



Lausunto
6.11.2025
Dnro 001/81/2025
Hannele Fremer

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Kuuleminen 7.11.2025 eduskunnassa

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

Akava kiittää mahdollisuudesta tulla kuulluksi asiassa ja lausuu asiassa seuraavaa.

1 Yleistä

Akava vastustaa henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamista.

- Ehdotetut lakimuutokset heikentävät merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhteturvaa ilman tasapainottavia toimia.
- Työntekijöiden työsuhteturvaa on vahvistettava tarkentamalla työsopimuslain henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevaa sääntelyä.
- Lakimuutokset vaikuttavat kaikkiin työsuhteisiin palkansaajiin. Työsopimuslaki on säädetty työntekijän suojaksi.
- Lakimuutosten vaikutukset työllisyyteen ja talouteen ovat vähäisiä. Vaikutukset työttömyysturvaan ovat epävarmoja. Lakimuutokset lisäävät valvovien viranomaisten ja tuomioistuinten työn määrää.
- Työsopimuslain henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita koskevien säännösten muutoksia on arvioitava perustuslain 18 §:n 3 momentin säännöksen ja perusoikeusrajoitusten täsmällisyys- ja tarkkarajaisuusvaatimuksen kannalta.
- Tavoite madaltaa irtisanomiskynnystä jätetään merkittävältä osin myöhemmän oikeuskäytännön varaan, mikä vähentää työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomissäännösten ennakoitavuutta. Ehdotetut muutokset aiheuttavat pitkään kestävästi oikeudellisen epävarmuuden tilan ja ne lisäävät riitoja ja tuomioistuinkäsittelyitä.
- Esityksen ja muiden työlainsäädäntöheikennysten kokonaisvaikutuksia työntekijän työsuhteturvaan ja taloudelliseen asemaan ei ole arvioitu.

2 Nykytila ja sen arviointi

Esityksessä on kuvattu voimassa olevaa sääntelyä ja siihen liittyvää oikeuskäytäntöä. Joiltakin osin nykytilan kuvaus on suppeaa, eikä ota huomioon kaikkia työntekijän työsuhdeturvan kannalta olennaisia tekijöitä. Työntekijän työsuhdeturva kattaa työntekijän työsopimuksen laillisia ja kiellettyjä päättämisperusteita koskevan sääntelyn. Se kattaa myös työsopimuksen päättämisessä noudatettavia menettelytapoja koskevan sääntelyn sekä laittoman päättämisen seuraamukset. Siihen kuuluu myös sosiaaliturvaa, kuten työttömyysturvaa koskeva sääntely.

Työsuhdeturva tarkoittaa myös työntekijän suojaa epäoikeudenmukaista työsopimuksen päättämistä vastaan. Työsopimuslaissa korostetaan työnantajan velvollisuutta ylläpitää työsuhteita, mikä ilmenee muun muassa työnantajan velvollisuutena tarjota muuta työtä (TSL 7:2.2.). Osa työsuhdeturvaa on työnantajan velvollisuus puuttua varoituksella työntekijän lain tai sopimuksen vastaiseen toimintaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Irtisanomisperuste ei saisi olla ristiriidassa myöskään työsopimuksesta johtuvan työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa.

Irtisanomissääntely korostaa työsuhteen jatkamisen ja jatkumisen tärkeyttä. Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta koskevaa kokonaisarviointia tehtäessä huomioon otetaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Kokonaisarvioinnin merkitys korostuu erityisesti vaikeissa rajatapauksissa.

Työnantajan ja työntekijän on työsopimusta tehdessään ja työsopimussuhteen aikana otettava huomioon toisensa etu. Työsuhteessa noudatettava lojaliteettivelvoite koskee sekä työnantajaa että työntekijää. Lisäksi yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaisesti on huomioitava, että sopimukset sitovat osapuolia. Sopimuksesta vapautuminen edellyttää sopimustasapainon muuttumista merkittävässä määrin.

Kun työsuhde päätetään ilman lain mukaista syytä, työntekijöillä on oikeus riittävään korvaukseen tai muuhun asianmukaiseen hyvitykseen. Korvausta pidetään asianmukaisena, jos se toimii tuntuvana varoituksena työnantajalle ja korvaa vääryyttä kärsineen työntekijän menetykset.

