

18.11.2025

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

Kuulemistilaisuutenne 19.11.2025**HE 158/2025 vp Hallituksen esitys eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi**

Teollisuusliitto ry kiittää mahdollisuudesta tulla kuulluksi ja esittää kirjallinen asiantuntijalausuntonsa koskien hallituksen esitystä eduskunnalle (HE 158/2025 vp) työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi.

Yleiset huomiot

Teollisuusliitto ry vastustaa esityksen mukaista työntekijän työsuhdeturvan heikentämistä. Työntekijöiden työsuhdeturvaa on jo merkittävästi heikennetty kuluvalle hallituskaudella. Yhteistoimintalain soveltamisalarajaa on nostettu ja muutosneuvottelujen vähimmäisajat on puolitettu. Lisäksi valmistellaan lainsäädäntöä koskien lomautusilmoitusajan puolittamista, takaisinottovelvoitteen rajaamista koskemaan vain vähintään 50 työntekijää työllistäviä yrityksiä sekä perusteettomien määräaikaisten työsopimusten käyttömahdollisuuksien laajentamista. Henkilöperusteisen irtisanomissuojan heikentäminen olisi merkittävä osa tätä työsuhde- ja muutosturvaa murentavien lakimuutosten kokonaisuutta. Samanlaisesti työsuhdeturvan heikennysten kanssa on heikennetty merkittävästi myös työntekijän työttömyysturvaa. Näiden muutosten myötä työelämän ja toimeentulon epävarmuus lisääntyvät työntekijöiden näkökulmasta kohtuuttomalla tavalla.

Esitettävällä lainsäädännöllä työsuhdeturvaa ollaan heikentämässä huomattavasti hallitusohjelmaan kirjattua laajemmin. Hallitusohjelmakirjauksen mukaan hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Lakimuutosta ei ole myöskään rajattu koskemaan vain pk-yrityksiä, vaan se koskisi lähtökohtaisesti kaikkia työnantajia, jotka soveltavat lakisääteistä irtisanomissuojaa.

Hallitusohjelman mukaan henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä muutetaan siten, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy. Nyt ei kuitenkaan olla esittämässä ainoastaan irtisanomisperustetta koskevan painavuuden vaatimuksen poistamista, vaan sen ohella myös uudelleensijoittamisvelvollisuuden merkittävää rajaamista. Esityksen mukaan työntekijän uudelleensijoittamisvelvollisuus koskisi jatkossa ainoastaan niitä tilanteita, joissa työntekijän työnteoedellytykset ovat muuttuneet siten, ettei hän enää kykene selviytymään työtehtävistään. Tämä olisi merkittävä poikkeus työsuhteessa noudatettavasta lojaliteettivelvoitteesta, jonka mukaan työnantajan on otettava työsuhteessa huomioon myös työntekijän edut ja pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta. Tämän lisäksi nykyinen irtisanomisperusteen täyttymiseen liittyvä kokonaisarviointi esitetään korvattavaksi kokonaisharkinnalla, jossa työnantajan ja työntekijän olosuhteiden

Teollisuusliitto ry • Industrifacket rf

Postiosoite
PL 107
00531 HELSINKI
posti@teollisuusliitto.fi

Käyntiosoite
Hakaniemenranta 1
Y-tunnus 0201717-2

Puhelinvaihe
020 77 4001
www.teollisuusliitto.fi

Palvelunumerot
Työsuhdeneuvonta
Työympäristö- ja sosiaaliturva-asiat
Jäsenpalvelu

020 690 447
020 690 449
020 690 446

18.11.2025

kokonaisvaltainen huomiointi ei enää ole arvioinnin ydin, vaan ainoastaan yksi mahdollinen osatekijä muiden joukossa.

Esitettävän muutoksen ei odoteta juurikaan tukevan työllisyyttä. Esityksen työllisyysvaikutuksia ei hallituksen esityksen mukaan voida luotettavasti arvioida. Irtisanomissuojan heikentämisen todetaan kasvattavan sekä rekrytointi- että irtisanomisastetta, jolloin nettovaiikutuksen työllisyyteen todetaan olevan epäselvä. Esityksen työllisyysvaikutusten arvioidaan olevan maltillisen pieniä. (HE 158/2025 s. 34).

