



Välivastine

3.12.2025

VN/19527/2024
VN/19527/2024-TEM-158

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Työ- ja elinkeinoministeriön vastine eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle - HE 158/2025 vp

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriöltä vastinetta sille toimitetuista kirjallisista lausunnoista koskien hallituksen esitystä eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi (HE 158/2025 vp). Vastineenaan työ- ja elinkeinoministeriö toteaa seuraavaa:

1. Asiallisen syyn vaatimus

Palkansaaaja edustavien tahojen lausunnoissa hallituksen esityksen yhtenä keskeisenä ongelmana pidetään sitä, että irtisanomiskynnyksen laadullinen ja määrällinen arviointi poistuisi säännöstasolla. Asiallisen syyn käsite jää näiden tahojen mukaan avoimeksi. Säännöksestä ei myöskään ilmene, että irtisanomisen perusteena olevan teon tai laiminlyönnin tulisi olla vakava tai olennaisesti työsuhteeseen vaikuttava. Tämä mahdollistaa palkansaaaja edustavien tahojen mukaan sen, että käytännön soveltamistilanteissa mikä tahansa tekninen rikkomus voi johtaa irtisanomiseen, kunhan kyse ei ole syrjivästä syystä.

Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että hallituksen tavoitteena on alentaa irtisanomiskynnystä henkilöön perustuvissa irtisanomistilanteissa. On kuitenkin selvää, etteivät irtisanomisen perusteeksi jatkossakaan riitä pelkästään vähäiset seikat. Ensinnäkin suoraan säännöksen sanamuodon perusteella vähäistä syytä ei voida pitää asiallisena. Lisäksi asia käy ilmi työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ehdotetun muutoksen säännöskohtaisista perusteluista. Perustelujen mukaan asiallisuuden vaatimus edellyttäisi irtisanomisen taustalla olevien syiden vakavuusarviointia: jotta kysymys olisi asiallisesta syystä päätää työsopimus, irtisanomisen taustalla olevien syiden olisi oltava riittävän merkityksellisiä työsopimuksen jatkamisedellytysten kannalta.

Perusteluissa tuodaan esiin, että asiallisen syyn riittävyttä arvioitaisiin esimerkiksi suhteessa siihen, onko työntekijän menettely ollut sellaista, että työsuhteen irtisanomista voidaan pitää ymmärrettävänä ja oikeasuhtaisena 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. Esi-tyksessä ei ehdoteta muutoksia siihen, minkä luonteiset syyt ylipäättään kelpaavat irtisanomisperusteeksi. Lisäksi menettelyn vakavuus tulisi ottaa huomioon kokonaisharkinnassa.

Emeritusprofessori Bruun tuo lausunnossaan esiin vakavuuden arviointiin liittyen, että ehdotettua työsopimuslain 7:2.1:n 1 kohtaa tulisi täsmentää siten, että säännöksen soveltamisen edellyttämä vakavuuskriteeri tulisi ilmetä jo 1. kohdasta esimerkiksi siten, että säännöksessä käytettäisiin ilmausta ”velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä”. Bruun huomauttaa, että tämä vakavuusvaatimus

Postiosoite
Postadress
Postal Address
Työ- ja elinkeinoministeriö

Käyntiosoite
Besöksadress
Office

Puhelin
Telefon
Telephone

Faksi
Fax
Fax

s-posti, internet
e-post, internet
e-mail, internet

PL 32
00023 Valtioneuvosto

Aleksanterinkatu 4
Helsinki

0295 16001
+358 295 16001

09 1606 2160
+358 9 1606 2160

kirjaamo.tem@gov.fi
www.tem.fi

ilmenee nyt vain hieman koukeroisesti muotoillun uuden työsopimuslain 7:2.2:n ensimmäisen virkkeen sanamuodosta ja hallituksen esityksen sivun 53 perusteluista.

Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa säädöshankkeen tavoitteena olleen irtisanomiskynnyksen alentaminen. Hankkeen aikana pohdittiin erilaisia vaihtoehtoja tuoda säännöstasolla ilmi vakavuuden harkintaan liittyviä muotoiluja. Erillisen vakavuusarvioinnin osalta valmistelun kuluessa esitettiin kuitenkin huolia siitä, että se estäisi irtisanomiskynnyksen alentamisen käytännössä. Vakavuuden arviointi on kuitenkin jatkossakin osa irtisanomisperusteen olemassaolon arviointia edellä kuvatun mukaisesti. Työ- ja elinkeinoministeriö ei näe tarvetta muuttaa ehdotettuja lakeja tältä osin.

