

Työ- ja elinkeinoministeriö kiittää työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaa täsmentävistä lisäkysymyksistä ja toteaa vastauksenaan seuraavaa:

1) Yhteiskunnan hyvän tavan vastaisuus

Hyvän tavan vastaisuus kuuluu yleisiin (työ)sopimusoikeudellisiin periaatteisiin, ja sen sisältöä arvioidaan tapauskohtaisesti. Yksiselitteistä määritelmää käsitteen sisällölle ei ole annettu. Esimerkiksi Tiitinen ja Kröger ovat todenneet, että irtisanomisperusteelta edellytettävän hyväksyttävyyden määrittely yleisellä tasolla on haastavaa. Selvää kuitenkin on, ettei työsuhteen päättäminen saa koskaan olla yhteiskunnassa vallitsevan hyvän tavan vastaista. Hyvän tavan vastaisuuden määrittelemisen osalta Tiitinen ja Kröger ovat todenneet, että työntekijän laillisten oikeuksien käyttäminen (esimerkiksi perhevapaan pitäminen tai vetoaminen työpaikan terveysvaaroihin) tai työnantajan ohjeiden ja määräysten noudattamatta jättäminen silloin, kun ne johtaisivat rikoksen tunnusmerkistön täyttymiseen, ei voi hyvän tavan vastaisena oikeuttaa työsopimuksen irtisanomista. Samoin objektiivisesti arvioiden hyväksyttävänä ei voida pitää irtisanomista, joka on TSL 2:2:ssa säädetyn syrjintäkiellon vastainen. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työsuhteen päättäminen ei saa perustua syrjivään tarkoitukseen. (Kari-Pekka Tiitinen ja Tarja Kröger, Työsopimusoikeus, Talentum, s. 502)

Hyvän tavan vastaisuus on oikeustieteessä vakiintunut käsite, jolla usein pyritään kielteisen määrittelyn kautta kuvaamaan velvoitteiden sisältöä. Esimerkiksi työsopimuslain (55/2001) 3 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajansa *työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena* kilpailutekona. Lisäksi hyvän tavan vastaisuus esiintyy säädöstasolla työsopimuslain 10 luvun 2 §:ssä, jonka mukaan työsopimuksen ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan muutoin jättää ottamatta huomioon, *jos sen soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta*.

Nykyistä työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä HE 157/2000 vp kuvataan myös työsopimussuhteen määritelmää osittain hyvän tavan vastaisuuden kautta: sopimus työnteosta ei voisi pitää sisällään työtä, joka on luonteeltaan rikollista tai hyvän tavan vastaista. Samassa esityksessä työnantajan työjohtomääräyksiltä edellytetään hyvän tavan mukaisuutta.

2) Työterveyslaitoksen lisälausunto

Työ- ja elinkeinoministeriötä pyydettiin lisäselvityspyynnöllä kommentoimaan Työterveyslaitoksen 17.11.2025 antamaa lisäselvitystä. Tuossa selvityksessä Työterveyslaitos kuvaa tutkimusten valossa irtisanomisiin liittyviä terveysvaikutuksia. Tutkimukset näyttävät koskevan erityisesti kollektiivisia irtisanomisia ja Työterveyslaitoksen mainitsemalla tavalla lienee vaikea arvioida, missä määrin nämä tulokset ovat yleistettävissä yksilöperusteiseen irtisanomiseen. Kuten Työterveyslaitos toteaa, irtisanomispäätös on kuitenkin varmasti hyvin negatiivinen tieto yksilölle ja sen vaikutus riippuu sekä yksilön elämäntilanteesta että henkilökohtaisesta resilienssistä.

Työ- ja elinkeinoministeriö kiinnittää kuitenkin huomiota siihen, että ehdotetut säännökset koskevat olosuhteita, joissa työntekijä on rikkonut työsopimuksesta johtuvia velvollisuuksiaan ja jossa arvioidaan työsopimuksen jatkamisedellytyksiä. Työsopimuksen irtisanomiseen ei voisi jatkossakaan ryhtyä kevyin perustein ja pääsääntöisesti työntekijälle varataan mahdollisuus korjata toimintaansa irtisanomisen välttämiseksi. Jos kysymys on ollut työntekijän työntekoaedellytysten heikentymisestä, työnantajan on lisäksi arvioitava muun työn tarjoamismahdollisuuksia. Joissakin tilanteissa työsopimuksen irtisanominen voi liittyä myös olosuhteisiin, joissa taustalla on muun työyhteisön hyvinvoinnin turvaaminen. Kyse työsopimuksen jatkamisedellytyksistä erilaisissa olosuhteissa määräytyy kokonaisharkinnan perusteella ja tässä yhteydessä otetaan huomioon myös työntekijän olosuhteet ja asema.

Katja Honkonen

Erityisasiantuntija

Työ- ja elinkeinoministeriö | Työllisyys ja toimivat markkinat -osasto



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet