

Asiantuntijalausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

OTT, VTK Seppo Koskinen

Työoikeuden emeritusprofessori

20.11.2025

Hallituksen esitys HE 158/2025 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi

Hallituksen esityksen (HE 158/2025 vp) mukaan työsopimuksen irtisanomiseen riittäisi asiallinen syy. Irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaisiin jatkossakin kokonaisharkinnalla.

”Tavoitteenamme on purkaa työllistämisen esteitä ja rohkaista rekrytoimaan. Muutos on tärkeä erityisesti pienille yrityksille, jotka pitävät irtisanomiseen liittyviä oikeudellisia riskejä merkittävänä esteenä työllistämiselle. Me haluamme poistaa yritysten työllistämisen esteitä, jotta yhä useampi ihminen pääsisi töihin”, työministeri Matias Marttinen sanoo.

Hallitus antoi esityksen eduskunnalle 23.10.2025. Esityksellä muutettaisiin työsopimuslain ja merityösopimuslain säännöksiä, jotka koskevat työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta. Muutokset perustuvat pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmaan. Lakimuutokset tulisivat voimaan vuoden 2026 alussa.

Uusi ehdotettu sääntely (TSL)

7 luku Työsopimuksen irtisanomisperusteet

2 § Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

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 jättämisestä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä;

2) työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaikojen sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoaikojen 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.

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.

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.

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.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun:

Muutama huomio lausuntokierroksen jälkeisistä muutoksista

Hallituksen esitys joiltakin keskeisiltä osin poikkeaa siitä esitysluonnoksesta, joka julkaistiin lausuntokierrokselle 21.2.2025. Keskeisin muutos on se, että 2 §:n 1 momentin luettelon ensimmäinen kohta on nyt kirjoitettu täysin toisin. Aikaisemmin kohta esitti esimerkkinä jatkuvaluonteisen puutteellisuuden työsuorituksessa, nyt kerrotaan monia sinänsä irtisanomisperusteeksi käyviä virheitä ja laiminlyöntejä, mutta niiden kohdalla ei esitetä mitään vaadittavasta irtisanomiskynnyksestä.

Vaikka hallituksen esityksen 1 momentissa tarkoitettu asiallisen syyn vaatimus edellyttää työntekijän menettelyltä tiettyä merkityksellisyttä, menettelyn vakavuus tulisi ottaa huomioon myös 2 momentin mukaisessa kokonaisarvioinnissa. Työntekijän menettelyn vakavuutta merkitsisi esityksen mukaan ”ainakin sellainen yksittäinen moitittava menettely tai moitittavien menettelyiden kokonaisuus, jota on selvästi pidettävä työntekijän velvollisuuksien vastaisena tai olennaisella tavalla hänen asemaansa nähden sopimattomana”. (HE yksityiskohtaiset perustelut) Tämä kokonaisarvioinnin kuvaus asettaa selkeän kynnyksen ainakin tämän kokonaisarvioinnin osan yhteydessä.

Työnantajapuolen lausunnoissa katsottiin, että esitysluonnoksen mukaisessa 2 §:n 1 momentissa tulisi säätää vain asiallisesta syystä sen sijaan, että säädettäisiin irtisanomisen olevan mahdollista sellaisesta asiallisesta syystä, jonka takia työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään. Ilmauksen ”painava” korvaamisen kohtuullisuusarvioinnilla katsottiin lausunnoissa vaarantavan painavan syyn vaatimuksen poistamisen merkityksen. Kohtuullisuusarviointia pidettiin tältä osin myös päällekkäisenä 2 momentin mukaisen kokonaisarvioinnin kanssa ja jättävän irtisanomisperusteen arviointiin liian paljon tulkinnanvaraisuutta. Lausuntojen mukaan kokonaisarvioinnissa olisi joka tapauksessa otettava huomioon työntekijän menettelyn tai työnteoedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat. Näitä seikkoja olisivat esimerkiksi työnantajan toimet työntekijän virheellisen tai puutteellisen toiminnan oikaisemiseksi sekä työnantajan muu asiaan liittyvä toiminta. Lausunnoissa katsottiin, että irtisanomisperusteen riittävyys tulisi arvioiduksi riittävästi kokonaisarvioinnin yhteydessä.