Myös muutoksen tuottavuusvaikutukset arvioidaan epävarmoiksi ja korkeintaan maltillisiksi (HE 158/2025, s. 29–32). Näissäkään arvioissa ei ole näkemyksemme mukaan riittävällä tavalla huomioitu niitä negatiivisia vaikutuksia, joita työelämään liittyvän epävarmuuden lisääntymisellä voi tuottavuuteen olla. On kaiken kaikkiaan valitettavaa, että lainsäädäntöä valmisteltaessa ei ole selvitetty ja arvioitu muita, irtisanomissuojan heikentämistä tehokkaampia keinoja edistää työllisyyttä ja tuottavuutta.

Edellä kuvatun lisäksi sääntelyn keskeiset ongelmat liittyvät sen epätasällisyyteen ja tulkinnanvaraisuuteen. Työsuhdeturva on kiinteä osa Suomen oikeusjärjestystä ja turvattu myös perusoikeutena: ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä (PL 18.3). Perusoikeuksia rajoittavan sääntelyn on täytettävä täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimukset. Irtisanomissuojaa koskeva sääntely on toki tähänkin asti ollut sanamuodoltaan tulkinnanvaraista. Perustuslakivaliokunta on kuitenkin arvioinut nykyistä sääntelyä työsopimuslain säätämisen yhteydessä ja tuolloin katsonut, että joustavien ilmaisujen käyttöä on voitu perustella yksinomaan siitä syystä, että niiden on katsottu täsmentyvän tarpeeksi esimerkiksi siihenastisten tulkintojen – toisin sanoen oikeuskäytännön – perusteella (PeVL 41/2000 vp, s. 7). Näkemys oli ymmärrettävä sitä taustaa vasten, että sääntelyn tulkinnasta oli jo tuolloin oikeuskäytäntöä kymmenien vuosien ajalta.

Esitettävän yuden sääntelyn joustavia ilmaisuja ei voida enää kestävästi perustella aiemalla tulkintakäytännöllä. Uuden sääntelyn mukaista irtisanomiskynnystä ei ole kytketty tähän tulkintakäytäntöön, vaan sitä pyritään päinvastoin uudella sääntelyllä muuttamaan. Irtisanomisperusteista on säädetävä laissa selvästi, eikä niiden sisältöä voida jättää hallituksen esityksestä ilmenevien yleisluontoisten, sisällöltään ristiriitaisten ja tulkinnanvaraisten perustelujen, saati vasta tulevaisuudessa muodostuvan oikeuskäytännön varaan. Myös oikeuskanslerinvirasto on tuonut tämän ilmeisen epäkohdan esille ennakkotarkastuksessaan.

Esitettävän sääntelyn epätasällisyys ja tulkinnanvaraisuus on paitsi ongelmallista perusoikeusnäkökulmasta myös omiaan lisäämään irtisanomistilanteisiin liittyvää oikeudellista epävarmuutta, tulkintaongelmia ja riitaisuuksia. Useissa työehtosopimuksissa on sovittu henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista nykyistä lainsäädäntöä vastaavasti. Esitettävän sääntelyn myötä työmarkkinat eriytyisivät siten henkilöperusteisen irtisanomissuojan osalta väistämättä useaan eri suuntaan. Tämä johtaisi myös oikeuskäytännön eriytymiseen siten, että työehtosopimusperusteinen irtisanomissuoja rakentuisi lähtökohtaisesti nykyisen sääntelyn ja sen pohjalta vuosikymmenien ajan kertyneen laajan oikeuskäytännön pohjalta, kun taas esitettävän sääntelyn mukaisen heikomman irtisanomissuojan sisältö ja ero suhteessa aiempaan alkaisi määrittyä vasta vähitellen, tulevan oikeuskäytännön myötä.

Lakisääteisen ja työehtosopimukseen perustuvan henkilöperusteisen irtisanomissuojan eriytyminen toisistaan on jo itsessään omiaan aiheuttamaan väärinkäsityksiä ja tulkintaongelmia. Niitä aiheuttaisi myös uusi tulkinnanvarainen ja perusteluiltaan epäselvä lainsäädäntö.