Palkansaajia edustavien tahojen lausuntojen mukaan ehdotetut muutokset lisääisivät työntekijöiden kokemaa epävarmuutta. Lisäksi oikeudellisen epävarmuuden lisääntymisen vuoksi on todettu, että riitojen määrä ja tarve viedä irtisanomistilanteita tuomioistuimen ratkaistavaksi kasvaisi.

Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että työsopimuslaissa säädettyjen työsuhteen päättämisperusteiden sisältö on vakiintuneesti perustunut yleislausekkeilla säätämiseen ja vaatimusten sisältö on muotoutunut myös oikeuskäytännön kautta. Muuttuva lainsäädäntö voi vaikuttaa tulkintakäytäntöihin. Lisäksi ministeriö toteaa, että lakiehdotuksessa on pyritty lisäämään oikeudellista varmuutta nykyistä yksityiskohtaisemmalla sääntelyllä.

Lain tasolla ei ole mahdollista huomioida tyhjentävästi kaikkia käytännön tilanteita, sillä irtisanomistilanteet ja kussakin yksittäisessä tilanteessa huomioitavat tapauskohtaiset tekijät vaihtelevat suuresti. Erilaisten tapahtumaketjujen ja tosiseikkojen yhdistelmiä voi olla lähes ääretön määrä. Tästä syystä työsuhteen irtisanomisperusteiden sääntely on vakiintuneesti perustunut kokonaisarviointiin, jossa voidaan ottaa huomioon kunkin yksittäistapauksen olosuhteet kokonaisuudessaan. Liian yksityiskohtainen lainsäädäntö ei todennäköisesti ratkaisisi kaikkia käytännössä ilmeneviä tulkintaongelmia, vaan sääntelyyn tulisi aina jättää varaa tapauskohtaiselle tulkinnalle. Yksityiskohtainen sääntely johtaisi ongelmallisiin tilanteisiin, joissa jokin menettely tai laiminlyönti tunnistettaisiin mahdolliseksi irtisanomisperusteeksi, mutta jokin toinen täysin rinnastettava menettely tai laiminlyönti puolestaan ei.

Ministeriö katsoo, että irtisanomiskynnyksen arvioinnissa voidaan hakea tulkinta-apua aiemmasta oikeuskäytännöstä vertailemalla tuomioiden perusteluita muutetun lain mukaisiin irtisanomisiin ja niiden tosiseikastoon, kuten myös Helsingin käräjäoikeus on todennut työ- ja tasa-arvovaliokunnalle toimittamassaan lausunnossa (s. 4).

2. Lakimuutosten vaikutukset

Palkansaajia edustavien tahojen lausunnoissa esitettiin väitteitä siitä, että lakimuutokset lisäävät valvovien viranomaisten ja tuomioistuinten työn määrää. Työ- ja elinkeinoministeriö kiinnittää huomiota Helsingin käräjäoikeuden lausuntoon, jossa todetaan, että muutettuja säännöksiä seuraavista riita-asioista ja niiden määrästä on vaikea esittää arviota tässä vaiheessa tuomioistuimille aiheutuvaa työ-määrää. Toisaalta on mahdollista, että työmäärä lisääntyisi uusien säännösten johdosta ja toisaalta on mahdollista, että asioiden määrä vähenisi, kun irtisanomista yksinkertaistetaan ja riidanalaisia seikkoja olisi vähemmän. (s. 4.)

Akavan lausunnossa esitettiin esityksen vaikutusten työelämän laatuun olevan puutteellisesti arvioituja. Esityksessä on arvioitu irtisanomissuojan suhdetta työelämän laatuun samalla tavalla kuin myös työllisyyteen ja tuottavuuteen. Tutkimuskirjallisuudesta ei voida päätellä, että irtisanomissuojan tasolla olisi selkeää yhteyttä työelämän laatuun. Irtisanomissuojaa koskevan sääntelyn vaikutukset ovat tutkimuskirjallisuuden valossa ylipäättään hyvin epävarmoja. Selkein näyttö viittaa myönteisiin tuottavuusvaikutuksiin, mutta siinäkin on epävarmuuksia.

