

Työehdot/Hiilesniemi

6.11.2025

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Kuulemistilaisuutenne 7.11.2025

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

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry kiittää mahdollisuudesta tulla kuulluksi ja esittää kirjallinen asiantuntijalausunto koskien hallituksen esitystä eduskunnalle (HE 158/2025 vp) työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi.

Johdanto

SAK vastustaa henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamista hallituksen esityksessä HE 158/2025 vp tarkoitetulla tavalla. SAK:n lausunnon keskeiset pääkohdat ovat:

- Hallituksen esityksen keskeinen ongelma on, että säännösten irtisanomiskynnyksen laadullinen ja määrällinen arviointi poistuu.
- Asiallisen syyn käsite jää avoimeksi, eikä säännöksestä ilmene, että irtisanomisen perusteena olevan teon tai laiminlyönnin tulisi olla vakava tai olennaisesti työsuhteeseen vaikuttava.
- Tämä mahdollistaa sen, että käytännön soveltamistilanteissa mikä tahansa tekninen rikkomus voi johtaa irtisanomiseen, kunhan kyse ei ole syrjivästä syystä.
- Kokonaisharkinnan rakenne muuttuu siten, että työnantajan ja työntekijän olosuhteiden kokonaisvaltainen huomiointi ei enää ole arvioinnin ydin, vaan vain yksi mahdollinen osatekijä muiden joukossa.
- Nämä muutokset yhdessä johtavat siihen, että irtisanomiskynnys madaltuu merkittävästi ja työntekijän oikeusturva heikkenee.
- Säännösten avoimuus ja tulkinnanvaraisuus lisäävät oikeudellista epävarmuutta ja johtavat todennäköisesti siihen, että irtisanomisia riitautetaan aiempaa enemmän tuomioistuimissa.
- Lisäksi työntekijän asema heikkenee suhteessa työnantajaan, kun irtisanomisen perusteiden ennakoitavuus ja oikeudenmukaisuus vaarantuvat.

Esityksen keskeinen sisältö

Hallituksen esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia ja erityyö-sopimuslakia siten, että työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen osalta irtisanomiskynnystä madalletaan: jatkossa riittäisi asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta. Asiallisen

Työehdot/Hiilesniemi

6.11.2025

syyn käsite ei vastaa aiemman lain ”asialliseen ja painavaan” syyhyn sisältyvää asiallisen syyn käsitettä, vaan kyseessä on oikeudellisesti arvioituna uusi määritelmä. Samalla irtisanomisperusteen arvioinnista ja kokonaisharkinnasta säädettäisiin uudella tavalla. Lisäksi työnantajan velvollisuus selvittää, onko irtisanominen vältettävissä tarjoamalla muuta työtä, rajattaisiin koskemaan vain tilanteita, joissa työntekijän edellytykset tehdä työtä ovat muuttuneet työsuhteen aikana.

Esityksen suorana ja välittömänä tavoitteena on madaltaa irtisanomiskynnystä ts. helpottaa irtisanomista henkilöön liittyvällä perusteella. Esityksen välillisenä tarkoituksena on myös purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Irtisanomiskynnyksen madaltamisen ohella hankkeessa ei ole arvioitu, kartoitettu tai muutoinkaan harkittu muita toteuttamisvaihtoehtoja välillisten tavoitteiden toteuttamiseksi. Muutokset koskevat kaikkia työsuhteisia palkansaajia.