18.11.2025

Uuden lainsäädännön mukainen irtisanomissuojan taso tullaan käytännössä määrittelemään vasta oikeuskäytännössä ja vielä erikseen lukuisten erilaisten syiden osalta (työtehtävien laiminlyönti, työnantajan ohjeiden ja määräyksien noudattamatta jättäminen, poisolot, epäasiallinen käytös, työturvallisuuden vaarantaminen, erilaiset päihteiden käyttöön liittyvät tilanteet, alisuoriutuminen jne.). Lakimuutoksesta seuraava epäselvä oikeustila olisi huomattava ongelma myös lakia soveltaville työnantajille ja erityisesti juuri niille pk-yrityksille, joiden toimintaedellytyksiä sääntelyllä pyritään parantamaan.

Uutta sääntelyä koskevan oikeuskäytännön rakentuminen tulee olemaan hidasta ja kallista. Työsuhteen päättämistilanteisiin liittyvien riitaisuuksien lisääntyminen tulee väistämättä kuormittamaan työsuojeluviranomaista ja tuomioistuimia. Tämä on tunnistettu myös hallituksen esityksessä (HE 158/2025, s. 42). Ennakkoratkaisujen saaminen edellyttää lähtökohtaisesti kaikkien oikeusasteiden läpikäymistä ja tuomioistuinten pitkät käsittelyajat huomioiden oikeustila sen suhteen, mihin esitetty aiempaa alhaisempi irtisanomiskynnyksen erityyppisissä tilanteissa asettuu, tulee säilymään vielä pitkään epäselvänä.

Oikeustilan selventäminen tulee edellyttämään myös työsuhteen osapuolilta merkittävän kuluriskin kantamista. Oikeudenkäyntikulut työsuhteen päättämisriidoissa nousevat yleensä jo pelkästään kärjäoikeusvaiheessa kymmeniin tuhansiin euroihin osapuolta kohden. Oikeudenkäyntien pitkittyessä oikeudenkäyntikulut kasvavat ja ne jäävät lähtökohtaisesti hävinneen osapuolen kannettaviksi. Pitkittyneet oikeudenkäynnit tulevat kalliiksi myös työnantajille, jotka voivat jutun voittaessaankin joutua asian oikeudellisen epäselvyyden huomioiden vastaamaan itse omista oikeudenkäyntikuluistaan (OK 21:8 a §). Kuluriskit ovat merkittäviä etenkin pk-yritysten näkökulmasta.

Irtisanomisen helpottaminen tulee odotettavasti lisäämään myös irtisanomis- ja näin ollen työttömyyttä ja siitä aiheutuvia välillisiä ja välittömiä kustannuksia, kuten työttömyysturvamenoja. Vaikka työttömyys ei muutoksen myötä lisääntyisi, työttömyysturvamenot tulevat väistämättä kasvamaan vähintäänkin esitettävän lainsäädännön tulkinnanvaraisuuden ja sen tulkintaa ohjaavan oikeuskäytännön puuttumisen vuoksi. Työttömyysturva-asiaa ratkaistaessa joudutaan selvittämään, onko työnhakija aiheuttanut työsuhteen päättymisen moitittavana pidettävällä menettelyllään ja tuleeko hänelle sen seurauksena asettaa korvaukseton määräaika eli karenssi työttömyysturvassa. Oikeustilan epäselvyys on omiaan hankaloittamaan ja hidastamaan myös tätä päätöksentekoa ja johtamaan virheellisiin ratkaisuihin ja epäyhtenäiseen ratkaisukäytäntöön. Myös päätöksiä koskevien valitusprosessien määrän voidaan perustellusti odottaa kasvavan.

Myönteistä on, että säännökseen esitetään sisällytettäväksi nimenomainen kirjaus siitä, että irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrjivät syyt. On kuitenkin selvää, että irtisanomiskynnyksen madaltuminen voi tästä huolimatta lisätä myös syrjintäriskiä, kun tosiasiaa syrjivä työsuhteen päättäminen voidaan aiempaa helpommin naamioida asialliseksi syyksi. Tämän tyyppiset tapaukset ovat jo varsin yleisiä kollektiivisin perustein suoritettavien irtisanomisten yhteydessä, mutta syrjivät perusteet voivat individuaaliperusteisen irtisanomisen helpottuessa olla aiempaa useammin tosiasiallisena vaikuttimena myös näissä irtisanomistilanteissa. Tämä lisää riskiä esimerkiksi raskaus- ja perhevapaasyrjintään sekä muiden haavoittuvien ryhmien syrjintään.