Akavan lausunnossa nostettiin esille myös suhde määräaikaista työsuhteita koskevaan sääntelyyn. Työ- ja elinkeinoministeriön arvion mukaan henkilöperusteisen irtisanomiskynnyksen laskemisen vaikutukset ja määräaikaisten työsuhteiden mahdollistaminen ilman perusteltua syytä enintään vuodeksi eivät ole vaikutuksiltaan samansuuntaisia siinä mielessä, että muutokset vahvistaisivat toisiaan. Päin vastoin, tutkimusnäyttö viittaa siihen, että irtisanomiskynnyksen madaltaminen vähentää työnantajien tarvetta käyttää määräaikaista työsuhteita.

STTK:n lausunnossa esitettiin, että yrityspaneelia tulisi vaikutusarvioinnin tiedonkeruuvälineenä soveltaa myös palkansaajiin. Työ- ja elinkeinoministeriö ei valmistelun aikana pitänyt tarpeellisenä erillisen palkansaajille suunnatun kyselyn laatimiseen. Yrityspaneelille tehdyn kyselyn tarkoituksena oli selvittää, millaisia haasteita yrityksissä koetaan liittyvän henkilöperusteisiin irtisanomiseen. Yrityspaneeli on yrityksille suunnattu tiedonkeruun työkalu, eikä sitä ole mahdollista sellaisenaan soveltaa palkansaajiin. Paneelin tulosten ei ole tarkoituksenaan täyttää tieteellisen tutkimuksen kriteerejä, vaan kerätä käytännön tietoa toimintatavoista ja kokemuksista yritystasolla.

Tasa-arvovaltuutetun lausunnossa on viitattu STM:n raporttiin "Raskaussyrjintä Suomessa - Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia". Raportti vahvistaa hallituksen esitykseen sisältyvän arvion siitä, että henkilöperusteinen irtisanominen on harvinainen raskaus- tai perhevapaasyrjinnän muoto. Työ- ja elinkeinoministeriö ei myöskään yhdy näkemykseen, jonka mukaan lakimuutos johtaisi työntekijöiden työmarkkina-aseman laajamittaiseen heikkenemiseen, eikä sillä tällöin myöskään katsota olevan merkittävää vaikutusta syntyvyyteen. Ei ole olemassa sellaista uskottavaa tutkimusnäyttöä, jonka mukaan irtisanomiskynnyksen madaltaminen johtaisi työttömyyden lisääntymiseen, eli kasvattaisi työttömyysriskiä.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu nosti lausunnossaan esille yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin puuttumisen. Otsikoinnista huolimatta yhdenvertaisuusvaikutuksia on käsitelty hallituksen esityksessä kappaleissa "4.2.6.1 Vaikutukset sukupuolten väliseen tasa-arvoon" ja "4.2.6.3 Vaikutukset perus- ja ihmisoikeuksiin".

Johtavan tutkijan Merja Kauhasen lausunnossaan esittämä Kuvio 1 "OECD Indikaattori: Irtisanomissuoja henkilöperusteisessa irtisanomisessa" perustuu samaan OECD:n EPL-indikaattoriin, johon myös hallituksen esityksessä on viitattu. Kauhasen esittämä kuvio pitää sisällään paljon sellaisia teki- jöitä, jotka eivät liity henkilöperusteisen irtisanomisen ehtoihin. Indikaattoriin sisältyy muun muassa runsaasti erilaista irtisanomisprosessiin ja -korvauksiin liittyvää sääntelyä, jotka koskevat sekä henkilöperusteista että tuotannollis-taloudellista irtisanomista (esim. odotusajat, ilmoitusmenettely, erorahat, irtisanomisajat, koeaika, korvaukset syrjivästä irtisanomisesta ja uudelleenpalkkausvelvoite, korvausvaatimusten enimmäisajat ja todistustaakka). Kokonaisindikaattori kuvaa varsin heikosta sitä osaa sääntelystä, jota ollaan tällä hallituksen esityksellä muuttamassa, eli henkilöön perustuvan irtisanomisen kynnystä. OECD:n mittaristossa vain yksi alaindikaattori, 5d, kuvastaa henkilöperusteisen irtisanomisen ehtoja, joita tällä hallituksen esityksellä ollaan muuttamassa. Tällä mittarilla henkilöperusteisen irtisanomisen ehdot ovat Suomessa viidenneksi tiukimmat OECD:ssä jaetulla sijalla Ruotsin ja Portugalin kanssa. EU-maista tiukemmat ehdot ovat Norjassa ja Espanjassa.

