



Vastine

9.12.2025

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

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

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

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriöltä vastineen sille toimitetuista kirjallisista lausunnoista koskien hallituksen esitystä eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi (HE 158/2025 vp) sekä kyseistä vastinetta koskevan täydentävän vastineen. Työ- ja elinkeinoministeriö on toimittanut pyydetyn vastineen 3.12.2025 ja sitä täydentävän vastineen 4.12.2025. Lisäksi työ- ja elinkeinoministeriö toimitti 8.12.2025 valiokunnan pyynnöstä lisäselvitystä tietyistä seikoista.

Työ- ja elinkeinoministeriön vastine, täydentävä vastine sekä lisäselvitykset on työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan pyynnöstä koostettu tämän vastineen lukuihin 1–3.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on lisäksi pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriöltä vastineen perustuslakivaliokunnan lausunnosta PeVL 55/2025 vp. Työ- ja elinkeinoministeriön vastine on tämän vastineen luvussa 4.

## 1. Työ- ja elinkeinoministeriön vastine 3.12.2025

### 1.1. Asiallisen syyn vaatimus

Palkansaajia 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 palkansaajia 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.

**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

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 mielivaltaisen. Esityksessä ei ehdoteta muutoksia siihen, minkä luonteiset syyt ylipäätään kelpaavat irtisanomisperusteeksi. Lisäksi menettelyn vakavuus tulisi ottaa huomioon kokonaisharkinnassa.

Emeritusprofessori Bruun tuo lausunnossaan esiin vakavuuden arviointiin liittyen, että ehdotettua työ-sopimuslain 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 ilmenee nyt vain hieman koukeroisesti muotoillun uuden työ-sopimuslain 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 työ-sopimuslaissa 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).

## 1.2. 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 työ-määrä 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 ylipäätään 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 tarpeellisena 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 tarkoitukseen 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 tekijöitä, 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 työllistämismuutteen voi vaikuttaa se seikka, millä edellytyksillä työsuhteen lopettamisesta 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.

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

### 1.3. Perustuslainmukaisuus

Useissa lausunnoissa kiinnitetään huomiota siihen, että tavoite madaltaa irtisanomiskynnystä vaikuttaa jätettävän merkittävältä osin myöhemmän oikeuskäytännön varaan, mikä vähentää työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomissäännösten ennakoitavuutta. Ehdotetut muutokset aiheuttavat näiden lausunnonantajien mukaan pitkään kestävä 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 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). 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. Irtisanomisperusteiden 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-sanon 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 mukaisesti irtisanomisiin ja niiden tosideikastoon (s. 4).

#### 1.4. 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 pätevistä syyistä 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 pätevyteen ja käyttäytymiseen sekä organisaation toiminnallisiin tarpeisiin liittyvät syyt katsotaan yleisesti hyväksyttäväksi perusteiksi työsuhteen päättämiselle.

Esityksessä ei esitetä muutoksia siihen, minkä luonteiset syyt ylipäättään 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 mielivaltaisen.

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 asiallisiin syihin (sakliga skäl).

#### 1.5. Työntekoaedellytysten 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 työntekoaedellytykset 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 työntekoaedellytysten 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.

#### 1.6. 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 kokonaisarviointia 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.

#### 1.7. Varoitusmenettely

Työnantajia edustavat tahot esittivät lausunnoissaan, että varoitusmenettelyyn liittyvää työ sopimuslain säännöstä tulisi muuttaa säätämällä laissa muun muassa tilanteista, joissa uutta varoitusta ei tarvitsisi antaa. Eräät muut tahot puolestaan esittivät, että työ sopimuslaissa 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.

#### 1.8. 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.

#### 1.9. Työttömyysturva

Työsuhteen päättymiseen liittyvinä työttömyysturvaseuraamuksina käytetään korvauksettomia määräaikoja eli niin sanottuja karensseja. Näitä voi työ sopimuslakiin ja merityö sopimuslakiin 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 menellelle työnhakijalle ei työttömyysturvalain voimassa olevan 2 a luvun 1 §:n mukaan asetettaisi työttömyysturvaseuraamuksia työ sopimuslakiin ja merityö sopimuslakiin 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 määräaikoja eli niin sanottuja karensseja lyhennettiin 90, 60 tai 30 päivästä nykyiseen 45 tai 30 päivään.