Työntekijän näkökulmasta keskeisin pidäke laittomalle irtisanomiselle on siitä työnantajalle seuraava korvausvelvollisuus. Työsuhteen perusteettomasta päättämisestä tuomittavien korvausten taso on kuitenkin oikeuskäytännössä asettunut varsin matalalle tasolle, eikä sen voida katsoa toimivan riittävänä ja tehokkaana pelotteena laittomille irtisanomisille.

18.11.2025

Korvausasteikko on työsopimuslain mukaan lähtökohtaisesti 3–24 kuukauden palkka, mutta käytännössä korvaukset asettuvat pääsääntöisesti parhaimmillaankin asteikon keskivaiheille. Esimerkiksi varsin tyypillinen korvaus, kuuden kuukauden palkka, tarkoittaa 2.950 euron kuukausiansiolla (teknologiateollisuuden työntekijän säännöllisen työajan ansion keskiarvo) 17 700 euron korvausta, joka vielä yhteensovitetään työntekijälle ko. ajalta maksetun työttömyyspäivärahan kanssa ja josta vähennetään ennakonpidätys.

Korvauksen tulisi olla nykyistä tuntuvampi tai vähintäänkin korvausasteikon nykyistä laajemmin käytössä, jotta työsuhteen päättämiskorvauksella olisi laittomia irtisanomisia estävä vaikutus. Nykyisellään korvaustaso on käytännössä niin alhainen, että työntekijällä ei useinkaan ole oikeudenkäyntiin liittyvät kymmenien tuhansien eurojen kuluriskit huomioon ottaen tosiasiallista mahdollisuutta tai ainakaan riittävää intressiä riitauttaa edes ilmeisen laiton irtisanomistaan, ellei hän ole liiton jäsenenä oikeutettu ammattiliiton myöntämään kattavaan oikeusapuun. Kokonaisuus muodostuu työntekijän tosiasiallisen oikeusturvan näkökulmasta kestävämmäksi.

Asiallisen syyn vaatimus ja sen täsmentäminen (TSL 7:2.1)

Esitykseen sisältyvä keskeisin muutos on, että irtisanomisperusteelta ei enää jatkossa edellytettäisi painavuutta, vaan irtisanomisperusteeksi riittäisi asiallinen syy. Säännöksestä on poistettu myös olennaisuuden ja vakavuuden vaatimukset eli nykyiseen sääntelyyn sisältyvä vaatimus siitä, että kyseessä tulisi olla työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti.

Säännöksen perustelujen mukaan myös asiallisuuden vaatimus edellyttäisi kuitenkin irtisanomisen taustalla olevien syiden vakavuusarviointia (HE 158/2025 s. 59). Lain soveltamisen kannalta on hyvin ongelmallista, että tämä keskeinen vaatimus ei ilmene säännöksen sanamuodosta. Nyt esitettävässä sanamuodossaan säännöstä on mahdollista tulkita siten, että jonkin etäisemminkin työsuhteeseen liittyvän velvoitteen vähäisempikin rikkominen voisi muodostaa asiallisen syyn irtisanoa työsopimus. Lain sanamuodon ja sen perustelujen välillä vallitsee siis tältä osin ilmeinen ristiriita, joka tulisi korjata. Lainsäätäjän tarkoitus vastaamattomien virhetulkintojen estämiseksi myös säännöksen sanamuotoa tulisi täsmentää siten, että siitä ilmenisi irtisanomisperusteen täyttymisen edellyttävän paitsi laadullisesti asiallisia myös vakavuudeltaan riittäviä syitä. Kuten esityksen perusteluissa todetaan, merkitykseltään vähäisten puutteiden tai virheiden työntekijän toiminnassa ei ole tarkoitettu muodostavan asiallista syytä irtisanomiselle (HE 158/2025 s. 59).

Säännöstekstiin sisältyvä kirjaus siitä, että irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrjivät syyt, on sinänsä kannatettava. Ilman edellä mainittua tarkennusta rikkomuksen tai laiminlyönnin asteen arvioinnista myös tämä syrjinnän kieltoa koskeva kirjaus voi kuitenkin johtaa ongelmallisiin tulkintoihin ja väärinkäsityksiin yksittäisissä irtisanomistilanteissa. Pahimmassa tapauksessa lain sanamuoto on nyt esitettävässä muodossaan mahdollista ymmärtää siten, että kunhan irtisanomisperuste ei ole syrjivä, se voidaan katsoa asialliseksi.