YTT Markku Sippolan lausunnossa esitetystä väitteestä huolimatta hallituksen esityksen kappaleen 2.2.6 Tilastollista tarkastelua lopussa ei ole tarkasteltu virheellisesti yleisindeksiä, vaan indikaattoria 5d, joka koskee irtisanomisen laillisia kriteerejä henkilöön perustuvalla syyllä. Sippolan lausunnossa viitattu taulukko taas on laajempi vertailu irtisanomissääntelystä, johon kuuluu myös muita osia työsuhteturvaa koskevasta sääntelystä. Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa lisäksi, että työvoiman kierron nopeutuminen voi vähentää pitkäaikaistyöttömyyttä siten, että työttömyysjaksot lyhenevät, mutta niiden lukumäärä kasvaa.

TEHY:n lausunnossa esitetään, ettei lakimuutosta tulisi toteuttaa siksi, ettei vaikutusarviossa kyetä osoittamaan myönteisiä vaikutuksia riittävän luotettavasti. Kuitenkin on niin, että irtisanomissuojan sääntelyn vaikutuksista voidaan ylipäätään tehdä hyvin rajallisesti päätelmiä empiirisen tutkimuksen perusteella. Lainsäätäjällä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa lainsäädännön sisältöön myös niiltä osin, kun vankkaa tieteellistä näyttöä vaikutuksista ei ole saatavissa. Lakiesitys perustuu uskottavaan vaikutusmekanismiin sen suhteen, että työnantajan työllistämismahdollisuuden voi vaikuttaa se seikka, millä edellytyksillä työsopimuksesta voi irtautua toisen osapuolen rikkoessa sopimuksesta johtuvia velvollisuuksiaan.

TEHY:n ja Superin lausunnossa esitetään, etteivät lakimuutoksen arvioidut vaikutukset ja tavoiteltavat hyödyt koskisi julkista sektoria. Työ- ja elinkeinoministeriö ei yhdy tähän näkemykseen. Ei ole erityistä syytä olettaa, etteivätkö potentiaaliset tuottavuus- ja työllisyshyödyt koskisi myös julkista sektoria. Työntekijät liikkuvat myös julkisen ja yksityisen sektorin välillä, eivätkä kyseessä ole tältä osin erilliset työmarkkinat, vaan yksi työmarkkina.

Insinööriliiton lausunnon mukaan hallituksen esityksessä esitettyä mahdollista tuottavuusvaikutusta ei ole pystytty esittämään todeksi tutkimusnäytön avulla. Tutkimusnäyttöä tuottavuusvaikutuksista on kuvattu hallituksen esityksessä sivuilla 30–32.

3. Perustuslainmukaisuus

Useissa lausunnoissa kiinnitetään huomiota siihen, että tavoite madaltaa irtisanomiskynnystä vaikuttaa jätettävään merkittävästi osin myöhemmän oikeuskäytännön varaan, mikä vähentää työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomissäännösten ennakoitavuutta. Ehdotetut muutokset aiheuttavat näiden lausunnonantajien mukaan pitkään kestäväen oikeudellisen epävarmuuden tilan ja ne lisäävät riitoja ja tuomioistuinkäsittelyitä.

Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että irtisanomisperusteiden arviointi on jo pitkään perustunut yleislausekkeiseen ja sitä täydentävään kokonaisarviointiin. Tämä on johtanut siihen, että irtisanomiskynnyksen tarkempi taso on määrittynyt oikeuskäytännössä. Vastaava sääntelymalli sisältyy myös nykyiseen työsopimuslakiin, joka on säädetty perustuslakivaliokunnan myötävaikutuksella.

Perustuslakivaliokunta on nykyisen työsopimuslain osalta kiinnittänyt huomiota siihen, että työstä erotamisen 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). Myöhemmin perustuslakivaliokunta on huomauttanut, että yleislausekkeisiin perustuva 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 erityistä painavuuden arviointia, tavoitellaan irtisanomiskynnyksen alentamista. On mahdollista, että voimassa oleva soveltamiskäytäntö menettäisi jossakin määrin merkitystään. Kuitenkin siihen, millainen työntekijän menettely, laiminlyönti tai työntekoedellytysten muuttuminen voisi toimia irtisanomisperusteena, ei ehdoteta muutoksia. Nämä perusteet olisi lisäksi nykyistä selkeämmin yksilöity laissa.