Useat lakisääteiset velvoitteet sitovat työsuhteen osapuolia, sekä työnantajaa että työntekijää. Työsopimuslain 3 luvun 1 §:n säännös velvoittaa sekä työntekijää että työnantajaa. Työntekijän edellytetään tekevän työnsä huolellisesti ja toimivan sen mukaan kuin on kohtuullista vaatia hänen asemassaan olevalta. Säännös edellyttää työnantajalta aktiivista, johdonmukaista ja tasapuolisen kohtelun velvoitteen mukaista työnjohto-oikeuden käyttämistä. Irtisanomisperusteen asiallisuuden arvioinnissa on merkitystä sillä, miten työnantaja on käyttänyt tätä työnjohto-oikeuttaan.

3 Ehdotusten vaikutukset

Vaikutukset työllisyyteen

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.

Akava toteaa, että esityksen tavoitteissa ei ole huomioitu työntekijöiden asemaa. Tämä on johtanut epätasapainoiseen esitykseen. Vaikutusarviot osoittavat, että esitetyille lainsäädäntömuutoksille ei ole aitoa tarvetta.

Ehdotuksen pääasiallinen vaikutus on irtisanomiskynnyksen madaltuminen. Ehdotetut muutokset vahvistavat työnantajan asemaa työsuhtesuhdeturvaan vahvempana osapuolena ja työnantajan työjohto-oikeutta. Vastaavasti ehdotetut muutokset heikentävät työntekijän asemaa ja heidän työsuhteturvaansa.

Ehdotuksen vaikutukset työllisyyteen ovat vähäisiä. Työ- ja elinkeinoministeriön arviot rekrytointikynnyksen madaltumisesta ja henkilöperusteisen irtisanomisen oikeusvarmuudesta ovat epävarmoja ja tulkinnanvaraisia. Akava korostaa, että epävarmuutta lisää se, että esitettyjen lakimuutosten myötä henkilöperusteisia irtisanomistilanteita koskeva vakiintunut oikeuskäytäntö menettää suurelta osin merkityksensä.

Ehdotuksen taloudelliset kokonaisvaikutukset arvioidaan pieniksi. Työ- ja elinkeinoministeriö arvioi vielä mietintövaiheessa, että ehdotuksen vaikutus Suomen bruttokansantuotteeseen olisi enimmillään noin 60 miljoonan kertaluontoinen kasvu (mietinnön sivu 29). Tämä euromääräinen arvio on nyt poistettu esityksestä. Esitystä ei ole kuitenkaan tältä osin täsmennetty tai perusteltu, miksi tällaista euromääräistä arviota esityksessä ei enää ole.

Ehdotuksen vaikutusarvioinneissa todetaan muun muassa, että lakimuutosten vaikutusta ainakin lyhyellä aikavälillä rajoittavat kuitenkin eräät työehtosopimusmääräykset, joissa on sovittu irtisanomisperusteista, muun muassa teollisuusaloilla tehtyihin työehtosopimuksiin. Akava toteaa, että lakimuutokset vaikuttavat laajaan joukkoon ylempiä toimihenkilöitä, joihin ei sovelleta mitään työehtosopimuksia, eikä kaikissa työehtosopimuksissa ei ole erikseen sovittu irtisanomisperusteista.

Vaikutukset työttömyysturvaan

Esityksen vaikutusarviot ovat työttömyysturvavaikutusten osalta riittämättömiä ja epävarmoja. Esitetyt arviot lakimuutosten vaikutuksista työttömyysturvamenoihin ovat epävarmoja. On mahdollista, että lakimuutokset lisäävät työttömyysturvamenoja, jos irtisanotut eivät työllisty uudelleen irtisanomisajan jälkeen, ennen karenssiajan päättymistä.

Irtisanomisen kynnyksen madaltaminen lisää irtisanomisia ja lisää työttömäksi työnhakijoiksi ilmoittautuvia. Henkilöperusteisesta irtisanomisesta asetetaan lähes poikkeuksetta korvaukseton määräaika, jolloin myös nämä lisääntyvät. Muutokset

lisäävät siten myös viranomaisten työn määrää. Lisäksi työttömyysetuuksia on leikattu merkittävästi. Yhdistelmä heikentää merkittäväällä tavalla työntekijän työsuhdeturvaa.

Vaikutukset työelämään

Esityksen vaikutusarviot työelämään, työntekijöihin ja työttömyysriskiin ovat riittämättömiä ja epäselviä.