Irtisanomisperusteen täyttymiseen liittyvä kokonaisharkinta (TSL 7:2.2)

Nykyisen säännöksen mukaan syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Kokonaisarviointi on tullut kyseeseen kaikissa tilanteissa, vaikka sen merkitys on toki korostunut rajatapauksissa.

18.11.2025

Kokonaisharkinnan osalta hallituksen esityksen perusteluissa todetaan, ettei uudella sääntelyllä ole tarkoitus muuttaa nykytilaa¹. Käytännössä muutoksia kuitenkin esitetään ja perustellaan tavalla, joka on omiaan muuttamaan säännöksen soveltamista aiemmasta tai ainakin aiheuttamaan huomattavia tulkintaepäselvyyksiä. Säännöksen perusteluissa on näin ollen ilmeinen sisällöllinen ristiriita.

Esitettävän säännöksen mukaan irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioitaisiin kokonaisharkinnalla, jossa olisi otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työnteoedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat, joista on säännöksessä esimerkinomainen luettelo. Työntekijän rikkomuksen tai laiminlyönnin vakavuutta olisi siis säännöksen sanamuodon mukaan arvioitava vain osana kokonaisharkintaa, vaikka perustelujen mukaan jo säännöksen ensimmäiseen momenttiin sisältyvä asiallisuuden vaatimus edellyttäisi täytyäkseen syitä, jotka ovat paitsi laadullisesti asiallisia myös vakavuudeltaan riittäviä. Tämän vaatimuksen tulisi edellä todetulla tavalla ilmetä selvästi myös säännöksen ensimmäisen momentin sanamuodosta.

Kokonaisharkintaa koskevan säännöksen perusteluissa todetaan, että jokaista säännöksessä mainittua seikkaa ei tulisi arvioida kaikissa tilanteissa ja että luettelossa mainittujen seikkojen huomiointi ja painoarvo riippuisivat käsillä olevan tilanteen vakavuudesta (HE 158/2025, s 62). Lain sanamuodon mukaan työntekijän menettelyn vakavuuden arviointi olisi kuitenkin nimenomaan osa kokonaisharkintaa, joten on epä johdonmukaista esittää, että menettelyn vakavuus vaikuttaisi esikysymyksenä siihen, tuleeko kokonaisharkintaa ylipäätään tehdä. Myös tämä epä johdonmukaisuus korostaa tarvetta kirjata vakavuuden vaatimus jo säännöksen ensimmäiseen momenttiin.

Se, että kokonaisharkinnan tekemistä ei välttämättä uuden sääntelyn myötä edellytettäisi kaikissa henkilöperusteisissa irtisanomistilanteissa tai ainakaan yhtä kattavasti, merkitsee olennaista muutosta suhteessa nykytilaan. Mahdollisuus ohittaa kokonaisharkinta tai huomioida siinä vain osa säännöksessä mainituista seikoista voi käytännössä johtaa siihen, että esimerkiksi työntekijän yksilölliset olosuhteet, irtisanomista edeltänyt pitkä moitteeton työsuhte ja muut inhimilliset tekijät eivät jatkossa vaikuttaisi nykyistä vastaavalla tavalla irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaessa, mikäli työntekijän yksittäinen työsuhteen päättämiseen johtanut menettely olisi riittävän vakava. Myös tämä merkitsisi merkittävää heikennystä työsuhteessa noudattavaan lojaliteettivelvoitteeseen ja siihen liittyvään velvollisuuteen pyrkiä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta.

Kokonaisharkinta erilaisine osatekijöineen on olennainen osa irtisanomisperustetta ja sen sisällöstä tulisi säätää selvästi laissa. Esitettävä säännös perusteluineen jättäisi tältä osin huomattavan paljon harkintavaltaa lain soveltajalle, mikä on erityisen ongelmallista etenkin perusoikeusnäkökulmasta. Sääntely on nyt esitettävine perusteluineen omiaan lisäämään tulkintaerimielisyyksiä. Epäselvät perustelut eivät myöskään edistä säännöksen johdonmukaista soveltamista eri tilanteissa.

