

Asia: Lausunto, HE 158/2025 vp/Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 21.11.2025

Eduskunnan Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa on käsiteltävänä hallituksen esitys eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi. Valiokunta on kutsunut allekirjoittaneen kuultavaksi esityksen johdosta. Perehdyttyäni hallituksen esitykseen esitän lausuntonani seuraavaa.

1. Aluksi

Hallituksen esityksessä on kysymys työntekijän henkilöön liittyvän työsuhteen irtisanomisperusteen muuttamisesta siten, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta. Muutokset tehtäisiin sekä työsopimuslakiin että merityösopimuslakiin. Seuraavassa käsittelen yksinomaan työsopimuslakia, mutta huomautukseni soveltuvat myös merityösopimuslain vastaaviin säännöksiin.

Esitetyn lainsäädäntöhankkeen taustalla on erityisesti pienten ja keski suurten yritysten piirissä vallitseva käsitys, jonka mukaan voimassa oleva lainsäädäntö kohtuuttomasti vaikeuttaa rikkomuksiin tai laiminlyönteihin syyllistyneiden työntekijöiden irtisanomista. Oma käsitykseni on, että ongelmat eivät varsinaisesti liity irtisanomisen kynnykseen vaan enemmän siihen, ettei aina osata toimia lain edellyttämien menettelytapojen mukaisesti. Tässä lausunnossa keskityn kuitenkin arvioimaan hallituksen esitykseen sisältyviä lainmuutoksia erityisesti työsopimuslain systematiikan ja terminologian kannalta enkä lähde analysoimaan hallituksen esitykseen sisältyviä osin ristiriitaisia arvioita lainsäädäntömuutoksen vaikutuksista.

2. Mitä hallituksen esityksessä esitetään

2.1. Nykytilanne, toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen päättämisperusteet

- Koeaikana ei saa purkaa ”syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden *epäasiallisilla* perusteilla” (TSL 4:4)
- Irtisanoa saa vain *asiallisesta ja painavasta syystä* (sekä henkilöön liittyvä että taloudellinen ja tuotannollinen syy)
- Purkaa saa *erittäin painavasta syystä*

2.2. Hallitus esittää:

- Koeaikana ei saa purkaa ”syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden *epäasiallisilla* perusteilla” (TSL 4:4)
- Irtisanoa saa vain *asiallisesta* työntekijän henkilöön liittyvästä syystä (TSL 7:2:1)
- Taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä saa irtisanoa vain *asiallisesta ja painavasta* syystä (TSL 7:3)
- Purkaa saa *erittäin painavasta* syystä (TSL 8:1)

Hallitus haluaa alentaa irtisanomiskynnystä. Irtisanomisedellytyksiä arvioidaan kuitenkin edelleen nykyisen kaltaisessa kokonaisarviossa. Irtisanomiskynnyksen alenemispyrkimys ilmenee paitsi siitä, että poistetaan sana ”painava” irtisanomissyyn edellytyksenä myös siitä, että hieman uuden lakitekniikan rakenteen puitteissa poistetaan nykyinen laissa määritelty irtisanomiskynnyksen määrittely ”Työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti” ja korvataan se toteamuksella, että kokonaisarviointissa on keskeistä rikkomuksen tai laiminlyönnin vakavuus (Uusi ehdotettu TSL 7:2:2).

3. Käsite ”asiallinen syy” on ongelmallinen

Terminologisesti hallituksen esityksen sanavalinta on epäonnistunut ja se on omiaan herättämään epäselvyyttä ja tulkintaongelmia. Tähän on useita syitä.

Ensinnäkin nykyisin tulkinnassa henkilöön liittyvän irtisanomissyyn tulkinnassa on ollut ja on kaksi ulottuvuutta: Irtisanomisperusteen on oltava ensinnäkin asiallinen, toiseksi painava. Vaikka oikeuskäytännössä monesti ei kokonaisarviointissa erikseen ole pohdittu asiallisuutta ja painavuutta on – kuten hallituksen esityksestä myös ilmenee – kuitenkin runsaasti esimerkkitapauksia, jossa ensiksi erikseen pohditaan asiallisuutta (eli onko syy ylipäänsä sellainen, että se voi toimia irtisanomisperusteena) ja sen jälkeen erikseen painavuutta. Työntekijän ulkonäkö, mielipiteet, vapaa-ajan harrastukset ovat esimerkkejä perusteista, jotka yleensä eivät ole asiallisia. Jos syy on asiallinen, esimerkiksi työvelvoitteiden laiminlyönti, arvioidaan erikseen onko syy painava ja myönteisessä tapauksessa irtisanomisperuste on olemassa.

Toiseksi nykyisin tulkintakäytännössä käsite asiallinen syy ei sisällä minkäänlaista perusteen olennaisuus- tai vakavuusharkintaa (koska tämä harkinta tapahtuu käsitteen ”painava” alla). Nyt uuden lain mukaan termi ”asiallinen” saa uuden sisällön,

irtisanomissyyyn pitää lain uuden sanamuodon mukaan (TSL 7:2: *tarkasteltava olevan menettelyn...vakavuus*) olla sekä asianmukainen että vakava. Vakavuusharkinta tulee osaksi asiallisen perusteen harkintaa.

Tämä tarkoittaa, että lainsäätäjä nyt määrittelee asiallisen syyn käsitteen uudella tavalla. Se tarkoittaa myös, että aikaisempi oikeuskäytäntö, jossa pohditaan käsitteen "asiallinen" merkityssisältöä ainakin osaksi ei enää ole relevantti. Vanhempi oikeuskäytäntö kuitenkin toisaalta monelta osin esimerkiksi varoitusmenettelyn ja "työnantajan ja työntekijöiden olosuhteet kokonaisuudessaan"-ilmaisun osalta edelleen ohjaa uutta oikeuskäytäntöä. Tämä tosiasia on omiaan herättämään hämmennystä ja ongelmia erityisesti pienyrityksille, joille halutaan lisää selvyyttä.

Kolmanneksi kriteerit "asiallinen ja painava" eivät suinkaan kokonaan poistu lainsäädännöstämme. Taloudellisen ja tuotannollisen irtisanomisperusteen osalta vaaditaan edelleen että perusteen tulee olla "asiallinen ja painava". Näin ollen meillä käsite "asiallinen syy" tarkoittaisi hallituksen esityksen mukaan eri asioita työsuhteen 7:2 säännöksessä kuin 7:3 säännöksessä.

Lisäksi on huomattava, että yleissitovissa työehtosopimuksissa tulevat käsitteet "asiallinen ja painava" edelleen säilymään, jos työehtosopimuksen osapuolet näin sopivat kuten on jo tapahtunut ennakoivasti merkittävässä eri alojen työehtosopimuksissa.

4. Hallituksen esityksen tavoitteet

Hallitus haluaa määritellä uudelleen työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisen edellytykset. Hallituksen esityksen perusteella olen, siitä huolimatta vaikka esityksessä ei anneta mitään konkreettisia esimerkkejä, saanut sellaisen käsityksen, että keskeiset muutokset tarkoittaisivat, että

- rikkomusten tai laiminlyöntien vuoksi irtisanottavan työntekijän osalta ei enää tarvitse ennen irtisanomista pohtia tämän henkilön uudelleen sijoittamista (tältä osin muutos perustuu lain sanamuodon nimenomaiseen muutokseen);
- työsuhteen ulkopuolella tapahtunutta rikkomusta tai laiminlyöntiä, joka tavalla tai toisella vaikuttaa työsuhteeseen, voidaan entistä helpommin pitää riittävänä irtisanomisperusteena; ja
- useita vähäisinä pidettäviä laiminlyöntejä tai rikkomuksia, joihin sama työntekijä on syyllistynyt, riittäisi entistä helpommin irtisanomisperusteeksi (kunhan varoitusmenettelyä koskevat vaatimukset on täytetty).