Akava toteaa, että esitettyjen lakimuutosten vaikutukset työntekijöihin ovat mittaluokaltaan huomattavia. Ne heikentävät merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa ilman tasapainottavia toimia. Vaikutukset kohdistuvat kaikkiin työsuhteisiin palkansaajiin, joita oli vuonna 2023 keskimäärin noin 2,1 miljoonaa. Työnantajan individuaaliperusteella suorittamia työsopimuksen irtisanomisista tai purkuja oli työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmään merkittyjen tietojen perusteella vuonna 2023 arviolta noin 12 400.

Ministeriö arvioi, että lakimuutosten yksi ilmeinen vaikutus on se, että niiden myötä entistä useampi palkansaaja tulisi irtisanotuksi henkilöön liittyvien syiden perusteella.

Ministeriön arvion mukaan lakimuutoksilla voi olla vaikutuksia koettuun epävarmuuteen erityisesti työpaikkaa vaihdettaessa, kun työntekijä ei voi olla varma siitä, miten hyvin hän tulee sopeutumaan uuteen työpaikkaan. Akava toteaa, että koettu epävarmuus voi vaikuttaa negatiivisesti myös työn tuottavuuteen, jos virheiden tekemisen pelko kasvaa, varsinkin lakimuutosten voimaantulon alkuvaiheessa. Vaikutusarvioissa ei ole kuitenkaan arvioitu, miten irtisanomiskynnyksen madaltaminen voi vaikuttaa työpaikkojen työolosuhteisiin, työn kuormittavuuteen, psykososiaalisiin riskeihin ja siihen, millaisissa työolosuhteissa jatkossa syntyy innovaatioita ja yrityksen toimialaan liittyvää kehittämistä.

Esitetyt lakimuutokset aiheuttavat oikeudellista epävarmuutta, kun voimassa oleva vakiintunut oikeuskäytäntö menettää lakimuutosten myötä suurelta osin merkityksensä. Lakimuutokset lisäävät valvovien viranomaisten ja tuomioistuinten työn määrää.

Henkilöön liittyvän irtisanomiskynnyksen madaltamisen lisäksi samanaikaisesti valmisteilla on myös muita työlainsäädännön muutoksia, joilla on vaikutuksia työntekijöiden työsuhdeturvaan. Näitä lainsäädäntömuutoksia ovat määräaikaisten työntekijöiden aseman heikentäminen, lomautusilmoitusajan lyhentäminen sekä takaisinottovelvollisuuden poistaminen alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä. Lisäksi yhteistoimintavelvoitteita kevennetään ja työttömyysturvaa heikennetään. Muutoksilla on merkittäviä kokonaisvaikutuksia työntekijän työsuhdeturvaan ja asemaan työsopimussuhteen heikompana osapuolena. Esityksen vaikutusarvioissa ei ole kuitenkaan arvioitu näiden muutosten keskinäisiä suhteita ja kokonaisvaikutuksia työntekijän työsuhdeturvaan.

Tasa-arvovaikutukset

Akava toteaa, että työntekijä voi joutua jatkossa entistä helpommin syrjinnän kohteeksi, kun hänen työsopimuksensa irtisanotaan "asiallisin syin", mutta tosiasiaassa kyseessä on ollut syrjivät perusteet.

Kokonaisvaikutuksia irtisanomiskynnyksen madaltamisesta ei ole arvioitu riittävästi erityisesti yhdessä muiden työsuhdeturvaa heikentävien lainsäädäntömuutosten kanssa. Etenkin enintään vuoden määräaikaisten sopimusten solmimisen muutosten vaikutukset ovat saman suuntaisia irtisanomiskynnyksen madaltamista koskevan muutosehdotuksen kanssa, ja niillä on vaikutuksia toistensa kanssa samoihin henkilöryhmiin, kuten raskaana tai perhevapaalla oleviin naisiin ja heidän työsuhdeturvaansa.

Työsopimuslain 7 luvun 1 §:n kumoaminen

Työsopimuslain 7 luvun 1 §:n yleissäännöstä irtisanomisperusteista ehdotetaan kumottavaksi. Voimassa olevaa säännöstä sovelletaan muun muassa tilanteisiin, joissa työntekijän työkyky on alentunut sairauden, vamman tai tapaturman takia, sekä tilanteisiin, joissa työntekijä irtisanotaan työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisin taloudellisin ja tuotannollisin irtisanomisperustein. Esityksessä ei ole riittävästi arvioitu kumoamisen vaikutuksia työntekijöiden työsuhdeturvaan.