Yleisarvio esityksestä ja vaikutusten arvioinnista

Työsuhdeturvan heikentäminen

Esityksen keskeinen vaikutus on työntekijän aseman ja työsuhteturvan heikentyminen. SAK kiinnittää huomiota erityisesti siihen, että työntekijöiden työsuhteturvaa koskeva sääntely on kokonaisuus, jonka keskiössä on vahvasti työsuhteen pysyvyyden turvaaminen. Omaisuuden perustuslainsuoja (PL 15 §) turvaa myös sopimussuhteiden pysyvyyttä. Varallisuus oikeudellisten oikeustoimien pysyvyyden suojan taustalla on ajatus oikeussubjektien perusteltujen odotusten suojaamisesta taloudellisissa asioissa.¹ Sopimussuhteen kannalta perustuslain omaisuudensuoja käsittää oikeuden luottaa olennaisia oikeuksia ja velvollisuuksia sääntelevän lainsäädännön pysyvyyteen. Perustuslakivaliokunta on katsonut tämän lukeutuvan perusteltujen odotusten suojaan niin, että oikeuksia tai velvollisuuksia ei voida säännellä tavalla, joka kohtuuttomasti heikentäisi sopimusosapuolten oikeusasemaa.²

Työsopimusten kohdalla sopimussuhteiden pysyvyyttä turvataan etenkin työsuhteturvan kautta. Työsuhdeturva on kiinteä osa Suomen oikeusjärjestystä ja nauttii omaisuudensuojan ohella myös suoraa perusoikeussuojaa. Suomi on ratifioinut Kansainvälisen työjärjestön ILO:n irtisanomissuojasopimuksen (nro 158) ja perustuslain 18.3 pykälässä säädetään, että ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Niin ikään Euroopan unionin peruskirjassa vahvistetaan suoja perusteettomalta irtisanomiselta.

¹ PeVL 41/2013 vp, s. 3, PeVL 25/2005 vp, s. 3, PeVL 45/2002 vp, s. 3.

² PeVL 42/2006 vp, s. 4, PeVL 21/2004 vp, s. 3.

Työoikeuden doktriinin kenties keskeisin periaate on heikomman osapuolen, eli työntekijän suojelu, mikä osaltaan toteuttaa keskeisesti sekä kansainvälisten sitoumusten että edellä mainittujen perustuslain säännösten tarkoitusta. Perusoikeuksia rajoittavan sääntelyn on täytettävä täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimukset. Nyt esitetyt muutokset lisäävät tulkinnanvaraisuutta ja heikentävät työntekijän oikeusturvaa, eikä näiden suhdetta perustuslain säännöksiin ole arvioitu esityksessä täysin tyydyttävällä tavalla.

SAK kiinnittää erityisesti huomiota siihen, että vallitsevan tutkimustiedon valossa heikko työsuhteturva tai olemassa olevan työsuhteturvan heikentäminen ei suinkaan korreloi mekaanisesti positiivisen talouskehityksen kanssa. Eikä hyvä työsuhteturva itsessään heikennä tai vaaranna talouskehitystä. Asia on merkittävästi monitahoisempi. Yleisellä tasolla tutkimukset osoittavat selvästi, että epävakaa työmarkkinat (esim. määräaikaisten työsuhteet, epävarmat ja epämuodolliset työt) sekä työpaikan epävarmuus ovat yhteydessä negatiivisiin seurauksiin työntekijöiden hyvinvoinnille, sosiaaliselle osallisuudelle, luottamukselle ja yhteiskunnalliselle osallistumiselle. Määräaikaistissa ja epävarmoissa työsuhteissa olevilla on matalampi luottamus muihin ihmisiin, ja he kokevat yhteiskunnan vähemmän oikeudenmukaiseksi. Niin ikään työntekijät, joilla on epävarma työsuhte tai jotka kokevat työpaikkansa epävarmaksi, ovat vähemmän tyytyväisiä demokratian toimintaan ja osallistuvat harvemmin mm. vaaleihin. Toisin sanottuna heikko työsuhteturva on omiaan generoimaan epävakautta, joka on välittömässä yhteydessä heikompaan koettuun hyvinvointiin ja lisääntyneeseen sosiaalisen syrjäytymisen riskiin.³

