

**Demokratia- ja julkisoikeusosasto
Julkisoikeusyksikkö**

Kieliasianneuvos Corinna Tammenmaa

Lausunto

11.11.2025

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi (HE 158/2025 vp)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt oikeusministeriöltä lausuntoa hallituksen esityksestä (HE 158/2025 vp) eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi. Oikeusministeriö ei ole antanut lausuntoa asiasta ehdotuksen lausuntovaiheessa.

Esityksessä ehdotetaan irtisanomiskynnyksen alentamista siten että irtisanomiseen riittäisi asiallinen syy. Irtisanomiselta ei enää edellytettäisi painavaa syytä. Irtisanomisperusteen arvioinnissa huomioon otettavista seikoista säädettäisiin nykyistä täsmällisemmin. Samansisältöiset muutokset tehtäisiin sekä työsopimuslakiin että merityösopimuslakiin.

Oikeusministeriö toteaa lausuntonaan seuraavaa:

Esitykseen sisältyy valtiosääntöisesti merkityksellisiä asioita. Näitä ovat julkisen vallan velvoite edistää työllisyyttä ja pyrkiä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön (PL 18 § 2 mom.), ja velvoite säätää laissa työsopimuksen irtisanomiseen, purkamiseen ja purkautumiseen mahdollistavista syistä. (PL 18 § 3 mom.) Ehdotus on merkityksellinen myös perustuslain yhdenvertaisuussäännöksestä johdetun mielivallan kiellon kannalta (PL 6 §). Lisäksi esitys on merkityksellinen omaisuuden suojasta johdetun oikeuden

**Postiosoite
Postadress**

Oikeusministeriö
PL 25
FI-00023 Valtioneuvosto
Finland

**Käyntiosoite
Besöksadress**

Meritullinkatu 10
00170 Helsinki
Finland

**Puhelin
Telefon**

0295 16001
Internat.
+358 295 16001

**Faksi
Fax**

09 160 67730
Internat.
+358 9 160 67730

**S-posti, internet
E-post, internet**

kirjaamo.om@gov.fi
www.oikeusministerio.fi
www.justitieministeriet.fi

luottaa sopimuksen pitävyyteen kannalta (15 §:n 1 mom.) sekä perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutumisen turvaamisen osalta (22 §).

Oikeusministeriö käsittelee lausunnossaan vain työsopimuslakia koskevaa 1. lakiehdotusta, koska merityösopimuslakiin on tarkoitus tehdä samansäältöiset muutokset.

Painavan syyn vaatimuksen poistaminen irtisanomisperusteista

Lakiehdotuksen 7 luvun 2 §:n 1 momentissa säädettäisiin, että työsopimuksen voi irtisanoa työntekijän henkilöön liittyvästä asiallisesta syystä. Enää ei tämän lisäksi vaadittaisi painavaa syytä.

Esityksen mukaan asiallisuuden vaatimusta olisi arvioitava kahdesta näkökulmasta, joista ensimmäinen olisi asialliselta luonteeltaan irtisanomiseen oikeuttava. Toiseksi asiallisuuden vaatimus edellyttäisi irtisanomisen taustalla olevien syiden vakavuusarviointia (syyn vakavuuden asteeseen liittyvä asiallisuus). Perusteluista voi saada sen käsityksen, että irtisanomisperusteen painavuus joiltain osin korvautuu irtisanomisperusteen vakavuuden arvioinnilla. Perusteluiden mukaan esimerkiksi 2 §:n 2 momentin luettelossa säädettäisiin esimerkinomaisesti seikoista, jotka irtisanomisperusteen kokonaisarvioinnissa olisi otettava huomioon. Luettelossa mainittujen seikkojen huomiointi ja toisaalta painoarvo riippuisi käsillä olevan tilanteen vakavuudesta.

Joka tapauksessa asiallisen syyn vakavuuden arviointi ilman että vakavuutta arvioidaan syyn painavuuden osana, madaltaisi irtisanomiskynnystä. Oikeuskäytännön näkökulmasta kyseessä olisi tässä yhteydessä uusi irtisanomissuojaan vaikuttava asia, jonka käytännön vaikutukset irtisanomissuojaan olisivat alussa epäselvät. Tämä luonnollisesti aiheuttaisi epävarmuutta, kunnes oikeuskäytäntöä syntyy. Oikeustilan epävarmuutta on pyritty vähentämään säätämällä irtisanomisperusteista aikaisempaa täsmällisemmin. Asiaan palataan jäljempänä lausunnossa. Oikeusministeriö kiinnittää kuitenkin huomiota siihen, että asiallisen syyn vakavuuden arviointi ilman että se on osa painavuuden arviointia, tulee lisäämään uuden oikeuskäytännön tarvetta.

Muutosta perustellaan sillä, että se madaltaisi työllistämiskynnystä ja tätä kautta vahvistaisi erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Tällä taas arvioidaan olevan maltillisia yritysten tuottavuutta lisääviä vaikutuksia.

PL 18 §:n 2 mom. mukaan julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Irtisanomisperusteiden mataltamista on pyritty ainakin osittain perustelemaan sillä, että se edistäisi työllisyyttä. Perusteen, jolla perusoikeutta rajoitetaan, tässä tapauksessa irtisanomissuojaan liittyvää sääntelyä, tulee olla perusoikeusjärjestelmän kokonaisuuden kannalta hyväksyttävä. Rajoitusperusteena voi siten olla esimerkiksi pyrkimys suojata jonkin muun kuin rajoituksen kohteena olevan perusoikeuden toteutumista tai saavuttaa jokin muu sellainen päämäärä, joka on perusoikeusjärjestelmän kokonaisuuden kannalta objektiivisin perustein arvioituna (normatiivisessa mielessä) hyväksyttävä. (Ks. esim. PeVL 35/2014 vp, s. 3, PeVL 3/2014 vp, s. 2–3, PeVL 38/2013 vp, s. 3/II, PeVL 37/2013 vp.)

