanhoja. Yhteys voi osin selittyä sillä, että Etelä-Euroopan tiukan irtisanomissuojan maissa on talouskriisien aikana ollut erittäin korkea nuorisotyöttömyys.

Talouskriisien aikana yrityksillä voi olla tarve supistaa henkilöstöä. Tällöin tiukka irtisanomissuoja voi johtaa siihen, että työvoiman vähentäminen toteutetaan jättämällä palkkaamatta uutta nuorempaa työvoimaa, jolloin nuorisotyöttömyys kasvaa. On epäselvää, missä määrin tulosta voidaan soveltaa koskemaan individuaaliperusteista irtisanomista.

Kokonaisuutena arvioiden esitettyjen muutosten työllisyysvaikutus jäänee joka tapauksessa pieneksi. Sen ei myöskään voida osoittaa hyödyttävän mitään tiettyä työntekijäryhmää jonkin toisen ryhmän kustannuksella.

4.2.4 Vaikutukset työttömyysturvaan ja muutosturvaan

Esitettyjen muutosten arvioidaan laskevan työnantajan kynnystä rekrytoida uusi työntekijä ja toisaalta kynnystä irtisanoa työntekijä individuaaliperusteella. Ainakin lähtökohtaisesti työnantaja tarvitsee uuden työntekijän irtisanomansa tilalle. Periaatteessa voitaisiin olettaa, että tämän vuoksi esitetyt muutokset eivät vaikuttaisi julkiselle taloudelle aiheutuviin työttömyysturvamenoihin, vaan muutokset olisivat ilman jäljempänä mainittuja korvauksettomia määräaikoja eli niin sanottuja karensseja kustannusneutraaleja.

⁴¹ Esimerkiksi Gebel, Michael ja Giesecke, Johannes. 2016. Does Deregulation Help? The Impact of Employment Protection Reforms on Youths' Unemployment and Temporary Employment Risks in Europe, s. 486–500. *European Sociological Review*, Volume 32, Issue 4. August 2016. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw022>; Kahn, Lawrence M. 2010. Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1996–2001, s. 1–15. *Labour Economics*, Elsevier, vol. 17(1). January; ja Noelke, Clemens. 2015. Employment Protection Legislation and the Youth Labour Market, s. 32. *European Sociological Review*. 10.1093/esr/jcv088.

⁴² Potuzakova, Z., ja Bilkova, D. 2022. The EPL index, youth unemployment and emigration within the EU, s. 286–300. *Economics and Sociology*, 15(3); Rodriguez-Palenzuela, D. ja Jimeno-Serrano, J. F. 2002. Youth Unemployment in the OECD: Demographic Shifts, Labour Market Institutions, and Macroeconomic Shocks. European Central Bank Working Paper No. 155.

⁴³ Noelke. 2016. Employment Protection Legislation and the Youth Labour Market, s. 471–485. *European Sociological Review*, Nro. 32;4. Elokuu 2016. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv088>

Edellä mainittuun lähtökohtaan arvioidaan liittyvän merkittäviä variaatioita. Jos työnantaja irtisanoo työntekijän tämän henkilöön liittyvällä perusteella, avoimeksi tulevaan työpaikkaan voidaan palkata muukin kuin työttömänä oleva henkilö, kuten esimerkiksi opinnoista tai perhevapaalta tuleva henkilö. Tässä tilanteessa oletus työttömyysturvamenojen kustannusneutraaliudesta ei enää pitäisi paikkaansa. Myös irtisanotun ja palkatun työntekijän mahdollisten työttömyysjaksojen kestoilla voi olla vaikutuksia siihen, aiheutuuko esitetyistä muutoksista vaikutuksia työttömyysturvamenoihin. Työttömyysjaksojen kesto vaikuttaa myös työttömyysturvajärjestelmän rahoituksen jakautumiseen valtion ja kuntien välillä.

Käytännössä julkiselle taloudelle aiheutuvien menojen arvioidaan vähentyvän ainakin niissä tilanteissa, joissa työnantaja palkkaa esitettyjen muutosten vaikutuksesta työntekijän kokonaan uuteen tehtävään. Menojen vähentyminen voi tällöin kohdistua johonkin muuhunkin kuin työttömyysetuuteen. Jos palkattava henkilö ei olisi saanut mitään sosiaalietuutta ennen työllistymistään, etuusmenoissa ei syntyisi säästöä.

Työllisyysrahasto määrää muiden edellytysten täytyessä muutosturvamaksun työnantajalle, joka on irtisanonut 55 vuotta täyttäneen työntekijän työsopimuksen tuotannollisella tai taloudellisella perusteella. Muutosturvamaksulla rahoitetaan muutosturvapakettia, joka koostuu muutosturvakoulutuksesta ja -rahasta. Myös työnantajan työttömyysturvan omavastuumaksu tulee määrättäväksi pääasiassa taloudellisissa tai tuotannollisissa irtisanomistilanteissa.

Henkilöperusteisen irtisanomiskynnyksen madaltaminen voi johtaa siihen, että työnantaja irtisanoo työntekijän ennemmin henkilöperusteella kuin taloudellisella tai tuotannollisella perusteella, jos tilanteessa voitaisiin soveltaa molempia perusteita. Jos tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla tehty irtisanomiset vähentyvät, vähentyvät myös Työllisyysrahaston työnantajille määräämät muutosturva- ja omavastuumaksut. Tämä vähentäisi irtisanovan työnantajan rahoitusvastuuta. Muutosten ei kuitenkaan arvioida merkittävässä määrin lisäävän henkilöperusteisia irtisanomisia taloudellisten tai tuotannollisten perusteiden kustannuksella. Tämä johtuu työnantajalle väärän irtisanomisperusteen käyttämisestä aiheutuvista riskeistä. Edellä kuvattu vaikutus työttömyys- ja muutosturvan rahoitukseen arvioidaan tämän vuoksi hyvin vähäiseksi. Työnantajan omavastuumaksu koskee vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneitä irtisanottavia työntekijöitä. Lisäksi on otettava huomioon, että työnantajan muutosturvamaksu ja omavastuumaksu koskevat vain niitä työnantajia, joiden yhteenlaskettu palkkasumma on yli 2,455 miljoonaa euroa vuodessa.

Jos työsopimuslain ja merityösopimuslain muuttaminen johtaa nykyistä useamman työntekijän irtisanomiseen, työsuhteen päättymisen vuoksi asetettavien edellä luvussa 2.2.5 tarkemmin selostettujen korvauksettomien määräaikojen määrä kasvaa. Periaatteessa tämä vähentäisi työttömyysturvamenoja, mutta haasteena on luotettavan määrällisen arvion tekeminen irtisanomisten määrän lisääntymisestä, eikä tällaista arviota ole sisällytetty esitykseen.

Työttömyysturvajärjestelmän osalta korvauksettomien määräaikojen vaikutusta työttömyysturvamenoihin vähentää se, että esitetyt muutokset liittyvät työsuhteen päättymistilanteisiin. Jos työntekijälle maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvausta pitämättömästä vuosilomasta, lomakorvaus jaksetaan (eli jaetaan päiväpalkalla) ja tältä ajalta henkilöllä ei ole oikeutta työttömyysetuuteen riippumatta siitä, oliko samalla ajalla asetettu myös korvaukseton määräaika työsuhteen päättymissyyn takia.

Lomakorvauksen jaksottaminen työttömyysturvajärjestelmässä tarkoittaa sitä, että yli kahden viikon pituisen kokoaikaisen työsuhteen päättyessä lain taikka työ- tai virkaehtosopimuksen mukaan maksettava lomakorvaus estää työttömyysetuuden myöntämisen ajalta, jolle etuus

jaksotetaan työsuhteen päättymisestä lukien henkilön viimeisimmästä työsuhteesta saaman palkan perusteella.

Jos irtisanotun työntekijän työsuhde olisi kestänyt esimerkiksi 11 kuukautta ja hänelle maksettaisiin lomakorvausta pitämättömistä lomista kahdelta päivältä työssäolokuukautta kohti, hänelle maksettaisiin lomakorvauksena 22 päivän palkka. Tämä estäisi työttömyysetuuden maksamisen neljältä täydeltä kalenteriviikolta ja kahdelta päivältä, koska työttömyysturvajärjestelmässä kalenteriviikkoon katsotaan sisältyvän viisi etuuden maksupäivää tai sellaista päivää, jolta etuutta ei makseta. Tänä aikana korvauksetonta määräaika olisi samanaikaisesti kulunut 30 päivää, koska korvaukseton määräaika kuluu seitsemänä päivänä kalenteriviikossa.

Syyskuun alussa 2024 voimaan tulleiden työttömyysturvalain muutosten (L 395/2024) perusteella ansiopäivärahaa maksetaan 40 täyttä työttömyyspäivää vastaavalta ajalta täysimääräisenä. sen jälkeen ansiopäivärahan ansio-osaa vähennetään niin, että ansiopäiväraha on 80 prosenttia täydestä ansiopäivärahasta, kunnes ansiopäivärahaa on maksettu yhteensä 170 työttömyyspäivältä. Tämän jälkeen ansiopäivärahan ansio-osaa vähennetään niin, että ansiopäiväraha on 75 prosenttia täydestä ansiopäivärahasta. Ansiopäiväraha on kuitenkin aina vähintään peruspäivärahan suuruinen.

Ansiopäivärahan määrän porrastettu vähentäminen perustuu maksettuun etuuteen. Tämän vuoksi esimerkiksi työsuhteen päättymisen perusteella asetettu korvaukseton määräaika ei aiheuta sitä, että työnhakijalle maksettaisiin suoraan määrältään vähennettyä ansiopäivärahaa korvauksettoman määräjän päätyttyä.

Edellä kuvattujen vaikutusten arvioidaan sisältävän niin paljon epävarmuuksia, ettei vaikutuksia voida arvioida euromääräisesti.

4.2.5 Vaikutukset työelämään

Irtisanomiskynnyksen alentaminen lisäisi mahdollisuuksia työntekijän irtisanomiseen, mikä voi jossain määrin lisätä työntekijöiden epävarmuutta työsuhteiden pysyvyydestä. Toisaalta työttömyysriskin itsessään ei arvioida lakien muutosten myötä kasvavan kokonaisuutena. Muutoksilla voi olla vaikutuksia koettuun epävarmuuteen erityisesti työpaikkaa vaihdettaessa, kun työntekijä ei voi olla varma siitä, miten hyvin hän tulee sopeutumaan uuteen työpaikkaan.

Työntekijän irtisanominen hänen henkilöönsä liittyvällä perusteella voi joissakin tilanteissa luoda kielteisen kuvan työntekijän työkyvystä ja motivaatiosta tämän hakiessa uutta työtä. Tähän ainakin osittain mielikuviin perustuvaan haasteeseen on vaikea vaikuttaa lainsäädännön keinoin. On kuitenkin oletettavaa, että tällainen vaikutus vähenee irtisanomisperustetta koskevan yleisen tietoisuuden kasvaessa. Lisäksi merkitystä on sillä, että irtisanotulle työntekijälle on asianmukaisesti perusteltu ne syyt, jotka johtivat irtisanomiseen.

Muutosten ilmeinen vaikutus työelämään on se, että niiden myötä entistä useampi palkansaaja tulisi irtisanotuksi henkilöön liittyvien syiden perusteella. Vastaavasti muutokset lisännevät jossain määrin rekrytointeja, eli työvoiman kierto nopeutuu. Tämä tarkoittaa sitä, että jatkossa entistä suurempi osuus työttömistä työnhakijoista olisi työttömiä henkilöperusteisen irtisanomisen takia, vaikka työttömien kokonaismäärä ei välttämättä muuttuisikaan. Lakimuutoksilla voi samalla olla myös vähäinen vähentävä vaikutus taloudellisista tai tuotannollisista syistä tehtäviin irtisanomisiin siltä osin, kun henkilöön perustuvalla syyllä tehtyjen irtisanomisten lisääntyminen vähentää sopeuttamistarvetta muutostilanteissa.

Henkilöperusteiset irtisanomiset olivat vuonna 2024 työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilaston mukaan selvästi yleisempiä miehillä kuin naisilla. Ikäryhmittäin tarkasteltuna erot eivät ole merkittäviä, joskin 55–59-vuotiaiden ikäluokassa niiden määrä oli hieman tavanomaista suurempi. On mahdollista, että lakimuutoksien vaikutus jossain määrin korostuu ikääntyvillä. Ero muihin ikäryhmiin ei kuitenkaan ole huomattava.

Irtisanomissuojaa koskevalla sääntelyllä on tutkimuskirjallisuuden⁴⁴ perusteella vaikutus siihen, millaisessa työsuhteessa työtä teetätetään. Esimerkiksi toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen tiukan sääntelyn ja vastaavasti väljien määräaikaisten työsuhteiden osuutta. Käänteisesti henkilöperusteisen irtisanomiskynnyksen madaltaminen voi jossain määrin vähentää tarvetta määräaikaistulle työsuhteille ja tämän vuoksi lisätä vakinaisen työvoiman osuutta palkansaajista.⁴⁵

Irtisanomissuojalla voi olla vaikutuksia palkansaajien palkkakehitykseen, mutta yhteys ei tutkimuskirjallisuuden perusteella ole kovin suoraviivainen. OECD-maat vuosina 1984–2005 kattavan empiirisen tutkimuksen⁴⁶ mukaan tiukan lakisääteisen irtisanomissuojan maissa on havaittu matalampi palkkaus niillä aloilla, jotka tarvitsevat suhteellisesti enemmän joustavuutta työvoiman määrään. Kuitenkin korkean järjestäytymisasteen aloilla tiukka irtisanomissuoja on yhteydessä korkeampaan palkkatasoon. On epäselvää, missä määrin tulokset ovat yleistettävissä koskemaan henkilöperusteista irtisanomissuojaa.

Irtisanomissuojan taso voi vaikuttaa palkkaukseen niin, että irtisanomissuoja vaikuttaa palkansaajan neuvotteluasemaan. Toisaalta on myös havaittu, että irtisanomiskustannuksia voidaan eräissä tilanteissa kompensoida palkkauksessa.

Edellä mainitussa OECD-maita koskevassa tutkimuksessa on mainittu myös seitsemän muuta tutkimusta vuosilta 2006–2017, joissa on tarkasteltu irtisanomissuojan ja palkkauksen välistä yhteyttä. Näistä tutkimuksista neljässä on päädytty havaintoon siitä, että tiukka irtisanomissuoja on yhteydessä matalampaan palkkaukseen, kahdessa tutkimuksessa on päädytty havaintoon korkeammasta palkkauksesta ja yhdessä tutkimuksessa siihen, ettei yhteyttä ole. Eräissä uudemmissa tutkimuksissa taas on havaittu yhteys korkeampaan palkkaukseen⁴⁷. Tulokset ovat siis hyvin ristiriitaisia.

Suomalaiseen rekisteriaineistoon perustuvassa tutkimuksessa ei ole havaittu, että työvoiman vaihtuvuudella olisi ollut pidemmällä aikavälillä vaikutusta palkkaukseen tai

⁴⁴ Ks. Merja Kauhanen 2018.

⁴⁵ Ks. mm. Kahn (2010) ja Gebel ja Giesecke (2016).

⁴⁶ Heywood, John; O'Mahony, Mary; Siebert, Stanley ja Rincon-Aznar, Ana. 2018. The Impact of Employment Protection on the Industrial Wage Structure. IZA Discussion Paper No. 11788. <https://ssrn.com/abstract=3249902>

⁴⁷ Brancaccio, Emiliano; Garbellini Nadia ja Giammetti Raffaele. 2018. Structural labour market reforms, gdp growth and the functional distribution of income, s. 34–45. Structural Change Economic Dynamics. Ciminelli, Gabriele; Duval, Romain ja Furceri, Davide. 2022. Employment Protection Deregulation and Labor Shares in Advanced Economies, s. 104. The Review of Economics and Statistics 2022.

työtyytyväisyyteen. Syyksi vaikutusten puuttumiselle on oletettu suomalaista palkkaneuvottelurakennetta.⁴⁸

Edellä esitettyjen tutkimushavaintojen perusteella esitetyillä muutoksilla ei arvioida olevan olennaista vaikutusta palkanmuodostukseen. Henkilöperusteista irtisanomista koskevilla muutoksilla ei voida katsoa olevan olennaista vaikutusta niihin tekijöihin, joiden on tutkimuskirjallisuudessa havaittu olevan yhteydessä palkkaukseen.

Vakituisten työsuhteiden lievän yleistymisen ohella tutkimuskirjallisuudesta on vaikea johtaa muita päätelmiä esitettyjen lakimuutosten vaikutuksista työelämään. Voidaan kuitenkin yleisesti päätellä, että henkilöperusteisen irtisanomisen helpottaminen vaikuttaa työelämään ja työpaikkoihin. Muutos lisää epävarmuutta niiden työntekijöiden kohdalla, joiden työsuoritus on syystä tai toisesta heikentynyt. Työsuorituksen heikkeneminen on voinut johtua monista eri syistä, esimerkiksi sairauksista, mielenterveysongelmista, yksityiselämän huolista, ikääntymisestä tai osaamisen vanhentumisesta. Toisaalta joissain tilanteissa irtisanomisen helpottaminen voi myös parantaa työilmapiiriä työpaikalla, esimerkiksi silloin, kun muutokset mahdollistavat työpaikkakiusaajan irtisanomisen. Vaikutukset voivat tapauskohtaisesti olla hyvinkin erilaisia.

On jonkin verran tutkimustietoa siitä, että työntekijöiden työsuhteen epävarmuus heikentää syntyvyyttä. Joidenkin tutkimusten mukaan vaikutus korostuu ennen kaikkea korkeasti koulutetuilla naisilla.⁴⁹ Aihetta on tutkittu varsin niukasti. Kuitenkin Italiassa vuonna 2005 toteutetun irtisanomissuojan merkittävän heikennyksen on tutkittu vähentäneen syntyvyyttä 1,4 prosenttia niillä naisilla, joihin lain muuttaminen vaikutti.⁵⁰

On mahdollista, että myös esitetyt muutokset voivat vähäisessä määrin heikentää syntyvyyttä. Henkilöperusteinen irtisanominen on kuitenkin melko harvinainen työttömyyden syy, jolloin muutosten vaikutuksen työttömyysriskiin ei voida katsoa olevan erityisen suuri, varsinkin kun työttömien määrän ei arvioida lisääntyvän. Lakimuutokset eivät myöskään kohdistu mihinkään tiettyyn rajattuun ryhmään, eikä se siten muodosta kannustinta viivästää lastenhankintaa työtilanteen vuoksi. Kuitenkin vaikutuksia koettuun työsuhteen epävarmuuteen, ja sitä kautta alhaisempaan syntyvyyteen, voi silti jossain määrin olla. Vaikutukset riippunevat pitkälti siitä, lisäävätkö lakimuutokset työvoimassa laajasti epävarmuuden kokemusta työsuhteen jatkuvuudesta.

⁴⁸ Böckerman, Petri; Ilmakunnas, Pekka & Johansson, Edvard. 2011 Job security and employee well-being: Evidence from matched survey and register data, s. 547–554. *Labour Economics*, Volume 18, Issue 4. ISSN 0927-5371. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.12.011>

⁴⁹ Perustuen subjektiiviseen työsuhteen pysyvyyden epävarmuuden kokemukseen:

Hanappi, D., Ryser, VA., Bernardi, L. ja muut. 2017. Changes in Employment Uncertainty and the Fertility Intention–Realization Link: An Analysis Based on the Swiss Household Panel, s. 381–407. *Eur J Population* 33. <https://doi.org/10.1007/s10680-016-9408-y>; Kreyenfeld, Michaela. 2010. Uncertainties in Female Employment Careers and the Postponement of Parenthood in Germany, *European Sociological Review*, s. 351–366. Volume 26, Issue 3, June 2010. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp026>

⁵⁰ De Paola, Maria; Nisticò, Roberto ja Scoppa, Vincenzo. 2021. Employment protection and fertility decisions: the unintended consequences of the Italian Jobs Act, s. 735–773. *Economic Policy*, Volume 36, Issue 108, October 2021. <https://doi.org/10.1093/epolic/eiab015>

4.2.6 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset

4.2.6.1 Vaikutukset sukupuolten väliseen tasa-arvoon

Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilaston mukaan miehet ovat noin kaksi kertaa naisia useammin henkilöperusteisen irtisanomisen kohteena, minkä vuoksi esitettyjen lakimuutosten arvioidaan vaikuttavan useammin miehiin kuin naisiin. Lisäksi lakien muuttaminen koskisi vain työsuhteisia työntekijöitä, mikä rajaa muutoksen vaikutusta naisvaltaisella julkisella sektorilla. Toisaalta useilla miesvaltaisilla teollisuudenaloilla on irtisanomisen ehtoja koskevia työehtosopimuskirjauksia, jotka voivat ainakin lyhyellä aikavälillä rajoittaa esitettyjen muutosten vaikutuksia. Esitykseen ei sisälly säännöksiä, joiden perusteella ihmisiä kohdeltaisiin eri tavalla sukupuoleen liittyvästä syystä.

Esitetyillä muutoksilla ei ole tunnistettu olevan erityisiä syrjiviä vaikutuksia. Käytettävissä olevan tiedon perusteella raskaus- ja perhevapaasyrjintä henkilöön perustuvissa irtisanomistilanteissa olisi varsin harvinaista. Tasa-arvovaltuutetun toimistoon tulee vuosittain vain yksittäisiä ilmoituksia syrjintäepäilyistä työntekijään henkilöön liittyvissä irtisanomistilanteissa, kun taas muita työsuhteen päättymiseen liittyviä yhteydenottoja raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä on vuosittain monia kymmeniä. Synnytysikäiset naiset eivät myöskään korostu työnvälitystilastossa, kun tarkastellaan henkilöstä johtuvista syistä irtisanottuja työnhakijoita. Tällä perusteella muutoksilla on todennäköisesti korkeintaan hyvin vähäinen vaikutus raskaus- ja perhevapaasyrjintään työmarkkinoilla.

Lainsäädännössä on laajat syrjinnän kiellot. Vaikka yleinen irtisanomissuoja alenisi, sisältää lainsäädäntö edelleen työntekijöitä yleisesti sekä syrjinnän vaarassa olevia henkilöitä suojaavia elementtejä. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) kielletään syrjintä muun muassa raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) puolestaan kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Yhdenvertaisuuslaissa edellytetään lisäksi työnantajalta erityisiä toimia yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla.

Työsopimuslaissa ja erityisopimuslaissa edellytetään työntekijöiden tasapuolista kohtelua. Lisäksi työopimuslaissa ja erityisopimuslaissa säädetään raskaana ja perhevapaalla olevien erityisestä irtisanomissuojasta, jonka mukaan raskaus tai perhevapaoikeuden käyttäminen ei voi olla työopimuksen irtisanomisperuste. Työsopimusta ei saa sanoa irti ennen perhevapaan alkamista eikä vapaan aikana raskauden tai perhevapaan käytön perusteella. Jos työnantaja irtisanoa raskaana olevan tai muuta kuin työopimuslain 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. Raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevalla työntekijällä on erityinen suoja myös taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tapahtuvaa irtisanomista vastaan. Työnantaja saa irtisanoa työntekijän näissä tilanteissa vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Edellä kuvattuja suojaelementtejä ei esitetä muutettavaksi. Lisäksi työnantajalla olisi edelleenkin näyttövelvollisuus irtisanomisperusteen lainmukaisuudesta.

4.2.6.2 Viranomaisvaikutukset

Esitettyjen muutosten myötä työsuojeluviranomaisen työmäärä voi lisääntyä siitä syystä, että sen henkilöstön on perehdyttävä uusiin säännöksiin. Myös tuomioistuinten työmäärän arvioidaan lisääntyvän niiltä osin, kun muuttunut sääntely aiheuttaa epäselvyyttä. Erityisesti tuomioistuinten kohdalla on lisäksi otettava huomioon, että nykyiseen oikeuskäytäntöön ei enää voitaisi tukeutua kaikilta osin, ja tämä voi aluksi merkitä sitä, että yksittäisten riita-asioiden ratkaiseminen olisi nykyistä työläämpää. Uusien tuomioistuinlinjausten vakiintuminen voi kestää useita vuosia.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskuksen (KEHA) työmäärä voi kasvaa irtisanomisten määrän lisääntymisen takia, kun se ratkaisee, mikä vaikutus työsuhteen päättymisellä on työntekijän oikeuteen saada työttömyysetuutta työsuhteen päättymisen jälkeen. Työmäärän todellinen lisäys voi olla käsittelyyn tulevien tapausten lukumäärään perustuvaa työmäärää suurempi, koska esitetyt muutokset voivat johtaa myös niiden irtisanomisten määrän lisääntymiseen, joissa työntekijän menettelyyn ei liity moitittavuutta.

Mainituissa tilanteissa työttömyysturva-asian ratkaisemisessa olisi kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, ettei työntekijä menetä työttömyysturva-oikeuttaan. Asian selvittäminen voi edellyttää esimerkiksi lisäselvityspyyntöjen tekemistä, jotta työsuhteen päättymissyystä ja työntekijän menettelyn mahdollisesta moitittavuudesta saadaan selvyys.

Edellä kuvattujen viranomaisvaikutusten luotettavaa numeerista arviointia ei ole pidetty mahdollisena esitettyjen muutosten muihin vaikutuksiin, muun muassa irtisanomisten määrän lisääntymiseen, liittyvän arvioinnin epävarmuuksien takia.

4.2.6.3 Vaikutukset perus- ja ihmisoikeuksiin

Lakiehdotuksilla on tapauskohtaisesti vaikutuksia palkansaajien toimeentuloon, työsopimuksen pysyvyyteen ja toisaalta työnantajien elinkeinovapauteen.

Palkansaajan toimeentulon kannalta erityisen merkittävä seikka on työntekijästä johtuvaan irtisanomiseen usein liittyvä työttömyysturvan 45 päivän korvaukseton määräaika eli niin sanottu karenssi, mikä leikkaa irtisanottavan palkansaajan työttömyysturvaa. Toimeentulon ei kuitenkaan voida katsoa laajasti tarkasteltuna vaarantuvan, sillä tulojen vähentymistä tasapainottavat työnantajan maksamat lomakorvaukset, joiden laskennallisen keston ajalta ei muutoinkaan maksettaisi työttömyysetuutta. Edellä kappaleessa 4.2.4 on esitetty esimerkki lomakorvauksen ja korvauksettoman määräajan samanaikaisesta kulumisesta.

Lisäksi irtisanotulla palkansaajalla on mahdollisuus hakea työttömyysetuuden menettämisen ajalta toimeentulotukea. Jos eduskunta hyväksyy hallituksen esityksessä HE 116/2025 vp esitetyt toimeentulotukea koskevat muutokset, työsuhteen päättymisen takia asetettu korvaukseton määräaika johtaisi siihen, että Kansaneläkelaitos harkitsee, tulisiko toimeentulotukea hakevalle henkilölle maksettavan toimeentulotuen määrää alentaa. Alentaminen tehtäisiin vain, jos alentamisen ei voitaisi arvioida vaarantavan ihmisarvoisen elämän edellyttämän turvan mukaista välttämätöntä toimeentuloa eikä alentamista voitaisi pitää muutenkaan kohtuuttomana.

Toisaalta lakimuutokset lisäävät työvoiman vaihtuvuutta, eli ne lisäävät myös uusia työsuhteita. On mahdollista, että työvoiman vaihtuvuuden arvioitu lisääntyminen ja työllisyyden mahdollinen kohentuminen tukee perustuslain 18 §:ssä säädettyä tavoitetta estää pysyvästi työtä

vailla olevien ryhmän muodostumista. Tällaisen vaikutuksen toteutumisesta ei kuitenkaan ole varmuutta. Jos vaikutus toteutuu, muutokset tukisivat perustuslaissa tarkoitettua tavoitetta mahdollisimman hyvän työllisyyden saavuttamisesta.

Joissain yksittäisissä tapauksissa syrjinnän osoittaminen irtisanomistilanteessa voi vaikeutua, mikäli työnantaja vetoaa työntekijästä johtuvaan työsopimuslaissa tarkoitettuun irtisanomisperusteeseen, vaikka irtisanomisen syy olisi tosiasialla syrjivä. Kuitenkin vastaavantyyppisiä tilanteita voisi olla myös nykyisten irtisanomista koskevien säännösten voimassa ollessa. Työnantajalla on aina näyttövelvollisuus asiallisen irtisanomisperusteen olemassaolosta.

Työnantajan kannalta esitetyt muutokset vahvistaisivat mahdollisuuksia järjestää yritystoiminta yrittäjän haluamalla tavalla, mikä puolestaan vahvistaa elinkeinovapauden toteutumista.

Perustuslain 18 §:n 3 momentissa säädetään kiellosta erottaa työntekijä työstä ilman lakiin perustuvaa syytä. Säännöksellä korostetaan työoikeudessa vakiintunutta periaatetta heikomman osapuolen suojasta. Työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen perusteiden on oltava laissa säädettyjä. Lainsäätäjää sitoo tällöin myös perustuslain yhdenvertaisuussäännöksestä johdettu mielivallan kieltö. Esityksen tavoitteena on alentaa irtisanomiskynnystä henkilöperusteisissa irtisanomistilanteissa. Samalla irtisanomisperusteesta kuitenkin ehdotetaan säädettäväksi nykyistä täsmällisemmin, kun sitä koskevaan säännökseen sisältyisi osin voimassa olevaa oikeustilaa kodifioivasti perusteen arvioinnissa huomioitavia seikkoja (kokonaisarviointi). Lisäksi ehdotetussa säännöksessä kuvattaisiin nykyistä selkeämmin, millaiset työntekijän menettelyt voisivat johtaa irtisanomiseen. Kun työsuhteen päättämistä koskevia edellytyksiä täsmennettäisiin, voidaan ehdotuksella arvioida olevan työntekijöiden perusoikeuksien toteutumista edistäviä vaikutuksia.

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimuksessa nro 158 työnantajan toimesta tapahtuvasta palvelussuhteen päättämisestä säädetään edellytyksistä palvelussuhteen päättämiselle. Yleissopimuksen 4 artiklassa määrätään, että työntekijän työsuhdetta ei saa päättää, ellei siihen ole pätevää syytä. Yleissopimuksen 5 artiklassa luetellaan useita syitä, jotka eivät ole päteviä perusteita työsuhteen päättämiselle. Yleissopimuksen 6 artiklassa käsitellään tarkemmin tilannetta, jossa työntekijä on tilapäisesti poissa työstä sairauden tai vamman vuoksi, ja edellyttää, että tällaiset tilanteet eivät ole pätevä syy työsuhteen päättämiselle. Yleissopimuksen 7 artiklan mukaan työntekijän palvelussuhdetta ei saa päättää myöskään työntekijän käytökseen tai työsuoritukseen liittyvillä perusteilla, ennen kuin hänellä on ollut tilaisuus puolustautua esitettyjä syytöksiä vastaan lukuun ottamatta tapauksia, joissa työnantajan ei kohtuudella voida edellyttää antavan työntekijälle tätä tilaisuutta.

ILO on huomionnut, että yleissopimuksen 4 artiklassa käytetyt termit ovat yleisluonteisia ja artiklan määritelmä vastaa pitkälti sitä, millainen sääntely on monissa maissa: työntekijän pätevyys ja käyttäytymiseen sekä organisaation toiminnallisiin tarpeisiin liittyvät syyt katsotaan yleisesti hyväksyttäviksi perusteiksi työsuhteen päättämiselle. Yleissopimusta valmisteltaessa on huomioitu, että 4 artiklan vaatimus tarkoittaa ainakin, että työntekijän pätevyys tai käyttäytymiseen liittyvien syiden tulee vaikuttaa työntekijän työhön tai työympäristöön, jotta ne voidaan katsoa päteviksi. Säännöksen täytäntöönpanossa on eri maiden välillä aste-eroja: joidenkin maiden lainsäädäntö määrittelee tarkasti ne syyt, joita pidetään perusteltuina työsuhteen päättämiselle. Nämä syyt liittyvät yleensä työntekijän käyttäytymiseen tai pätevyys, tai organisaation toiminnallisiin tarpeisiin. Toisissa maissa lainsäädäntö käyttää samoja tai samankaltaisia termejä kuin yleissopimus. Joissakin maissa lainsäädäntö on vähemmän täsmällistä ja edellyttää esimerkiksi vain "pätevää syytä" tai "todellista ja vakavaa

perustetta", jolloin maiden laajassa oikeuskäytännössä tarkennetaan, mitä pidetään hyväksyttävänä irtisanomisperusteena.⁵¹

Edellä kuvatut yleissopimuksen nro 158 vaatimukset ovat olleet pohjana työsopimuslain 7 luvun 2 §:n säännöksille (samoin kuin merityösopimuslain 8 luvun 2 §:lle). Kyseisten säännösten toteutuminen turvattaisiin myös ehdotetuissa muutoksissa. Työsopimuslaissa ja merityösopimuslaissa säädettäisiin yleisestä asiallisen syyn vaatimuksesta, jonka katsotaan säännöskohtaisissa perusteluissa kuvatulla tavalla edellyttävän esimerkiksi sitä, että työntekijän menettely on ollut sellaista, että työsuhteen irtisanomista voidaan pitää ymmärrettävänä ja sopusuhtaisena seurauksena työntekijän menettelylle tai työntekoa edellytysten heikentymiselle. Merkitykseltään vähäiset puutteet tai virheet työntekijän toiminnassa eivät muodostaisi asiallista syytä irtisanomiselle. Irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus edellyttäisi jatkossakin muun muassa sitä, että peruste ei saisi olla yhteiskunnassa vallitsevan hyvän tavan vastainen tai mielivaltainen. Lisäksi kyseisissä laeissa kuvattaisiin työntekijän menettelyyn ja työntekoa edellytyksiin liittyviä seikkoja, joita voitaisiin pitää perusteltuina syinä työsuhteen päättämiseksi. Esityksellä ei arvioida olevan merkittäviä muutoksia työntekijöiden perus- ja ihmisoikeuksien toteutumiselle tältä osin.

Esityksessä ehdotetaan muutosta, jonka myötä Suomen kansallisesta lainsäädännöstä kävisi selvemmin ilmi, että työntekijöiden edustajana nykyisin tai aiemmin toimimista tai sellaiseksi pyrkimistä ei voida pitää hyväksyttävänä irtisanomisperusteena. Kyseinen syy sisältyy yleissopimuksen nro 158 5 artiklan listaan syistä, joita ei pidetä pätevänä perusteina irtisanomiselle. Kyseistä syytä ei ole aiemminkaan pidetty työsopimuslain soveltamiskäytännössä hyväksyttävänä irtisanomisperusteena, joten muutos on lähinnä lakia selkeyttävä. Muutoksella voidaan kuitenkin arvioida olevan maltillinen perus- ja ihmisoikeuksia edistävä vaikutus.

Esityksessä ei ehdoteta muutoksia varoituksen antovelvollisuutta koskien. Muutoksia ei ehdoteta myöskään sen suhteen, että tilapäinen poissaolo työstä sairauden tai vamman vuoksi ei ole pätevä peruste työsuhteen päättämiseksi. Ehdotettu sääntely ei siten vaikuta 6 ja 7 artiklassa asetettujen oikeuksien toteutumiseen.

ILO:n suositus nro 166 koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä. Suosituksessa edellytetään varoituksen antamista kirjallisesti. Jos kysymyksessä on sellainen työntekijän menettelyvirhe, joka ainoastaan toistettuna oikeuttaa työsuhteen päättämiseen, palvelussuhdetta ei suosituksen mukaan saa päättää, ennen kuin asiasta on annettu kirjallinen varoitus työntekijälle. Vastaavaa menettelyä on suosituksen mukaan noudatettava, jos työnantaja on tyytymätön työsuorituksiin (suosituksen 7 ja 8 kohta). Työsuhteen päättämisestä olisi suosituksen mukaan annettava kirjallinen ilmoitus, josta pyydettyä tulisi käydä ilmi myös irtisanomisen syy. Esityksellä ei muutettaisi varoituksen antamista koskevaa vaatimusta tai sitä koskevaa menettelyä, joten esityksellä ei arvioida olevan tältä osin perus- ja ihmisoikeusvaikutuksia.

Uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan tehtävänä on turvata ja edistää sosiaalisia oikeuksia Euroopassa. Peruskirjan artikla 24 koskee oikeutta suojeluun työsuhteen päättämisen yhteydessä. Sen mukaan sopimuspuolet sitoutuvat tunnustamaan kaikkien työntekijöiden oikeuden siihen, ettei heidän työsuhdettaan voida päättää ilman pätevää syytä, joka liittyy

⁵¹ILO:n asiantuntijakomitean raportti suojusta perusteetonta irtisanomista vastaan, kohdat 78, 79 ja 81. 1995. Luettavissa: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1995-82-4B\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1995-82-4B).pdf)

heidän työkykyynsä tai käytökseensä taikka joka perustuu yrityksen, laitoksen tai yksikön toimintaedellytyksiin. Tämän oikeuden arvioidaan toteutuvan myös esityksen mukaisten muutosten seurauksena edellä kuvatuin perustein (ks. perustelut ILO:n yleissopimuksen nro 158 osalta). Lisäksi artikla turvaa niiden työntekijöiden, joiden työsuhde on päätetty ilman pätevää syytä, oikeuden riittävään korvaukseen tai muuhun asianmukaiseen hyvitykseen.

Artiklan 24 määräyksiä tarkennetaan uudistetun sosiaalisen peruskirjan II osan 24 artiklassa. Artiklan 3 kohdassa luetellaan syitä, joiden erityisesti ei voida katsoa olevan päteviä syitä työsuhteen irtisanomiselle 24 artiklaa sovellettaessa. Kyseiset syyt vastaavat asiallisesti Suomessa kielletyiksi irtisanomisperusteiksi katsottuja syitä, eikä näitä koskien esitetä olennaisia muutoksia.

Esityksellä ei arvioida olevan vaikutuksia uudistetussa Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa turvattujen perus- ja ihmisoikeuksien toteutumiseen.

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 30 artiklassa säädetään jokaisen työntekijän oikeudesta suojaan perusteettomalta irtisanomiselta unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti. Artikla vahvistaa työntekijöiden oikeuden turvaan epäoikeudenmukaista tai perusteetonta irtisanomista vastaan, mutta ei määrittele tarkasti, mitä "perusteeton" tarkoittaa, vaan jättää sen kansallisesti täsmennettäväksi. Kyseisen 30 artiklassa turvattun oikeuden arvioidaan toteutuvan myös esityksen mukaisten muutosten seurauksena edellä kuvatuin perustein (ks. perustelut ILO:n yleissopimuksen nro 158 osalta). Esityksellä ei arvioida olevan vaikutuksia perusoikeuskirjassa turvattujen perus- ja ihmisoikeuksien toteutumiseen.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

5.1.1 Irtisanomisperuste

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelman mukaan työsopimuslakiin sisältyvän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä muutetaan niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy. Vähimmillään muutoksen toteuttaminen tarkoittaisi työsopimuslain 7 luvun 1 §:n muuttamista siten, että työnantaja saisi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen asiallisen ja painavan syyn sijasta asiallisella syyllä. Tästä johtuvat muutokset tehtäisiin myös työsopimuslain 7 luvun 2 §:ään.