Esitettyjen muutosten vaikutusten arvioidaan olevan maltillisia. 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. Näin ollen painava-sanan poiston seurauksena tapahtuvaa irtisanomiskynnyksen alentamista voidaan pitää perusoikeuksien kannalta lähinnä vähäisenä heikennyksenä.

Lisäksi työ- ja elinkeinoministeriö kiinnittää huomiota Helsingin käräjäoikeuden työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle toimittamaan lausuntoon, jossa käräjäoikeus arvioi, että irtisanomiskynnyksen arvioinnissa kussakin yksittäistapauksessa voidaan johtoa laintulkintaan hakea aiemmasta oikeuskäytännöstä vertailemalla aiempien tuomioiden perusteluita muutetun lain mukaisiin irtisanomisiin ja niiden tosiseikastoon (s. 4).

4. Kansainväliset velvoitteet

Emeritusprofessori Mikkolan mukaan hallituksen esityksen toteama siitä, että asiallisen syyn vaatimus vastaisi Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksen 158 sekä Euroopan sosiaalisen peruskirjan (ESP) edellytyksiä, joiden mukaan työntekijä voidaan irtisanoa vain pätevästä syystä tai perusteesta, on perusteeton, sillä ehdotetun säännöksen keskeisin kriteeri ei ole yhtenevä mainitun yleissopimuksen, ei myöskään Euroopan sosiaalisen peruskirjan (ESP) kanssa. Se poikkeaa myös Euroopan unionin perusoikeuskirjan (EUP) vastaavan säännöksen asettamista ehdoista.

Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että vaikka ehdotetun säännöksen sanamuoto poikkeaa kansainvälisten velvoitteiden käyttämisestä ilmaisuista (pätevä syy, pätevä peruste, perusteettomuus), kansainvälisten velvoitteiden takaaman vähimmäissuojan olisi jatkossakin turvattu. Kansainvälisten velvoitteiden käyttämät sanamuodot ovat yleisluonteisia, ja muun muassa ILO on huomioinut, että sen yleissopimuksen nro 158 4 artiklan mukainen määritelmä vastaa pitkälti sitä, millainen sääntely on monissa maissa: työntekijän pätevyyteen ja käyttäytymiseen sekä organisaation toiminnallisiin tarpeisiin liittyvät syyt katsotaan yleisesti hyväksyttäviksi perusteiksi työsuhteen päättämiselle.

Esityksessä ei esitetä muutoksia siihen, minkä luonteiset syyt ylipäätään kelpaavat irtisanomisperusteeksi. Esityksen perusteluissa tuodaan lisäksi selkeästi ilmi se, että 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.

Professori emeritus Bruunin lausunnossa nostetaan esiin, että asiallisen syyn sijasta käsite pätevä syy olisi parempi, sillä sen käyttöönotto poistaisi epäilykset siitä, että työsopimuslain irtisanomisperusteet eivät olisi linjassa mainittujen keskeisten kansainvälisten irtisanomissuojaa koskevien sopimusten kanssa. Työ- ja elinkeinoministeriö ei kannata tällaista muutosta. Ministeriön näkemyksen mukaan käytetty termi "asiallinen syy" kuvaa lain soveltajalle "pätevää syytä" paremmin, mitä säännöksessä tarkoitetaan, vaikka terminologia ei tällöin olisikaan täysi yhtenevä kansainvälisten sopimusten kanssa.

Työ- ja elinkeinoministeriö lisäksi huomauttaa, että Ruotsissakin irtisanomisen on perustuttava asialliisiin syihin (sakliga skäl).

5. Työntekoedellytysten heikentyminen

Palkansaajajärjestöjen lausunnoissa huomautetaan, ettei esityksessä selkeästi todeta, että työsopimuslain 7 luvun 1 §:n kumoamisella ei ole tarkoitus muuttaa nykyistä voimassa olevaa oikeustilaa ja

soveltamiskäytäntöä siltä osin, kun kyse on sairauden, vamman tai tapaturman aiheuttamasta työkyvyn alenemasta, tai kun työntekijä irtisanotaan taloudellisin ja tuotannollisin irtisanomisperustein.

