

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

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijapyyntö

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

Asiantuntijakuuleminen Keskiviikko 12.11.2025 klo 11.30, valiokuntahuone E 422

Asiantuntija Käräjätuomari Riitta Kiiski

Lausunnonantajan lausunto

Yleiset huomiot

Esityksessä esitetään muutettavaksi työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevia työsopimuslain ja merityösopimuslain säännöksiä siten, että työsopimuksen irtisanomiseen riittäisi asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta. Esitys perustuu Petteri Orpon hallituksen ohjelmaan työelämän lainsäädännön uudistamisesta työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi.

Esityksessä poistettaisiin työsopimuslain 7 luvun 2 §:stä painavan syyn vaatimus henkilöstä johtuvalle irtisanomiselle. Oikeuskäytännössä henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevissa tuomioissa ei yleensä ole eritelty, mitkä seikat ovat liittyneet asialliseen ja mitkä seikat painavaan syyhyn, vaan tuomiot ovat perustuneet asiallisuuden, painavuuden ja kokonaisarvosteluun. Harvoja ”erottelevia” tuomioita ovat mm. korkeimman oikeuden ratkaisu KKO:2016:15 ja työtuomioistuimen ratkaisu TT:2019:8.

Esityksen perustelujen (mm. HE s.28) mukaan muutoksen tarkoitus on madaltaa irtisanomiskynnystä, jolloin työntekijän irtisanomisessa olisi keskeisintä sen arviointi, onko irtisanominen asiallinen seuraus työntekijän menettelystä.

Esityksellä ei puututtaisi varoitusten menettelyyn. Varoituksen antaminen ei koskisi lain 2 §:n 1-3 momentin perusteita eikä eräissä tilanteissa myöskään 4 momentin tilannetta, jossa irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä

Postiosoite

PL 650
00181 HELSINKI

Käyntiosoite

Porkkalankatu 13
00180 HELSINKI

Puhelin

029 56 44200

Sähköposti

helsinki.ko@oikeus.fi

rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Varoituksen antamistapaan liittyvät seikat kuuluvat niiden riitautuessa työnantajan näyttövelvollisuuteen ja varoituksen antaminen kirjallisena olisi edelleen työnantajan intressissä näyttövelvollisuuden vuoksi. On nytkin mahdollista antaa varoitus kirjallisena, mutta työnantajat eivät joistakin omista syistään halua antaa kirjallisia varoituksia.

Esitetty takaisinottovelvollisuuden poistaminen henkilöstä johtuvissa irtisanomisasioissa lukuun ottamatta lakiesityksen 2 §:n 4 momentin tilanteita eli työntekoedellytysten alenemista, helpottaisi irtisanomista ja myöskin yksinkertaistaisi tuomioistuinkäsittelyjä irtisanomisriidoissa. Takaisinoton laiminlyöntiä koskevat väitteet ovat riita-asioissa melko tavanomaisia.

Irtisanomisperusteista voitaisiin edelleenkin sopia työehtosopimuksella eli tähän ei tulisi muutosta. Nyt voimassa olevissa työehtosopimuksissa saattaa ehtona olla viittaus voimassa olevaan lakiin tai nimenomainen irtisanomisperusteiden yksilöinti. Joidenkin näitä yksilöityjä perusteita sisältäviä työehtosopimuksia päättynee vasta vuonna 2027.

Työsopimuslaki 7 luku Työsopimuksen irtisanomisperusteet

7 luku 2 § Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Esityksen mukaan työnantaja saisi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä asiallisesta syystä. Irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrjivät syyt.

Esityksen mukaan asiallisena syynä voidaan pitää ainakin:

- 1) työntekijän työsuhteesta 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.

Esityksen mukaan irtisanomisperusteiden olemassaoloa arvioitaisiin kokonaisharkinnalla, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten:

- 1) työntekijän asema ja tehtävien luonne;
- 2) työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien 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 ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Esityksen mukaan jos työntekijän edellytykset suoriutua työstä muuttuvat, työnantajan olisi kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Esityksen mukaan työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saisi irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Jos irtisanomisen perusteena olisi niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, varoitusta ei tarvitsisi antaa.

Esityksen 7 luvun 2 §:n edellytys asiallisesta syystä eroaa voimassa olevan 7 luvun 2 §:stä siten, ettei velvoitteiden rikkomiselta tai laiminlyönniltä enää sinänsä edellyttäisi olennaisuutta ja vakavuutta.

Esityksen 7 luvun 2 §:n 3 momentin mukaan irtisanomisen kokonaisharkinnassa olisi kuitenkin otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat. Voimassa olevassa 7 luvun 2 §:n mukaan suoritetaan kokonaisarviointi, jossa on otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Esityksen perusteluiden (s. 59) mukaan ilmaisun ”kokonaisharkinta” muutos on vain kielellinen verrattuna voimassa olevan lain kokonaisarviointiin.

Esitetyn 2 §:n 1 momentin säännös, jonka mukaan irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrjivät syyt, tarkoittavat naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa ja yhdenvertaisuuslaissa säädettyjä syrjintäkieltoja, eli edellytyksellä ei olisi työ sopimuslaissa omaa aineellisoikeudellista sisältöä (HE s 60).

Esitetyt asialliseen syyhyn perustuvat edellytykset täyttäisivät Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksen nro 158 sekä Euroopan sosiaalisen peruskirjan edellytykset, joiden mukaan työntekijä voidaan irtisanoa vain pätevistä syistä tai perusteesta (HE s 60).