Esityksessä ei 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. Tämä ei käy selkeästi ilmi etenkin lain sanamuodoista, koska asianomaisissa tilanteissa sovellettava, voimassa olevan työsopimuslain 7 luvun 1 § kumotaan ja 7 luvun 2 §:ää muutetaan hyvin merkittävästi.

Akava pitää erittäin tärkeänä, että irtisanomiskynnystä ei madalleta tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on alentunut sairauden, vamman tai tapaturman takia tai, kun työntekijä irtisanotaan taloudellisin ja tuotannollisin irtisanomisperustein. Esitystä on tarkennettava, jotta lain soveltaja ymmärtää selkeästi, että voimassa olevaa oikeustilaa ja soveltamiskäytäntöä ei ole tarkoitus näiltä osin muuttaa.

Asiallisen syyn vaatimus ja irtisanomiskynnyksen madaltaminen

Työsopimuslain 7 luvun 2 §n 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi niin, että jatkossa työnantaja saisi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen asiallisen työntekijän henkilöön liittyvän syyn vuoksi. Muutoksen tarkoitus on madaltaa irtisanomiskynnystä.

Akava toteaa, että ehdotettujen muutosten vaikutus irtisanomissääntelyyn ja irtisanomiskynnyksen madaltamiseen jäävät epäselväksi ja aiheuttavat oikeudellista epävarmuutta. Esitettyä asiallisuuden vaatimusta olisi säännöskohtaisten perusteluiden mukaan tarkoitus arvioida toisaalta syyn luonteeseen liittyvän asiallisuuden ja toisaalta syyn vakavuuden asteeseen liittyvän asiallisuuden näkökulmasta. Näistä jälkimmäinen,

eli vakavuuden aste, mainitaan säännöskohtaisissa perusteluissa, mutta se ei ilmene lainkaan säännöksen sanamuodosta.

Akava pitää erittäin tärkeänä, että irtisanomisperusteelta edellytettävä painavuus ilmenee myös säännöksen sanamuodosta. Työntekijöiden työsuhteturvan, Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten sekä perustuslain 18 §:n 3 momentin toteutumisen kannalta keskeistä irtisanomisperusteen elementtiä ei voida jättää perusteluilla säätämisen varaan.

Tältä osin on huomioitava muun muassa se, miten eduskunnan perustuslakivaliokunta on arvioinut työsopimuslain henkilöön liittyvää irtisanomisperusteen sääntelyä. Perustuslakivaliokunta (PeVL 47/2018 vp HE 227/2018 vp) on kiinnittänyt huomiota muun muassa siihen, että perustuslain 18 §:n 3 momentin kannalta on olennaista, että työntekijän irtisanomisperusteet on kattavasti säädetty laissa. Lisäksi perustuslakivaliokunta on todennut, että perusoikeuksia rajoittavan sääntelyn on täytettävä myös täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimukset, jotta säännöksen tulkinta on perusoikeusherkässä tilanteessa riittävän ennustettavaa.

Esitettyjen lakimuutoksen vaikutukset jätetään merkittävältä osin myöhemmän oikeuskäytännön varaan. Muutokset heikentävät työntekijöiden työsuhteturvaa ja vähentävät työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomissäännösten ennakoitavuutta. Irtisanomisperusteen olemassaolo varmistuu vasta tuomioistuimen ratkaistua asian, ja ratkaisun saaminen kestää useita vuosia. Ehdotuksen vaikutusarvioissakin on todettu muutosten lisäävään tuomioistuinten työn määrää.

Kokonaisharkinta

Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen kokonaisarviointia koskevaa sääntelyä ehdotetaan muutettavaksi. Ehdotetut muutokset yhdessä säännöskohtaisten perusteluiden kanssa aiheuttavat oikeudellista epävarmuutta.

Ensinnäkin, voimassa olevassa säännöksessä käytetyn sanan kokonaisarviointi sijasta esitetyssä säännöksessä säädettäisiin kokonaisharkinnasta. Käytettävän ilmaisun muutos olisi ainoastaan kielellinen. Akava ei pidä tällaista käytettävän ilmaisun muutosta tarpeellisena eikä hallitusohjelman kirjauksen toteuttaminen sellaista edellytä.

Toiseksi, voimassa olevan työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan kokonaisarvioinnissa on otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan (KKO 2016:62, kohta 13) työsopimuksen päättämisedellytyksiä on lopuksi 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).