Sen lisäksi, että työsuhteiden koetulla epävarmuudella on laajoja yhteiskunnallisia vaikutuksia, työsuhteturvan heikentämisestä seuraavilla epävarmuustekijöillä on kiinteä yhteys myös työn tuottavuuteen. Psykososiaaliset riskit, kuten työpaikan stressi, epävarmuus, liiallinen työkuormitus, epäselvät roolit ja huono johtaminen, ovat yleisiä eurooppalaisilla työpaikoilla ja tutkimustiedon valossa nämä riskit liittyvät selvästi heikompaan työhyvinvointiin, lisääntyneisiin terveysongelmiin (esim. masennus, ahdistus, unihäiriöt) sekä alentuneeseen työkykyyn ja tuottavuuteen. Työpaikoilla, joissa psykososiaalisia riskejä ei tunnisteta tai niihin ei puututa, esiintyy enemmän sairauspoissaoloja ja vaihtuvuutta. Parhaiten toimivat ehkäisykeinot ovat johdon sitoutuminen, työntekijöiden osallistaminen, avoin viestintä sekä riskien arviointi ja seuranta. Psykososiaalisten riskien hallinnassa reaktiiviset keinot – kuten työsuhteturvan heikentäminen – eivät ole näytön valossa erityisen toimiva ratkaisumalli. Sen sijaan tutkimus korostaa tarvetta vahvistaa

³ Ks. esim. Eurofound (2023), Societal implications of labour market instability, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

lainsäädäntöä, työpaikkakulttuuria ja käytännön tukea, jotta psykososiaaliset riskit voidaan ehkäistä järjestelmällisesti ja vaikuttavasti.⁴

SAK pitää valitettavana sitä tosiasiaa, että nyt käsiteltävänä olevan hankkeen kohdalla nämä näkökohdat on sivuutettu kokonaan. Esityksen valmistelussa olisi ollut luontevaa ja todennäköisesti myös hyödyllistä pohtia myös vaihtoehtoisia ratkaisumalleja työllistymisen esteiden purkamiseksi sen sijaan, että esityksessä on omaksuttu keskeisiin EU-maihin verrattuna keskitasoa oleva suomalainen työsuhteturva suureksi ongelmaksi työllistämisen kannalta. Työsuhteturvaa koskevien säännösten tulisi olla johdonmukaisia suhteessa toisiinsa. Työsuhteturvan toteutumisen tasossa tulisi huomioida eri osatekijöiden vaikutukset ja pyrkiä säilyttämään mahdollisimman tasapainoinen sääntelykokonaisuus. Hallituksen esityksessä ei huomioida tätä työsuhteturvan kokonaiskuva ja esimerkiksi se tosiseikka, että työntekijöiden irtisanominen tuotannollis-taloudellisin perustein on Suomessa verrattain kevyesti säänneltyä ja helppoa, vaikka näissäkin tilanteissa edellytetään arvion keskiössä olevan ”asiallisen ja painavan” syyn täyttymistä. Nyt käsillä oleva lakiehdotus on tehty ilman tasapainottavia toimia tai edes auttavaa harkintaa näiltä osin. Puutteellisen arvion ja epätasapainoisen kokonaisuuden vuoksi ei voida sulkea pois sitä mahdollisuutta, että esityksen välilliset tavoitteet eivät toteudu arvioissa esitetyllä tavalla tai ilmenevät pahimmassa tapauksessa jopa negatiivisina.

Oikeudellinen epävarmuus

SAK pitää erittäin valitettavana sitä, että ehdotusten myötä individuaalisia irtisanomisperusteita koskeva vakiintunut oikeuskäytäntö menettää suurelta osin merkitystään. Tämä seikka on omiaan lisäämään oikeudellista epävarmuutta ja riitoja sekä tuomioistuinprosesseja. Säännösten sanamuotojen ja perustelujen epätarkkuus vaikeuttaa irtisanomiskynnyksen arviointia ja soveltamista käytännössä. Perustuslakivaliokunta on arvioinut työsopimuksen irtisanomisperusteisiin liittyviä joustavia ilmaisuja työsopimuslain säätämisen yhteydessä. Valiokunnan selkeä kanta oli, että joustavien ilmaisujen käyttöä voitiin perustella yksinomaan siitä syystä, että niiden katsottiin täsmentyvän tarpeeksi esimerkiksi siihenastisten tulkintojen perusteella.⁵

SAK kiinnittää huomiota siihen, että perustuslakivaliokunta viittaa näillä tulkinnoilla juuri siihen oikeuskäytäntöön, joka lakimuutoksen myötä tulee menettämään merkitystään. Mikäli oikeuskäytännön ohjaavaa tulkintaa ei jatkossa ole vastaavalla tavalla käytössä, nyt esitetyssä lakimuutoksessa

⁴ Eurofound and EU-OSHA (2014), Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁵ PeVL 41/2000 vp, s. 7.