Jatkovalmistelussa kohtuullisuuden vaatimuksesta osana asiallisen syyn vaatimuksen arviointia luovuttiin. Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentin johdantokappaleen perusteluja kuitenkin täsmennettiin kuvaamalla, että jo asiallisen syyn vaatimus itsessään merkitsisi, ettei mikä tahansa laadullisesti irtisanomisperusteeksi kelpaava syy muodostaisi asiallista syytä, vaan irtisanomisen perusteena olevalta työntekijän menettelyltä tai työnteoedellytysten heikentymiseltä edellytettäisiin tietynasteista vakavuutta.

Jatkovalmistelussa säädösluonnoksesta päädyttiin myös poistamaan maininta alisuoriutumisesta erillisenä moitittavuutta ilmentävänä työntekijän menettelytapana. Työntekijän alisuoriutumisen merkitys irtisanomiseen oikeuttavana menettelynä kuitenkin säilyisi ja sitä arvioitaisiin jatkossa ehdotetun lain mukaisilla kriteereillä.

Hallituksen esityksen luonnokseen tehtiin jatkovalmistelussa muutoksia, jotka olennaisella tavalla hävittivät / hämärsivät esitykseen sisällytetyn irtisanomiskynnyksen. Irtisanomiskynnyksen korkeus on selkeällä tavalla havaittavissa irtisanomiskieltojen lisäksi vain seuraavasta kohdasta, jonka mukaan asiallisena syynä voidaan pitää: ”2) työntekijän henkilöön liittyvien työnteoedellytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.” Vaikka tämä irtisanomisen edellytys on selkeä siinä mielessä, että jos kyse on 2-kohdan tarkoittamasta tilanteesta, irtisanomiskynnyksen ylittyminen on notorista, silti todetaan vain, että asiallisena syynä ”voidaan pitää”, ei siis sanota, että ”pidetään”.

Kantani lyhyesti

Irtisanomiskynnyksen korkeus joudutaan hallituksen esityksen perusteella arvioimaan etupäässä kokonaisarvioinnin avulla, mikä sinänsä on aivan sallittua ja laillista. Esimerkiksi muissa pohjoismaissa on samantyyppinen yleinen lainsäädäntö, joka lisäksi Ruotsissa on todella yleisluonteinen (koskee sekä kollektiivisia että henkilökohtaisella perusteella tapahtuvia irtisanomisperusteita) ja sen sisältö ratkeaa viime kädessä yksinomaan tuomioistuinkäytännössä. Lähestymistapa on samantyyppinen myös kansainvälisissä sopimuksissa.

Koska meillä kokonaisarvioinnin lopputulos ratkeaa vain yksittäistapauksellisesti, on mahdotonta tietää, minkä suuruinen hallituksen tavoitteleva irtisanomiskynnyksen madaltuminen on. Tästä syystä on myös mahdotonta arvioida, täyttääkö esitys kansainvälisten sopimusten edellyttämän työntekijän minimiturvan henkilökohtaisella perusteella tapahtuvia irtisanomisia vastaan. Hallituksen esityksessä kokonaisarviointi esitetään siten, että siellä todettujen yksittäisten lausumien perusteella irtisanomiskynnys ei laskisi ainakaan olennaisesti.

Ks. s. 59-60: 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. Irtisanomisperusteena olevan seikan painavuutta ei pykälässä enää erikseen edellytettäisi ja tarkoituksena on, että irtisanomisperuste voisi täytyä nykyiseen nähden astetta kevyemmin. Asiallisen syyn riittävyttä arvioitaisiin suhteessa siihen, onko työntekijän menettely ollut sellaista, että työsuhteen irtisanomista voidaan pitää ymmärrettävänä ja sopusuhtaisena seurauksena työntekijän menettelylle tai työntekoa edellytysten heikentymiselle. Merkitykseltään vähäiset puutteet tai virheet työntekijän toiminnassa eivät muodosta asiallista syytä irtisanomiselle. Irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus edellyttäisi jatkossakin muun muassa sitä, että peruste ei saisi olla yhteiskunnassa vallitsevan hyvän tavan vastainen tai mielivaltainen.