## 2. Työ- ja elinkeinoministeriön täydentävä vastine 4.12.2025

### 2.1 Esityksen vaikutusmekanismista

Hallituksen esityksen arvioidaan lisäävän sekä irtisanomisista että rekrytointeja, mikä kasvattaa työvoiman liikkuvuutta ja nopeuttaa sen kohdentumista. Tämä tarkoittaa, että työntekijät voivat siirtyä tehtäviin ja työpaikkoihin, joissa heidän osaamisensa hyödynnetään paremmin. Lopputuloksena työvoiman käyttö tehostuu ja työn tuottavuus paranee.

Lisäksi on mahdollista, että positiiviset vaikutukset yrityksille heijastuisivat myös työllisyyden kasvuun. Näin olisi ainakin siltä osin, kun yritykset kokevat nykyisen irtisanomiskynnyksen liian korkeaksi ja muutokset lisäisivät työnantajien rohkeutta työllistää.

### 2.2 Työntekoedellytysten muuttuminen

Ajan kuluessa osaamistarve työpaikalla voi muuttua. Tällaisissa tilanteissa tulee huomioitavaksi työ sopimuslain (55/2001) 2 luvun 1 §:ssä säädetty työnantajan yleisvelvoite huolehtia siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa

ja menetelmiä kehitettäessä. Yleisvelvoitetta täydennetään uudelleensijoitusta koskevalla vaatimuksella. Jotta työnantaja voisi irtisanomisperusteenaan vedota työntekijän työntekoedellytysten olennaiseen muuttumiseen, olisi työnantajan tullut ensin selvittää mahdollisuus tarjota työntekijälle muuta työtä. Velvollisuuden täyttämistä arvioitaisiin tilanteessa, jossa työntekijän työntekoedellytysten katsotaan muuttuneen olennaisesti niin, ettei työntekijä enää kykene selviytymään työtehtävistään.

### 2.3 Vaikutukset raskaus- ja perhevapaasyrjintään

Hallituksen esitystä valmisteltaessa työ- ja elinkeinoministeriö selvitti tasa-arvovaltuutetulta tietoja raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevista tilanteista. Saatujen tietojen mukaan tasa-arvovaltuutetun toimistoon tulee vuosittain vain yksittäisiä ilmoituksia syrjintäepäilyistä työntekijän henkilöön liittyvissä irtisanomistilanteissa, kun taas muita työsuhteen päättämiseen liittyviä yhteydenottoja raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä on vuosittain monia kymmeniä.

Tasa-arvovaltuutetun työ- ja tasa-arvovaliokunnalle toimittaman lisäselvityksen mukaan aikavälillä 1.1.2024–12.11.2025 on tullut 345 ilmoitusta työelämän syrjintäepäilyistä, joista 45 liittyi työsuhteen päättämiseen. Näistä yhdeksän koski henkilöön perustuvaa irtisanomista.

Työlainsäädäntöön sisältyy laajat syrjinnän kiellot ja työnantajalla säilyisi todistustaakka irtisanomisperusteen lainmukaisuudesta. Toisin sanottuna syrjintäepäily synnyessä työnantajan vastuulla on näyttää perusteet sille, ettei irtisanominen ole ollut seurausta syrjivistä syistä. Työsopimuslain 7 luvun 9 §:ssä erikseen säädetään, että jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai muuta kuin 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

Lisäksi on huomioitava, että henkilöön perustuvissa irtisanomistilanteissa irtisanomisen kynnys laskee vain rajallisesti.

Näistä syistä työ- ja elinkeinoministeriö arvioi, että esityksen vaikutukset raskaus- ja perhevapaasyrjintään olisivat korkeintaan vähäiset.