Säännösten muutoksilla pyritään madaltamaan irtisanomiskynnystä. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajalla olisi mahdollisuus irtisanoa työntekijä nykyistä kevyemmällä perusteella. Irtisanomisperusteen olisi kuitenkin perustuttava lakiin eikä peruste saisi olla mielivaltaisen. Käsitettä asiallisesta ja painavasta irtisanomisen syystä on vakiintuneesti tulkittu kokonaisuutena, eikä pelkästään säännöksen sanamuodon muuttamisen ole arvioitu johtavan irtisanomista koskevan soveltamis- ja oikeuskäytännön muuttumiseen.

Työntekijän irtisanomiseen liittyvä oikeuskäytäntö on vaikuttanut olennaisesti nykyisten työsopimuslain säännösten tulkintaan. Pelkästään säännösten sanamuodon muuttaminen edellä mainitulla tavalla voisi johtaa epäselvään oikeustilaan siitä, millaisella perusteella työntekijä voitaisiin jatkossa irtisanoa. Epäselvä oikeustila saattaisi jatkua useita vuosia, kunnes uusien säännösten soveltamisesta olisi kertynyt riittävästi uutta tuomioistuinkäytäntöä. Epäselvän oikeustilan jatkuminen ei olisi työnantajien eikä työntekijöiden edun mukaista, ja voisi myös aiheuttaa heille merkittäviä oikeudenkäynneistä johtuvia kustannuksia. Tämän vuoksi

esitykseen sisältyy myös eräitä konkreettisempia muutoksia, joiden tarkoituksena on parantaa sääntelyn oikeusvarmuutta.

Esityksen valmistelussa arvioitiin tarvetta lisätä sanan ”painava” tilalle jokin toinen irtisanomisperusteen hyväksyttävyyttä kuvaava ilmaus. Lausuntokierroksella olleeseen työryhmän mietintöön sisältyi asiallista syytä täsmentävä ilmaus ”jonka takia työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään”. Kyseistä muotoilua pidettiin lausuntopalautteessa laajasti epäonnistuneena. Jatkovalmistelussa tarkasteltiin mahdollisuuksia käyttää muita ilmauksia pykälätasolla, mutta asiallisen syyn tarkempi kuvaus nähtiin tarkoituksenmukaisimmaksi sisällyttää säännöskohtaisiin perusteluihin. Pykälätasolla kuitenkin täsmennettiin, etteivät irtisanomisperusteeseen saa vaikuttaa syrjivät syyt.

Esityksen valmistelussa arvioitiin mahdollisuuksia säätää irtisanomisperusteesta nykyistä täsmällisemmin työntekijän alisuoriutumista koskevissa tilanteissa. Työntekijän alisuoriutuminen on oikeuskäytännössä vahvistettu irtisanomisperuste, jos työntekijän menettely on tarkoittanut työsuhteen jatkamista tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. Alisuoriutumista koskeva täsmällisempi sääntelytapa sisältyi lausuntokierroksella olleeseen esitysluonnokseen, mutta siitä luovuttiin jatkovalmistelun aikana. Työntekijän alisuoriutumisen merkitys irtisanomiseen oikeuttavana menettelymuotona kuitenkin säilyisi ja sitä arvioitaisiin jatkossa ehdotetun lain mukaisilla kriteereillä.

5.1.2 Varoitusmenettely

Esitystä valmisteltaessa arvioitiin varoitusmenettelyä koskevien vaatimusten täsmentämistä. Vaihtoehtoina olivat muun muassa vaatimukset varoituksen kirjallisesta muodosta sekä selkeyttävänä muutoksena vaatimus siitä, että varoituksesta olisi käytävä ilmi työntekijän menettelyn jatkumisen irtisanomisuuskaisuus. Harkittavana olleiden vaihtoehtojen hyötynä olisi ollut mahdollinen oikeusvarmuuden lisääntyminen, mutta jatkovalmistelussa muutokset varoitusmenettelyyn jätettiin pois esityksestä. Mitään estettä varoituksen antamiselle kirjallisesti ei kuitenkaan olisi jatkossakaan. Työnantajalla olisi aina näytötaakka varoituksen antamisesta. Kirjallisesti annettavalla varoituksella voitaisiin jälkikäteen varmistua varoituksen antamisesta ja varoituksen sisällöstä.

Esityksen mukaisen ratkaisun tavoitteena on pitää varoituksen antaminen mahdollisimman joustavana menettelynä. Olennaista olisi kuitenkin aina se, että työntekijä ymmärtää saaneensa varoituksen sekä menettelynsä vakavuuden ja työsuhteen päättämiseen liittyvän vaikutuksen, jos hän jatkaa menettelyään. Nämä keskeiset seikat voidaan saavuttaa myös ilman varoitukselta edellytettävää kirjallista muotoa tai tarkempia sisältöön kohdistuvia vaatimuksia.

Myöskään varoituksen voimassaolosta ei säädettäisi, vaan voimassaolo jäisi nykyistä vastaavasti tapauskohtaisesti ratkaistavaksi ja nykyinen varoituksen voimassaoloa koskeva oikeuskäytäntö säilyttäisi merkityksensä. Tietyn voimassaoloajan säätäminen olisi ongelmallista, koska ainakin työntekijän menettelyn vakavuus vaikuttaisi siihen, kuinka pitkän ajan kuluttua aiemmin annetun varoituksen voidaan vielä katsoa olevan merkityksellinen, vaikka onkin otettava huomioon, että työntekijän kaikkein vakavimmissa laiminlyönneissä ja rikkomuksissa varoitusta ei edellytettäisi.

Näyttövaikeudet varoituksen antamisesta ja työntekijän varoituksen antamiseen johtaneesta menettelystä kasvavat ajan kuluessa, ja tätä vaikeutta voitaisiin ainakin osittain rajata säätämällä varoituksen kirjallisesta muodosta. Myös näiltä osin näytötaakka olisi kuitenkin aina aiempaan

varoitukseen ja työntekijän aiempaan menettelyyn irtisanomisen perusteena vetoavalla työnantajalla. Työntekijöiden oikeusturvan ei sen vuoksi välttämättä arvioida tältä osin edellyttävän sitä, että laissa säädettäisiin varoituksen voimassaolosta.

Esitystä valmisteltaessa oli esillä myös mahdollisuus selkeyttää irtisanomiskynnyksen tasoa tilanteissa, joissa työntekijä on aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa. Lausuntokierroksella olleeseen mietintöön sisältyi säännösluonnos, jonka mukaan uutta varoitusta ei olisi näissä tilanteissa edellytetty. Kyseisellä muutoksella olisi mahdollisesti voitu selkeyttää oikeustilaa ja edistää irtisanomiskynnyksen tarkoituksenmukaisen tason toteutumista. Jatkovalmistelussa tästä vaihtoehdosta kuitenkin luovuttiin ja päädyttiin säilyttämään varoitusmenettelyn osalta nykyinen oikeustila.

5.1.3 Siirtymäsäännökset

Esityksessä ehdotetaan siirtymäajan järjestämistä siten, että työnhakijan irtisanomiseen yksinomaan lain voimaantuloa edeltävän työntekijän menettelyn perusteella sovellettaisiin nykyisin voimassa olevia säännöksiä.

Vaihtoehtoisesti siirtymäajasta ei säädettäisi, ja esitettyjä säännöksiä sovellettaisiin myös työntekijän menettelyyn, joka on tapahtunut ennen esitettyjen muutosten voimaantuloa. Tällainen ratkaisu saattaisi johtaa työntekijän kannalta kohtuuttomina pidettäviin tilanteisiin, koska hänellä ei välttämättä olisi ollut mahdollisuutta ennakoida menettelynsä vaikutusta.

Toisena vaihtoehtona voitaisiin säätää siirtymäajasta siten, ettei ennen lain voimaantuloa tapahtunutta menettelyä otettaisi lainkaan huomioon esitettyjä uusia työsopimuslain 7 luvun säännöksiä sovellettaessa. Tällaisen ratkaisu olisi haasteellinen työnantajien näkökulmasta erityisesti silloin, jos kyse on työntekijän menettelystä, joka olisi alkanut ennen muutosten voimaantuloa ja jatkuisi voimaantulon jälkeen.

5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot

5.2.1 Yleistä

Suomen työsuhdeturvasäätely muodostuu säännöskokonaisuudesta, jonka osia ovat koeaikaa, irtisanomis- ja purkuperusteita, irtisanomisaikaa ja irtisanomisessa noudatettavia menettelytapoja koskevat säännökset. Kokonaisuuteen kuuluvat myös seuraamussäännökset esimerkiksi laittoman työsuhteen päättämisen korvauksista. Lisäksi irtisanomisperusteita koskevat säännökset jakautuvat perusteisiin päättää työsuhde työntekijän henkilöön liittyvistä syistä tai työnantajan toimintaan liittyvistä tuotannollisista ja taloudellisista syistä.

Eri maissa sovellettavan työsuhdeturvan tason vertailu on sääntelykokonaisuuksien erilaisuuden vuoksi haasteellista. Vertailutietoa on saatavissa lähinnä OECD:n selvityksistä, joissa on pisteytetty eri maiden työsuhdeturvasäädösten laajuutta. OECD:n indikaattoreissa on erikseen kuvattu vakituisten työntekijöiden turvaa kollektiivista ja henkilöperusteista irtisanomista vastaan ja määräaikaisissa työsuhteissa.

Maakohtaisissa arvioinneissa voidaan ottaa huomioon maakohtaiset olosuhteet, jotka liittyvät työmarkkinoiden toimintaan, taloudelliseen tilanteeseen ja työmarkkinainstituutioihin, paremmin kuin useita maita koskevissa vertailututkimuksissa. Tämä on otettava huomioon tehtäessä arvioita eri maiden lainsäädäntöä käsittelevistä vertailututkimuksista. Muiden maiden

lainsäädäntöä tarkasteltaessa onkin otettava huomioon eri maiden sääntely ja sääntely-ympäristö kokonaisuudessaan.

5.2.2 Ruotsi

Ruotsissa toteutettiin vuonna 2022 työlainsäädäntöä koskeva uudistus, jonka myötä työnantajan suorittaman irtisanomisen on perustuttava asiallisiin syihin (sakliga skäl). Aiemmin irtisanomisperusteelta edellytettiin asiallista perustetta (saklig grund). Muutoksen tarkoituksena oli lisätä lainsäädännön ennakoitavuutta. Vaadittavia asiallisia syitä voivat olla työn puute (arbetsbrist) tai työntekijän henkilöön liittyvät olosuhteet (förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen). Irtisanominen asiallisen syyn perusteella ei ole mahdollista, jos työnantaja voi kohtuudella tarjota työntekijälle muuta työtä.

Lakimuutoksien on katsottu jossakin määrin laskeneen irtisanomiskynnystä, vaikka pääosin irtisanomiseen oikeuttavat syyt pysyivät ennallaan. Eri alojen kesken voi kuitenkin syntyä eroja, koska muutoksen myötä työehtosopimuksella voidaan sopia siitä, mitä pidetään asiallisina syinä työntekijän henkilöön liittyvässä irtisanomisessa. Yleisellä tasolla asiallisen syyn tulee perustua työntekijän moitittavaan menettelyyn. Lisäksi työntekijän on tullut olla tietoinen menettelynsä moitittavuudesta. Esimerkiksi yhteistyön puute sekä työnantajan käskyjen ja ohjeiden noudattamatta jättäminen voivat olla asiallisia syitä. Kuten aiemminkin, asiallisen syyn määritelmä täsmentyy myös oikeuskäytännössä.

Muutoksella poistettiin työnantajan laissa säädetty velvollisuus ottaa huomioon työntekijän sosioekonomiset olosuhteet, työntekijän tarve työsuhteeseen sekä velvollisuus ennakoida, miten työntekijä suoriutuu tulevaisuudessa. Kokonaisarviointin perusteet kuitenkin säilyivät ennallaan.

Lisäksi muutoksella täsmennettiin työnantajan muun työn tarjoamisvelvollisuutta siten, että yksi uudelleensijoitusyritys on riittävä.

5.2.3 Tanska

Tanskan lainsäädännön mukaan työnantajan toimesta tapahtuvan irtisanomisen on perustuttava objektiivisiin ja oikeudenmukaisiin syihin siitä alkaen, kun työsuhde on kestänyt yhden vuoden. Työehtosopimuksissa voidaan sopia edellä mainitun edellytyksen soveltamisesta tätä aiemmin, yleensä työsuhteen kestänyt yhdeksän kuukautta. Oikeudenmukainen irtisanomisperuste voi olla esimerkiksi se, että työntekijä ei suoriudu odotusten mukaisesti.

Työnantajan aloitteesta tapahtuvia irtisanomisia koskevat lisäksi erityiset syrjinnän kieltoa koskevat säännökset. Irtisanominen ei saa perustua esimerkiksi työntekijän ikään, vammaisuuteen, etnisyyteen, uskontoon tai sukupuoleen.

5.2.4 Norja

Norjassa työsuhde voidaan irtisanoa, jos irtisanomiselle on objektiiviset perusteet. Irtisanomisen on oltava objektiivisesti perusteltu liiketoiminnan, työnantajan tai työntekijän olosuhteiden perusteella. Norjan lainsäädännössä ei ole määritelty tarkasti tilanteita, jotka muodostavat "asiallisen syyn", vaan käsite on täsmentynyt oikeuskäytännössä.

Yleisesti työsuhteen irtisanomisen työntekijän olosuhteiden vuoksi on Norjassa perustuttava työntekijän sopimusrikkomukseen tai velvollisuuksien laiminlyöntiin, kuten sääntöjen noudattamatta jättämiseen taikka syyllistymiseen vakavaan väärinkäytökseen tai törkeään

huolimattomuuteen. Jos työntekijän irtisanominen perustuu työntekijän heikkoon suoriutumiseen, työnantajan on dokumentoitava ongelmien käsittely, annettava työntekijälle ohjausta ja tarjottava mahdollisuus onnistua ennen työntekijän irtisanomista. Käytännössä jokaisen työntekijän tilannetta on arvioitava ja punnittava suhteessa työnantajan tilanteeseen.

Työntekijöille voidaan antaa varoituksia, jos he ovat menetelleet tavalla, jota työnantaja ei voi hyväksyä. Varoitukset tulisi antaa kirjallisesti tai vaihtoehtoisesti suullisesti, jolloin molemmat osapuolet allekirjoittavat kirjallisen pöytäkirjan. Varoituksen tulisi sisältää kuvaus olosuhteista ja työnantajan odotuksista sekä seurauksista, jos olosuhteita ei korjata. Varoituksen jälkeen työntekijälle on annettava mahdollisuus muuttaa menettelyään. Irtisanomistilanteessa varoitukset voivat toimia näyttönä siitä, että irtisanominen on ollut objektiivisesti perusteltu.

Työnantajalla on velvollisuus järjestää keskustelutilaisuus työntekijän ja hänen valitsemansa edustajan kanssa ennen kuin päätös irtisanomisesta tehdään, ellei työntekijä itse halua, ettei tällaista tilaisuutta pidetä. Työnantajan on myös annettava irtisanomisen yhteydessä kirjallinen irtisanomisilmoitus. Työntekijän pyynnöstä irtisanominen on perusteltava kirjallisesti.

5.2.5 Saksa

Saksassa työnantajan vapautta irtisanoa työntekijä on rajoitettu lainsäädännössä sellaisten työntekijöiden osalta, jotka ovat työskennelleet vähintään kuusi kuukautta keskeytyksettä enemmän kuin 10 työntekijää työllistävässä yrityksessä tai liiketoimintayksikössä. Näissä tilanteissa irtisanominen on pätevä vain, jos se on "sosiaalisesti perusteltu". Irtisanominen on perusteltu vain, jos se liittyy työntekijän henkilöön, työntekijän käyttäytymiseen tai sellaisiin kiireellisiin toiminnallisiin vaatimuksiin, jotka estävät työntekijän jatkamisen työnantajan palveluksessa.

Henkilöön liittyvät syyt sisältävät esimerkiksi pitkäkestoisen poissaolon sairauden takia sekä alentuneen työkyvyn. Käyttäytymiseen liittyvät syyt sisältävät tahallisen tai vakavan huolimattomuuden työsuhteen rikkomisesta. Työntekijän käyttäytymiseen perustuva irtisanominen puolestaan edellyttää yleensä, että työntekijälle annetaan kirjallinen varoitus.

6 Lausuntopalaute

6.1 Yleistä

Luonnos hallituksen esitykseksi oli lausuttavana Lausuntopalvelu.fi -verkkopalvelussa 24.2.–7.4.2025. Lausuntoja saatiin 69 kappaletta. Lausunnon antoivat Helsingin käräjäoikeus, elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskus, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Lounais-Suomen aluehallintovirasto (Työsuojelun vastuualue), Tasa-arvovaltuutetun toimisto, Työllisyysrahasto, Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto, Monimuotoiset perheet -verkosto / Sateenkaariperheet ry, Vammaisfoorumi ry, Akava ry, Akavan Erityisalat AE ry, Akavan sairaanhoitajat ja Taja ry, AKI-liitot ry, Ammattiliitto Jyty ry, Ammattiliitto Pro ry, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, Insinööriliitto IL ry, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, Juristiliitto - Juristförbundet, Kuljetusliitot KL ry, Kirkon alat ry, Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry, Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset MMA ry, Opetusalan Ammattijärjestö OAJ, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry, STTK ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Suomen Asianajajat, Suomen Ekonomit ry, Suomen Hammaslääkäriliitto ry, Suomen Journalistiliitto ry, Suomen Konepäällystöliitto SKL ry, Suomen Laivanpäällystöliitto ry, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, Suomen Lääkäriliitto ry, Suomen Merimies-Unioni SMU ry, Suomen tuomariliitto - Finlands

domareförbund ry, Suomen Työterveyshoitajaliitto ry, Sähköalojen ammattiliitto ry, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry, Tehy ry, Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry, Teollisuusliitto ry, Tieteentekijöiden liitto, Tradenomiliitto TRAL ry, Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry, Autoalan Keskusliitto ry, Autoliikenteen Työnantajaliitto ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Erikoiskaupan liitto Etu ry, Henkilöstöala HELA ry, Heta - Henkilökohtaisten Avustajien Työntajien Liitto ry, Kaupan liitto ry, Kemianteollisuus ry, Kirkon työmarkkinalaitos, Kunta- ja hyvinvointialueuetyöntajat KT, Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry, Metsäteollisuus ry, Mikro- ja yksinyrittäjät ry, Puusepänteollisuus ry, Rakennusliitto ry, Sivistysala ry, Suomen Varustamot ry, Suomen Yrittäjät ry, Teknologiateollisuus ry sekä kolme yksityishenkilöä. Korkein oikeus ja tuomioistuinvirasto ilmoittivat, etteivät ne lausu asiassa.

Esitysluonnoksen mukaiset muutokset koettiin työnantajia edustavien tahojen lausunnoissa monilta osin hyvinä ja oikeansuuntaisina. Muutosten katsottiin toteuttavan hallituksen ohjelmaan kirjattua tavoitetta työllistämisen esteiden purkamisesta. Osassa lausunnoista todettiin myös, että henkilöön liittyvän irtisanomiskynnyksen madaltamisella olisi todennäköisesti työllisyyttä lisäävä vaikutus etenkin pienissä yrityksissä.

Palkansaajia edustavien tahojen lausunnoissa muutoksia vastustettiin laajasti. Esitysluonnoksessa esitettyjä vaikutuksia pidettiin epävarmoina ja toisaalta merkittävästi työntekijän asemaa heikentävinä ilman tasapainottavia toimia. Lausunnoissa korostettiin myös muutosten arvioitujen vaikutusten epävarmuutta, minkä katsottiin asettavan muutosten tarpeellisuuden kyseenalaiseksi. Vaikutusarviointia pidettiin osin myös riittämättömänä. Esimerkiksi esityksen vaikutuksia työsuhdeturvaan, syrjintään ja kansainvälisten velvoitteiden noudattamiseen ei palkansaajia edustavien tahojen mukaan ollut arvioitu riittävästi.

Jäljempänä käsitellään lausuntopalautetta keskeisimmiltä osin.

6.2 Irtisanomiskynnys ja sen taso

Lausuntohuomiot

Työnantajia edustavien tahojen mukaan on myönteistä, että hallituksen esityksessä todetaan selkeästi lainmuutoksen tarkoituksena oleva irtisanomiskynnyksen alentaminen. Osassa työnantajajärjestöjen lausunnoista sekä palkansaajajärjestöjen lausunnoissa huomioitiin, että tulevan irtisanomiskynnyksen tarkka taso jäisi kuitenkin epäselväksi. Myös esimerkiksi Helsingin käräjäoikeus toi lausunnossaan esiin useita epäselvyyksiä aiheuttavia seikkoja, joiden vuoksi on vaikeaa saada käsitystä siitä, kuinka paljon irtisanomiskynnyksen on tarkoitus laskea nykyisestä. Käräjäoikeus katsoi tämän johtavan pitkäaikaiseen epäselvään oikeustilaan, mitä ei voida pitää perusteltuna eikä tarkoituksenmukaisena ottaen huomioon asian merkityksellisyys niin työntekijöille kuin työnantajille. Myös muun muassa Juristiliitto katsoi, että perusteluista tulisi selkeämmin käydä ilmi, mille tasolle irtisanomiskynnys on tarkoitus laskea.

Lausunnoissa kiinnitettiin huomiota myös nykyisen oikeuskäytännön merkitykseen esitysluonnoksen mukaisten muutosten tulkinnassa. Palkansaajajärjestöt katsoivat muutosten aiheuttavan oikeudellista epävarmuutta, kun voimassa oleva vakiintunut oikeuskäytäntö menettäisi suurelta osin merkityksensä. Helsingin käräjäoikeuden mukaan tukea tulkintaan ei enää saataisi aikaisemmasta oikeuskäytännöstä, koska se menettäisi osin merkitystään. Käräjäoikeus arvioi, että uuden oikeuskäytännön aikaansaaminen tulisi viemään ensimmäisten korkeimman oikeuden ennakkoratkaisujen saamisen osalta arviolta viisi vuotta lainmuutoksen voimaantulosta lähtien. Työsuojeluviranomainen puolestaan totesi kuitenkin lausunnossaan,

että vaikka oikeustilan muutos väistämättä johtaisi epätietoisuuteen irtisanomiskynnyksen tasosta, nykyistä oikeuskäytäntöä voitaisiin kuitenkin hyödyntää työsopimuslain tulkinnassa vertailuasetelman kautta, sillä esitysluonnoksessa oli nimenomaisesti todettu tavoitteena oleva irtisanomiskynnyksen laskeminen.

Palkansaajajärjestöjen lausunnoissa irtisanomiskynnyksen tasoa koskevan epäselvyyden katsottiin johtavan työpahoinvoinnin ja pahimmillaan pelon ilmapiirin lisääntymiseen työpaikoilla. Myös työsuojeluviranomainen ennakoi, että muutos voi lisätä epäoikeudenmukaisuuden kokemusta työpaikoilla, jos irtisanotuksi tulemisen pelko tukahduttaa kriittistä keskustelua työpaikoilla.

Erityisesti palkansaajapuolen lausunnoissa pidettiin tärkeänä, että irtisanomiskynnystä ei madallettaisi tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on alentunut sairauden, vamman tai tapaturman takia, tai kun työntekijä irtisanotaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä.

Palkansaajajärjestöjen lausunnoista kiinnitettiin huomiota myös siihen, että osa muutoksista menee työryhmän toimeksiannon ulkopuolelle.

Jatkovalmistelu

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelman mukaan hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Yhtenä tähän tavoitteeseen pyrkivänä toimena hallitusohjelma sisältää kirjauksen, jonka mukaan henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä muutetaan niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy (nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta). Hallituksen esityksen valmistelussa kuitenkin huomioitiin, ettei irtisanomisperustetta koskeva sääntely muodostu yksin asiallisen ja painavan syyn vaatimuksesta. Irtisanomiskynnyksen tasoon vaikuttaa käytännössä myös se menettely, jota työnantajan tulee noudattaa työsopimusta päätettäessä. Tämän vuoksi sääntelyä on uudistettava yksittäistä irtisanomiskynnyksen osaan kohdistuvaa muutosta laajemmin. Ilman laajempaa irtisanomiskynnykseen vaikuttavan sääntelyn muuttamista esitys ei täyttäisi sille asetettuja tavoitteita.

6.3 Asiallisen syyn vaatimus ja sen täsmentäminen

Lausuntohuomiot

Lausunnoissa kiinnitettiin laajasti huomiota esitysluonnoksen mukaiseen pykälään valittuihin ilmaisiin ja pykäläluonnoksen perusteluihin. Muun muassa Helsingin käräjäoikeus piti ilmaisia ja perusteluja monilta osin epätarkkoina tai muuten riittämättöminä. Esimerkiksi ilmaisua ”asiallinen” käräjäoikeus piti ongelmallisena.

Eräissä työmarkkinajärjestöjen lausunnoissa puolestaan nostettiin esiin valitun terminologian suhde koeaikapurkuun siitä näkökulmasta, jäisikö koeaikapurun ja työsuhteen irtisanomisperusteen väliseksi eroksi vain irtisanomisaika. Lisäksi eräissä lausunnoissa huomioitiin irtisanomisaikojen pituuksien erojen merkitys asiallisen perusteen kokonaisarvioinnissa.

Työnantajajärjestöjen lausunnoissa asiallisen syyn täsmentämistä esitysluonnoksen 7 luvun 2 §:n 1 momentissa pidettiin parannuksena nykytilaan verrattuna. Useassa lausunnossa tuotiin myös esiin esitysluonnoksen täsmentävän asiallisen syyn vaatimusta riittävästi. Työnantajapuolen lausunnoissa korostettiin olevan tärkeää, että lain muutos ei rajoitu

pelkästään irtisanomisperustetta koskevan terminologian muuttamiseen. Pelkän painava-sanana poistamisen ei katsottu todennäköisesti vaikuttavan säännöksen soveltamiseen käytännössä. Koska lain tulkinnassa lähtökohtana on säännösten sanamuodon mukainen tulkinta, lausunnonantajat pitivät välttämättömänä myös muiden laadullisten ilmaisujen (kuten *olennainen* tai *vakava*) poistamista säännöksestä. Tärkeänä pidettiin myös hyväksyttävien irtisanomisperusteiden täsmentämistä sisällyttämällä säännökseen syitä, jotka voivat toimia työsopimuksen päättämisperusteina.

Palkansaajajärjestöjen lausunnoissa puolestaan katsottiin nykyisten säännösten mukaisten termien poistamisen ja osittaisen korvaamisen vaikeuttavan työsuhteen jatkumisen ennakoimista ja aiheuttavan oikeudellista epävarmuutta. Kun tukea tulkintaan ei enää saataisi aikaisemmasta oikeuskäytännöstä, olisi työntekijän hankalaa arvioida, onko työsuhteen päättäminen syytä riittauttaa tuomioistuimessa. Tulkinnanvaraisuus ilman vakiintunutta oikeuskäytäntöä tekisi esityksestä palkansaajajärjestöjen mukaan ongelmallisen myös perusoikeuksien kannalta.

Työnantajapuolen lausunnoissa katsottiin, että esitysluonnoksen mukaisessa 2 §:n 1 momentissa tulisi säätää vain asiallisesta syystä sen sijaan, että säädettäisiin irtisanomisen olevan mahdollista sellaisesta asiallisesta syystä, *jonka takia työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään*. Ilmauksen ”painava” korvaamisen kohtuullisuusarvioinnilla katsottiin lausunnoissa vaarantavan painavan syyn vaatimuksen poistamisen merkityksen. Kohtuullisuusarviointia pidettiin tältä osin myös päällekkäisenä 2 momentin mukaisen kokonaisarvioinnin kanssa ja jättävän irtisanomisperusteen arviointiin liian paljon tulkinnanvaraisuutta. Lausuntojen mukaan kokonaisarvioinnissa olisi joka tapauksessa otettava huomioon työntekijän menettelyn tai työntekeädellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat. Näitä seikkoja olisivat esimerkiksi työnantajan toimet työntekijän virheellisen tai puutteellisen toiminnan oikaisemiseksi sekä työnantajan muu asiaan liittyvä toiminta. Lausunnoissa katsottiin, että irtisanomisperusteen riittävyys tulisi arvioiduksi riittävästi kokonaisarvioinnin yhteydessä.

Myös palkansaajapuolen lausunnoissa kohtuullisuuden vaatimusta pidettiin epäselvänä sekä sen sisällön että tarkoituksen osalta. Lausunnoissa katsottiin, että sopimussuhteen jatkamisen kohtuullisuuden arviointi vain työnantajan näkökulmasta olisi työntekijän suojelun periaatteen vastaista ja lisäisi työsuhteen osapuolten välistä epätasavertaisuutta.

Yhdenvertaisuus oli hyvin laajasti lausunnoissa esillä sekä vaikutusten arvioinnin että asiallisen syyn vaatimuksen osalta. Yhdenvertaisuusvaltuutetun suosituksen mukaan ehdotetusta pykälästä tulisi nimenomaisesti käydä ilmi perusteluihin sisältynyt kirjaus siitä, ettei irtisanominen jatkossakaan saisi perustua mielivaltaiseen tai syrjivään perusteeseen. Esityksessä ei yhdenvertaisuusvaltuutetun mukaan otettu myöskään huomioon työnantajan velvollisuutta suorittaa sellaisia kohtuullisia mukautuksia, joita vammaisen työntekijä yksilöllisesti tarvitsee voidakseen yhdenvertaisesti osallistua työelämään. Valtuutettu kiinnitti lisäksi huomiota siihen, että yhdenvertaisuuslaissa suojataan myös läheissyrynnältä, joka voi koskea esimerkiksi työntekijää, joka on vammaisen lapsen huoltaja.

Lausunnoissa esitettiin myös muita yksittäisiä muutostarpeita asiallisen syyn vaatimuksen osalta. Osassa lausunnoista katsottiin, että 2 §:n 1 momenttia olisi tarpeen tarkentaa säätämällä siitä, ettei säännökseen sisältyvä luettelo ole tyhjentävä. Toisaalta esimerkkiluetteloihin kiinnitettiin huomiota ja esitettiin niiden sisällyttämistä osittain ainoastaan hallituksen esityksen perustelutekstiin.

Jatkovalmistelu

Jatkovalmistelussa kohtuullisuuden vaatimuksesta osana asiallisen syyn vaatimuksen arviointia luovuttiin. Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentin johdantokappaleen perusteluja kuitenkin täsmennettiin kuvaamalla, että jo asiallisen syyn vaatimus itsessään merkitsisi, ettei mikä tahansa laadullisesti irtisanomisperusteeksi kelpaava syy muodostaisi asiallista syytä, vaan irtisanomisen perusteena olevalta työntekijän menettelyltä tai työntekoedellytysten heikentymiseltä edellytettäisiin tietynasteista vakavuutta.

Jatkovalmistelussa 2 §:n johdantokappaleeseen lisättiin informatiivinen maininta siitä, ettei irtisanomisperuste saa olla syrjivä. Muutoksen tavoitteena on tuoda selkeästi ilmi jo nykyisin muuhun lainsäädäntöön sisältyvä syrjinnän kieltö.

6.4 Alisuoriutuminen

Lausuntohuomiot

Työnantajajärjestöjen lausunnoissa työntekijästä johtuvan jatkuvaluonteisen puutteellisen työsuorituksen huomiointi omana irtisanomisperusteenaan nähtiin tarpeellisenä ja oikeustilaa selkeyttävänä. Myös työsuojeluviranomainen totesi lausunnossaan, että alisuoriutumista irtisanomisperusteena olisi tarpeen tämentää lain tasolla. Työsuojeluviranomainen myös kannatti niiden reunaehtojen kuvaamista, joilla alisuoriutumisen voidaan katsoa olevan laissa tarkoitettulla tavalla työntekijästä johtuvaa. Työsuojeluviranomainen kuitenkin arvioi, että työn sisällöllinen ristiriita ja siitä aiheutuva kuormitus voi irtisanomisen uhan vuoksi kasvaa. Lisäksi työsuojeluviranomainen kiinnitti huomiota siihen, että käytännössä voisi esiintyä alisuoriutumistilanteita, joissa alisuoriutumisen tosiasiallinen syy on heikko perehdytys.

Osa lausunnonantajista piti epävarmuutta herättävänä sitä, että alisuoriutuminen voisi esitysluonnoksen mukaan olla työsopimuksen irtisanomisen peruste myös silloin, kun työntekijälle ei ole asetettu mitattavissa olevia tavoitteita tai tulosvaatimuksia. Tällöin työntekijän suoriutumista arvioitaisiin sen perusteella, mitä kyseisessä työssä voidaan pitää tavanomaisena suorituksena. Lausunnonantajat viittasivat siihen, että esitysluonnoksessa ei kuitenkaan tarkennettu lainkaan, minkälaista suoriutumista olisi pidettävä tavanomaisena tai kohtuullisena. Esimerkiksi asiantuntijatyössä tavoitteet voivat olla usein epäselviä. Alisuoriutumisen käsite soveltuu ylipäänsä huonosti tietyillä aloilla, kuten taide- ja kulttuurialoilla.

Osassa palkansaajapuolen lausunnoista katsottiin, että 2 §:n 1 momentin 1 kohdassa mainittu töiden laiminlyönti olisi päällekkäinen saman momentin 2 kohdan kanssa, jossa säädettäisiin jatkuvaluonteisesta puutteellisuudesta työsuorituksessa. Erillistä lainkohtaa puutteellisesta työsuorituksesta ei lausuntojen mukaan tarvittaisi, koska kysymys oli 1 kohdassa tarkoitettusta laista tai työsopimuksesta johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomisesta tai laiminlyönnistä.

Lausunnoissa oli laajasti esillä alisuoriutumisen ja työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten muuttumisen suhde. Alisuoriutumisen katsottiin liittyvän työntekijän henkilökohtaisten työstä suoriutumisen edellytysten muutokseen. Säännöskohtaisissa perusteluissa ei eräiden lausuntojen mukaan ollut riittävästi käsitelty työnantajan perehdytys- ja mukautusvelvoitteiden merkitystä väitetyt alisuoriutumisen tilanteissa. Työturvallisuusnormiston katsottiin edellyttävän työntekijöiden henkilökohtaisten edellytysten huomioimista, mikä tulisi eräiden lausuntojen mukaan paremmin huomioida perusteluissa.

Eräät lausunnonantajat pitivät mahdollisena, että alisuoriutumiseen vetoaminen voisi mahdollistaa työelämän rakenteellista syrjintää erityisesti, jos työntekijän henkilökohtaisia

edellytyksiä suoritua työtehtävistä ei oteta huomioon arvioinnissa työturvallisuuslaissa edellytetyllä tavalla. Esityksessä tulisi näiden lausunnonantajien mukaan huomioida selkeästi myös se, että kaikki inhimilliset muutokset eivät ole äkillisiä. Esimerkiksi ikääntyminen tapahtuu melko hitaasti, mutta kuitenkin siten, että se voi vaikuttaa työsuoritukseen työntekijän elinkaaren aikana. Tällaisia luonnollisia muutoksia ei tulisi lausuntojen mukaan pitää säännöksessä tarkoitettuna alisuoriutumisena.

Jatkovalmistelu

Jatkovalmistelussa säädösluonnoksesta päädyttiin poistamaan maininta alisuoriutumisesta erillisenä moitittavuutta ilmentävänä työntekijän menettelytapana. Työntekijän alisuoriutumisen merkitys irtisanomiseen oikeuttavana menettelynä kuitenkin säilyisi ja sitä arvioitaisiin jatkossa ehdotetun lain mukaisilla kriteereillä.

6.5 Kokonaisarviointi

Lausuntohuomiot

Lausunnoissa korostettiin kokonaisarvioinnin tärkeyttä siksi, että työsuhteessa ilmenevät tilanteet ovat moninaisia ja vaihtelevia. Esimerkiksi yrityksen henkilöstömäärää pidettiin tärkeänä huomioitavana seikkana, sillä erityisesti pienissä työyhteisöissä työntekijän toiminnan vaikutus koko yrityksen toimintaan voi olla merkittävä.

Palkansaajapuolen järjestöt nostivat esiin, että kokonaisarvioinnissa tulisi voimassa olevan säännöksen tavoin huomioida työnantajan olosuhteiden lisäksi myös työntekijän olosuhteet. Myös yhdenvertaisuusvaltuutettu ja Helsingin käräjäoikeus kiinnittivät asiaan huomiota. Muutokset, joiden seurauksena sääntelyssä ei edellytettäisi irtisanomisen kokonaisharkinnassa työntekijän olosuhteiden huomioon ottamista ja jotka eivät riittävän tarkasti sääntelisi sitä, milloin työnantaja voi ohittaa kokonaisharkinnan irtisanomistilanteessa, olisivat yhdenvertaisuusvaltuutetun mukaan huonosti yhteensovitettavissa niiden yhdenvertaisuuslaissa säädettyjen velvoitteiden kanssa, joiden perusteella työnantajalla on tavoitteellinen yhdenvertaisuuden edistämismäärä, velvollisuus varmistua, että sen toimintatavat eivät ole välittömästi tai välillisesti syrjiviä sekä velvollisuus toteuttaa kohtuullisia mukautuksia.

Työnantajajärjestöt pitivät hyvänä perustelujen kirjausta, jonka mukaan tilanteissa, joissa työntekijän menettely tai laiminlyönti on itsessään riittävän vakava tai toisaalta riittävän vähäinen, ei luettelossa erikseen mainittuja seikkoja tarvitsisi ottaa huomioon. Työnantajajärjestöt kuitenkin huomauttivat, että tämän tulisi käydä ilmi myös säännöksestä. Palkansaajajärjestöjen lausunnoissa puolestaan lauseen todettiin olevan omiaan aiheuttamaan oikeudellista epävarmuutta. Palkansaajajärjestöjen mukaan kokonaisarviointia koskevan säännöksen soveltamisen lähtökohtana tulisi olla se, että kokonaisarviointi tehdään aina ottaen huomioon kaikki säännöksessä mainitut tekijät.