Työehdot/Hiilesniemi

6.11.2025

käytettyjä joustavia ilmaisuja ei voida pitää hyväksyttävinä samoilla perusteilla kuin työsopimuslakia säädettäessä.

Lisäksi asiassa on huomionarvoista mainita, että vaikka irtisanomisperusteen kokonaisarviota koskevaa esimerkkiluetteloa esitetään pykälätasolla aiempaa yksityiskohtaisemmin, se ei itsessään tee säännöksen tulkinnasta selkeämpää. Lakia lukemalla on mahdotonta tietää, milloin irtisanomiskynnys tosiasiallisesti täyttyy. Tämä on esityksessä selkeä puute, jonka SAK katsoo edellyttävän tarkennusta eduskuntakäsittelyn aikana. Kuten perustuslakivaliokunta on aiemmin todennut, sitä ei voida pitää asianmukaisena, että irtisanomista koskeva sääntely muodostuu lainsäädännön muutoksen johdosta epäselväksi ja olennaisesti vain perusteluissa esitettyjen käsitysten ja myöhemmän, vasta ehkä useiden vuosien jälkeen täsmentyvän oikeuskäytännön varaan jääväksi.⁶

SAK pyytää valiokuntaa kiinnittämään huomiota myös siihen, että oikeuskanslerinvirasto on ennakkotarkastuksessaan huomioinut edellä kuvatut seikat. OKV on katsonut, että perustuslakivaliokunnan ratkaisukäytännössä on asetettu vaatimuksia lakiin perustuvan syyn sisällölle, ja että nyt käytetyt joustavat ilmaisut eivät täytä näitä vaatimuksia. Säännöksestä ei voi tietää, milloin irtisanomiskynnys tosiasiallisesti täyttyy, ja perusteluissa todetaan, että kyse on vain esimerkeistä. Perustuslakivaliokunta on aiemmin todennut, ettei ole asianmukaista, että irtisanomista koskeva sääntely muodostuu epämääräiseksi ja jää olennaisesti perusteluissa esitettyjen käsitysten ja myöhemmin täsmentyvän oikeuskäytännön varaan.

Työttömyysturva ja toimeentulo

Irtisanomiskynnyksen madaltaminen lisää hyvin todennäköisesti irtisanomisia ja samalla tulee nostamaan työttömyysturvaan liittyviä kustannuksia. Työttömyysturva-asiaa ratkaistaessa tulee selvittää, onko työnhakija aiheuttanut työsuhteen päättymisen moitittavana pidettävällä menettelyllään.

Työttömyysturvan karenssi ja toimeentulotuen muutokset saattavat herkästi johtaa kohtuuttomaan tilanteeseen yksilöille. Epäselvän oikeustilan vuoksi on mahdotonta ennakoita, milloin on katsottava, että henkilö on aiheuttanut työsuhteen päättymisen omalla, moitittavana pidettävällä menettelyllään. Oikeudenkäytikuriskit kasvavat epäselvän oikeustilan vuoksi.

SAK katsoo, että on vähintään todennäköistä, että irtisanomiskynnyksen laskun myötä irtisanotut työntekijät tulevat saamaan määrällisesti

⁶ PeVL 47/2018

Työehdot/Hiilesniemi

6.11.2025

enemmän työttömyysturvan karensseja tilanteessa, missä työttömyysturvaa ei ole kohtuullistettu – päinvastoin sitä on heikennetty. SAK pitää erittäin todennäköisenä, että henkilöperusteella irtisanotut henkilöt eivät työllisty heille asetettavan korvauksettoman määräajan puitteissa, vaan tulevat sen jälkeen työttömyysetuuksien piiriin. Tällä on selkeä työttömyysturvamenoja lisäävä vaikutus.