### 2.4 Vaikutukset yhdenvertaisuuteen

Hallituksen esityksen sivulla 43 on kuvattu mahdollisia riskejä, jotka liittyvät syrjinnän osoittamiseen irtisanomistilanteissa.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu peräänkuuluttaa yhteisvaikutusten arviointia suhteessa muihin hallituksen työlainsäädäntöuudistuksiin. Lainvalmistelulle on ominaista, että eri hankkeita valmistellaan eri aikoina. Näin yksittäisessä lakihankkeessa ei ole käytettävissä tietoa mahdollisesti tulevan lainsäädännön sisällöstä, jolloin kokonaisvaikutuksia on mahdotonta arvioida riittävällä tarkkuudella hallitusten esitysten valmistelun yhteydessä.

Työterveyslaitos viittaa lausunnossaan erilaisiin irtisanomisista johtuviin työntekijöihin kohdistuviin terveyshaittoihin. Työterveyslaitos toteaa kuitenkin suhtautuvansa hallituksen esitykseen kannustavasti. Työ- ja elinkeinoministeriön arvion mukaan hallituksen esityksellä ei ole työttömyyttä lisääviä vaikutuksia, joten esitys ei myöskään lisäisi työttömyydestä johtuvia terveyshaittoja.

## 3. Työ- ja elinkeinoministeriön lisäselvitykset 8.12.2025

### 3.1 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 työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Lisäksi hyvän tavan vastaisuus esiintyy säädösten 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 työsuhteiden määrittelyä osittain hyvän tavan vastaisuuden kautta: sopimus työnteosta ei voisi pitää sisällään työtä, joka on luonteeltaan rikollista tai hyvän tavan vastaista. Samassa esityksessä työnantajan työnjohtomääräyksiltä edellytetään hyvän tavan mukaisuutta.

### 3.2 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 työntekoa edellytysten 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 kokonaisuutensa perusteella ja tässä yhteydessä otetaan huomioon myös työntekijän olosuhteet ja asema.

## 4. Työ- ja elinkeinoministeriön 9.12.2025 vastine perustuslakivaliokunnan lausuntoon PeVL 55/2025 vp

### 4.1. Vakavuuden arviointi

Perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan synnyn vakavuuden arviointi ei käy perustuslain 18 §:n 3 momentin lailla säätämisen vaatimuksen kannalta riittävän selvästi ilmi esitetyn säännöksen sanamuodosta vaan se on jätetty perustelujen varaan. Sääntelyä on perustuslakivaliokunnan mukaan valtiosääntöisistä syistä syytä täsmentää esimerkiksi esityksessä vain perusteluihin (s. 59) otetulla maininnalla siitä, että merkitykseltään vähäiset puutteet tai virheet työntekijän toiminnassa eivät muodosta asiallista syytä irtisanomiselle. (9)

Työ- ja elinkeinoministeriö kiinnittää tältä osin huomiota kahteen tulkintaongelmaan, joita perustuslakivaliokunnan ehdotuksen toteuttaminen voisi synnyttää. Ensinnäkin vähäisen synnyn kirjaaminen lakitasolle voisi soveltamiskäytännössä ohjata irtisanomiskynnyksen tarpeettoman alhaiselle tasolle. Tämä voisi olla seurausta sellaisesta tulkinnasta, että irtisanomisperuste olisi aina olemassa, jos työntekijän moitittava menettely tai työntekoa edellytysten muuttuminen ei ole vähäinen. Toisaalta perustuslakivaliokunnan esittämä muotoilu ei välttämättä huomioi riittävästi tilanteita, joissa työntekijän moitittava menettely muodostuu pitkään jatkuneesta, yksittäin vähäisenä pidettävien tekojen kokonaisuudesta, jossa yksittäiset teot eivät olisi riittäviä irtisanomisperusteeksi, mutta kokonaisuutena arvioiden irtisanomiskynnyksen voidaan katsoa täyttyvän.