Irtisanomisperusteen tulisi olla asialliselta luonteeltaan irtisanomiseen oikeuttava (syyn luonteeseen liittyvä asiallisuus) ja toiseksi asiallisuuden vaatimus edellyttäisi irtisanomisen taustalla olevien syiden vakavuusarviointia (syyn vakavuuden asteeseen liittyvä asiallisuus), jotta kysymys olisi asiallisesta syystä päättää

työsopimus, irtisanomisen taustalla olevien syiden olisi oltava riittävän merkityksellisiä työsopimuksen jatkamisedellytysten kannalta. Esityksessä ei esitetä muutoksia siihen, minkä luonteiset syyt ylipäätään kelpaavat irtisanomisperusteeksi. Asiallisen syyn riittävyttä arvioitaisiin suhteessa siihen, onko työntekijän menettely ollut sellaista, että työsuhteen irtisanomista voidaan pitää ymmärrettävänä ja sopusuhtaisena seurauksena työntekijän menettelylle tai työntekoaikojen heikentymiselle. Merkitykseltään vähäiset puutteet tai virheet työntekijän toiminnassa eivät muodostaisi asiallista syytä irtisanomiselle.

Esityksen perustelujen mukaan esityksessä ei esitetä muutoksia siihen, minkä luonteiset syyt ylipäätään kelpaavat irtisanomisperusteeksi. Esityksen 2 §:n 2 momentin mukaan irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioitaisiin esitetystä 2 momentista ja sen kohdissa 1-5 kokonaisharkinnalla, jossa olisi otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoaikojen heikentymisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat. irtisanomiskynnyksen käytännössä alentuisi jossain määrin.

Käräjäoikeus toteaa, että irtisanomiskynnyksen arvioinnissa kussakin yksittäistapauksessa voidaan johtoa laintulkintaan hakea aiemmasta oikeuskäytännöstä vertailemalla aiempien tuomioiden perusteluita muutetun lain mukaisesti irtisanomisiin ja niiden tosiseikastoon.

Muutettuja säännöksiä seuraavista riita-asioista ja niiden määrästä on vaikea esittää arviota tässä vaiheessa tuomioistuimille aiheutuvaa työmäärää. Toisaalta on mahdollista, että työmäärä lisääntyisi uusien säännösten johdosta ja toisaalta on mahdollista, että asioiden määrä vähenisi, kun irtisanomista yksinkertaistetaan ja riidanalaisia seikkoja olisi vähemmän.

Jos työntekijän edellytykset suoriutua työstä muuttuvat, työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvítettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Esityksen 2 §:n 5 momentin säännös, jonka mukaan työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvolluuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä, vastaa voimassa olevan lain 2 §:n 2 momentin säännöstä. Edelleen, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, varoitusta ei tarvitse antaa, mikä myös vastaa voimassa olevan lain 2 §:n 4 momentin säännöstä.

7 luku 2 a § Kielletyt irtisanomisperusteet

Kiellettyinä irtisanomisperusteena pidetään ainakin:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, jollei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain tai työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä

annetun lain (420/1962) mukaiseen taikka työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä taikka hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) työntekijän toimimista tai aiempaa toimimista työntekijöiden edustajana taikka sellaiseksi pyrkimistä;
- 5) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Luettelo vastaa voimassa olevan työsopimuslain 2 §:n 2 momentin asiallista ja painavaa syytä koskevia säännöksiä lukuun ottamatta kohtaa 4), joka on aiemman oikeuskäytännön mukainen ja koskee muun ohessa turvautumista työsuojelu- tai aluehallintoviranomaiseen.

7 luku 3 § Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, jos tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Irtisanomisen syyn tulee olla asiallinen ja painava. Työsopimusta ei saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työsopimuslain 3 §:n taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita koskeviin säännöksiin esitetään lisäystä siitä, että säännös koskisi vain toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia. Perustelujen (s. 68) mukaan tarkoituksena ei ole vaikuttaa esimerkiksi irtisanomisehdon sisältäviä määräaikaista työsopimuksia koskevaan soveltamiskäytäntöön. Toiseksi esitetään lisäystä siitä, että irtisanomisen syyn tulisi olla asiallinen ja painava, mikä seuraisi siitä kun painavuus-edellytys poistettaisiin laista poistettavan 1 §:n myötä.

Käytännössä muutoksia nykyisiin säännöksiin ei olisi. Esityksen (s. 64) mukaan myös nykyinen oikeuskäytäntö säilyttäisi säännöksen soveltamista ohjaavan merkityksensä.

7.2 Merityösopimuslaki

8 luku Työsopimuksen irtisanomisperusteet

Merityösopimuslakia esitetään muutettavaksi työsopimuslain 7 lukua koskevilla vastaavilla 1, 2, 2a ja 3 §:ien muutoksilla, minkä lisäksi lukuun esitetään lisättäväksi uusi 2 b § vastaavin perustein, kuin työsopimuslain 7 lukuun ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 a §.

8 Voimaantulo

Työntekijän irtisanomiseen yksinomaan sellaisen menettelyn takia, joka on tapahtunut ennen lain voimaantuloa, sovelletaan 7 luvun 2 §:ää sellaisena kuin se oli tämän lain voimaan tullessa.

Ongelmaksi muodostunee tilanne, jossa työvelvoitteen laiminlyönti on voinut tapahtua sekä nykyisen että uuden lain aikana.

Asiantuntijalausunnon on laatinut käräjätuomari Riitta Kiiski

Helsingin käräjäoikeus

Sirpa Pakkala
Laamanni

Jakelu Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Tiedoksi käräjätuomari Riitta Kiiski