Palkansaajajärjestöt huomauttivat, että työntekijän työsuhteturvan kannalta olisi ongelmallista, jos jatkossa kokonaisarvioinnissa olisi otettava huomioon työntekijän muu mahdollinen työsuhteen vastainen toiminta esitysluonnoksessa esitetyin tavoin. Palkansaajajärjestöt kiinnittivät huomiota siihen, ettei säännöksen perusteluissa tarkemmin kuvattu, mitä tällainen muu toiminta voisi olla, onko työnantaja puuttunut tähän aikaisempaan toimintaan esimerkiksi varoittamalla työntekijää ja millaisessa asiallisessa ja ajallisessa yhteydessä työnantajan puuttumisen ja siihen vetoamisen tulisi olla varsinaiseen irtisanomisperusteeseen. Irtisanomisperusteena ei järjestöjen mukaan tulisi olla mahdollista vedota johonkin sellaiseen

toimintaan, josta työntekijä ei mahdollisesti ole aiemmin tiennyt, että työnantaja pitää sitä työsuhteen vastaisena.

Palkansaajajärjestöt kritisoivat myös sitä, että työntekijän puutteellinen asennoituminen työhön voisi olla yksi kokonaisarvioinnissa huomioitava seikka. Järjestöt huomauttivat, että kohta olisi ongelmallinen Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden osalta, sillä asennoituminen ja sen arviointi on hyvin subjektiivista eikä se täyttäisi pätevän syyn vaatimusta.

Työsuojeluviranomainen totesi oikeusturvakeinojen näkökulmasta olevan turhauttavaa, että työnantaja voi vielä myöhemmässä käsittelyn vaiheessa vedota uusiin irtisanomisperusteisiin. Työsuojeluviranomainen esitti työsopimuslain 9 luvun 5 §:ssä säädetyn kirjallisen selvityksen sisällöllisten kysymysten arvioimista, jotta työntekijän ja työnantajan tiedollinen symmetria säilyisi tai jopa paranisi niin, että turhilta viranomais- ja tuomioistuinprosesseilta välttyttäisiin.

Jatkovalmistelu

Jatkovalmistelussa kokonaisarviointia koskevaan 2 §:n 2 momenttiin lisättiin 5 kohta, joka sisältäisi edellytyksen ottaa kokonaisarvioinnissa huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Säännös vastaisi nykyistä lakia. Pykälätekstiä muutettiin lisäksi kielellisesti.

Säännöksen perusteluissa on maininta, jonka mukaan kokonaisarvioinnissa ei tarvitsisi ottaa huomioon luettelossa erikseen mainittuja seikkoja, jos tapaus on itsessään riittävän vakava tai toisaalta riittävän vähäinen.

6.6 Varoitusmenettely

Lausuntohuomiot

Lausunnoissa pidettiin laajasti tärkeänä, että työntekijän varoittamista koskevaa menettelyä selkeytetään. Erityisesti palkansaajajärjestöt kuitenkin pitivät esitysluonnoksen mukaisia muutoksia tulkinnanvaraisuutta lisäävinä ja työntekijöiden työsuhteturvaa heikentävinä.

Useissa lausunnoissa käsiteltiin varoituksen antamisen muotoa. Työnantajapuolen järjestöt korostivat varoitusmenettelyn joustavuuden ja käytännönläheisyyden varmistamista. Työnantajajärjestöt pitivät hyvänä, että varoitus voitaisiin antaa suullisesti, vaikkakin varoituksen määritelmä jäisi joidenkin järjestöjen mielestä edelleen liian muodolliseksi. Palkansaajapuoli puolestaan katsoi, että esityksessä tulisi edellyttää varoitukselta kirjallista (tai sähköistä) muotoa.

Useat lausunnonantajat totesivat, että kirjallinen varoitus selkiyttäisi molempien työsuhteen osapuolien oikeusturvaa, lisäisi ennustettavuutta ja parhaimmillaan vähentäisi turhia oikeusprosesseja. Kirjallisen muodon nähtiin parhaiten toteuttavan työntekijän oikeutta saada tieto siitä, millaisen menettelyn toistuminen voi johtaa työsuhteen päättymiseen. Selkeällä, kirjallisella varoituksella nähtiin erityistä merkitystä heikommassa työmarkkina-asemassa oleville, kuten maahanmuuttotautaisille ja täsmätyökykyisille. Työsuojeluviranomainen katsoi, että varoitus olisi annettava kirjallisena viitaten varoituksen merkitykseen osana irtisanomisprosessia ja toisaalta työntekijän oikeuteen palata saamansa ohjeistuksen sisältöön. Kirjallisen muodon etuna olisi lisäksi mahdollisuus myöhemmin tarkastella varoituksen tarkkoja sanamuotoja ilman virhetulkintoja, esimerkiksi työntekijän hakeutuessa luottamusmiehen tuen piiriin.

Työnantajapuoli esitti kritiikkiä esitysluonnoksessa käytetylle ilmaukselle, jonka mukaan työntekijälle tulee kertoa myös työsopimuksen irtisanomisen uhasta. Varoitukseen liitettävän ilmoituksen irtisanomisuhasta katsottiin johtavan siihen, että varoitusten antamisesta tulisi muodollista ja vaikeasti hallittavaa erityisesti mikroyrittäjille, joilla ei ole henkilöstöhallinnon asiantuntemusta. Palkansaajapuoli näki, että ilmauksen kirjaaminen lakiin mahdollisesti selkiyttäisi varoitusten menettelyä.

Työnantajajärjestöt kannattivat laajasti muutosta, jonka mukaan uutta varoitusta ei tarvitsisi antaa, jos uusi rikkomus osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa kuin työntekijän aiempi menettely, josta häntä on varoitettu. Nykyisin soveltamiskäytännössä noudatetun tulkinnan, jossa edellytetään nimenomaisesti samanlaisen toiminnan uusiutumista, nähtiin pahimmillaan johtaneen tilanteisiin, joissa työntekijä on rikkonut työsuhteen ehtoja tai laiminlyönyt tehtäviään useilla eri tavoilla, mutta päättämisperustetta ei ole katsottu syntyneen. Lausunnoissa pidettiin nykyistä käytäntöä kohtuuttomana työnantajien kannalta. Esitetyn muutoksen nähtiin korjaavan tilanteen. Muutoksen katsottiin myös parantavan työturvallisuutta ja työyhteisön hyvinvointia, sillä työnantajalla olisi mahdollisuus tehokkaammin puuttua laiminlyönteihin. Muutoksen nähtiin vastaavan käytännön tarpeisiin erityisesti pienissä yrityksissä, joissa työntekijän erilaiset laiminlyönnit voivat yhdessä muodostaa kokonaisuuden, joka haittaa yrityksen toimintaa. Palkansaajajärjestöt pitivät muutosta työntekijän työsuhte- ja oikeusturvan kannalta liian tulkinnanvaraisena ja korostivat, että varoitusten menettelyn tulee olla irtisanomistilanteissa aina lähtökohta ja irtisanomisen ilman varoitusten menettelyä poikkeus. Muutosta pidettiin myös työnantajan lojaliteettivelvoitteen vastaisena.

Työnantajapuoli piti varoitusta koskevan muutosäännöksen tiukkuuden vuoksi tärkeänä, että varoitusta ei tarvitsisi antaa, jos irtisanomisen syynä on sellainen työntekijän rikkomus, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus. Palkansaajapuoli vastusti muotoilua. Erityisesti esityksen perustelujen mukaista ohjeistuksen roolia pidettiin palkansaajajärjestöjen mukaan huonona ja todellisuudesta irrallisena. Palkansaajajärjestöt totesivat, että työpaikoilla annetaan päivittäin runsaastikin erilaisia ja eritasoisia ohjeita, eikä tällaisille ohjeistuksille tulisi antaa samaa painoarvoa kuin työsopimuslain mukaiselle varoitukselle.

Osa palkansaajapuolta edustaneista lausunnonantajista katsoi, että varoitusta koskeva muutos antaisi työnantajalle mielivallan määritellä irtisanomiskynnystä sekä vapautua varoittamisvelvollisuudesta. Lisäksi kyseinen muutos olisi niiden mukaan ristiriidassa perustuslain 18 §:n 3 momentin kanssa. Myös työsuojeluviranomainen piti haasteellisena arvioida, milloin työntekijän olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus. Esimerkiksi työnantajan edustajan häirintätekojen osalta on jo käytännössä havaittu, että koettu toimimis- tai pidättäytymisvelvollisuus vaihtelee suuresti yksilöittäin. Muutoksen ennakointi johtavan riitaisuuksien lisääntymiseen.

Lausunnoissa korostettiin tarvetta esitysluonnoksen mukaisen sääntelyn ja perustelujen selkeyttämiseksi. Osassa lausunnoista todettiin myös, että varoitukset eivät käytännössä ole useinkaan riittävän yksilöityjä. Osa lausunnonantajista esitti lisäksi, että laissa tulisi selvyuden vuoksi säätää siitä, miten pitkään varoitus on voimassa. Lisäksi ehdotettiin, että työntekijälle maksettavan korvauksen määrää korotettaisiin niissä irtisanomistilanteissa, joissa varoituksen antovelvollisuus on laiminlyöty.

Jatkovalmistelu

Jatkovalmistelussa päädyttiin pidättäytymään kaikista varoitusmenettelyyn liittyvistä sisällöllisistä muutoksista ja säilyttämään nykyinen oikeustila.

6.7 Esityksen vaikutuksiin kohdistuva lausuntopalaute

Useissa palkansaajajärjestöjen lausunnoissa kyseenalaistettiin työ- ja elinkeinoministeriön Yrityspaneelin käyttöä esityksen vaikutusarvioinnin tukena. Yrityspaneelin ei kuitenkaan ole tarkoitus muodostaa tilastollisesti edustavaa otosta suomalaisesta yritys- tai työmarkkinakentästä, vaan se on tarkoitettu työkaluksi, jolla kerätään tietoa suoraan yrityksiltä. Yrityspaneelia on hyödynnetty lainvalmistelun tukena soveltuvin osin sen selvittämiseen, millaisia haasteita nykyinen irtisanomissääntely aiheuttaa työnantajille erityisesti rekrytointien lisäämisen kannalta. Vastaavan tiedon kerääminen palkansaajilta ei olisi tarkoituksenmukaista hallituksen esityksen sisällön kannalta. Vaikutusarvioinnissa on muilta osin hyödynnetty runsaasti palkansaajia koskevaa tietoa.

Useissa lausunnoissa kiinnitettiin huomiota riskiin siitä, että lakimuutokset voisivat lisätä raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Vaikka tällainen vaikutus onkin joissain tapauksissa mahdollinen, sen on kuitenkin arvioitu olevan epätodennäköinen. Tasa-arvovaltuutetun toimistoon tulee vuosittain vain yksittäisiä ilmoituksia epäillystä perhevapaa- tai raskaussyrjinnästä liittyen henkilöperusteisiin irtisanomistilanteisiin. Synnytysikäiset naiset eivät korostu myöskään työnvälitystilastoon kirjatuissa tapauksissa, joissa työnhakijaksi ilmoittautuvan aiempi työsuhde on päättynyt henkilöperusteiseen irtisanomiseen. Työnvälitystilasto ei kuitenkaan välttämättä kata merkittävää osaa niistä tapauksista, joissa irtisanominen tapahtuu perhevapaan aikana. Kuitenkin sen voidaan olettaa huomioivan laajalti raskausaikana tapahtuvat irtisanomiset. Näiden tietojen perusteella arvioidaan, ettei henkilöperusteinen irtisanominen todennäköisesti ole nykyisin merkittävä raskaussyrjinnän muoto. On kuitenkin mahdollista, että lakimuutoksien myötä tällaisten tapausten määrä voi vähäisessä määrin kasvaa. Vaikutusarviota on tältä osin täydennetty.

Syrjintää käsiteltiin lausunnoissa myös vammaisten näkökulmasta. Lausunnoissa tuotiin esiin, että vammaiset työntekijät ovat haavoittuvassa asemassa työelämässä ja alttiita epäasialliselle kohtelulle. Jos irtisanomiskynnyksen soveltamiseen liittyvät työsopimuslain säännökset ovat epäselviä ja tulkinnanvaraisia, on vaara, että vammaiset työntekijät saattaisivat irtisanomistilanteessa nykyistä helpommin joutua tosiasiallisesti syrjinnän kohteeksi. Toisaalta vammaiset toimivat myös työnantajina palkatessaan henkilökohtaisen avustajan työsopimuslain mukaiseen työsuhteeseen. Tällaisissa työyhteisöissä yhden avustajan panos on merkittävä, joten irtisanomiskynnyksen alentamisella olisi suuri vaikutus mahdollisten ongelmatilanteiden varalta. Esitystä on tarkennettu lausunnoissa esitetyllä tavalla niin, että syrjinnän kieltä ilmenee irtisanomista koskevasta säännöksestä. Lisäksi syrjimättömyys on huomioitu esityksen perusteluissa.

Työllisyysrahasto arvioi, että ehdotetut muutokset saattavat vaikuttaa siten, että työnantaja valitsisi nykyistä useammin irtisanomisperusteeksi henkilöön liittyvät syyt eikä tuotannollisia tai taloudellisia perusteita. Tuotannollisten ja taloudellisten irtisanomisten vähentyminen vähentäisi Työllisyysrahaston määräämiä muutosturva- ja omavastuumaksuja. Esityksen vaikutusarvioita on täydennetty tältä osin.

6.8 Muut huomiot

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry lausui, että hallituksen esityksessä tulisi arvioida, vastaavatko työttömyysturvavaroissa säädetyt työttömyysturvaseuraamukset ILO:n yleissopimuksen nro 158 12 artiklassa säädettyä. Artiklassa säädetään irtisanotun työntekijän

oikeudesta erorahaan, työttömyyskorvaukseen tai muuhun sosiaaliturvaan. Suomi on ratifioinut yleissopimuksen vuonna 1992 (HE 87/1991 vp). Eduskunnan työasiainvaliokunta on mietinnössään (TyVM 2/1991 vp) katsonut, että Suomen lainsäädäntö ja käytäntö vastaavat sopimuksen määräyksiä. Tässä esityksessä ei esitetä muutoksia työttömyysturvan seuraamusjärjestelmään eikä muutoinkaan työttömyysturvalakiin. Tästä syystä lausunto ei ole antanut aihetta muuttaa esitystä.

Suomen Yrittäjät SY ry esitti lausunnossaan, että työsopimuslain mukaista irtisanomissääntelyä tulisi voida soveltaa sellaisenaan työsuhteeseen muutoin sovellettavasta työehtosopimuksesta riippumatta. Tässä esityksessä ei ole muutettu irtisanomisperustetta ja muita siihen liittyviä säännöksiä koskevaa nykyistä sääntelyä mahdollisuudesta sopia toisin työehtosopimuksilla.

Palkansaajapuolen lausunnoissa kiinnitettiin laajasti huomiota siihen, että työsopimuslain mukainen korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä on soveltamiskäytännön perusteella tällä hetkellä matala. Myös Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on katsonut Suomen valtion loukanneen uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 24 artiklan vaatimuksia, koska laittomasta irtisanomisesta maksettavalle korvaukselle on asetettu 24 kuukauden palkkaa vastaava yläraja. Laittomasta irtisanomisesta maksettavalle korvaukselle säädettyjä rajoja tai muita työntekijälle maksettavia korvauksia koskevia muutostarpeita ei tarkasteltu tämän esityksen valmistelun yhteydessä.

Lausunnoissa esitettiin runsaasti muitakin huomioita muun muassa kansainvälisten velvoitteiden ja ulkomaisen lainsäädännön kattavamasta kuvaamisesta sekä muiden valmisteilla olevien lainsäädäntöhankkeiden yhteisvaikutuksien arvioinnista. Näiden johdosta esitykseen ei ole tehty merkittäviä sisällöllisiä muutoksia.

Esitysluonnokseen sisältynyttä voimaantulo- ja siirtymäsäännöstä pidettiin vaikeaselkoisena. Palautteen perusteella siirtymäsäännöstä yksinkertaistettiin.

Lainsäädännön arviointineuvosto on arvioinut luonnoksen hallituksen esitykseksi ja antanut siitä lausuntonsa. Arviointineuvosto katsoi, että esitysluonnos täytti hyvin lainvalmistelun vaikutusarviointiohjeen vaatimukset. Arviointineuvosto suositteli, että esitysluonnosta täydennetään neuvoston lausunnon mukaisesti ennen hallituksen esityksen antamista.

Arviointineuvosto piti tarpeellisena täsmentää, mitkä asiat henkilöperusteisissa irtisanomisperusteissa ovat olleet epäselviä tai erityisen tulkinnanvaraisia. Arviointineuvoston lausuma on tältä osin otettu huomioon täydentämällä esityksen nykytilan ja sen arvioinnin johdantokappaletta. Lisäksi neuvosto piti tarpeellisena kirkastaa, miten irtisanominen käytännössä tulisi helpottumaan esimerkiksi pienyrityksen näkökulmasta. Esityksen säännöskohtaisia perusteluja on tältä osin täydennetty laatimalla työsopimuslain muutosten perusteluun uusi johdantokappale,

Arviointineuvosto viittasi kuluvalle hallituskaudella tehtyihin työnhakijan työttömyysturva-oikeutta koskeviin muutoksiin. Esityksen vaikutusarviota on täydennetty tältä osin. Esitykseen on lisäksi tehty neuvoston lausunnon johdosta muita vähäisempiä muutoksia.

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Työsopimuslaki

Työsopimuslain 7 luvussa säädettyjä työsopimuksen irtisanomisperusteita koskevia säännöksiä muutettaisiin. Yksittäisen yrityksen tasolla muutokset käytännössä helpottaisivat työntekijän

henkilöperusteista irtisanomista, kun irtisanomisperusteelta ei enää edellytettäisi erityistä painavuutta. Kokonaisharkinnan osalta työntekijän aiempi moitittava toiminta voitaisiin ottaa selvemmin huomioon. Irtisanomismenettelyä helpottaisi myös se, ettei työnantajalla olisi enää velvollisuutta selvittää mahdollisuutta tarjota työntekijälle muuta työtä, jos kyse on muuhun kuin työntekijän työntekoedellytysten muuttumiseen liittyvästä tilanteesta.

7 luku Työsopimuksen irtisanomisperusteet

1 §. *Yleissäännös irtisanomisperusteista.* Pykälä kumottaisiin. Irtisanomisen yleisistä edellytyksistä säädettäisiin 2 §:ssä työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden osalta ja 3 §:ssä taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden osalta.

2 §. *Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.* Pykälässä säädettäisiin työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista. Pykälän *1 momentti* sisältäisi yleissäännöksen siitä, minkälaisilla työntekijän henkilöön liittyvillä perusteilla työntekijän työsopimus voidaan irtisanoa. Pykälän *2 momentti* sisältäisi 1 momenttia täsmentävän säännöksen irtisanomisperusteiden kokonaisharkinnasta. Voimassa olevassa säännöksessä käytetyn sanan kokonaisarviointi sijasta esitetystä säännöksessä säädettäisiin kokonaisharkinnasta. Käytettävän ilmaisun muutos olisi ainoastaan kielellinen. Pykälän *3 momentissa* säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta selvittää mahdollisuuksia sijoittaa työntekijä muuhun työhön työntekijän työntekoedellytysten muuttuessa. Pykälän *4 momentissa* säädettäisiin varoitusten menettelystä. Momentit muodostaisivat kokonaisuuden, jonka perusteella irtisanomisperusteiden riittävyys olisi arvioitava kussakin yksittäistapauksessa.

Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin työntekijästä johtuvista ja hänen henkilöönsä liittyvistä irtisanomisperusteista. Erona voimassa olevan 7 luvun 1 §:ään säännöksessä ei enää edellytettäisi, että irtisanomissyyn on oltava painava. Työnantaja saisi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen asiallisen työntekijän henkilöön liittyvän syyn vuoksi. Muutoksen tarkoitus on madaltaa irtisanomiskynnystä.

Asiallisuuden vaatimusta olisi arvioitava kahdesta näkökulmasta: Ensinnäkin irtisanomisperusteiden tulisi olla asialliselta luonteeltaan irtisanomiseen oikeuttava (*syyn luonteeseen liittyvä asiallisuus*). Pykälässä edellytettäisiin, että kysymys olisi työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomisesta tai laiminlyönnistä taikka työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten sellaisesta olennaisesta muuttumisesta, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Esityksessä ei esitetä muutoksia siihen, minkä luonteiset syyt ylipäättään kelpaavat irtisanomisperusteeksi.

Toiseksi asiallisuuden vaatimus edellyttäisi irtisanomisen taustalla olevien syiden vakavuusarviointia (*syyn vakavuuden asteeseen liittyvä asiallisuus*). Jotta kysymys olisi asiallisesta syystä päättää työsopimus, irtisanomisen taustalla olevien syiden olisi oltava riittävän merkityksellisiä työsopimuksen jatkamisedellytysten kannalta. Irtisanomisperusteena olevan seikan painavuutta ei pykälässä enää erikseen edellytettäisi ja tarkoituksena on, että irtisanomisperuste voisi täytyä nykyiseen nähden astetta kevyemmin.

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. Merkitykseltään vähäiset puutteet tai virheet työntekijän toiminnassa eivät muodostaisi asiallista syytä irtisanomiselle. Irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus edellyttäisi jatkossakin muun

muassa sitä, että peruste ei saisi olla yhteiskunnassa vallitsevan hyvän tavan vastainen tai mielivaltainen.

Asiallisen syyn vaatimus vastaisi Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimuksen nro 158 sekä Euroopan sosiaalisen peruskirjan edellytyksiä, joiden mukaan työntekijä voidaan irtisanoa vain pätevistä syistä tai perusteista.

Säännöksessä edellytettäisiin, etteivät irtisanomisperusteeseen saa vaikuttaa syrjivät syyt. Kyseisellä syrjimättömyyden vaatimuksella viitattaisiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa ja yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin syrjintäkieltoihin, eli vaatimuksella ei olisi työsopimuslaissa omaa aineellisoikeudellista sisältöä. Syrjintäkiellon valvonnasta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa ja yhdenvertaisuuslaissa. Työntekijän laillisten oikeuksien käyttö, kuten esimerkiksi perhevapaalle jääminen, työnantajan rikoksen tunnusmerkistön täyttymiseen johtavan määräyksen noudattamatta jättäminen tai se, että työntekijä on kohdistanut oikeutettuja vaatimuksia velvoitteensa laiminlyönteeseen työnantajaa, eivät syrjivinä tai hyvän tavan vastaisina perusteina oikeuttaisi irtisanomiseen. Työnantaja ei saisi irtisanoa työntekijää myöskään 2 a §:n (kielletty irtisanomisperusteet) mukaisilla perusteilla. Työnantajalla olisi näyttötaakka todellisesta irtisanomisperusteesta.

Työntekijän henkilöön liittyvänä asiallisena syynä voitaisiin momentin 1 kohdan mukaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä. Voimassa olevaan pykälään nähden mainittu lainkohta sisältää kaksi muutosta. Ensinnäkin lainkohdassa kuvattaisiin esimerkinomaisesti joitakin yleisimpiä rikkomuksia tai laiminlyöntejä, jotka voivat tulla kysymykseen irtisanomisperusteena. Tarkoituksena on luoda säännöksestä nykyistä informatiivisempi. Luettelo ei olisi tyhjentyvä ja irtisanomisperusteena hyväksyttäisiin samat työntekijän puolella olevat syyt kuin nykyisinkin.

Toinen muutos liittyy irtisanomisperusteiden vakavuusasteeseen. Voimassa oleva vastaava säännös liittyy tilanteisiin, joissa työsuhteeseen *”olennaisesti”* vaikuttavia velvollisuuksia rikotaan tai laiminlyödään *”vakavasti”*. Nämä nykyisessä säännöksessä säädetty lisämääreet vaikuttavat painavuuskriteerin ohella irtisanomisperusteiden arvioinnissa. Jatkossa rikkomusta tai laiminlyöntiä arvioitaisiin suhteessa siihen, onko työsuhteen irtisanominen asiallinen seuraus työntekijän menettelylle vallitsevissa olosuhteissa. Vaikka säännöksen esitetty sanamuoto alentaisi irtisanomiskynnystä, rikotun velvoitteen luonteella ja rikkomuksen vakavuudella olisi jatkossakin merkitystä irtisanomisperusteiden riittävyyden arvioinnissa. Irtisanomisperustetta arvioitaessa merkitystä annettaisiin työntekijän menettelyn moitittavuudelle.

Pykälän 1 momentin 2 kohdan mukaan asiallisena syynä pidettäisiin sellaista työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Vastaava työntekijän riskipiiriin kuuluva olosuhdemuutos voi jo nykyisin olla irtisanomisperusteena.

Työntekoaedellytyksissä tapahtuva muutos liittyy useimmiten työntekijän työkykyyn. Lähtökohtaisesti työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa ei voitaisi pitää asiallisena syynä irtisanomiselle, sillä niitä on pidettävä 2 a §:n mukaisesti kiellettyinä irtisanomisperusteina. 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. 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.

Säännöksessä tarkoitettu työntekoedellytysten muuttuminen voisi johtua myös muusta työntekijän riskipiiriin kuuluvien olosuhteiden muutoksesta. Esimerkiksi vapausrangaistus voisi estää työntöön säännöksessä tarkoitettulla tavalla. Samoin autonkuljettajalle tuomittu ajokielto voisi, kiellon kestosta riippuen, merkitä työntekijän työntekoedellytysten olennaista muuttumista. Irtisanomisperusteen täytyminen työntekoedellytysten muuttumisen perusteella edellyttäisi tällöin sitä, ettei työntekijälle voida kohtuudella tarjota muuta työtä ajokieltoon ajaksi tai että työnantajalla ei ole edellytyksiä jatkaa työsuhdetta vapausrangaistuksen aikana rangaistuksen pituuden vuoksi.

Työntekijän riskipiiriin ei kuuluisi sellainen muodollisen pätevyyden puuttuminen, joka on ollut työnantajan tiedossa jo työsopimussuhteen alkaessa. Näin ollen työnantaja ei voisi pätevästi vedota irtisanomisen syynä sellaisen pätevyyden puuttumiseen, johon liittyen työntekijän työnteko-olosuhteet eivät ole tosiasiaassa muuttuneet. Jos työnantaja on palkannut henkilön, jolla ei ole työhön vaadittavaa muodollista pätevyyttä, työnantaja ei voisi myöhemmin vedota irtisanomisperusteena kyseisen muodollisen pätevyyden puuttumiseen. Sen sijaan työntekijä voitaisiin irtisanoa, jos hän ei suoriudu työtehtävistään, vaikka työnantaja on täyttänyt omat työntekijän opastamiseen liittyvät velvollisuutensa.

Irtisanomisperusteen riittävyttä arvioitaisiin jatkossakin kokonaisharkinnalla, josta säädettäisiin 2 §:n 2 momentissa. Nykytilaa vastaavasti kokonaisharkinnassa selvitetäisiin työntekijän moitittavan menettelyn ja sen seurausten lisäksi työntekijän menettelyyn vaikuttaneet tekijät sekä työhön ja muihin menettelyyn vaikuttaneisiin olosuhteisiin liittyvät seikat. Käytännössä kokonaisharkinta merkitsee intressivertailua irtisanomisen puolesta ja sitä vastaan puhuvien seikkojen välillä. Harkinnassa huomioon otettavien seikkojen merkitys ja painoarvo arvioidaan tilannekohtaisesti. Kokonaisharkinnan merkitys korostuu rajatapauksissa.

Kokonaisharkinnassa tehtävältä irtisanomiskynnyksen täyttymistä koskevalta arviolta edellytettäisiin objektiivisia perusteita. Perusteiden objektiivisuudella tarkoitettaisiin ainakin, että irtisanomisperusteen täyttymiseen saa vaikuttaa vain todelliset ja työsuhteeseen vaikuttavat syyt. Käänteisesti todeten objektiivisena perusteena ei pidettäisi sellaisia syitä, joilla ei ole merkitystä työsopimuksen mukaisten velvoitteiden täyttämisen kannalta.

Esitetyn 2 §:n 2 momentin mukaan irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten: 1) työntekijän asema ja tehtävien luonne; 2) työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta; 3) työnantajan toimet omien velvollisuuksiensa täyttämiseksi, kuten työntekijän riittävä ohjeistaminen, sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely; 4) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä; 5) työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Vaikka 1 momentissa tarkoitettu asiallisen syyn vaatimus edellyttää työntekijän menettelyltä tiettyä merkityksellisyttä, menettelyn vakavuus tulisi ottaa huomioon myös 2 momentin mukaisessa kokonaisharkinnassa. Työntekijän menettelyn vakavuutta merkitsisi ainakin sellainen yksittäinen moitittava menettely tai moitittavien menettelyiden kokonaisuus, jota on selvästi pidettävä työntekijän velvollisuuksien vastaisena tai olennaisella tavalla hänen asemaansa nähden sopimattomana.

Kokonaisharkinnassa olisi merkitystä myös työsuhteen osapuolten lojaliteettivelvollisuudella. Työnantajalla on muun muassa työnjohtoon, työntekijän perehdyttämiseen ja ohjaamiseen, työturvallisuuteen ja työntekijöiden tasapuoliseen kohteluun liittyviä velvollisuuksia. Työntekijän velvollisuutena puolestaan on muun muassa työn suorittaminen huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti. Työntekijän on lisäksi esimerkiksi toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

Työsuhde on osapuolten molemminpuoliseen luottamukseen perustuva sopimussuhde, joten myös asiallisen irtisanomisperusteen olemassaolon arviointi kytkeytyy osapuolten väliseen luottamukseen. Irtisanomisperusteen muodostuminen voi olla joko yhden yksittäisen tekijän tai useiden eri tapahtumien seuraus. Menettelyn vakavuutta tulisi arvioida kokonaisuutena, eikä työntekijän menettelyltä edellytettäisi samaa vakavuuden astetta toistuvassa toiminnassa kuin yksittäisissä rikkeissä.

Pykälän 2 momentin luettelossa säädettäisiin esimerkinomaisesti seikoista, jotka irtisanomisperusteen kokonaisarvioinnissa olisi otettava huomioon. Jokaista luettelossa mainittua seikkaa ei tarvitsisi arvioida kaikissa tilanteissa, vaan ainoastaan kyseessä olevan tilanteen kannalta olennaiset seikat tulisi ottaa huomioon. Luettelossa mainittujen seikkojen huomiointi ja toisaalta painoarvo riippuisi käsillä olevan tilanteen vakavuudesta.

Mahdollisesti huomioon otettavia muita seikkoja olisivat 2 momentin 1 kohdan mukaan työntekijän asema ja tehtävien luonne. Esimerkiksi erityisen vastuullisessa tai itsenäisessä tehtävässä tai asemassa olevalta työntekijältä voitaisiin edellyttää enemmän kuin muilta työntekijöiltä. Toisaalta keskenään vastaavassa asemassa olevia työntekijöitä tulisi kohdella tasavertaisesti, huomioiden kuitenkin esimerkiksi työsuhteen kesto ja muut tilannekohtaiset seikat.

Pitkässä työsuhteessa työsuhteen jatkuvuuden turvaamiselle voitaisiin antaa enemmän painoarvoa ainakin, jos työntekijän menettelyssä ei ole ollut aiemmin moitittavaa. Toisaalta hyvin lyhyessä työsuhteessa työntekijälle olisi kohtuullista antaa mahdollisuus kehittää menettelyään ainakin silloin, jos moitittavassa menettelyssä on kyse työntekijän osaamattomuudesta johtuvasta virheestä eikä hänelle ole annettu riittävää perehdytystä.

Pykälän 2 momentin 2 kohdan mukaan arvioinnissa olisi otettava huomioon työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta. Työntekijän aiempi moitittava toiminta voisi korostaa asiallisen irtisanomisperusteen olemassaoloa, jos sen seurauksena työntekijän menettely kokonaisuudessaan heikentäisi työsuhteen edellyttävää osapuolten välistä luottamusta.

Pykälän 2 momentin 2 kohtaa sovellettaessa myös työntekijän menettelyn toistuvuudella olisi merkitystä. Esimerkiksi yksittäisiä laiminlyöntejä ei välttämättä tulisi pitää työsuhteen osapuolten välistä luottamusta olennaisesti horjuttavina, mutta toistuessaan työnantajan huomautuksista huolimatta ne voisivat osoittaa työntekijän moitittavaa tai puutteellista asennoitumista työhön säännöksessä tarkoitetulla tavalla. Kuten irtisanomisperusteen arvioinnissa yleisemminkin, työnantaja kantaisi näyttövelvollisuuden vedotessaan työntekijän aiempaan moitittavaan toimintaan. Tämä olisi huomioitava erityisesti työnantajan vedotessa menettelyyn, josta on kulunut aikaa.

Momentin 3 kohdan mukaan olisi otettava huomioon työnantajan toimet omien velvollisuuksiensa täyttämiseksi. Tällaisia toimia ovat esimerkiksi työntekijän riittävä ohjeistaminen ja muu opastaminen. Käänteisesti irtisanomisperusteen olemassaoloa vastaan

puhuvana seikkana voisi olla työnantajan myötävaikutus epäkohtien syntymiseen, esimerkiksi työntekijälle annetun perehdytyksen tai ohjeistuksen puutteellisuus.

Momentin 3 kohtaa sovellettaessa tulisi ottaa huomioon myös työnantajan mahdollisuudet järjestellä olemassa olevia työtehtäviä uudelleen työntekijän irtisanomisen välttämiseksi. Tässä olisi kyse työjärjestelyistä eikä 3 momentissa tarkoitettua uudelleensijoittamisvelvollisuudesta. Esimerkiksi työntekijän ja yksittäisen asiakkaan välisiin ihmissuhteisiin liittyviä ristiriitoja tulisi pyrkiä ratkaisemaan osoittamalla työntekijä hoitamaan muita asiakkuuksia, jos tämä olisi mahdollista. Kohdassa ei tarkoitettaisi kokonaan uusien työtehtävien luomista tai muita vastaavia mittavia järjestelyjä.

Momentin 4 kohdan mukaan arvioinnissa voitaisiin ottaa huomioon myös työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä. Pienellä työnantajalla on yleensä heikommät edellytykset kantaa työntekijän moitittavan menettelyn tai työntekeudellytysten heikentymisen seurauksia.

Työnantajan henkilöstömäärä voitaisiin huomioida kokonaisharkinnassa työnantajalle aiheutuvien seurausten merkityksen kautta. Tässä tarkastelussa merkityksellisiä voisivat olla ainakin työyhteisön toimivuuden heikentyminen, työnantajalle koituvat taloudelliset menetykset taikka työnantajan ja työntekijän välinen luottamuspulla. Säännös vastaisi tältä osin nykyistä lakia, eikä nykyistä oikeustilaa työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön lukumäärän huomioimisesta ole tarkoitus muuttaa. Henkilöstön määrän huomioimisesta on kerrottu laajemmin hallituksen esityksessä HE 227/2018 vp.⁵²

Momentin 5 kohdan mukaan kokonaisharkinnassa otettaisiin huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Säännös vastaisi tältä osin nykyistä työsopimuslain säännöstä, eikä oikeustilaa ole tarkoitus muuttaa tältä osin.

Myös muut tapauskohtaiset seikat olisi otettava huomioon kokonaisharkinnassa. Näitä voisivat olla esimerkiksi työntekijän suhtautuminen tekoonsa tai käyttäytymiseensä, sekä erityisesti työntekijän ilmentämä halukkuus korjata toimintaansa. Lisäksi huomioon voitaisiin ottaa työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet, kuten esimerkiksi työn vaatima korostunut tarve huolellisuuteen. Myös työnantajan asemalla voi olla merkitystä esimerkiksi, jos sen perusteella työntekijöiltä voidaan edellyttää korostunutta menettelyn moitteettomuutta. Työntekijän osoittama ilmeinen piittaamattomuus tai välinpitämättömyys suhteessa työnantajan toimiin työntekijän puutteellisen tai moitittavan menettelyn oikaisemiseksi olisi harkinnassa huomioitava seikka. Tapauskohtaisia seikkoja olisi arvioitava objektiivisesti.

Irtisanomisperusteen painavuutta koskevan vaatimuksen poistuminen ulottaa vaikutuksensa irtisanomisperusteen kokonaisharkintaan. Tällöin kysymys olisi siitä, minkälaisen painoarvon erilaiset kokonaisharkinnassa huomioon otettavat näkökohdat saavat. Painavan syyn vaatimus on korostanut työsopimuksen jatkuvuutta työntekijän eduksi sellaisissakin olosuhteissa, joissa työsopimukseen liittyviä velvoitteita ei ole täytetty. Esitettyjen muutosten perusteella huomioon otettaisiin nykyistä vahvemmin sellaisia näkökohtia, jotka liittyvät sopimuksen vastaisen menettelyn merkitykseen työnantajan toiminnassa. Samalla irtisanomisperusteen asiallisuuden vaatimus yhdessä kokonaisharkinnan kanssa kuitenkin suojaa työntekijää mielivaltaisista tai vähäisiin taikka yllättäviin syihin perustuvia irtisanomisia vastaan.

⁵² <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2018/20180227>

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Velvollisuus koskisi ainoastaan tilanteita, joissa työntekijän työsuoritus on puutteellinen hänen työntekoedellytystensä muuttumisen vuoksi. Tällaiset tilanteet eivät lähtökohtaisesti liity työntekijän moitittavaan menettelyyn työssä, minkä vuoksi työsuhteen jatkuvuutta olisi perusteltua suojata muunlaista tilannetta enemmän.

Velvollisuus koskisi tilanteita, joissa työntekijän edellytykset suoriutua työstä ovat muuttuneet työsuhteen aikana. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi työssä vaadittavan ammattipätevyyskirjan menettäminen muusta syystä kuin työntekijän tahallisen laiminlyönnin vuoksi tai sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys. Tilanne voi olla käsillä myös silloin, kun työskentelyolosuhteet ovat johtaneet työntekijän työkyvyn heikentymiseen.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin nykytilaa vastaavasta velvollisuudesta antaa varoitus. Momentin mukaan työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvolluuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saisi irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei varoitusta tarvitsisi antaa. Säännöksellä ei muutettaisi voimassa olevaa sääntelyä varoituksen antamisesta.

2 a §. Kielletyt irtisanomisperusteet. Pykälä olisi uusi. Pykälässä säädettäisiin nykyistä 2 §:n 2 momenttia vastaavasti siitä, mitä ei voida pitää hyväksyttävänä irtisanomisperusteena. Pykälään tehtäisiin lisäksi ILO:n yleissopimuksen 158 pohjalta.

Pykälän johdantokappaletta muutettaisiin 2 §:n muuttamisen takia kielellisesti. Näillä muutoksilla ja pykälän uudella otsikolla ei uutta 4 kohtaa lukuun ottamatta muutettaisi säännöksen nykyistä asiasisältöä eikä säännöksen soveltamiskäytäntöä. Esimerkiksi sen arviointi, milloin työntekijän työkyky on vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että irtisanomisperuste täyttyy, vastaisi nykyistä.

