

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Asia: Lausunto, HE 158/2025 vp

Sisältö

- 1 Johdanto
- 2 Esitetyt uudet säännökset
- 3 Kansainväliset sitoumukset
- 4 Perustuslain suoja
- 5 Kriittiset kommentit ja muutosehdotukset

1 Johdanto

Työsuhteen ehtojen kolme keskeisintä kysymystä ovat: palkkaus, työaika ja työsuhdeturva. Niiden työoikeudellinen sääntely voi tapahtua työehtosopimuksin, työnantajan ja työntekijän kesken sopimalla sekä lailla sääntelemällä. Sääntelyn keskeisenä tehtävänä on varmistaa, että työehdoista sovitaan reilulla tavalla, että ne ovat kohtuulliset molemmille osapuolille ja että ne suojaavat heikompaa osapuolta, työntekijää, asettamalla työehdoille vähimmäisstandardit.

Suomalaisen työelämän suuret muutokset alkoivat, kun maan hallitus ajoi läpi ns. Kiky-sopimuksen (2016) uhkaamalla sivuuttaa työmarkkinoilla tapahtuvan sopimisen lainsäädännön avulla. Sillä haettiin yritysten parempaa kilpailukykyä pidättäytymällä palkankorotuksista ja pidentämällä työaikaa ilman kompensatiota.

Esitetyn lainmuutoksen tavoitteena on alentaa irtisanomisen kynnystä työntekijän henkilöön liittyvissä irtisanomistilanteissa ja helpottaa työsopimuslain (55/2001) 7:2 §:n perusteella tapahtuvia henkilöön liittyviä irtisanomisia.¹ Esitys on jatkoa työehtojen muuttamisessa työnantajan eduksi.

Nykyinen irtisanomisperuste

Nykyinen laki edellyttää, että irtisanomisperusteen tulee olla asiallinen ja painava. Lisäksi laki säättää kielletyistä irtisanomisperusteista, varoituksenantovelvollisuudesta ja uudelleensijoittamisvelvollisuudesta.

Laissa käytetty ilmaisu ”asiallinen ja painava” on antanut mahdollisuuden *punnita erikseen* perusteen asiallisuutta ja sen painavuuden astetta. Molemmista on olemassa laaja tuomioistuinten tapauskäytäntö, jota on esitelty hallituksen esityksessä.

Perusteen *asiallisuuden lisäksi* on lisäksi vaadittu

- työsuhteeseen *olennaisesti* vaikuttavien velvoitteiden *vakavaa* rikkomista tai laiminlyöntiä, tai

¹ He, s.26

- työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten *olennaista* muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisen ehdot ovat Suomessa samansuuntaiset kuin naapurimaissamme Ruotsissa ja Norjassa ja jonkin verran tiukemmat kuin Euroopassa yleensä. Nykyinen sääntely täyttää irtisanomissuojaa koskevien kansainvälisten sopimusten asettamat vaatimukset.

Hallituksen esitys

Esitetyn lainmuutoksen mukaan 'työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä asiallisesta syystä.' (7:2 §) Muutos helpottaa työntekijän henkilöperusteista irtisanomista, kun irtisanomisen perusteelta ei enää edellytettäisi nykyisen lain mukaista painavuutta.

Hallituksen esitys korostaa, että irtisanomisperusteiden punninta tapahtuisi jatkossa uudenlaisen kokonaisharkinnan pohjalta. Siinä voitaisiin ottaa selvemmin huomioon myös työntekijän aiempi moitittava toiminta. Tarkoituksena on, että irtisanomisperuste voisi täytyä nykyiseen nähden astetta kevyemmin.²

Hallituksen esityksessä on väitetty, että asiallisen syyn vaatimus vastaisi Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksen 158 sekä Euroopan sosiaalisen peruskirjan (ESP) edellytyksiä, joiden mukaan työntekijä voidaan irtisanoa vain pätevistä syistä tai perusteesta.³ Väite on perusteeton, sillä ehdotetun säännöksen keskeisin kriteeri ei ole yhtenevä mainitun yleissopimuksen, ei myöskään Euroopan sosiaalisen peruskirjan (ESP) kanssa. Se poikkeaa myös Euroopan unionin perusoikeuskirjan (EUP) vastaavan säännöksen asettamista ehdoista.

Kriittiset kysymykset

Tällä esityksellä suomalainen työsuhdeturva heikkenee kahden naapurimaan korkean suojan tasolta alle eurooppalaisen yleisen tason. Kansainvälisten sidonnaisuuksien kannalta keskeistä on, missä määrin Suomi tämän jälkeen enää täyttää edellä mainittujen kansainvälisten sopimusten asettamat vaatimukset. Toisena keskeisenä kysymyksenä on, kuinka työsuhdeturvan esitetty heikennys asemoituu suhteessa perustuslain 15, 18 ja 22 pykäliin.

Lausunnossa sivutaan myös sitä, minkälaisen ohjeistuksen ehdotettu laki ja sen perustelut antavat tulevalle lainkäytölle, kuinka irtisanomisperusteiden asianmukaisuutta punnittaisiin ja mitä muita lainsäädännöllisiä toimia tarvittaisiin, jotta välttytään mielivallalta ja jotta maa täyttäisi kansainvälisten sitoumustensa asettamat velvoitteet.

2 Esitetyt uudet säännökset

Lausunto kohdistuu TSL 7:2 ja 2a pykäliin. Molemmilla on merkitystä arvioitaessa sitä, miten ehdotetut irtisanomisperusteet täyttävät Suomen solmimien kansainvälisten

² He, s. 60

³ He, s. 60

sopimusten vaatimukset ja missä määrin esitykset vaativat perustuslain perustuslain 15, 18 ja 22 pykälien mukaisen käsittelyjärjestyksen.

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Esitetyn TSL 7:2§:n 1 momentin ydinkysymys koskee irtisanomisperusteen muotoilua, jossa ”asiallinen ja painava” on korvattu ilmaisulla ”asiallinen” ja 2 momentissa asiallisuuden ja painavuuden punnintaa ”kokonaisharkintaan” perustuen.

Esitetty TSL 7:2 §

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä asiallisesta syystä. Irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrjivät syyt. 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 olemassaoloa arvioidaan 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.

Säännöksen 3 ja 4 momentit ovat pitkälle nykyisin mukaisia. 3 momentti edellyttää työntekijän *kuulemista* ennen irtisanomista. Jos kysymyksessä on työntekijän voimavarojen ehtyminen tai osaamisen puutteet, työnantajalla on edelleenkin velvollisuus selvittää mahdollisuus *siirtää työntekijä hänelle soveltuviin töihin*. 4 momentti sääntelee *varoituksen* antoa.

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

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

Kielletyt irtisanomisperusteet

ILO:n yleissopimusta 158 seuraten esitettyyn TSL 7:2a §:ään on otettu säännökset kielletyistä irtisanomisperusteista.

TSL 7:2 a §

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.

Luettelon taustana ovat ILO:n yleissopimuksen 158 5 ja 6 artiklat joskin valikoivasti esitettyinä. Eurooppalaisiin sopimuksiin tai niiden tapauskäytäntöön huomiota ei ole kiinnitetty. Tämä on johtanut muun muassa siihen, että mielipiteitä ja yhteiskunnallista orientaatiota lukuun ottamatta työntekijää erottelevat ja syrjinnän potentiaalisina lähteinä toimivat muut tekijät on jätetty pois kiellettyjen irtisanomisperusteiden listalta.

3 Kansainväliset sitoumukset

Työsuhdeturvaan liittyviä keskeisiä kansainvälisiä sidonnaisuuksia säännellään edellä mainittujen ILO:n yleissopimuksen, ESP 4,4 ja 24 artiklojen sekä EUP 30 artiklan avulla. Näitä sopimuksia valvovat elimet ovat arvioineet Suomen nykyisen lainsäädännön ja käytännön täyttävän sopimusvelvoitteensa irtisanomisperusteiden osalta. Sen sijaan laittomien irtisanomisten kompensointien ja sanktioinnin osalta työntekijän suojan on katsottu olevan riittämätöntä.⁴

ILO:n yleissopimus 158

ILO:n yleissopimuksen 158, 4 artiklan mukaan palvelussuhdetta ei saa päättää, ellei siihen ole työntekijän taitoon tai käytökseen taikka yrityksen, laitoksen tai toimipaikan toimintaedellytyksiin liittyvää pätevää perustetta.

Päteviä perusteita irtisanomiselle ovat yleisesti ottaen sellaiset työntekijästä johtuvat syyt, jolla on vaikutusta työntekijän työhön tai työympäristöön. Yleissopimuksen 5 artiklan mukaan päteviä perusteita eivät ole ammattiyhdistykseen kuuluminen, työntekijän edustajana toimiminen, oikeudenkäynti työnantajaa vastaan, rotu, ihonväri, sukupuoli, perhesuhteet, perheenhuoltovelvollisuudet, raskaus, uskonto, poliittinen mielipide, kansallinen tai yhteiskunnallinen alkuperä sekä poissaolo työstä äitiysloman aikana.

Yleissopimuksen 6 artiklan mukaan myöskään sairauden tai vamman aiheuttama tilapäinen poissaolo työstä ei ole pätevä peruste palvelussuhteen päättämiseksi. 7 artikla edellyttää, että työntekijälle on varattu tilaisuus puolustautua esitettyjä syytöksiä vastaan lukuun ottamatta tapauksia, joissa tällainen vaatimus olisi kohtuutonta.

⁴ Mikkola Matti, Hyvinvointivaltio väistyy – rapautuvatko TSS-oikeudet. Oikeuslehti 2025:1, s. 111–125.

Euroopan sosiaalinen peruskirja

Myöskään Euroopan sosiaalisen peruskirjan (ESP) 4,4 ja 24 artiklojen mukaan työsuhdetta ei voida päättää ilman pätevää syytä. Jos työsuhde on päätetty ilman pätevää syytä, työsuhde tulee palauttaa ja työnantaja on velvollinen korvaamaan vahingon. Suomi on ratifioinut molemmat artiklat.

ESP 24 artikla otettiin uudistettuun ESP:aan (1996) ILO:n yleissopimuksen 158 inspiroimana suojelemaan työntekijöitä perusteettomilta irtisanomisilta. Sen mukaan jokaisella työsopimuksen solmineella tai työsuhteessa tosiasiallisesti olevalla on oikeus työsuhdeturvaan.⁵ Kyseisen artiklan liitteen mukaan tästä voidaan kuitenkin poiketa, kun kysymyksessä on määräaikainen työsuhde, koeaika tai tilapäinen työ.

ESP 24 artiklan mukaan työntekijän vakavat työkyvystä johtuvat rajoitukset tai jatkuvat vahingolliset menettelyt voivat johtaa työsuhteen päättymiseen joko irtisanomisen jälkeen tai ilman sitä. ESP 28 artikla antaa erityistä suojaa luottamushenkilöille, ja ESP 29 artikla sääntelee joukkoyhtymien irtisanomisen ehdoista. Irtisanomisajoista on säännös ESP 4,4 artiklassa.

ESP 24 artikla

Varmistaakseen, että työntekijöiden oikeutta suojeluun työsuhteen päättämisen yhteydessä voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat tunnustamaan:

- a) kaikkien työntekijöiden oikeuden siihen, ettei heidän työsuhdettaan voida päättää ilman pätevää syytä, joka liittyy heidän työkykyynsä tai käytökseensä, tai joka perustuu yrityksen, laitoksen tai yksikön toimintaedellytyksiin, (*ILO 158, 4 art.*)
- b) niiden työntekijöiden, joiden työsuhde on päätetty ilman pätevää syytä, oikeuden riittävään korvaukseen tai muuhun asianmukaiseen hyvitykseen. (*ILO 158, 12 art.*)

Tätä tarkoitusta varten sopimuspuolet sitoutuvat varmistamaan, että työntekijällä, jonka mielestä hänen työsuhteensa on päätetty ilman pätevää syytä, on oikeus valittaa asiasta puolueettomalle elimelle. (*ILO 158, 7 ja 8 art.*)

Liite

1. Tässä artiklassa "työsuhteen päättäminen" tarkoittaa työsuhteen päättämistä työnantajan aloitteesta.
2. Tämän artiklan katsotaan koskevan kaikkia työntekijöitä, mutta sopimuspuoli voi jättää jonkin tai kaikki seuraavista työntekijäryhmistä sen soveltamisalan ulkopuolelle:
 - a) työntekijät, joilla on määräaikainen työsopimus tai työsuhde tai jotka on palkattu tiettyä työtehtävää varten,
 - b) työntekijät, jotka ovat koeajalla tai pätevyitysmässä, edellyttäen, että tämä koeaika tai pätevyitymisjakso määritetään etukäteen ja sen kesto on kohtuullinen,
 - c) työntekijät, jotka on palkattu tilapäisesti lyhyeksi ajaksi.
3. Tätä artiklaa sovellettaessa erityisesti seuraavien syiden ei katsota olevan päteviä syitä työsuhteen irtisanomiselle: (*ILO 158, 5 ja 6 art.*)
 - a) ammattijärjestön jäsenyys tai osallistuminen ammattijärjestön toimintaan työajan ulkopuolella tai työnantajan suostumuksella työaikana;

⁵ Conclusions 2003 – XVI-2, Statement of Interpretation on Article 24
http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012_163_10/Ob/EN

- b) ehdokkuus työntekijöiden edustajaksi, tai toimiminen tai aiempi toiminta työntekijöiden edustajana;
 - c) valituksen tekeminen tai osallistuminen työnantajan vastaan käytävään oikeudenkäyntiin, joka koskee väitettyä lain tai määräysten rikkomista, tai muutoksenhaku toimivaltaiseen hallintoviranomaiseen;
 - d) rotu, ihonväri, sukupuoli, siviilisääty, perheenhuoltovelvollisuudet, raskaus, uskonto, poliittinen mielipide, kansallinen alkuperä tai yhteiskunnallinen alkuperä;
 - e) äitiysloma tai vanhempainloma;
 - f) tilapäinen poissaolo työstä sairauden tai vamman vuoksi.
4. Vahingonkorvaus tai muu asianmukainen hyvitys työsuhteen irtisanomisesta ilman pätevää syytä määräytyy kansallisten lakien ja määräysten tai työ- ja virkaehtosopimusten mukaisesti tai muilla kansallisiin olosuhteisiin soveltuvilla tavoilla. (*ILO 158, 12 art.*)

ESP:n valvontaviranomainen, Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea (ESOK) on konkretisoinut säännöksen sisältöä monilla päätöksillään etenkin vuoden 2008 finanssikriisin jälkeen.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijöille irtisanomisesta kirjallisesti. Liitteen poikkeuksia on tulkittava suppeasti. Muiden työntekijäryhmien jättäminen ilman työsuhteturvaa ei ole sallittua.⁶ Mikäli laki jättää työntekijän ilman suojaa, työn tulee olla lyhytaikaista. Yli puoli vuotta jatkuvan työsuhteen lopettamista ilman työsuhteturvaa on pidetty kohtuuttomana.⁷ Valtiolla tulee olla takeet sen varmistamiseksi, että alusta- tai keikkatalouden työntekijöiden irtisanomissuojaa ei heikennetä pitämällä heitä itsenäisinä ammatinharjoittajina.⁸

24 artiklan 3 kohdassa luetellaan ILO:n yleissopimuksen 158, 5 ja 6 artiklojen mukaisesti syitä, joiden ei voida katsoa olevan päteviä perusteita irtisanomiselle. Syyt ovat paljolti samoja mutta jonkin verran tarkentuneita ja ajan vaatimusten mukaan muotoiltuja. Niitä ovat: ammattijärjestön jäsenyys, toimiminen työntekijöiden edustajana, osallistuminen työnantajaa vastaan käytävään oikeudenkäyntiin, rotu, ihonväri, sukupuoli, siviilisääty, perheenhuoltovelvollisuudet, raskaus, uskonto, poliittinen mielipide, kansallinen alkuperä tai yhteiskunnallinen alkuperä, äitiysloma tai vanhempainloma sekä tilapäinen poissaolo työstä sairauden tai vamman vuoksi.

Sairauden tai vamman osalta ESOK on kiinnittänyt huomiota siihen, onko työnantajalla velvollisuus tarjota muuta työtä, johon työntekijä kykenee. Työtapaturmien ja ammattitautien uhreille on annettava tarpeen mukaista lisäsuojaa.

Kansallisen lainsäädännön tai oikeuskäytännön tulee sisältää nimenomaiset suojatoimet irtisanoneen työnantajan kostotoimia vastaan. On tärkeää suojata työntekijöitä, jotka turvautuvat tuomioistuimiin tai muihin toimivaltaisiin viranomaisiin oikeuksiensa valvomiseksi. Jos nimenomaista lakisääteistä kostotoimien kieltoa ei ole, sopimusvaltioiden on kyettävä osoittamaan, miten kansallinen lainsäädäntö on ESP:n vaatimusten mukainen.

⁶ Conclusions 2012, Ireland <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2012/def/IRL/24/EN>

⁷ Conclusions 2003, Italy <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2003/def/ITA/24/EN>; Conclusions 2012, Cyprus <http://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2012/def/CYP/24/EN>

⁸ Conclusions 2020, Albania <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2020/def/ALB/24/EN>

ESOK on ottanut kantaa myös irtisanomiseen liittyviin muihin oikeuksiin. Ilman pätevää perustetta irtisanotun tai erotetun työsuhde tulee palauttaa ja hänelle tulee maksaa *kompenzaatio*, tai hänelle tulee antaa muu helpotus.⁹ Kompensaatio on asianmukainen, jos

- irtisanomispäivän ja muutoksenhakuelimen päätöksen välisenä aikana aiheutuneet taloudelliset tappiot korvataan¹⁰
- korvaus, joka on riittävän korkea työnantajan hillitsemiseksi ja työntekijän kärsimän vahingon korvaamiseksi¹¹
- korvaukselle tai taloudelliselle vahingolle ei ole ylärajaa
- vahinkojen korvaaminen tapahtuu kohtuullisessa ajassa.¹²

Komitea on myös vaatinut, että jokaisella, joka kokee, että hänen työsuhteensa on päätetty ilman pätevää perustetta tai muutoin lainvastaisesti, tulee olla oikeus valittaa siitä riippumattomaan lainkäyttöelimeen. Todistustaakan ei tule olla yksin valituksen tehneellä työntekijällä, vaan sen tulee olla asiamukaisella tavalla jaettu molemmille osapuolille.¹³

Suomen sosiaalioikeudellisen yhdistyksen tekemän järjestökantelun perusteella ESOK katsoi, että Suomen valtio on loukannut ESP 24 artiklassa säädettyjä työntekijöiden oikeuksia laittomiin irtisanomisiin liittyen, kun:¹⁴

- työntekijän työsuhdetta ei tarvinnut palauttaa.
- vahingonkorvaukselle oli asetettu 24 kuukauden palkan yläraja.¹⁵
- korvausten maksamiset viivästyivät.¹⁶

ESOK:n tähänastisen valvontakäytännön mukaan Suomi rikkoo yksittäisten työntekijöiden suojaksi ESP 2 ja 4 artikloissa säädettyjä työsuhteiden vähimmäisehtoja seuraavissa kysymyksissä:¹⁷

- samapalkkaisuus
- työntekijöiden lepoajat
- lepoajoista luopuminen
- ylitöistä johtuvien vapaa-aikojen pituudet

⁹ Conclusions 2012, Finland <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/FIN/24/EN>

¹⁰ Conclusions 2003, Bulgaria <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2003/def/BGR/24/EN>; Conclusions 2012, Slovak Republic <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/SVK/24/EN>

¹¹ Conclusions 2012, Turkey <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/TUR/24/EN>

¹² Conclusions 2012, Slovenia <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/SVN/24/EN>; Conclusions 2012, Finland <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/FIN/24/EN>

¹³ Conclusions 2008 – XIX-1, Statement of Interpretation on Article 24

http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2008.Ob_6/Ob/EN

¹⁴ *The Finnish Society of Social Rights v. Finland*. CC 106/2014 <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-106-2014-dadmissandmerits-en>

¹⁵ Katso myös: *Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO) v. France*, CC 160/2018 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-160-2018-dmerits-en>; *Confédération Générale du Travail (CGT) v. France*, CC 171/2018 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-171-2018-dmerits-en>; *Syndicat CFDT général des transports et de l'environnement de l'Aube v. France*, CC 181/2019 and *Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse v. France*, CC 182/2019 <https://rm.coe.int/cc-181-182-2019-dmerits-en/1680ac62b3>; *Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse v. France*, CC 175/2019 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=cc-175-2019-dmerits-en>

¹⁶ Country Fact Sheets on the European Social Charter, Finland and the European Social Charter, s. 6. <https://rm.coe.int/finland-april2024-en-2771-2824-8841-1/1680b0e5a6>

¹⁷ Mikkola Matti, Hyvinvointivaltio väistyy – rapautuvatko TSS-oikeudet. Oikeuslehti 2025:1, s. 121.

- työpaikkakiusaaminen
- laittomasti irtisanotun työsuhteen palauttaminen
- laittomasti irtisanotuille maksettavien vahingonkorvausten katot ja viiveet

Esityksessä on kysymys siitä, miten valtio nyt käsillä olevan esityksen osalta kunnioittaa sosiaalisen peruskirjan sitovia velvoitteita, ja onko valtio muilta osin edelleen valmis jatkamaan sopimusrikkomusten tiellä vai korjaamaan jo todetut työntekijöiden oikeuksien loukkaukset. TSL 7:2 §:n hyväksyminen esitetyn sisältöisenä tulee merkitsemään, että Suomen ESP:n oikeuksien loukkauksia koskeva lista entisestään pitenee ja että jälleen on otettu yksi askel lisää pois sääntöpohjaisesta kansainvälisestä järjestyksestä.

EU:n perusoikeuskirja

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 30 artiklan mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus suojaan perusteettomalta irtisanomiselta unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti. Hallituksen esityksessä on oikein todettu säännöksen merkitys Suomen lainsäädännön kannalta: ”Perusoikeuskirjalla on sama oikeudellinen arvo ja asema kuin unionin perussopimuksilla, eli sen määräykset sitovat kansallisia viranomaisia ja ne tulee ottaa huomioon viranomaistoiminnassa.”¹⁸

Säännöksen tarkempaa sisältöä ei ole käsitelty hallituksen esityksessä. Mainitsematta on jäänyt, että kyseisen säännöksen esityöt sitovat sen asiasisällön ESP 24 artiklan sisältöön.

EUP 30 artikla: Suoja perusteettoman irtisanomisen yhteydessä

Jokaisella työntekijällä on oikeus suojaan perusteettomalta irtisanomiselta unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti.

Selitys

Artikla pohjautuu tarkistetun sosiaalisen peruskirjan 24 artiklaan. Katso myös direktiivit 80/987/ETY työntekijöiden suojasta työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa ja 2001/23/EY työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta yrityksen luovuttamisen yhteydessä.

ILO:n ja Euroopan neuvoston ihmisoikeussäännösten ohella siten myös EU:n perusoikeuskirjan 30 artikla edellyttää, ettei työntekijää voida irtisanoa ilman pätevää syytä.

Näin ollen kaikilla edellä esitetyillä kansainvälisillä sopimuksilla on irtisanomisen ehtojen osalta yhtäläinen sisältö. ILO:n yleissopimuksen 158 4 artikla, ESP 24 artikla eikä EUP 30 artikla edellyttävät irtisanomisen perusteelta työntekijän työkykyyn, työn suorittamiseen tai käyttäytymiseen liittyvää vakavaa puuttetta ja häiriötä. Esitetyt TSL 7:2 §:n irtisanomisperusteet eivät niitä täytä.

4 Perustuslain suoja

Esitetyt muutokset ovat niin oleellisia työntekijöiden työsuhteturvan muutoksia, että niitä on syytä tarkastella myös perustuslain (PL) 15, 18 ja 22 pykälien kannalta. Tästä

¹⁸ He, s. 26-27

hallituksen esityksessäkin on lähdetty.¹⁹ PL 15 ja 18 pykälät liittyvät työsopimukseen ja työsuhteiden pysyvyyteen ja 22 § perusoikeuksien kansainvälisiin sidonnaisuuksiin.

Tarkemmin ottaen ensin mainittu 15,1 § turvaa *työntekijän perusteltua odotusta* työsuhteen pysyvyydestä. 18,2 ja 3 pykälät puolestaan määrittävät *työsuhteen pysyvyyden* sellaiseksi perustuslailliseksi oikeudeksi, jota valtion velvollisuus on suojella, ei rapauttaa. Viimeisenä mainittu 22 § kytkee suomalaiset perusoikeudet *kansainvälisiin sitoumuksiin*, tässä tapauksessa erityisesti ILO:n yleissopimusten, Euroopan ihmisoikeussopimuksen (EIS), Euroopan sosiaalisen peruskirjan (ESP) ja EU:n perusoikeuskirjan vastaaviin oikeuksiin.

Kahden ensimmäisen säännöksen osalta työsuhteen pysyvyyden perustuslaillinen suoja on kiistetty enemmän tai vähemmän spekulatiivisin perustein. Vaikka muutoksia on pidetty työnantajan kannalta oleellisina, työntekijän kannalta esitettyä heikennystä heikennystä ei ole pidetty niin oleellisena, että sillä kavennettaisiin heidän perusoikeuksiaan.

Kytkeä kansainvälisiin sidonnaisuuksiin puolestaan on jäänyt tai jätetty niin puutteelliseksi, ettei niiden pohjalta kansainvälisiä vähimmäisoikeuksia ole voitu kattavasti tunnistaa. Puuttumaan on jäänyt erityisesti eurooppalaisten valvontaelinten tapauskäytäntö ja kytkeä EU-oikeuteen. Niinpä on sitten päätelty, ettei ristiriitaa kansainvälisten sidonnaisuuksien kanssa ole vaan, että lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä. Esityksessä on kuitenkin pidetty suotavana, että asiasta pyydetään perustuslakivaliokunnan lausunto.²⁰

5 Kriittiset kommentit ja muutosehdotukset

Mikäli Suomi pyrkii kunnioittamaan asiaa koskevia ihmis- ja perusoikeuksia, esitykseen tulee tehdä useita muutoksia.

Irtisanomisperuste

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksen 158, 4 artikla sekä Euroopan sosiaalisen peruskirjan (ESP) 24 artikla ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan (EUP) 30 artikla edellyttävät kaikki, ettei työntekijän henkilöperusteiseen irtisanomiseen ryhdytä, ellei siihen ole pätevää syytä/perustetta. Hallituksen esityksessä oleva TSL 7:2 §:n asiallinen syy ei tätä vaatimusta täytä, vaikka esityksessä on niin väitetty.²¹

Jotta Suomi ei rikkoisi kansainvälisiä velvoitteitaan, säännöksen 1 momentin 1. lause tulisi muuttaa muotoon:

Työnantaja ei saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta ilman työntekijän henkilöön liittyvää pätevää syytä, joka liittyy hänen työkykynsä tai käytökseensä.

Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on edellyttänyt, että yli puoli vuotta kestävät määräaikaist työsuhteet rinnastetaan toistaiseksi voimassa oleviin.²² Jotta

¹⁹ He, s. 66

²⁰ He, s. 72_

²¹ He, s. 60

²² Conclusions 2003, Italy <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2003/def/ITA/24//EN>; Conclusions 2012, Cyprus <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/CYP/24//EN>

esitetty 7:2 §:n säännös täyttäisi Euroopan peruskirjan 24 artiklan vaatimuksen, 7:2 §:n 1 momentin 1. lauseen jälkeen tulisi lisätä lause:

Toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin rinnastuvat yli puoli vuotta jatkuvat muunlaiset työsuhteet.

ILO:n yleissopimuksen 158, 4 artikla, ESP:n 24 artikla ja niiden mukana myös EUP:n 30 artikla edellyttävät, että pätevä syy ilmentää painavaa työntekijän työkykyyn ja käytökseen liittyvää tekijää. Esitetty 7:2 §:n 1 momentin loppuosa, jossa kuvataan asiallisia syitä (Asiallisena syynä voidaan pitää ainakin: ...) ei sovi kuvaamaan pätevää syytä ja on siten ristiriidassa näiden kansainvälisten sitoumusten kanssa. Siksi se tulisi poistaa.

Poistetaan 7:2 §:n 1 momentin loppuosa: ”Asiallisena syynä voidaan pitää ainakin” sekä sen kohdat 1) ja 2).

Irtisanomisperusteen painavuuden punninta

Saman säännöksen 2 momentissa nostetaan esiin kokonaisharkinta sekä perusteen että sen painavuuden punninnassa. Esitystä voidaan pitää kansallisena lisäyksenä perusteen arviointia koskevaan prosessiin, joka ei selkeytä vaan pikemminkin hämärtää vaatimusta kaksivaiheisesta arvioinnista. Esitys ei sinällään ole kuitenkaan edellä mainittujen kansainvälisten sitoumusten vastainen.

Kielletyt irtisanomisperusteet

Esitetty TSL 7:2a § sisältää luettelon kielletyistä irtisanomisperusteista. Tältä osin hallituksen esityksessä viitataan ILO:n yleissopimukseen 158. Sen 5 artiklan mukaan päteviä perusteita irtisanomiseen eivät ole ammattiyhdistykseen kuuluminen, työntekijän edustajana toimiminen, oikeudenkäynti työnantajaa vastaan, rotu, ihonväri, sukupuoli, perhesuhteet, perhehuoltovelvollisuudet, raskaus, uskonto, poliittinen mielipide, kansallinen tai yhteiskunnallinen alkuperä sekä poissaolo työstä äitiysloman aikana. Lisäksi 6 artiklan mukaan sairauden tai vamman aiheuttama tilapäinen poissaolo työstä ei ole pätevä peruste palvelussuhteen päättämiseksi.

Vastaavista tekijöistä säädetään myös ESP 24 artiklassa, jonka liitteeseen edellä mainitut seikat on kirjattu säännöksen liitteen kohtiin d-f.

- d) rotu, ihonväri, sukupuoli, siviilisääty, perhehuoltovelvollisuudet, raskaus, uskonto, poliittinen mielipide, kansallinen alkuperä tai yhteiskunnallinen alkuperä;
- e) äitiysloma tai vanhempainloma;
- f) tilapäinen poissaolo työstä sairauden tai vamman vuoksi.

Niissä kielletyt perusteet on esitetty ILO-sopimusta kattavammin ja ajankohtaisemmin. Esimerkiksi perhehuoltovelvollisuuksien rinnalla säädetään myös äitiys- ja vanhempainlomasta kiellettyinä irtisanomisperusteina.

Esitetyssä 7:2a säännöksessä kielletyt perusteet on jaettu kahtia. Osa on mainittu korostuksin ”ainakin”. Loput sopimusten sisältämistä kielletyistä perusteista on jätetty pois. Johdonmukaista olisi ollut listata rinnakkain kaikki kielletyt perusteet, joihin

valtio on sitoutunut. Perusteiden jako kahtia näyttäytyy tarkoitushakuiselta ja ohjaa tulevaa lainkäyttöä kohti epävarmuutta.

Kiellettyinä irtisanomisperusteina ilman mainintaa ovat esityksessä jääneet: ammattiyhdistykseen kuuluminen, rotu, ihonväri, sukupuoli, perhesuhteet, perheenhuoltovelvollisuudet, raskaus, kansallinen tai yhteiskunnallinen alkuperä sekä poissaolo työstä äitiysloman aikana. Säännösehdotuksessa ei ole myöskään mainintaa ILO-sopimuksen ja ESP 24 artiklan sääntelemästä sairauden tai vamman aiheuttamasta tilapäisestä poissaolosta kiellettyinä irtisanomisperusteina.

Jotta luettelosta pois jätetyt tekijät huomioitaisiin yhtäläisesti muiden syrjinnän kieltävien tekijöiden kanssa ja jotta sopimusten velvoitteet tulisivat kaikilta osin huomioiduksi, ne tulisi lisätä ao. säännökseen.

ILO:n yleissopimuksen 158, 5 artiklan mukaiset kielletyt irtisanomisperusteet tulisi ottaa kattavasti esitettyyn TSL 7:2a §:n säännökseen. Luetteloon tulisi lisätä myös ESP 24 artiklan mukaisesti äitiys- ja vanhempainlomat kiellettyinä irtisanomisperusteina.

Yleissopimuksen 6 artiklan ja ESP 24 artiklan säännös, jonka mukaan sairauden tai vamman aiheuttama tilapäinen poissaolo työstä ei ole pätevä peruste palvelussuhteen päättämiseksi, tulisi lisätä 7:2a §:n toiseksi momentiksi.

Liitännäiset oikeudet

Nykyisen irtisanomissuojan heikentäminen lisää mielivallan ja laittomien irtisanomisten mahdollisuutta. Siksi on tärkeää, että Suomen lainsäädäntöä täydennettäisiin säännöksillä, joilla ehkäistään ihmisoikeusloukkauksiksi kansainvälisten valvontaelinten toimesta todettuja menettelyjä.

ESOK on edellyttänyt tapauskäytännössään, että ilman pätevää perustetta irtisanotun tai erotetun työsuhde tulee palauttaa ja hänelle tulee maksaa kompensatio, tai antaa muu helpotus.²³ Maksatuksen tulee tapahtua ilman viiveitä.

Komitean mukaan kompensatio on asianmukainen, jos

- irtisanomispäivän ja muutoksenhakuelimen päätöksen välisenä aikana aiheutuneet taloudelliset tappiot korvataan²⁴
- korvaus, joka on riittävän korkea työnantajan hillitsemiseksi ja työntekijän kärsimän vahingon korvaamiseksi²⁵
- korvaukselle tai taloudelliselle vahingolle ei ole ylärajaa
- vahinkojen korvaaminen tapahtuu kohtuullisessa ajassa.²⁶

Alennetun irtisanomiskynnyksen tuottamaa epävarmuutta vähentämään eduskunnan tulisi:

1) lisätä lakiin säännös työsuhteen palauttamisesta, kun työntekijä on laittomasti irtisanottu

²³ Conclusions 2012, Finland <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/FIN/24/EN>

²⁴ Conclusions 2003, Bulgaria <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2003/def/BGR/24/EN>; Conclusions 2012, Slovak Republic <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/SVK/24/EN>

²⁵ Conclusions 2012, Turkey <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/TUR/24/EN>

²⁶ Conclusions 2012, Slovenia <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/SVN/24/EN>; Conclusions 2012, Finland <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/FIN/24/EN>

- 2) poistaa TSL 12:2 §:stä vahingonkorvausten 24 kk:n katto (... ja enintään 24 kuukauden ...)**
3) lisätä lakiin, että laittomasta irtisanomisesta johtuva kompensatio tulee suorittaa ilman viivytystä.

Suhde perustuslain 15, 18 ja 22 pykäliin

Hallituksen esityksessä on lähdetty siitä, että työntekijöiden irtisanomissuojan heikennykset eivät ole perustuslain vastaisia.

Esityksessä on jätetty huomioon ottamatta, että kysymys on 1) työsopimuksen solmineen työntekijän PL 15,1 §:n mukaisesta perustellusta odotuksesta voida luottaa työsuhteensa pysyvyyteen sovitulla tavalla ja 2) PL 18 §:n 2 ja 3 momenttien mukaisesta työntekijöiden perusoikeuksien oleellisesta loukkauksesta. Esityksessä ei ole myöskään käsitelty Suomen kansainvälisiä sitoumuksia kattavasti. Tiedon puutteesta johtuen 3) kansainvälisiin ihmisoikeuksiin ja EU:n perusoikeuksiin kohdistuvia loukkauksia ei ole tunnistettu eikä PL 22 §:ää koskevaa pohdintaa ole käyty tietoon perustuen.

Esityksellä ei olla heikentämässä työntekijöiden työsuhdeturvaa kansainvälisten sopimusten vaatimalle tasolle, jota etenkin läntisen Euroopan maat pyrkivät noudattamaan, vaan vielä niitäkin matalammalle tasolle. Kysymys on heikon irtisanomissuojan turvaavan säännösten hyväksymisestä, joka jo lähtökohtaisesti loukkaa eurooppalaisia ihmis- ja perusoikeuksia. Tästä johtuen lakinmuutosta ei voida käsitellä PL 22 § sivuttaen.

Asian käsittely vaatii perustuslakivaliokunnan käsittelyn.