Se, mitä "astetta kevyemmin", "ymmärrettävä ja sopusuhtainen seuraamus", "yhteiskunnassa vallitsevan hyvän tavan vastainen" tarkoittavat, ei tarkemmin selvitetä. Tästä syystä tulee rehellisesti todeta, että ei ole olemassa varmaa tietoa siitä, miten irtisanomiskynnys muuttuu, jos se ylimalkaan muuttuu. Hallituksen esityksessä on useita kymmeniä kohtia, jossa todetaan, että kyse on irtisanomiskynnyksen madaltamisesta. Vaikka hallituksen esityksen sisällöllä on oikeuslähteenä merkitystä, niiden merkitys on tässä tapauksessa vähäinen, koska madaltumisen suuruutta ei pystytä sanomaan.

Tällainen yleislausekkeeseen perustuva lainsäätämistapa on myös henkilökohtaisen irtisanomisperusteiden yhteydessä laillinen ja käytettävissä oleva tapa. Meillähän irtisanomissuoja alkoi järjestösopimusten perusteella ja siellä alun perin oli lailliselle irtisanomiselle edellytyksenä juuri asiallinen syy. Vuoden 1971 ja 2001 työsopimuslaitkin perustuvat yleislausekkeiden käyttämiseen sekä henkilökohtaisella perusteella tapahtuvan irtisanomisen että purkamisen yhteydessä. Arvioitavana oleva hallituksen esitys siis lähtökohdiltaan nojaa samaan kuin aikaisemmat laitkin, eli yleislausekkeeseen ja sitä konkretisoiviin esimerkkeihin. Henkilökohtaisia irtisanomisperusteita ei ole meillä edes yritetty säätää yhtä tarkalla luettelolla, kuin mitä nykyinen hallitus käytti säätäessään suojelutyön tekemisen edellytyksistä.

Kun hyväksyn hallituksen nyt muokkaamaan uuden tavankin käyttää yleislauseketta ja esimerkkiluetteloa, pidän tätä hallituksen ja lainsäätäjän harkintavallan piiriin kuuluvana ratkaisuna. Henkilökohtaisella perusteella tapahtuvan irtisanomisen yhteydessä on käytetty jo aikaisemminkin samaa sääntelytekniikkaa. Vuoden 1970 työsopimuslaissa yleislauseke oli "erityisen painava syy" ja tätä konkretisoitiin esimerkkiluettelolla (37 §). Vuoden 2001 nyt muutettava työsopimuslaki on sääntelytekniikaltaan tältä osin samanlainen. Vaikka tavoite on irtisanomiskynnyksen madaltaminen, irtisanomiskynnys kiistatta on edelleen olemassa eikä sitä voida suorittaa esimerkiksi vähäisillä perusteilla. Irtisanomiskynnyksen madaltumisen määrää ei lisäksi voida edes tarkkaan arvioida.

Samantyyppinen sääntelytekniikka on ollut yleistä myös irtisanomissuojasopimuksissa eli luetellaan työntekijän tekoja ja laiminlyöntejä, jotka voivat johtaa lailliseen irtisanomiseen. Mutta ei siis todeta, että niissä tilanteissa olisi automaattisesti irtisanomisoikeus. Näin ei todeta siis myöskään esillä olevassa hallituksen esityksessä, mutta tämä pitää osata päätellä myöhemmin säännösehdoituksessa todetusta kokonaisarviointista.