Työ- ja elinkeinoministeriö ei edellä kuvatuista tulkintaongelmista johtuen pidä hyvänä esitetyn säännöksen muuttamista perustuslakivaliokunnan lausunnon seurauksena. Jos työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kuitenkin katsoo muutoksen tarpeelliseksi, voitaisiin se työ- ja elinkeinoministeriön arvion mukaan toteuttaa esimerkiksi seuraavasti (muutettu kohta lakiehdotuksista alleviivattu):

*Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 mom. / merityösopimuslain 8 luvun 2 §:n 1 mom.:*

2 §

*Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet*



Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä asiallisesta syystä. Irtisanomisperuste ei saa kokonaisuutena arvioiden olla vähäinen, eikä irtisanomiseen 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;
- 2) työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten sellaista olennaista muuttamista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

*Ehdotus säännöksen perusteluiksi, jos työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo pykälään tehtävän lisäyksen tarpeelliseksi.*

Hallituksen esityksessä ehdotetulla tavalla työnantaja saisi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä asiallisesta syystä. Asiallisuuden vaatimus edellyttää ensinnäkin, että kysymys on sellaisesta työntekijän vastuupiiriin kuuluvasta syystä, jota voidaan luonteeltaan pitää asiallisena. Tällaisia luonteeltaan asiallisia syitä ovat esimerkiksi työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti sekä työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten sellainen olennainen muuttuminen, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Sen sijaan työntekijän turvautumista lain mukaisesti oikeuksiinsa, syrjiviä perusteita tai epäasiallisia työntekijä-asemaan liittymättömiä perusteita ei voitaisi pitää asiallisina.

Toiseksi asiallisuuden vaatimus edellyttää irtisanomisen taustalla olevien syiden vakavuusarviointia. Näin ollen vähäpätöisestä syystä toteutettua irtisanomista ei voida pitää asiallisena. Vakavuuden arviointi ei perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan käy nyt käsillä olevasta lakiehdotuksesta riittävällä selvästi ilmi. Tästä syystä ehdotettua pykälää on tarkoituksenmukaista täydentää lauseella, jonka mukaan irtisanomisperuste ei saa kokonaisuutena arvioiden olla vähäinen. Koska työntekijän menettelyä arvioidaan kokonaisuutena, lainkohta ei estäisi sitä, etteikö toistuvat vähäiset työntekijän syyksi luettavat menettelyt tai laiminlyönnit voisi yhdessä muodostaa riittävän asiallisen syyn irtisanomiselle.

Lisäys pykälään tehdään selvyiden vuoksi, eikä siitä edellä sanotut perusteet huomioiden voida tehdä vastakohtaispäätelmää, että asiallisen syyn olemassaolo voitaisiin osoittaa pelkästään sillä, että syyn ei katsota olevan vähäinen. Lisäyksen tarkoituksena ei siten ole alentaa irtisanomiskynnystä siitä, kuinka se on määritelty hallituksen esityksessä. Irtisanomisperusteena olevan seikan tulisi esityksessä kuvatulla tavalla olla selkainen, että työsuhteen päättymisen voidaan katsoa olevan asiallinen seuraus työntekijän puolella olevasta sopimusrikkomuksesta tai olosuhteiden muutoksesta. Asiallisen syyn riittävyttä arvioitaisiin suhteessa siihen, onko työntekijän menettely ollut sellaista, että työsuhteen irtisanomista voidaan pitää ymmärrettävänä ja sopuuhtaisena seurauksena työntekijän menettelylle tai työntekoedellytysten heikentymiselle.

#### 4.2. Valittu käsitteistö

Perustuslakivaliokunta kiinnittää sääntelyn selkeyden osalta huomiota siihen, että kansainvälisten sopimusten kannalta mahdollinen ilmaisu voisi myös olla se, että työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä ja meryötyösopimuslain 8 luvun 2 §:ssä käytettäisiin ilmaisun "asiallinen syy" sijasta esimerkiksi ilmaisua "pätevä syy" (10).

Työ- ja elinkeinoministeriö huomioi, ettei lakiehdotusten valmistelun aikana ollut tarvetta yksityiskohdalliseen kansainvälisten soveltamiselinten tulkintalinjauksien tutkimiseen, koska ehdotetun sääntelyn katsottiin täyttävän niistä johtuva vähimmäisvaatimukset. Työ- ja elinkeinoministeriö kuitenkin arvioi, että kansallisessa sääntelyssä käytetyn käsitteistön yhdenmukaistaminen kansainvälisen sääntelyn omaksumien termien kanssa sisältää riskin sille, että irtisanomiskynnyksen taso muodostuisi tarpeettoman alhaiseksi. Saman terminologian käyttäminen voi synnyttää tulkinnan siitä, että irtisanomiskynnyksen taso olisi tarkoitus asettaa kansallisesti täysin vastaavaksi kansainvälisesti hyväksytyn vähimmäissuojan tason kanssa. Saman käsitteistön käyttäminen voisi synnyttää soveltamiskäytännössä kysymyksiä siitä, kuvaisivatko kansainvälisten tulkintaelimien ratkaisukäytäntö suoraan irtisanomiskynnyksen sisältöä.