Työttömyysturvaan liittyviä vaikutuksia on pyritty käsittelemää esityksessä, joskin arvioon sisältyy huomattavasti varaumia ja epävarmuuksia. SAK kiinnittää erityisesti huomiota siihen, että oletus työttömyysturvajärjestelmän korvauksettomien määräaikojen eli ns. karenssin vaikutuksesta työttömyysturvamenoihin vähentäisi myös osaltaan ns. lomakorvauksen jaksoitus, jota koskeva lainsäädäntö on tullut voimaan 1.1.2024. SAK kiinnittää tässä kohtaa huomiota myös siihen, että lomakorvauksen jaksotusta koskeva lainsäädäntö on hyvin mahdollisesti EU:n perusoikeuskirjan 31.2 artiklassa tarkoitetun palkallisen vuosilomaoikeuden ja tätä koskevan Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista (ns. työaikadirektiivi), 7 artiklan 2. kohdan vastainen. Mikäli jaksotusta koskeva asia päättyisi Euroopan unionin tuomioistuimen käsittelyyn ja todettaisiin unionin oikeuden vastaiseksi, tarkoittaisi se suoraan arvion paikkansa pitämättömyyttä käsillä olevan esityksen osalta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutukset

Irtisanomiskynnyksen madaltuminen voi lisätä syrjintäriskiä, kun työsuhteen päättäminen voidaan helpommin naamioida asialliseksi syyksi. Tämä lisää riskiä esimerkiksi raskaus- ja perhevapaasyrjintään sekä muiden haavoittuvien ryhmien syrjintään. Muutosten vaikutuksia tulisi arvioida erityisesti yhdessä muiden työsuhteturvaa heikentävien lainsäädäntömuutosten kanssa.

Säännöskohtainen analyysi

Asiallisen syyn määrittely – TSL 7:2 §:n 1 momentti

Esityksen keskeinen muutos on, että irtisanomisperusteelta ei enää edellytettäisi painavuutta, vaan jatkossa riittäisi asiallinen syy. Säännöstayalla tämä tarkoittaa, että irtisanomisen perusteena voi olla esimerkiksi työntekijän työ sopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti, kuten työnantajan määräysten noudattamatta jättäminen, töiden laiminlyönti, perusteeton poissaolo, epäasiallinen käytös tai huolimattomuus työssä. Lisäksi perusteena voi olla työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennainen muuttuminen. Nämä perusteet vastaavat lähes sellaisenaan nykytilaa ja muutosten tarkoitus ja painavuus jää tältä osin avoimeksi.

Työehdot/Hiilesniemi

6.11.2025

SAK katsoo, että säännöksen soveltamisen kannalta selkeä ongelma on siinä, että asiallisen syyn määritelmä säädöstekstin tasolla ei ilmennä minkäänlaista rikkomuksen tai laiminlyönnin asteen laadullista arvioita. Tältä osin säännös on jokseenkin selvästi ristiriidassa omien perusteluidensa kanssa. Säännösteksti ei sisällä vaatimusta siitä, että rikkomuksen tulisi olla vakava, olennaisesti työsuhteeseen vaikuttava tai muutoin ”painava”, vaikka asiallisen syyn käsitteen on tarkoitus myös käsittää rikkomuksen tai laiminlyönnin vakavuusarvio. Toisin sanottuna säännöksen sanamuotoa on mahdollista lukea siten, että minkä tahansa edes etäisesti ja/tai teknisesti työsuhteeseen liittyvän veloitteen rikkomisen mielletään lain tarkoittamaksi asialliseksi syyksi, vaikka lakia ei tällä tavalla tulisikaan tulkita. SAK näkee, että tämä voi herkästi johtaa siihen, että irtisanomiskynnyksen täyttymistä arvioidaan virheellisesti käytännön soveltamistilanteissa. SAK katsoo, että vaikka irtisanomiskynnystä madalletaan, säännöksen sanamuodon tulisi ilmentää laadullista tai määrällistä kriteeriä sille, milloin irtisanominen on sallittua.

Vaikka asiallisen ja painavan syyn poistaminen merkitsee irtisanomiskynnyksen muuttumista aiempaan, esityksen tarkoitus ei ole ollut eikä voi olla se, että asiallinen syy ja oikeuskäytännössä vakiintunut kokonaisarviointi eivät suojaisi työntekijää vähäisiltä ja satunnaisilta rikkomuksilta. Kuten esityksen perusteluissa todetaan, merkitykseltään vähäiset puutteet tai virheet työntekijän toiminnassa eivät muodosta asiallista syytä irtisanomiselle. Tämän tulisi ilmetä myös säännöstekstissä lain tasolta.

SAK pitää erityisen kannatettavana esityksessä mainittua kirjausta siitä, että irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrjivät syyt. Ilman edellä mainittua tarkennusta rikkomuksen tai laiminlyönnin asteen arvioinnista, myös syrjinnän kieltämistä selkeyttävä kirjaus voi kuitenkin herkästi johtaa ongelmiin irtisanomistilanteissa. Soveltamistilanteessa ei tulisi olla mahdollista lukea lain sanamuotoa siten, että kunhan irtisanomisperuste ei ole syrjivä, se voidaan katsoa hyväksyttäväksi. Esityksen perusteluiden valossa säännöstä ei ole tarkoitettu luettavan siten, että mikä tahansa muu kuin syrjivä syy – esimerkiksi vähäinenkin veloitteen rikkominen – voi muodostaa asiallisen syyn irtisanomiselle. Tämä tulkinta on omiaan entisestään lisäämään epäselvyyttä lain soveltamistilanteissa ja generoimaan oikeusriitoja.

Kokonaisharkinnan muutos – TSL 7:2 §:n 2 momentti

Kokonaisharkinnan osalta hallituksen esityksen perusteluissa todetaan, ettei tarkoituksena ole muuttaa nykytilaa.⁷ Käytännössä kuitenkin muutoksia ehdotetaan tavalla, joka vaikuttaa väistämättä säännöksen

⁷ HE 158/2025 vp, s. 58 ja 60–63.

Työehdot/Hiilesniemi

6.11.2025

soveltamiseen. Aiemmin kokonaisharkinta on tarkoittanut työnantajan ja työntekijän olosuhteiden kokonaisvaltaista arviointia. Nyt olosuhteet kokonaisuudessaan on vain yksi osatekijä uudessa kokonaisharkinnassa, jonka kaikkia osatekijöitä ei edes aina tarvitse ottaa huomioon. Säännöksessä luetellaan viisi esimerkinomaista seikkaa, jotka voidaan ottaa huomioon, mutta jokaisen seikan arviointi ei ole pakollista kaikissa tilanteissa. Tämä mahdollistaa sen, että kokonaisharkinta voidaan käytännössä ohittaa, jos yksittäinen rikkomus katsotaan riittävän vakavaksi, vaikka jokseenkin ristiriitaisesti säännöksen muotoilusta ei ole edellä kuvatulla tavalla johdettavissa vakavuusarviointia.

Tämä muutos heikentää työntekijän asemaa, sillä kokonaisharkinnan tarkoituksena on ollut suojata työntekijää yksittäisten, vähäisten tai satunnaisten rikkomusten perusteella tapahtuvilta irtisanomisilta. Jos kokonaisharkinta voidaan jättää tekemättä tai sen sisältö jää epäselväksi, työntekijän oikeusturva heikkenee ja irtisanomiskynnyksen ennakoitavuus vähenee. Lisäksi työnantajan ja työntekijän olosuhteiden kokonaisvaltainen huomiointi jää aiempaa vähäisempään rooliin, mikä voi johtaa siihen, että työntekijän yksilölliset olosuhteet ja esimerkiksi pitkä työsuhte, aiempi moitteeton palvelus tai muut inhimilliset tekijät eivät enää vaikuta irtisanomisen arviointiin samalla tavalla kuin aiemmin.