Ehdotetussa uudessa työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 2 momentissa osa näistä korkeimman oikeuden ratkaisussa mainituista seikoista on ehdotettu lisättäväksi lakiin luettelon muodossa, samalla, kun voimassa olevan lain kokonaisarviointin keskeinen kohta - työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan – on lisätty kokonaisharkinnassa huomioitavien seikkojen viimeiseksi kohdaksi. Esityksen perusteella on epäselvää, miten voimassa oleva oikeustila ja soveltamiskäytäntö otetaan huomioon, kun kokonaisarviota koskevaa säännöstä ehdotetaan muutettavaksi.

Kolmanneksi, kokonaisharkintaa koskevat perustelut ovat epäselvät ja ristiriidassa säännöksen sanamuodon kanssa. Lain sanamuodon mukaan esitetyssä luettelossa säädettäisiin seikoista, jotka irtisanomisperusteen kokonaisarvioinnissa olisi otettava huomioon. Säännöskohtaisten perusteluiden mukaan jokaista luettelossa mainittua seikkaa ei tarvitsisi kuitenkaan arvioida kaikissa tilanteissa, vaan ainoastaan kyseessä olevan tilanteen kannalta olennaiset seikat tulisi ottaa huomioon.

Säännöskohtaiset perustelut ovat työntekijän oikeusturvan kannalta liian tulkinnanvaraiset. Kokonaisarviossa on kyse työntekijän työsuhteturvan ja työsuhteen heikomman osapuolen suojan toteutumisesta. Säännöskohtaisia perusteluja tulee selkiyttää vastaamaan säännöksen sanamuotoa niin, että irtisanomisperustetta arvioitaessa on otettava huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat.

Neljänneksi, kokonaisharkinnan kohta 2. on erittäin ongelmallinen työntekijän työsuhteturvan kannalta. Sen mukaan kokonaisarvioinnissa olisi otettava huomioon työntekijän muu mahdollinen työsuhteen vastainen toiminta. Säännöksen perusteluissa ei tarkemmin kuvata, 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 suhteessa varsinaiseen irtisanomisperusteeseen, jonka perusteella työnantaja harkitsee työntekijän työsuhteen irtisanomista.

Lisäksi kohdan perusteluissa tuodaan esiin työntekijän puutteellinen asennoituminen työhön. Kohta on erittäin ongelmallinen. Asennoituminen ja sen arviointi on hyvin subjektiivista eikä täytä asiallisen irtisanomisperusteen vaatimusta. Viittaus työntekijän puutteelliseen asennoitumiseen on poistettava säännöskohtaisista perusteluista.

Ehdotettu työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2. kohta tulee poistaa kokonaisharkinnan luettelosta kokonaan. Vähintään säännöksen sanamuotoa on selkiytettävä niin, että kyse olisi työntekijän työsuhteesta johtuvien velvoitteiden vastaisesta toiminnasta.

Työnantajan selvitysvelvollisuus

Akava vastustaa muutoksia, joilla kavennettaisiin merkittävästi työnantajan velvollisuutta selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Hallitusohjelman kirjauksen toteuttaminen ei sellaista edellytä.

Esityksessä työnantajan velvollisuutta kavennettaisiin merkittävästi koskemaan vain tilanteita, joissa työntekijän työsuoritus on puutteellinen hänen työntekoaikojensa muuttumisen vuoksi.

Akava korostaa, että työnantajan velvollisuudella tarjota työntekijälle toinen työ ylläpidetään työsopimussuhteen jatkuvuutta, joten se on kiinteä osa työntekijän työsuhdeturvaa. Nykyisinkin, jos muuta työtä ei ole tarjolla, uudelleensijoittamisvelvollisuutta ei ole. Ehdotettuja muutoksia ei tule tehdä.

4 Perustuslain säätämisyjärjestysperustelut ja muut huomiot

Riittävä korvaus tai muu asianmukainen hyvitys perusteettomasta työsuhteen päättämisestä

Työsopimuslain mukainen korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä on soveltamiskäytännön perusteella tällä hetkellä liian matala. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on katsonut Suomen valtion loukanneen uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 24 artiklan vaatimuksia, koska laittomasti irtisanotun työntekijän työsuhdetta ei tarvitse palauttaa ja laittomasta irtisanomisesta maksettavalle korvaukselle on asetettu 24 kuukauden palkkaa vastaava yläraja. (Finnish Society of Social Rights vs. Finland CC 106/2014.)