Hallituksen esityksen tavoitteet voidaan toteuttaa myös selkeän terminologian avulla. Vaikuttaa siltä, että lainvalmistelijat ovat olleet liian sidottuja hallitusohjelman kirjaukseen, jonka mukaan asiallinen henkilöön liittyvä syy jatkossa olisi riittävä työntekijän irtisanomiseen. Hallitusohjelman kannanoton keskeinen sisältö liittyy

kuitenkin irtisanomiskynnyksen alentamiseen ei käytettävään terminologiaan. Sen vuoksi olisi syytä vielä eduskunnassa pyrkiä korjaamaan hallituksen esityksen puutteet tältä osin.

5. Vaihtoehtoinen terminologia

Jos halutaan hallituksen tavoin alentaa irtisanomiskynnystä, olisi luontevaa ottaa käyttöön henkilöstä johtuva uusi irtisanomisperusteen käsite. Luonteva käsite olisi ”pätevä syy” ottaen huomioon, että Suomi on sitoutunut sekä kansainvälisen työjärjestö ILO:n sopimukseen No 158 että Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan (ESP)

ILO-sopimus No 158, 4. artikla

Palvelussuhdetta ei saa päättää, ellei siihen ole **pätevää perustetta**, joka liittyy työntekijän taitoon tai käytökseen tai joka perustuu yrityksen, laitoksen tai toimipaikan toimintaedellytyksiin

ESP 24. artikla

Oikeus suojeluun työsuhteen päättämisen yhteydessä

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,*

Pätevä syy olisi sikälikin parempi käsite kuin asiallinen syy, että sen käyttöönotto poistaisi epäilykset siitä, että työsopimuslain irtisanomisperusteet eivät olisi linjassa mainittujen keskeisten kansainvälisten irtisanomissuojaa koskevien sopimusten kanssa. Tämä on tietenkin tärkeää, koska oikeus irtisanomissuojaan on sekä Suomessa että kansainvälisesti tunnustettu perusoikeus.¹

6. Lakitekniisiä selvennyksiä

Työsopimuslain irtisanomisperukäliä sovelletaan hyvin laajasti ja soveltajina toimivat myös yrittäjät ja yksityishenkilöt, jotka eivät ole tottuneita lukemaan lakitekstiä. Sen vuoksi uuden TSL 7:2:n selkeyteen tulisi kiinnittää erityistä huomiota.

¹ Ks. Perustuslain 18.3 §, Euroopan unionin perusoikeuskirja art. 30.

Mielestäni säännös voitaisiin selkeyttää kahdella tavalla.

Ensinnäkin esitetty TSL 7:2.1:n 1 kohta tulisi täsmentää siten, että säännöksen soveltamisen edellyttämä vakavuuskriteeri tulisi ilmetä jo 1. kohdasta esimerkiksi siten, että säännöksessä käytettäisiin ilmausta ”velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä”. Tämä vakavuusvaatimus ilmenee nyt vain hieman koukeroisesti muotoillun uuden TSL 7:2.2:n ensimmäisen virkkeen sanamuodosta ja hallituksen esityksen sivun 53 perusteluista. Asiallisesti esittämäni muutos vastaa täysin hallituksen esitystä.

Toiseksi mielestäni uusi TSL 7:2.2 kohta 2 (*työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta*) on tarpeeton. Sana muu viitanee tässä TSL 7:2.1:n sanamuotoon ja tarkoittanee muusta kuin työsopimuksesta tai laista johtuvia työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista. Säännöksen perusteluissa (s.62) viitataan siihen, että kokonaisharkinnassa olisi merkitystä myös työsuhteen osapuolten lojaliteettivelvollisuudella ja että työntekijän velvollisuutena on muun muassa työn suorittaminen huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti. Työntekijän on lisäksi lain mukaan toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Tätä taustaa vasten vaikuttaa siltä, että tarkasteltava kohta 2 ei tuo mitään lisää säännökseen verrattuna kohtaan TSL 7:2.1, koska lojaliteettivelvoitteen vastainen toiminta on jo sinänsä ”työsopimuksesta tai laista” johtuva työsuhteeseen vaikuttava velvoite.