SAK:n suositukset

Säännösten täsmällisyyden parantaminen

Lainsäädännön tulee täyttää perustuslain edellyttämä täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimus. Asiallisen syyn käsitteen tulee olla laissa määritelty niin, että se sisältää myös vakavuusarvion. Esityksen perusteluja mukaillen pelkkä tekninen rikkomus ei riitä irtisanomisperusteeksi. Säännöksessä tulee selkeästi ilmaista, että irtisanomisen perusteena asialliseksi syyksi katsottavan teon tai laiminlyönnin tulee olla vakava ja/tai olennaisesti työsuhteeseen vaikuttava.

Kokonaisharkinnan tulee perustua työnantajan ja työntekijän olosuhteiden kokonaisvaltaiseen arviointiin, eikä sitä tule typistää yhdeksi osatekijäksi muiden joukossa. Mikäli kokonaisarviota koskeva säännös muotoillaan siten, että työnantajan ja työntekijän olosuhteet otetaan kokonaisuudessaan huomioon, tämä parantaa myös esityksen perusteltavuutta PL 18.3 §:n kannalta, sillä kokonaisarviota koskeva oikeuskäytäntö voidaan ottaa säännöksen tulkinnessa jatkossakin huomioon. Kokonaisharkinnassa tulee myös tasapainottavana tekijänä huomioida työnantajan työsuhteen velvoitteiden vastaisten menettelyiden vaikutus. Nämä muutokset eivät millään tavalla tarkoita sitä, etteikö irtisanomisen kynnyksen alenisi esityksessä kuvatulla tavalla. Muutoksilla säännöksen tavoite toteutuu edelleen ja samalla tällä on mahdollista tavoitella parempaa tasapainoa tulevalle soveltamiskäytännölle.

Tällä muutoksella korostetaan myös, että irtisanomisperusteen tulee olla sekä asiallinen että oikeasuhtainen, eikä pelkästään informatiivisen syrjimättömyyttä korostavan sanamuodon tulkinta voi johtaa siihen, että kaikki syrjimättömät syyt katsottaisiin automaattisesti asiallisiksi.

Säännösehdotus: Työsopimuslain 7 luvun 2 §

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain työntekijän henkilöön liittyvästä, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavasta asiallisesta syystä, jota ei ole pidettävä syrjivänä. Asiallisena syynä voidaan pitää ainakin:

- 1) työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä;*
- 2) työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.*

Irtisanomisperusteen asiallisuutta arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan, sekä työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten:

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

Lisäksi SAK pitäisi suositeltavana, että esityksen vaikutuksia työntekijöiden asemaan, työelämän laatuun, tuottavuuteen ja yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen tulee arvioida laajemmin ja syvällisemmin, sekä ennen kaikkea pitkäjänteisesti. Koska arviointia ei ole tehty hankkeen valmistelun yhteydessä, olisi ensiarvoisen tärkeää seurata sen tosiasiallisia vaikutuksia ja pyrkiä arvioimaan näitä sen jälkeen, kun laki on tullut voimaan ja muutosten vaikutuksia voidaan seurata. Erityisesti tulee huomioida vaikutukset haavoittuviin ryhmiin, kuten ikääntyviin, vammaisiin ja perhevapaalla oleviin työntekijöihin.

Näin ollen SAK ehdottaa, että eduskunta edellyttäisi valtioneuvoston selvittävän ja kartoittavan työsuhdeturvaa koskevat kehittämistarpeet laaja-alaisesti ja valmistelee tarvittaessa lainsäädäntöehdotukset, joilla etenkin syrjinnästä ja työsuhteiden epävarmuudesta aiheutuvia kuormitustekijöitä vähennetään tai poistetaan.

Työehdot/Hiilesniemi

6.11.2025

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot

juristi Samuli Hiilesniemi
samuli.hiilesniemi@sak.fi
puh. 040 679 0679