Verrattuna nykyisessä 2 §:n 2 momentissa säädettyyn säännökseen lisättäisiin uusi 4 kohta, jolloin luettelon nykyinen 4 kohta siirrettäisiin 5 kohdaksi. Esitetyssä 4 kohdassa säädettäisiin ILO:n yleissopimuksen nro 158 5 artiklan b kohdan mukaisesti siitä, että työntekijöiden edustajana nykyisin tai aiemmin toimimista tai sellaiseksi pyrkimistä ei voida pitää hyväksyttävänä irtisanomisperusteena.

Työntekijöiden edustajilla tarkoitettaisiin ainakin laissa säädettyjä toimijoita, kuten luottamusmiehiä, luottamusvaltuutettuja, työsuojeluvaltuutettuja ja yhteistoimintaedustajia. Luottamusvaltuutetun roolin kasvettua muun muassa paikallista sopimista koskeneiden lakimuutosten seurauksena lakia olisi tarve selkeyttää. Muutoksella ei ole tarkoitus muuttaa nykyistä oikeustilaa ja soveltamiskäytäntöä. Uusi 4 kohta ei estäisi työntekijän irtisanomista muusta kuin säännöksessä mainitusta syystä.

3 §. Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Pykälän 1 momentin ensimmäiseen virkkeeseen lisättäisiin viittaus toistaiseksi voimassa oleviin työ sopimuksiin. Viittauksella säilytettäisiin nykytila. Tarkoituksena ei ole vaikuttaa esimerkiksi irtisanomisehdon sisältäviä määräaikaista työ sopimuksia koskevaan soveltamiskäytäntöön.

Pykälän 1 momenttiin lisättäisiin uusi toinen virke, jossa säädettäisiin nykyistä 1 §:ää vastaavasti taloudellisen ja tuotannollisen irtisanomisen yleisistä edellytyksistä. Irtisanottaessa

työntekijä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvasta syystä työntekijä ei yleensä voi vaikuttaa irtisanomiseen. Tästä syystä irtisanomisen syyn edellytettäisiin jatkossakin olevan tältä osin asiallinen ja painava.

Pykälän 1 momentin uuden toisen virkkeen perusteella edellytykset irtisanoa työntekijä taloudellisella tai tuotannollisella perusteella taikka työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä säilyisivät nykyisellään. Myös nykyinen oikeuskäytäntö säilyttäisi säännöksen soveltamista ohjaavan merkityksensä.

Pykälän 1 momentin viimeisestä virkkeestä poistettaisiin sana ”kuitenkaan”. Muutos olisi kielellinen ja johtuisi momenttiin lisättävästä uudesta virkkeestä.

Pykälän 2 momentin johdantokappaleen suomenkielistä sanamuotoa korjattaisiin lakiteknisesti lisäämällä kappaleen loppuun siitä puuttuva kaksoispiste. Myös ruotsinkieliseen versioon tehtäisiin lakitekkinen korjaus.

Voimaantulo. Säännöksessä säädettäisiin muutosten voimaantulosta ja siirtymäajasta.

7.2 Merityösopimuslaki

8 luku Työsopimuksen irtisanomisperusteet

1 §. *Yleissäännös irtisanomisperusteista.* Pykälä kumottaisiin vastaavin perusteluin, kuin työsopimuslain 7 luvun 1 §.

2 §. *Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.* Pykälää muutettaisiin työsopimuslain 7 luvun 2 §:ään esitettyjä muutoksia vastaavasti.

2 a §. *Kielletyt irtisanomisperusteet.* Merityösopimuslain 8 lukuun ehdotetaan lisättäväksi *uusi 2 a §* vastaavin perustein, kuin työsopimuslain 7 lukuun esitetään lisättäväksi uusi 2 a §.

2 b §. *Varoitus.* Merityösopimuslain 8 lukuun esitetään lisättäväksi *uusi 2 b §* vastaavin perustein, kuin työsopimuslain 7 lukuun ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 a §.

3 §. *Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet.* Pykälää muutettaisiin työsopimuslain 7 luvun 3 §:ään esitettyjä muutoksia vastaavasti kielellisesti ja teknisesti.

Voimaantulo. Säännöksessä säädettäisiin muutosten voimaantulosta ja siirtymäajasta.

8 Voimaantulo

Esitetään, että lait tulevat voimaan 1.1.2026.

Työsopimuslain 7 luvun muuttamisesta annettavan lain siirtymäsäännöksen 2 momentin mukaan työntekijän irtisanomiseen sovellettaisiin nykyisin voimassa olevaa työsopimuslain 7 luvun 2 §:ää, jos työntekijän irtisanomisen perusteena oleva menettely olisi kokonaisuudessaan tapahtunut viimeistään 31.12.2025. Siirtymäsäännöksen 2 momentti koskisi irtisanomisperusteen lisäksi esimerkiksi työnantajan velvollisuutta antaa työntekijälle varoitus ennen tämän irtisanomista.

Työntekijän irtisanomisen perusteena oleva menettely voi alkaa ennen esitettyjen muutosten voimaantuloa ja jatkua esitettyjen muutosten voimaantulon jälkeen. Tällaisessa tilanteessa kyse

ei olisi 2 momentissa tarkoitetulla tavalla työntekijän yksinomaan sellaisesta menettelystä, joka olisi tapahtunut ennen esitettyjen muutosten voimaantuloa. Tässä tilanteessa irtisanomiseen sovellettaisiin kokonaisuudessaan esitettyjä säännöksiä.

Vastaava voimaantulo- ja siirtymäsäännös sisältyisi lakiin merityösopimuslain 8 luvun muuttamisesta.

9 Toimeenpano ja seuranta

KEHA-keskus antaa työttömyyskassalle tai Kansaneläkelaitokselle työvoimapolitiittisen lausunnon siitä, täyttääkö työnhakija tietyt työttömyysturvalaissa säädetyt työttömyysetuuden maksamisen edellytykset. Näihin edellytyksiin kuuluu muun muassa se, tuleeko työnhakijalle asettaa korvaukseton määräaika työsuhteen päättymisen takia.

Esitettyjen muutosten arvioidaan lisäävän tilanteita, joissa työnhakija on irtisanottu työstään hänen henkilönsä liittyvällä perusteella. Näissä tilanteissa olisi olennaista, että työttömyysturva-asiaa ratkaistaessa selvitetäisiin, onko työnhakija aiheuttanut työsuhteen päättymisen työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla omalla moitittavana pidettävällä menettelyllään. Jos irtisanomisen syy ei osoita työnhakijan menetelleen moitittavasti, korvauksetonta määräaikaa ei tulisi asettaa.

Edellä mainitusta asiasta kerrottaisiin myös työ- ja elinkeinoministeriön elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskukselle antamassa työttömyysturvalain soveltamisohjeessa. Työ- ja elinkeinoministeriö ja KEHA-keskus seuraavat toimeenpanoa ja siihen liittyviä mahdollisia haasteita. Työ- ja elinkeinoministeriö seuraa muutosten vaikutuksia muun muassa tilastotietojen perusteella.

10 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

10.1 Johdanto

Esityksellä on liittyä perustuslakiin. Esitystä on arvioitava perustuslain 18 §:n 2 ja 3 momentin, 15 §:n 1 momentin sekä 22 §:n vaatimusten osalta.

10.2 Lakiin perustumattoman työstä erottamisen kielto

Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Säännöksen on katsottu sisältävän riittävän ennustettavuuden vaatimuksen. Tämä tarkoittaa sitä, että laissa on mainittava työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt. Työsuhteen osapuolten kannalta säännös merkitsee sitä, että vain laissa säädetyt syyt oikeuttavat työstä erottamiseen. (PeVL 47/2018 vp) Perustuslakivaliokunnan lausuntokäytännössä säännöksen on sittemmin todettu kattavan kaikki tapaukset, joissa henkilön työnteko toisen palveluksessa tosiasiallisesti lopetetaan vastoin hänen tahtoaan (ks. PeVM 11/1996 vp).

Perustuslain 18 §:n 3 momentin on tulkittu suojaavan palvelussuhteen pysyvyyttä (PeVL 47/2016 vp, s. 2). Lainsäätäjää sitoo lisäksi perustuslain yhdenvertaisuussäännöksestä johdettu mielivallan kielto (HE 309/1993 vp, s. 69). Esitetyillä muutoksilla työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita koskeviin säännöksiin on tärkeä periaatteellinen merkitys.

Työsopimuslaki on säädetty perustuslakivaliokunnan myötävaikutuksella. Perustuslakivaliokunta on aiemmin kiinnittänyt huomiota siihen, että työstä erottamisen

perusteista on säädetty kattavasti. Kuitenkin esimerkiksi säännöksiin työsopimuksen irtisanomisperusteista sisältyi valiokunnan mukaan joustavia ilmaisuja. Olennaista perustuslakivaliokunnan mukaan kuitenkin oli, että niiden katsottiin täsmentyvän tarpeeksi esimerkiksi siihenastisten tulkintojen perusteella (PeVL 41/2000 vp, s. 7).

Perusoikeuksia rajoittavan sääntelyn on täytettävä myös perustuslain 18 §:n 3 momentin soveltamisalueella täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimukset. Perustuslakivaliokunta on aiemmin pitänyt perustuslain kannalta ongelmallisena sääntelyä, joka perustui sellaisiin käsitteisiin kuin "hyvä tapa" tai "yleinen järjestys" (ks. PeVL 54/2002 vp). Perustuslakivaliokunta on katsonut, että esimerkiksi pakollisen eroamisiän säätäminen ei ole mahdollista kuin tätä tarkoittavin nimenomaisin säännöksiin, jotka täyttävät perusoikeuden yleiset rajoitusedellytykset (PeVL 60/2002 vp, s. 5), joihin lukeutuu vaatimus rajoitusten tarkkarajaisuudesta ja riittävän täsmällisestä määrittelystä.

Irtisanomisperusteen olemassaolon harkinnalle ominaista on tapauskohtainen arviointi. Irtisanomistilanteet ja kussakin yksittäisessä tilanteessa huomioitavat tapauskohtaiset tekijät vaihtelevat suuresti. Näin ollen täysin ennakoitavasta ja kaikkiin tilanteisiin soveltuvasta yksityiskohtaisesta irtisanomiskynnyksestä säätäminen lain tasolla ei ole mahdollista. Irtisanomisperusteiden arviointi perustuu nykyisinkin yleislausekkeisiin ja edellyttää tapauskohtaiset tekijät huomioon ottavaa kokonaisharkintaa. Tämä on johtanut siihen, että irtisanomiskynnyksen tarkempi taso on määrittynyt oikeuskäytännössä. Perustuslakivaliokunta on huomauttanut, että tällainen lainsäädännöllinen ratkaisu vähentää työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden ennakoitavuutta, eikä ole siksi pitänyt ratkaisua asianmukaisena (PeVL 47/2018 vp).

Esitetyllä muutoksella, jonka myötä henkilöön perustuvissa irtisanomisissa ei enää edellytettäisi painavuuden arviointia, tavoitellaan irtisanomiskynnyksen alentamista. On siten 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.

Irtisanomisperusteen asiallisen ulottuvuuden sijasta ehdotettu muutos kohdistuisi työnantajalta edellytettävän työsuhteen jatkamiskynnyksen alentamiseen eli siihen, miten vakavan irtisanomiseen oikeuttavan työntekijän menettelyn, laiminlyönnin tai työntekoedellytyksen tulee olla kyseessä. 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 pidettävään menettelyyn, laiminlyöntiin tai työntekoedellytysten heikentymiseen. Edellä luvussa 4.2 on arvioitu, että esityksen vaikutukset ovat maltillisia. Näin ollen painava-sanana poiston seurauksena tapahtuvaa irtisanomiskynnyksen alentamista voidaan pitää perusoikeuksien kannalta lähinnä vähäisenä heikennyksenä.

Perusoikeutta rajoittavan perusteen tulee olla perusoikeusjärjestelmän kokonaisuuden kannalta hyväksyttävä. Tällainen voi olla esimerkiksi pyrkimys suojata jonkin muun kuin rajoituksen kohteena olevan perusoikeuden toteutumista (PeVL 3/2014 vp). Rajoitussääntelyn tulee olla lisäksi painavan yhteiskunnallisen tarpeen vaatimaa (PeVL 45/2014 vp). Esityksellä toteutettaisiin jäljempänä luvussa 10.3 kuvatulla tavalla julkisen vallan velvollisuutta edistää työllisyyttä ja jokaisen oikeutta työhön muun muassa lisäämällä yritysten rekrytointihalukkuutta. Esityksessä ehdotettavat muutokset lisäksi tukisivat yritysten mahdollisuuksia toimia mahdollisimman tuloksellisesti. Tämä korostuu erityisesti pienten yritysten kohdalla, joissa yhdenkin työntekijän työpanoksella voi olla huomattavaa merkitystä.

Näin ollen esitys toteuttaa myös perustuslain 18 §:n 1 momentissa tarkoitettua elinkeinonvapautta.

Esityksessä sääntelyn ennustettavuutta ja oikeusvarmuutta edistettäisiin useilla muutoksilla, joilla täsmennettäisiin henkilöön perustuvan irtisanomisen perusteita. Erityisesti työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomiseen tai laiminlyöntiin liittyvästä perusteesta säädettäisiin nykyistä täsmällisemmin kirjaamalla lakiin esimerkinomaisesti työntekijän menettelyjä, joita voitaisiin pitää irtisanomisperusteena. Myös kokonaisharkinnassa huomioitavia elementtejä ja menettelyllisiä vaatimuksia säädeltäisiin esityksessä nykyistä kattavammin.

10.3 Julkisen vallan velvollisuus edistää työllisyyttä ja oikeutta työhön

Esitys liittyisi julkisen vallan perustuslain 18 §:n 2 momentissa säädettyyn työllisyyden edistämistehtävään ja osaltaan esitys edistäisi perustuslain mukaisten tavoitteiden toteutumista. Perustuslakivaliokunnan käytännön mukaan perusoikeusrajoitus ei voi olla tarkoitukseensa soveltuva ja siten välttämätön, jos sillä ei edes periaatteessa voida saavuttaa sen perusteena olevaa hyväksyttävää tavoitetta (ks. PeVL47/2018 vp, s. 4, PeVL 40/2017 vp, s. 4, PeVL 55/2016 vp, s. 4—5 ja PeVL 5/2009 vp, s. 3/II). Esityksen vaikutusarviointia koskevassa luvussa tuodaan esiin, että muutosten arvioidaan madaltavan irtisanomiskynnystä.

Luvussa 4.2.3 tuodaan esiin työllisyysvaikutuksiin liittyviä epävarmuuksia, jotka liittyvät siihen, että irtisanomissuojalla on teoriassa kahdensuuntaisia vaikutuksia. Tiukempi irtisanomissuoja suojaa sen piirissä olevia irtisanomisilta ja siten kasvattaa työllisyyttä ja vähentää työttömyyttä. Toisaalta tiukempi irtisanomissuoja vähentää rekrytointia ja siten vähentää työllisyyttä ja kasvattaa työttömyyttä. Tämän kahdensuuntaisen vaikutuksen vuoksi tutkimuksissa havaittu nettovaikutus työllisyyteen on tyypillisesti ollut pieni. Valtiovarainministeriön selvityksen mukaan metodologialtaan kehittyneemmät tutkimukset vaikuttavat kuitenkin painottavan rekrytointivaikutusta, joten irtisanomissuojan heikentämisellä arvioidaan siten olevan positiivinen vaikutus työllisyyteen. Toisaalta laajat meta-analyysit eivät pysty hylkäämään nollahypoteesia, jonka mukaan mitään vaikutusta ei olisi. Irtisanomissuojan tuottavuusvaikutuksia tarkastelleissa tutkimuksissa on lisäksi usein, joskaan ei aina, päädytty siihen, että irtisanomissuojan heikentäminen nostaa tuottavuutta. Esityksen arvioidaan siten toteuttavan myös perustuslain 18 §:n 2 momentin tavoitetta.

10.4 Sopimussuhteiden pysyvyys

Perustuslain 15 §:n 1 momentin mukaan jokaisen omaisuus on turvattu. Sopimusvapautta ei ole nimenomaisesti turvattu perustuslaissa. Sopimusvapaus kuitenkin saa suojaa tietystä määrin omaisuudensuojaa turvaavan yleislausekkeen kautta.

Omaisuuksien perustuslainsuoja turvaa myös sopimussuhteiden pysyvyyttä, joskaan kielto puuttua taannehtivasti sopimussuhteiden koskemattomuuteen ei ole perustuslakivaliokunnan käytännössä muodostunut ehdottomaksi. Valiokunnan käytännössä oikeuden luottaa sopimussuhteen kannalta olennaisia oikeuksia ja velvollisuuksia sääntelevän lainsäädännön pysyvyyteen on katsottu kuuluvan perusteltujen odotusten suojaan niin, että oikeuksia tai velvollisuuksia ei voida säännellä tavalla, joka kohtuuttomasti heikentäisi sopimusosapuolten oikeusasemaa. (PeVL 42/2006 vp ja PeVL 21/2004 vp)

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 työnantajälähtöinen, muutosten

arvioidaan vaikuttavan myös siten, että työntekijöiden siirtyminen heille mahdollisimman hyvin sopiviin työpaikkoihin nopeutuu. Tätä on pidettävä myös työntekijöiden etuna. Muutokset täyttäisivät tältä osin perustuslakivaliokunnan lausuntokäytännössä mainitun edellytyksen säännösten hyväksyttävyydestä.

Muutokset heikentäisivät työntekijän irtisanomissuojaa, mutta samalla säännökset olisivat nykyistä tarkkarajaisempia ja tältä osin parantaisivat soveltamisen ennakoitavuutta. Tämä parantaa myös työntekijän oikeusturvaa. Muutosten perusteella työntekijää ei voitaisi irtisanoa mielivaltaisesti tai ilman laissa säädettyä perustetta. Esitettyjen muutosten tavoitteet ja vaikutukset olisivat tältä osin oikeasuhtaisia, mitä perustuslakivaliokunta on lausuntokäytännössään edellyttänyt.

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan PeVL 41/2010 vp arvioinut sopimussuhteen osapuolten oikeutta luottaa sopimussuhteen pysyvyyteen vaikuttavan lainsäädännön muuttumattomuuteen. Lausunnosta on pääteltävissä, että arvio tästä tulisi tehdä muutoskohtaisesti. Esitys vaikuttaisi työnantajan mahdollisuuteen päättää myös voimassa oleva, ennen muutosten voimaantuloa tehty työsopimus. Työsopimusten kestot vaihtelevat ja muutokset vaikuttaisivat myös useita vuosia tai vuosikymmeniä voimassa olleiden työsopimusten päättämiseen. Työsopimusten keston rajoittamattomuus huomioon ottaen työntekijällä ei voine olla perusteltua odotusta siitä, ettei työsopimussuhteeseen vaikuttavaan lainsäädäntöön tänä aikana tehtäisi muutoksia. Lisäksi työsuhteen kestolle tulisi tapauskohtaisesti antaa merkitystä irtisanomisperusteen kokonaisarvioinnissa, vaikka tätä ei mainittaisi nimenomaisesti lain tasolla (työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 2 momentin säännöskohtaiset perustelut).