Tältä osin työ- ja elinkeinoministeriö toteaa esityksen säännöskohtaisiin perusteluihin viitaten, että sairaus, vamma tai tapaturma olisivat jatkossakin pääsääntöisesti kiellettyjä irtisanomisperusteita (ehdotettu 2 a §). Poikkeuksen tähän pääsääntöön muodostaisivat nykytilaa vastaavasti sellaiset tilanteet, joissa työntekijän työntekoedellytykset ovat sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi muuttuneet sillä tavalla olennaisesti, ettei työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään (ehdotettu 2 §:n 1 momentin 2 kohta). Tämän perusteen osalta säännöksen sanamuotoa on lakiteknisistä syistä muutettu verrattuna nykyisen työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 2 momentin 1 kohtaan, mutta asialliselta sisällöltään säännöksen on tarkoitettu vastaavan nykyistä sääntelyä.

Vaikka irtisanomisen syytä ei enää edellytettäisi erityistä painavuutta säännöksen sanamuodossa, jatkossakin vain sellainen olennainen työntekoedellytysten muuttuminen, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään, kelpaisi irtisanomisperusteeksi. Tällöinkin työnantajan tulisi kuitenkin jatkossakin selvittää ennen irtisanomiseen ryhtymistä, voidaanko irtisanominen välttää tarjoamalla työntekijälle muuta työtä.

6. Kokonaisarviointi

Palkansaajajärjestöjen lausunnoissa esitetään lukuisia huomioita kokonaisarviointia koskevan sääntelyn muuttamiseen liittyen. Työ- ja elinkeinoministeriö kiinnittää näiden osalta huomiota yleisesti siihen, että hallituksen esityksessä kerrotaan selkeästi, että sanan kokonaisarviointi korvaamisessa ilmauksella kokonaisharkinta on kyse ainoastaan kielellisestä muutoksesta (työsopimuslain 7 luvun 2 §:n säännöskohtaiset perustelut).

Kokonaisharkintaa koskevaan säännökseen sisältyisi luettelo seikoista, jotka kokonaisharkinnassa voitaisiin ottaa huomioon. Listauksen esimerkinomaisuutta ilmentää 2 §:n 2 momentin johdantolauseen ilmaus ” ja muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten:” Jokaista luettelossa mainittua seikkaa ei tarvitsisi myöskään säännöskohtaisten perusteluiden mukaan arvioida kaikissa tilanteissa, vaan ainoastaan kyseessä olevan tilanteen kannalta olennaiset seikat tulisi ottaa huomioon. Lain sanamuodon ja perustelujen välillä ei siten ole ristiriitaa, toisin kuin osassa lausunnoista esitetään.

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK huomauttaa lausunnossaan, että aiemmin kokonaisharkinta on tarkoittanut työnantajan ja työntekijän olosuhteiden kokonaisvaltaista arviointia. SAK arvioi, että esityksen mukaan olosuhteet kokonaisuudessaan olisivat jatkossa vain yksi osatekijä uudessa kokonaisharkinnassa, jonka kaikkia osatekijöitä ei edes aina tarvitse ottaa huomioon. SAK suosittelee, että kokonaisarviota koskeva säännös muotoillaan siten, että työnantajan ja työntekijän olosuhteet otetaan kokonaisuudessaan huomioon. Lisäksi kokonaisharkinnassa tulisi tasapainottavana tekijänä huomioida työnantajan työsuhteen velvoitteiden vastaisten menettelyiden vaikutus.

Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että työsopimuslain ehdotetun 7 luvun 2 §:n 2 momentin mukainen kokonaisharkinta perustuisi kaikkien asiaan vaikuttavien seikkojen huomioimiselle. Säännös sisältäisi sääntelyn täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden lisäämisen vuoksi esimerkkejä siitä, mitä nämä huomioitavat seikat voivat olla. Näitä olisivat esimerkiksi työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tilannekohtaiset erityispiirteet ratkaisisivat sen, mitä kussakin yksittäistapauksessa tulee huomioida. Työ- ja elinkeinoministeriön käsityksen mukaan ehdotettu säännös osaltaan mahdollistaa SAK:n esiin nostamien seikkojen huomioimisen säännöskohtaisissa perusteluissakin esitetyin tavoin, eikä ministeriö pidä SAK:n ehdottaminen muutosten tekemistä tarpeellisena.