Uudelleensijoitusvelvoite (TSL 7:2.3)

Nykyisen säännöksen mukaan työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvítettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Tätä ei kuitenkaan tarvitse noudattaa, jos irtisanomisen

¹ HE 158/2025 vp, s. 59 ja 61.

18.11.2025

perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida koh-
tuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Esitettävällä muutoksella uudelleensijoitusvelvoite rajattaisiin koskemaan ainoastaan tilan-
teita, joissa työntekijän edellytykset suoriutua työstä muuttuvat eli käytännössä lähinnä työ-
kyvyttömyystilanteita. Muutos heikentäisi työntekijän irtisanomissuojaa hallitusohjelmaan
kirjattua laajemmin. Kyseessä olisi merkittävä heikennys myös työsuhteessa noudatetta-
vaan lojaliteettivelvoitteeseen, jonka mukaan työnantajan on otettava työsuhteessa huomi-
oon myös työntekijän edut. Lojaliteettivelvollisuus tarkoittaa muun ohella sitä, että työnan-
tajan on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta. Velvoitetta ilmentävät juuri työso-
pi-
muslain säännökset, joissa työnantajalle on säädetty velvollisuus selvittää, voitaisiinko
työntekijä, joka on vaarassa jäädä pysyvästi tai tilapäisesti vaille työtä, sijoittaa muuhun
työhön. (KKO 2016:13)

Keskeiset huomiot kootusti

Nykyisen irtisanomissuojasääntelyn tulkinta nojautuu vahvasti vuosikymmenien aikana
muodostuneeseen oikeuskäytäntöön. Esitettävällä sääntelyllä halutaan osin irtautua tästä
aiemmasta oikeuskäytännöstä, joten sääntelyn yleisluontoisuutta ei voida enää selittää pe-
rusoikeusnäkökulmasta kestävästi tällä aiemmalla oikeuskäytännöllä. Irtisanomisperus-
teista tulee säätää laissa, eikä niiden sisältöä voida jättää olennaisilta osin sisällöltään ris-
tiriitaisten ja tulkinnanvaraisten perustelujen ja vasta tulevaisuudessa muodostuvan oi-
keuskäytännön varaan.

Esitettävän TSL 7:2:n säännöksen ensimmäisen momentin sanamuotoa tulee täsmentää.
Säännöksen sanamuodosta tulisi käydä selvästi ilmi, että irtisanomisperusteen täyttyminen
edellyttää paitsi laadullisesti asiallisia myös vakavuudeltaan riittäviä syitä. Vakavuusarvi-
oinnin tulisi siis olla osa säännöksen ensimmäistä momenttia, eikä vain yksi kokonaishar-
kinnassa mahdollisesti huomioitava osatekijä.

Lisäksi kokonaisharkintaa koskevan säännöksen perusteluja tulisi täsmentää siten, että
kokonaisharkinnan tekemistä edellytettäisiin myös jatkossa kaikissa säännöksessä tarkoi-
tetuissa irtisanomistilanteissa. Kokonaisharkinnassa tulisi aina huomioida työnantajan ja
työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Kokonaisharkinta erilaisine osatekijöineen on
olennainen osa irtisanomisperusteen täyttymistä koskevaa harkintaa, joten siitä ja siinä
huomioitavista tekijöistä tulisi säätää selvästi laissa. Kokonaisharkinnan soveltumista, si-
sältöä ja laajuutta ei voida jättää yksittäisten lakia soveltavien työnantajien, viranomaisten
ja viime kädessä tuomioistuinten tapauskohtaisen harkinnan varaan.

On selvää, että esitettävä sääntely tulee merkittävästi lisäämään irtisanomistilanteisiin liit-
tyviä tulkintaerimielisyyksiä ja riitaisuuksia. Pk-yritysten näkökulmasta sääntely ei lisää irti-
sanomistilanteisiin liittyvää oikeusvarmuutta, vaan selvästi vähentää sitä.

Helsingissä 18. päivänä marraskuuta 2025

Teollisuusliitto ry

Lisätiedot

oikeudellisen yksikön päällikkö Anna Tapio
anna.tapio@teollisuusliitto.fi