10.5 Perus- ja ihmisoikeuksien turvaaminen

Perustuslain 22 §:n mukaan julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Perusoikeuksien tosiasiallinen toteutuminen on katsottu usein edellyttävän julkisen vallan aktiivisia toimenpiteitä esimerkiksi perusoikeuksien suojaamiseksi ulkopuolisilta loukkauksilta. Myös perusoikeuden käyttöä turvaavan ja täsmentävän lainsäädännön aikaansaamisen on katsottu kuuluvan turvaamiskeinoihin.⁵³

Esityksessä ehdotettavaa irtisanomiskynnyksen alentamista voidaan tarkastella sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Työntekijän näkökulmasta irtisanomiskynnyksen alennuksen voidaan katsoa heikentävän hänen perusoikeuttaan työhön olosuhteissa, joissa työntekijä on rikkonut työsuhteeseen liittyviä velvollisuuksiaan, kun taas työnantajayrityksen näkökulmasta muutoksilla voidaan arvioida olevan elinkeinonvapauden täysimääräistä toteutumista tukevia vaikutuksia. Muutosten vaikutusten arvioidaan olevan maltillisia, joten esityksen mahdollinen perusoikeuksien toteutumisesta heikentävä tai vahvistava vaikutus jäisi maltilliseksi.

Esityksellä lisäksi täsmennettäisiin laintasolla sitä, mitä voidaan pitää irtisanomiseen oikeuttavana menettelynä tai työntekoedellytyksen heikentymisenä. Tämä turvaisi jossakin määrin työntekijöiden perusoikeuksien toteutumista.

Myös Suomea sitoviin kansainvälisiin sopimuksiin sisältyy irtisanomisoikeutta rajaavia vaatimuksia. Sekä ILO:n yleissopimus nro 158 että Euroopan sosiaalisen peruskirjan 24 artikla

⁵³ Hallituksen esitys eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta HE 309/1993, s. 75.

edellyttävät irtisanomiselta pätevää syytä. Lisäksi kummassakin asiakirjassa mainitaan perusteet, jotka eivät ole päteviä irtisanomisperusteita. Nämä perusteet olisivat yhdenmukaisia työsopimuslain ja erityyppisopimuslain kiellettyjä irtisanomisperusteita koskevien säännösten kanssa. Myös Euroopan unionin perusoikeuskirja edellyttää työntekijöiden suojelua perusteettomalta irtisanomiselta.

Jaksossa 4.2.6.3 kuvatut yleissopimuksen nro 158 vaatimukset ovat olleet pohjana työsopimuslain 7 luvun 2 §:n säännöksille (samoin kuin erityyppisopimuslain 8 luvun 2 §:lle). Yleissopimuksen 4 artiklan velvoitteet koskien pätevän syyn vaatimusta turvattaisiin myös ehdotetuissa muutoksissa. Työsopimuslaissa ja erityyppisopimuslaissa säädettäisiin yleisestä asiallisen syyn vaatimuksesta, jonka katsotaan säännöskohtaisissa perusteluissa kuvatulla tavalla edellyttävän esimerkiksi sitä, että työntekijän menettely ollut sellaista, että työsuhteen irtisanomista voidaan pitää ymmärrettävänä ja sopusuhtaisena seurauksena työntekijän menettelylle tai työntekoaikojen heikentymiselle. Merkitykseltään vähäiset puutteet tai virheet työntekijän toiminnassa eivät muodostaisi asiallista syytä irtisanomiselle. Irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus edellyttäisi jatkossakin muun muassa sitä, että peruste ei saisi olla yhteiskunnassa vallitsevan hyvän tavan vastainen tai mielivaltainen. Lisäksi kyseisissä laeissa kuvattaisiin työntekijän menettelyyn ja työntekoaikojen heikentymiseen liittyviä seikkoja, joita voitaisiin pitää perusteltuina syinä työsuhteen päättämiseksi. Esityksellä ei arvioida olevan merkittäviä muutoksia työntekijöiden perus- ja ihmisoikeuksien toteutumiselle tältä osin.

Esityksessä ehdotetaan muutosta, jonka myötä Suomen kansallisesta lainsäädännöstä kävisi selvemmin ilmi, että työntekijöiden edustajana nykyisin tai aiemmin toimimista tai sellaiseksi pyrkimistä ei voida pitää hyväksyttävänä irtisanomisperusteena. Kyseinen syy sisältyy yleissopimuksen nro 158 5 artiklan listaan syistä, joita ei pidetä pätevänä perusteina irtisanomiselle. Kyseistä syytä ei ole aiemminkaan pidetty työsopimuslain soveltamiskäytännössä hyväksyttävänä irtisanomisperusteena, joten muutos on lähinnä selkeyttävä. Muutoksella voidaan kuitenkin arvioida olevan maltillinen perus- ja ihmisoikeuksia edistävä vaikutus.

Luvuissa 2.3.2 ja 2.3.3 kuvataan esityksen liitännäisyydet uudistettuun Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjaan. Kyseisistä instrumenteista tai niiden valvontakäytännöstä ei arvioida seuraavan esteitä esityksen mukaisille muutoksille, vaan työsopimuslain ja erityyppisopimuslain henkilöön liittyvää irtisanomisen perustetta koskevat säännökset täyttäisivät jatkossakin näiden turvaavien perus- ja ihmisoikeuksien vaatimukset.

10.6 Oikeus sosiaaliturvaan

Työttömyysturvaseuraamuksia koskevat nykyiset työttömyysturvalain säännökset on säädetty pitkälti perustuslakivaliokunnan myötävaikutuksella. Seuraamuksia on uudistettu viimeksi laajemmin 2012, kun säännökset koottiin uudeksi työttömyysturvalain 2 a luvuksi (HE 111/2011 vp) ja 2022, kun palveluihin ja työnhakuun liittyvien seuraamusten kestoa porrastettiin ja muita korvauksettomia määräaikoja lyhennettiin (HE 167/2021 vp).

Perustuslakivaliokunta viittasi hallituksen esitystä HE 111/2011 vp käsitellessään lausunnossaan (PeVL 2/2012 vp) kokoavasti aiempaan vakiintuneeseen lausuntokäytäntönsä ja totesi, että työttömyysturvan saamisen edellytysten arvioinnissa lähtökohtana on perustuslain 19 §:n 2 momentissa säädetty oikeus perustoimeentulon turvaan, mutta perustuslaki sinänsä ei estä asettamasta ehtoja perustoimeentuloa turvaavan etuuden saamiselle (ks. esim. PeVL 50/2005 vp, s. 2/II ja siinä mainitut lausunnot).

Perustuslakivaliokunta mainitsi lausunnossaan (PeVL 2/2012 vp) myös, että työttömyysturvan kohdalla kyse voi olla ehdoista, joilla pyritään edistämään työttömän työllistymistä ja jotka ovat siten sopusoinnussa oikeutta työhön koskevan perustuslain 18 §:n kanssa. Valiokunta on hyväksynyt sanktioina käytettävät korvauksettomat kaudet. Sanktiona käytetyn etuuden epäämisen pitää kuitenkin olla asiallisesti perustellussa suhteessa siihen, minkälaisia työllistymisen edistämistä tarkoittavia toimintoja on ollut tarjolla ja mitä työttömänä olevan henkilön syyksi voidaan lukea.

Korvauksetta jääviä ajanjaksoja ei myöskään voi kehittää niin pitkiksi, että ne muodostuisivat perustuslaista aiheutuvan velvoitteen kiertämiseksi (ks. PeVL 43/2001 vp, s. 2–3 ja PeVL 46/2002 vp, s. 2). Työsuhteen päättymiseen liittyvä korvaukseton määräaika on työttömyysturvalain mukaan nykyisin yleensä kestoaltaan 45 päivää, kun se perustuslakivaliokunnan edellä viitattujen lausuntojen laatimisajankohtana oli 90 päivää. Korvaukseton määräaika on siten nykyisin olennaisesti aiempaa lyhyempi.

Työttömyysturvaseuraamuksiin ei tässä yhteydessä ole esitetty muutoksia. Korvauksettomia määräaikoja voi kuitenkin ehdotettujen muutosten takia tulla asetettavaksi hieman nykyistä enemmän, jos irtisanomisten määrä kasvaa. Työnhakijalla säilyisi kuitenkin edelleen mahdollisuus omalla toiminnallaan menetellä siten, ettei työttömyysturvaseuraamuksia aseteta. Työssään moitteetta menetellelle työnhakijalle ei ehdotettujen muutosten jälkeenkään asetettaisi työttömyysturvaseuraamuksia. Työssäolovelvoitteita (eli työttömyysturvaoikeus lakkautetaan toistaiseksi) ei työttömyysturvalain perusteella aseteta työnhakijan aiheuttama itse työsuhteensa päättymisen.

Irtisanomissyyntä selvittämiseen voi liittyä tulkinnanvaraisuutta jo nykyisin. Työttömyysturvaoikeuden menettäneellä työnhakijalla on oikeus saattaa asiansa sosiaaliturvasioiden muutoksenhakulautakunnan tutkittavaksi valittamalla työttömyyskassan tai Kansaneläkelaitoksen antamasta päätöksestä. Tässä yhteydessä tutkitaan myös työnhakijan etuus-oikeutta koskevan työvoimapoliittisen lausunnon oikeellisuus. Muutoksenhakulautakunnan päätöksestä voi valittaa vakuutus-oikeuteen.

Työttömyysturvaseuraamusten asettamiset voivat joskus lisätä työnhakijoiden tarvetta turvautua toimeentulotukeen. Jos eduskunta hyväksyy hallituksen esityksessä HE 116/2025 vp toimeentulotukeen ehdotetut muutokset, toimeentulotuen määrää voitaisiin alentaa työttömyysturvaseuraamuksen perusteella. Kyse olisi kuitenkin Kansaneläkelaitoksen harkintaan perustuvasta ratkaisusta.

Toimeentulotuen saajille on perustuslakivaliokunnan mukaan mahdollista asettaa perustuslain 19 §:n 1 momentin estämättä myös velvoitteita (PeVL 31/1997 vp, s. 4, PeVL 34/2010 vp, s. 2, PeVL 11/2023 vp, s. 4). Toimeentulotuesta annetun lain (1412/1997) säätämisen yhteydessä perustuslakivaliokunta katsoi toimeentulotuen perusosan alentamisen mahdolliseksi tiettyjen edellytysten täyttyessä. Perustoimeentulotuen alentamisen edellytykseksi ehdotettiin, että tuen saaja on ilman perusteltua syytä kieltäytynyt yksilöidysti tarjotusta työstä tai työvoimapoliittisesta toimenpiteestä taikka on laiminlyönnillään aiheuttanut sen, ettei tätä ole voitu hänelle tarjota. Korkeamman alentamisprosentin edellytykseksi ehdotettiin tuolloin toistuvaa kieltäytymistä tai laiminlyöntiä. Lisäksi edellytettiin, että kyse on sellaisesta työstä tai työvoimapoliittisesta toimenpiteestä, jolla henkilö voisi hankkia ihmisarvoisen elämän edellyttämän turvan, ja että alentamista ei voida pitää kohtuuttomana.

Valiokunta piti arvioinnissaan merkittävänä seikkana sitä, että henkilölle on tarjottu todellinen mahdollisuus hankkia toimeentulonsa työtä tekemällä tai työvoimapoliittiseen toimenpiteeseen osallistumalla. Kuten edellä työttömyysturvaseuraamusten yhteydessä on mainittu, työssään

moitteetta menetelleelle työnhakijalle ei ehdotettujen muutosten jälkeenkään asetettaisi työttömyysturvaseuraamuksia eikä myöskään toimeentulotuen määrää alennettaisi. Työttömyysturva- ja toimeentulotukiseuraamukset tukisivat tavoitetta ohjata henkilöä toimimaan siten, että työsuhde voi jatkua ja henkilö saisi tarvitsemansa toimeentulon omasta työstään. Toimeentulotukeen liittyvää perustuslakivaliokunnan käytäntöä on selostettu laajemmin hallituksen esityksen HE 116/2025 vp säätämisyjärjestysperusteluissa.

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä. Perustuslakivaliokunta on kuitenkin lausunnossaan PeVL 47/2018 vp käsitellyt muutettavaksi esitettyjen työsopimuslain säännösten tarkkarajaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Tässä yhteydessä valiokunta piti merkityksellisenä sitä, että säännösten sisältö oli tarkentunut vakiintuneena pidettävässä oikeuskäytännössä. Säännöksiin esitetään muutoksia, joiden voimaan tullessa nykyinen oikeuskäytäntö osittain menettäisi lain soveltamista ohjaavaa vaikutustaan. Lisäksi esitys vaikuttaisi perustuslain 15 §:n 1 momentista johdettavaan sopimussuhteiden pysyvyyteen. Näistä syistä hallitus pitää suotavana, että perustuslakivaliokunta antaisi asiasta lausunnon.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työsopimuslain 7 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 1 §,
muutetaan 7 luvun 2 § sekä 3 §:n 1 momentti ja 2 momentin johdantokappale, sellaisena kuin
niistä on 7 luvun 2 § osaksi laeissa 127/2019 ja 248/2024, sekä
lisätään 7 lukuun uusi 2 a § seuraavasti:

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

2 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä asiallisesta syystä. Irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrjivät syyt. Asiallisena syynä voidaan pitää ainakin:

1) työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä;

2) työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Irtisanomisperusteiden olemassaoloa arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten:

- 1) työntekijän asema ja tehtävien luonne;
- 2) työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta;
- 3) työnantajan toimet omien velvollisuuksiensa täyttämiseksi, kuten työntekijän riittävä ohjeistaminen, sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely;
- 4) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä;
- 5) työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

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

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, varoitusta ei tarvitse antaa.

2 a §

Kielletyt irtisanomisperusteet

Kiellettynä irtisanomisperusteena pidetään ainakin:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, jollei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain tai työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain (420/1962) mukaiseen taikka työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä taikka hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) työntekijän toimimista tai aiempaa toimimista työntekijöiden edustajana taikka sellaiseksi pyrkimistä;
- 5) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

3 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, jos tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Irtisanomisen syyn tulee olla asiallinen ja painava. Työsopimusta ei saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun:

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

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.

2.

Laki

merityösopimuslain 8 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 1 §,
muutetaan 8 luvun 2 § ja 3 §:n 1 momentti, sellaisena kuin niistä on 8 luvun 2 § osaksi laissa
249/2024, sekä
lisätään 8 lukuun uusi 2 a § seuraavasti:

8 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

2 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä asiallisesta syystä. Irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrjivät syyt. Asiallisena syynä voidaan pitää ainakin:

1) työntekijän työ sopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten työnantajan työ johto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä;

2) työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Irtisanomisperusteiden olemassaoloa arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten:

- 1) työntekijän asema ja tehtävien luonne;
- 2) työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta;
- 3) työnantajan toimet omien velvollisuuksiensa täyttämiseksi, kuten työntekijän riittävä ohjeistaminen, sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely;
- 4) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä;
- 5) työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Jos työntekijän edellytykset suoriutua työstä muuttuvat, työnantajan on kuultuaan työntekijää 10 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, varoitusta ei tarvitse antaa.

2 a §

Kielletyt irtisanomisperusteet

Kiellettyä irtisanomisperusteena pidetään ainakin:

1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, jollei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;

2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain tai työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain (420/1962) mukaiseen taikka työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä taikka hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) työntekijän toimimista tai aiempaa toimimista työntekijöiden edustajana taikka sellaiseksi pyrkimistä;

5) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

3 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, jos tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Irtisanomisen syyn tulee olla asiallinen ja painava. Työsopimusta ei saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Työntekijän irtisanomiseen yksinomaan sellaisen menettelyn takia, joka on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan 8 luvun 2 §:ää sellaisena kuin se oli tämän lain voimaan tullessa.

Helsingissä 23.10.2025

Pääministeri

Petteri Orpo

Työministeri Matias Marttinen

1.

Laki

työsopimuslain 7 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 1 §,
muutetaan 7 luvun 2 § sekä 3 §:n 1 momentti ja 2 momentin johdantokappale, sellaisena kuin
niistä on 7 luvun 2 § osaksi laeissa 127/2019 ja 248/2024, sekä
lisätään 7 lukuun uusi 2 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 luku

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

1 §

(kumotaan)

Yleissäännös irtisanomisperusteista

*Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi
voimassa olevan työsopimuksen vain
asiallisesta ja painavasta syystä.*

2 §

2 §

*Työntekijän henkilöön liittyvät
irtisanomisperusteet*

*Työntekijän henkilöön liittyvät
irtisanomisperusteet*

Työntekijästä johtavana tai hänen henkilönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työntekijän palveluksessa olevien

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä asiallisesta syystä. Irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrjivät syyt. Asiallisena syynä voidaan pitää ainakin:
1) työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten työnantajan työjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä;

työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisen ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;

2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

(uusi)

2) työntekijän henkilöön liittyvien työnteoedellytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työnteoedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten:

1) työntekijän asema ja tehtävien luonne;

2) työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta;

3) työnantajan toimet omien velvollisuuksiensa täyttämiseksi, kuten työntekijän riittävä ohjeistaminen, sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely;

4) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä;

5) työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

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.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, varoitusta ei tarvitse antaa.

2 a §

Kielletyt irtisanomisperusteet

Kiellettyinä irtisanomisperusteena pidetään ainakin:

1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, jollei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;

2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain tai työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain (420/1962) mukaiseen taikka työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä taikka hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) työntekijän toimimista tai aiempaa toimimista työntekijöiden edustajana taikka sellaiseksi pyrkimistä;

5) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

3 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

3 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, jos tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. *Irtisanomisen syyn tulee olla asiallinen ja painava.* Työsopimusta ei saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun:

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

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.

2.

Laki

merityösopimuslain 8 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 1 §,
muutetaan 8 luvun 2 § ja 3 §:n 1 momentti, sellaisena kuin niistä on 8 luvun 2 § osaksi laissa
249/2024, sekä
lisätään 8 lukuun uusi 2 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

8 luku

8 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

1 §

(kumotaan)

Yleissäännös irtisanomisperusteesta

*Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi
voimassa olevan työ sopimuksen vain
asialllisesta ja painavasta syystä.*

2 §

2 §

*Työntekijän henkilöön liittyvät
irtisanomisperusteet*

*Työntekijän henkilöön liittyvät
irtisanomisperusteet*

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työ sopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työnte koedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä asiallisesta syystä. Irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrjivät syyt. Asiallisena syynä voidaan pitää ainakin:

1) työntekijän työ sopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä;

2) työntekijän henkilöön liittyvien työnte koedellytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;

2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain tai työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain (420/1962) mukaiseen taikka työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 10 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

(uusi)

Irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten:

1) työntekijän asema ja tehtävien luonne;

2) työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta;

3) työnantajan toimet omien velvollisuuksiensa täyttämiseksi, kuten työntekijän riittävä ohjeistaminen, sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely;

4) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä;

5) työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Jos työntekijän edellytykset suoriutua työstä muuttuvat, työnantajan on kuultuaan työntekijää 10 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, varoitusta ei tarvitse antaa.

2 a §

Kielletyt irtisanomisperusteet

Kiellettyinä irtisanomisperusteena pidetään ainakin:

1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, jollei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;

2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain tai työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain (420/1962)

Voimassa oleva laki

Ehdotus

mukaiseen taikka työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä taikka hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) työntekijän toimimista tai aiempaa toimimista työntekijöiden edustajana taikka sellaiseksi pyrkimistä;

5) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

3 §

3 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työnantaja saa irtisanoa *toistaiseksi voimassa olevan* työsopimuksen, jos tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. *Irtisanomisen syyn tulee olla asiallinen ja painava.* Työsopimusta ei saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Työntekijän irtisanomiseen yksinomaan sellaisen menettelyn takia, joka on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan 8 luvun 2 §:ää sellaisena kuin se oli tämän lain voimaan tullessa.