Useat palkansaajapuolen lausunnonantajat kiinnittivät huomiota ehdotettuun työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 2 kohtaan (työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta) pitäen sitä huonona. Myös emeritusprofessori Bruun pitää kohtaa tarpeettomana. Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa säännöskohtaisiin perusteluihin viitaten, että työntekijän aiempi moitittava toiminta voisi korostaa asiallisen irtisanomisperusteen olemassaoloa, jos sen seurauksena työntekijän menettely kokonaisuudessaan heikentäisi työsopimussuhteelta edellytettävää osapuolten välistä luottamusta. Säännöksen mukaisessa harkinnassa 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 tarkoitettulla tavalla. Irtisanomiskynnyksen alentamiseksi on olennaista, että työntekijän toistuvaan moitittavaan menettelyyn voidaan puuttua tarvittaessa ja viimekädessä irtisanomiseen turvautuen.

7. Varoitusmenettely

Työnantajia edustavat tahot esittivät lausunnoissaan, että varoitusmenettelyyn liittyvää työsopimuslain säännöstä tulisi muuttaa säätämällä laissa muun muassa tilanteista, joissa uutta varoitusta ei

tarvitsisi antaa. Eräät muut tahot puolestaan esittivät, että työsopimuslaissa tulisi säätää varoituksen antamisesta työntekijälle kirjallisesti.

Varoitusmenettelyä ei ole hallituksen esityksessä ehdotettu muutettavaksi, eikä työ- ja elinkeinoministeriö pidä perusteltuna, että säännöstä muutettaisiin sisällöllisesti valiokunnalle lausuntoja antaneiden tahojen selvästi toisistaan eriävien näkemysten perusteella.

8. Alisuoriutuminen

Muun muassa Elinkeinoelämän keskusliitto EK huomioi lausunnossaan, että hallituksen esityksessä olisi pitänyt säilyttää lausuntokierroksella mukana olleeseen luonnokseen sisältynyt irtisanomisperusteen kolmijakoisuus, jossa alisuoriutuminen oli selkeästi esillä omana irtisanomiseen perusteeksi katsottavana menettelymuotonaan. Esityksen valmistelussa päädyttiin lausuntokierroksen jälkeen ratkaisuun, jossa alisuoriutumista ei nimenomaisesti mainita säädöksessä. Työntekijän alisuoriutumisen merkitys irtisanomiseen oikeuttavana menettelymuotona kuitenkin säilyy nykytilaa vastaavasti. Alisuoriutumista arvioitaisiin jatkossa ehdotetun lain mukaisilla kriteereillä.

9. Työttömyysturva

Työsuhteen päättymiseen liittyvinä työttömyysturvaseuraamuksina käytetään korvauksettomia määräraajoja eli niin sanottuja karensseja. Näitä voi työsopimuslakiin ja erityisopimuslakiin ehdotettujen muutosten takia tulla asetettavaksi hieman nykyistä enemmän, jos irtisanomisten määrä kasvaa. Työnhakijalla säilyisi kuitenkin edelleen mahdollisuus omalla toiminnallaan työsuhteen aikana menettellä siten, ettei työttömyysturvaseuraamuksia aseteta. Työttömyysturvaseuraamukset tukevat tavoitetta ohjata henkilöä toimimaan siten, että työsuhde voi jatkua ja henkilö saa tarvitsemansa toimeentulon omasta työstään.

Työttömyysturvalakiin (1290/2002) ei käsiteltävänä olevassa hallituksen ehdotuksessa ole ehdotettu muutoksia. Työssään moitteetta menetellelle työnhakijalle ei työttömyysturvalain voimassa olevan 2 a luvun 1 §:n mukaan asetettaisi työttömyysturvaseuraamuksia työsopimuslakiin ja erityisopimuslakiin ehdotettujen muutosten jälkeenkään.

Useat valiokunnalle lausunnon antaneet tahot viittasivat muihin kuluvalle vaalikaudella työttömyysturvaan tehtyihin muutoksiin. Työ- ja elinkeinoministeriö kiinnittää huomiota siihen, että nyt käsiteltävänä olevan hallituksen esityksen osalta merkityksellisin työttömyysturvaan viime vuosina tehty muutos on työttömyysturvalain (1290/2002) toukokuussa 2022 voimaan tullut lain 2 a luvun 1 §:n muutos. Siinä työsuhteen päättymiseen liittyviä korvauksettomia määräraajoja eli niin sanottuja karensseja lyhennettiin 90, 60 tai 30 päivästä nykyiseen 45 tai 30 päivään.