Esityksessä on laajasti arvioitu irtisanomissuojan heikentämisen työllisyysvaikutusta. Esityksessä nostetaan esiin asioita, jotka sekä puhuvat työllisyysvaikutuksia vastaan että niiden puolesta. Myöskään nollahypoteesia ei ole täysin voitu poissulkea. Esityksessä kuitenkin todetaan, että arvion mukaan se toteuttaa myös perustuslain 18 §:n 2 momentin tavoitetta.

Oikeusministeriö kiinnittää huomiota perustuslakivaliokunnan toisen hallituksen esityksen yhteydessä antamaan lausuntoon, joka koski työntekijän irtisanomissuojan heikentämistä (HE 227/2018), ja jossa todettiin seuraavaa:

Perustuslakivaliokunnan käytännön mukaan perusoikeusrajoitus ei voi olla tarkoitukseensa soveltuva ja siten välttämätön, jos sillä ei edes periaatteessa voida saavuttaa sen perusteena olevaa hyväksyttävää tavoitetta (ks. myös PeVL 40/2017 vp, s. 4, PeVL 55/2016 vp, s. 4–5 ja PeVL 5/2009 vp, s. 3/II). Soveltuvuusvaatimuksessa on kuitenkin osin kyse

myös ennusteesta sen suhteen, onko valittu rajoitussäätely tosiasiasa tehokas keino tavoitteen saavuttamiseksi. Käytävissä olevien selvitysten valossa on hyvin epävarmaa, että lakiehdotuksella olisi merkittäviä työllisyyden edistämisaikuksia. Tämän vuoksi ehdotettua säätelyä ei voida valtio-sääntöoikeudellisesti perustella kytkemällä se perustuslain 18 §:n 2 momentissa julkiselle vallalle asetettuun velvollisuuteen edistää työllisyyttä. (PeVL 47/2018, s.4)

Syrjivän syyn kielto

Esityksen 2 §:n 1 mom. mukaan irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrjivät syyt. Perustelujen mukaan säännös olisi informatiivinen ja se saisi sisältönsä tasa-arvolaista (609/1986) ja yhdenvertaisuuslaista (1325/2014).

Perustuslain 6 §:n 1 momentin mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Säännös ilmaisee paitsi perinteisen vaatimuksen oikeudellisesta yhdenvertaisuudesta myös ajatuksen tosiasiallisesta tasa-arvosta. Siihen sisältyy mielivallan kielto ja vaatimus samanlaisesta kohtelusta samanlaisissa tapauksissa (HE 309/1993 vp, s. 42).

Esityksessä ei kuitenkaan ole tehty varsinaista yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia, vaikka juuri muutenkin heikossa asemassa olevat yleensä ovat sitä myös työmarkkinoilla, eivätkä he välttämättä tiedä oikeuksistaan tai tunne oikeusturvakeinoja riittävän hyvin. Perustelujen mukaan työsuhteen päättämistä koskevien edellytysten täsmentäminen edistäisi perusoikeuksien toteutumista. Oikeusministeriö kiinnittää huomiota siihen, että esityksen perusteella on vaikea arvioida ehdotettujen säännösten vaikutuksia yhdenvertaisuuden käytännön toteutumisen näkökulmasta.

Irtisanomisperusteiden täsmentäminen

Lakiehdotuksen 2 §:n 1 momentissa säädettäisiin nykyistä täsmällisemmin irtisanomisperusteista, kun sitä koskevaan säännökseen sisältyisi osin voimassa olevaa oikeustilaa kodifioivasti perusteen arvioinnissa huomioitavia seikkoja (kokonaisarviointi). Lisäksi ehdotetussa säännöksessä

kuvattaisiin nykyistä selkeämmin, millaiset työntekijän menettelyt voisivat johtaa irtisanomiseen.

PL 18 §:n 3 mom. mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Pykälän kannalta valtiosääntöisesti merkitystä on sillä, säädetäänkö muutoksen jälkeen irtisanomisperusteista edelleen täsmällisesti ja tarkka-rajaisesti ja säädetäänkö muutoksen jälkeenkin laissa edelleen relevantti kynnys irtisanomiselle (lakiin perustuva syy).

Perustuslakivaliokunta on aiemmin työsopimuslain muuttamisen yhteydessä (PeVL 47/2018 vp) todennut seuraavaa: Työsopimuslaki on säädetty perustuslakivaliokunnan myötävaikutuksella. Perustuslakivaliokunta kiinnitti huomiota siihen, että työsopimuslakiehdotuksessa oli kattavasti säännelty työstä erottamisen perusteet. Säännöksiin työsopimuksen irtisanomisperusteista, purkamisperusteista ja lomauttamisen perusteista sisältyi valiokunnan mukaan joustavia ilmaisuja. Olennaista kuitenkin oli, että niiden katsottiin täsmentyvän tarpeeksi esimerkiksi siihenastisten tulkintojen perusteella (PeVL 41/2000 vp, s. 7).

Perustelujen mukaan säännöksessä mainituissa irtisanomisperusteissa kodifioitaisiin nykyistä oikeuskäytäntöä. Oikeusministeriö pitää lisäystä asianmukaisena ja oikeustilaa selkeyttävänä.

Arvio perustuslainmukaisuudesta

Koska perustuslakivaliokunnan on määrä arvioida hallituksen esitystä, oikeusministeriö ei arvioi perustuslakiin liittyviä kysymyksiä tässä lausunnossa tarkemmin.