Sääntelytekniikka muistuttaa luettelon osalta myös esimerkiksi vuoden 1970 työsopimuslaissa todettua purkamisoikeuden sääntelyä (43 §). Tuossa laissa ensin kerrottiin purkamisoikeus yleisesti, sitten lueteltiin erilaisia purkamisen oikeuttavia rikkomuksia, kuten nyt esitetyssä sanamuodossa, mutta samalla heti alussa todettiin, että nämä oikeuttivat purkamisen, mikäli asianhaarat eivät antaneet aihetta muuhun arviointiin. Eli lueteltiin purkamisen "oikeuttavia" tekoja ja sitten asia ratkeaa kuitenkin kokonaisarvioinnilla. Vuoden 2001 työsopimuslaissa tällaisesta sääntelystä luovuttiin purkamisen yhteydessä ja siirryttiin säätämään asia vain yleislausekkeella sekä asian yleisellä luonnehdinnalla ilman mitään esimerkkejä (TSL 8:1).

Tutkijana yritän tässä yhteydessä arvioida oman kokemukseni perusteella sitä, mitä tämä uudistus merkitsee ja missä se kohtaa tulkinnallisia ongelmia, joita aina tällaisen säätämistavan yhteydessä on. Olen tutkinut henkilökohtaisia työsopimuksen päättämisperusteita 1980-luvulta alkaen (noin kymmenessä kirjassa ja noin 150 artikkelissa) ja olen ollut asiantuntijana mukana varovaisesti arvioiden noin neljässä tuhannessa henkilökohtaisella perusteella tapahtuneessa työsopimuksen päättämisiidassa. Lisäksi olen toiminut pk-yrittäjänä pian 50 vuotta ja työllistänyt samalla työntekijöitä ja yrittäjiä.

Totean kuitenkin, että kannatan työoikeuden perinteisiin kuuluvaa mahdollisimman selkeää irtisanomiskynnystä, ja mielestäni on perusteltua, että kynnyksen työsopimuksen irtisanomiselle henkilökohtaisella perusteella tulisi olla korkeampi kuin sopimussuhteissa yleisesti (korkeampi kuin esimerkiksi huoneenvuokrasuhteissa). Nyt ei näytä tämä toteutuvan. Irtisanomiskynnyksen ylittyminen olisi voitu säätää tarkemmaksi ja työntekijän kannalta paremmin ennakoitavaksi, jos esimerkiksi irtisanomisuuhkaisen varoituksen antaminen olisi säädetty jopa nykyistä vahvemaksi pääsäännöksi.

Lisäksi toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden yhteydessä pitäisi korostaa työnantajan lojaliteettivelvoitetta enemmän kuin tässä esityksessä nyt tehdään. Tämä olisi voinut toteutua säilyttämällä esityksessä siitä työnantajien toivomuksesta lausuntovaiheen jälkeen poistettu velvollisuus kohtuullisuusarviointiin työsuhteen jatkamismahdollisuuksista irtisanomisaikaa pidemmäksi ajaksi.

Työsuhteessa noudatettava lojaliteettiperiaate tarkoittaa hallituksen esityksen mukaan sitä, että sekä työntekijän että työnantajan tulee toimia toistensa etuja kunnioittaen ja edistää keskinäistä luottamusta. Lojaliteettiperiaate on keskeinen osa suomalaista työoikeutta ja se sisältyy myös konkreettisina säännöksinä työlaainsäädäntöön. Lojaliteettivelvollisuus ilmenee esimerkiksi työnantajan velvollisuutena huolehtia omalta osaltaan siitä, että työntekijä kykenee suoriutumaan työstään riittävällä tavalla. Työnantajan toimilla sille kuuluvien velvoitteiden täyttämiseksi on vaikutusta myös irtisanomisperusteen täyttymiseen käytännön soveltamistilanteissa. On ongelmallista ja jopa hämäävää turvautua esityksen perusteluissa lojaliteettivelvollisuuteen vastavoimana sille, että irtisanomiskynnystä on tietoisesti sanottu mataloitettuna. Miksi työnantaja rajoittaisi irtisanomisoikeuttaan, kun sille on juuri annettu helpotuksia? Toki hyvä työnantaja huolehtii työntekijöidensä työkyvystä. Mutta jos työntekijä syyllistyy virheeseen tai laiminlyöntiin, työnantajan oma etu on lähempänä kuin työntekijän etu.