Perustuslain säätämisyjärjestysperustelut

Työsopimuslain henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita koskevien säännösten muutoksia on arvioitava perustuslain 18 §:n 3 momentin säännöksen kannalta. Kyseisen säännöksen mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Perustuslain esitoissa (HE 309/1993 vp, s. 69) mainitaan säännöksen korostavan työoikeudessa yleisesti hyväksyttyä heikomman osapuolen suojaa. Kaikkien perusoikeussäännösten kohdalla rajoitusten säätäminen edellyttää lakisääteisyysvaatimuksen ja tarkkarajaisuusvaatimuksen täyttymistä. PL 18 §:n 3 momentin säännöksen kohdalla tarkkarajaisuus edellyttää, että laissa on mainittava työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt. Niin ikään perustuslain yhdenvertaisuussäännöksestä johdettava mielivallan kieltä sitoo lainsäätäjän mahdollisuuksia säätää rajoituksia PL 18.3 §:n 3 momentin säännökseen. Työsuhteen osapuolten kannalta säännös merkitsee sitä, että vain laissa säädetyt syyt oikeuttavat työstä erottamiseen.

Perustuslakivaliokunta on työsopimuslain (HE 157/2000 vp) kokonaisuudistuksen yhteydessä todennut lausunnossaan (PeVL 41/2000 vp s. 7) muun muassa, että ehdotuksiin sisältyy joustavia ilmaisuja, jotka kuitenkin asiayhteyksissään täsmentyvät tarpeeksi esimerkiksi tähänastisten tulkintojen perusteella. Yksityiskohtana valiokunta on kiinnittänyt huomiota 7 luvun 2 §:n 1 momenttiin. Sen perusteluissa tähdennetään, että tapahtuneen rikkomuksen tai laiminlyönnin tulee vaikuttaa niin vakavalla tavalla sopijapuolten keskinäiseen asemaan sopimussuhteessa, ettei sopimussuhteen jatkamiselle enää ole edellytyksiä. Tämä vaatimus voitaisiin sijoittaa jo itse säännökseen.

Perustuslakivaliokunta (PeVL 47/2018 vp HE 227/2018 vp) on lausunnossaan kiinnittänyt huomiota muun muassa siihen, että perustuslain 18 §:n 3 momentin kannalta on olennaista, että työntekijän irtisanomisperusteet on kattavasti säädetty laissa. Lisäksi perustuslakivaliokunta on todennut, että perusoikeuksia rajoittavan sääntelyn on täytettävä myös täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimukset, jotta säännöksen tulkinta on perusoikeusherkässä tilanteessa riittävän ennustettavaa.

Akava toteaa tältä osin, että voimassa oleva vakiintunut oikeuskäytäntö, johon perustuslakivaliokunta edellä mainitussa lausunnossaan viittaa, menettää lakimuutosten myötä suurelta osin merkityksensä. Lakimuutokset lisäävät myös oikeudellista epävarmuutta, koska esityksessä ei ole riittävällä tarkkuudella kuvattu, miten irtisanomiskynnystä madalletaan. Akava kiinnittää tältä osin huomiota myös siihen, että työsopimuslain 7 luvun 2 §:ään ehdotettu luettelo irtisanomisperusteista ei ole tyhjentävä.

Esityksen luvussa suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys todetaan sivulla 67, että luvussa 4.2 (pääasialliset vaikutukset) on arvioitu niin, että esityksen vaikutukset ovat maltillisia. Näin ollen painava-sanan poiston seurauksena tapahtuvaa irtisanomiskynnyksen alentamista voidaan pitää perusoikeuksien kannalta lähinnä vähäisenä heikennyksenä. Akava toteaa, että esityksen säätämisyjärjestysperusteluissa ei kuitenkaan tarkemmin kuvata, mihin vaikutusarvioiden kohtaan tämä esitetty arvio tarkemmin perustuu ja miten esimerkiksi vaikutuksia työntekijöiden työsuhteturvaan on tässä yhteydessä arvioitu.

Esitettyjä lakimuutoksia on arvioitava myös perustuslain 15 §:n 1 momentin säännöksen kannalta, jonka mukaan jokaisen omaisuus on turvattu. Omaisuuden perustuslain suoja turvaa myös sopimussuhteiden pysyvyyttä.

Akava korostaa, että myös työsopimukset ovat yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden piirissä, joiden mukaan sopimukset sitovat osapuolia. Sopimuksesta vapautuminen edellyttää sopimustasapainon horjumista merkittävässä määrin.

Hannele Fremer, juristi
hannele.fremer@akava.fi

Lausunto

6.11.2025

Dnro 001/81/2025

[Aihe]