Edellä kuvattujen epävarmuuksien vuoksi työ- ja elinkeinoministeriö pitää käsitettä "asiallinen syy" parempana, kuin esimerkiksi ilmausta "pätevä syy".

#### 4.3. Säännösehdotusten rakenne

Perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan sääntelyä voisi selkeyttää se, että kokonaisharkinnasta ja siinä huomioon otettavista seikoista sekä menettelyllisistä vaatimuksista säädettäisiin erillisessä pykälässä (12).

Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että perustuslakivaliokunnan ehdotuksen kaltainen rakenne oli esillä lakiehdotusten valmistelun aikana. Mallista kuitenkin luovuttiin epäselvyyksien välttämiseksi. On tärkeää huomata, että irtisanomiskynnys muodostuisi asiallisen syyn vaatimuksen lisäksi nykytilaa vastaavasti myös kokonaisharkinnasta ja työnantajaa koskevista menettelyllisistä tekijöistä (varoituksen antaminen, muun työn tarjoaminen). Kaikkien irtisanomiskynnyksen tasoon vaikuttavien osatekijöiden sisällyttäminen samaan pykälään luo lainsoveltajalle selkeän käsityksen kaikista kynnykseen vaikuttavista tekijöistä. Työ- ja elinkeinoministeriö ei siten pidä perustuslakivaliokunnan ehdottamaa muutosta tarkoituksenmukaisena.

#### 4.4. Varoituksen muoto

Edustaja Lyly toivoi vielä työ- ja elinkeinoministeriöltä selvitystä siitä, voisiko varoituksesta edellyttää kirjallista muotoa. Hallituksen esityksen mukaan varoitusmenettelyyn ei esitetty muutoksia. Sen myötä ehdotuksen mukaan varoituksesta ei jatkossakaan vaadittaisi kirjallista muotoa.

Varoituksen antamisen merkitys on siinä, että työntekijä saa tiedon siitä, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää hänen menettelyään. Varoitus on ennakkomuistutus siitä, millä tavoin työnantaja tulee reagoimaan varoituksessa tarkoitetun sopimusrikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessa. Varoituksen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä ja osoittaa siten, että edellytykset sopimussuhteen jatkamiselle ovat olemassa.

Kirjallisuuden vaatimuksella olisi kahdensuuntaisia vaikutuksia. Ensinnäkin kirjallinen muoto olisi omiaan vähentämään riitaisuuksia siitä, onko työntekijää varoitettu ennen irtisanomista. Useimmiten varoitus annetaan todistelun helpottamiseksi kirjallisessa muodossa. Toisaalta varoitusta koskeva kirjallisuusvaatimus voisi jäykistää irtisanomismenettelyä tilanteissa, joissa työntekijä on muutoin tullut täysin tietoiseksi työnantajan suhtautumisesta työntekijän toimintaan ja siitä, kuinka tämä tulee toimimaan menettelyn tai laiminlyönnin toistuessa. Haasteita voi liittyä esimerkiksi tilanteeseen, jossa suullisen varoituksen kohteena ollut teko tai laiminlyönti on toistunut hyvin pian suullisen varoituksen jälkeen, eikä varoitusta ole vielä ehditty antaa kirjallisessa muodossa. Lisäksi, jos varoituksesta edellytettäisiin kirjallista muotoa, olisi samalla ratkaistava varoituksen tiedoksiantoon liittyvät kysymykset. Tämä voisi muodostua haasteelliseksi sellaisissa työtehtävissä, joissa työntekijä työskentelee työnantajan toimipaikan ulkopuolella (esim. ulkomailla tai kulkuvälineessä).

Erityisasiantuntija

Katja Honkonen