Minulla ei ole huomautettavaa työsopimuslakiehdotuksen 2 a §:n ja 3 §:n osalta (ks. perustelut seuraavassa alakohdassa).

Asiantuntijalausannon rajaukset

Koska samalla esityksellä ehdotetaan muutettavaksi samoin sanamuodoin merityösopimuslakia, en tässä yhteydessä käsittele merityösopimuslakia vaan keskityn työsopimuslakiin.

Kielletyt irtisanomisperusteet. En tarkastele yksityiskohtaisesti työsopimuslakiehdotuksen 2 a §:ää kielletyistä irtisanomisperusteista. Luettelossa mainitut asiat ovat ymmärrettävästi kiellettyjä. Ne ovat toisaalta kuitenkin tunnetusti tulkinnallisia ja myös käytännön merkitykseltään erilaisia. Luetteloon on otettu uutena asiana perustellusti kohta 4, joka sekin on tulkinnallinen (mihin asti taaksepäin ulottuu aikaisempaan toimintaan liittyvä suoja). Näistä muista jo aikaisemmassa laissa olevista kielletyistä perusteista on eniten oikeuskäytäntöä kohdasta 1 eli sairaudesta irtisanomisperusteena. Nämä oikeustapaukset jakaantuvat pääasiassa kolmeen ryhmään; yksittäiset sairaudet, erisyyset sairauspoissaolot ja muun työn tarjoaminen. Koska näitä muita perusteita ei muuteta, en puutu asiaan enemmälti.

Totean kuitenkin, että esitetty lista on käytännön irtisanomistilanteisiin verrattuna todella puutteellinen. Käytännössä muita kiellettyjä irtisanomisperusteita ovat olleet, kokonaisarvioinnista riippuen, ainakin

kilpaileva toiminta, sopimaton käyttäytyminen, yhteistyökyvyttömyys ja luottamuspulla. Itse asiassa kaikki sallitut irtisanomisperusteet voivat yksittäistapauksellisesti olla myös kiellettyjä (myös esimerkiksi epärehellisyys tai väkivalta). Kun säännöshdotukseen on otettu ainakin yksi tilanteesta riippuen joko kielletty tai sallittu irtisanomisperuste (kuten sairaus) ja kerrottu, milloin se on kielletty, miksi muita samanlaisia irtisanomisperusteita ei ole otettu mukaan ja säädetty vastaavalla tavalla?

Ns. kollektiivinen irtisanomissuoja. Toinen tarkemman arvioinnin ulkopuolelle jäävä työsopimuslakiasia koskee taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomisperusteisiin edelleen jätettyä lisäedellytystä syyn painavuudesta. Nykyisessä laissa tämä edellytys johtuu 7 luvun 1 §:stä eikä sitä mainita tätä irtisanomisperustetta erityisesti koskevassa 7 luvun 3 §:ssä. Nyt painava syy -lisäedellytys siirretään osaksi kollektiivista irtisanomissuojaa koskevaa erityissäännöstä. Näitä irtisanomisia suorittavan työnantajan tulee siis edelleen ymmärtää, mitä painava syy -edellytys kollektiivisen irtisanomisen yhteydessä tarkoittaa. Hallituksen esityksessä tätä selvennetään vain toteamuksella nykyisen oikeustilan säilymisestä (s. 64-65).

Ratkaisu on sikäli mielenkiintoinen, että meillä ns. kollektiivinen irtisanomissuoja on siinä mielessä vähäinen, että työnantaja sen itse järjestää. Ehkäpä juuri tästä syystä on perusteltua tällä irtisanomispuolella säilyttää painava -lisäedellytys, jotta kollektiivinen irtisanomissuoja ei olisi vain muun työn tarjoamisen varassa. Näin se muuten merkittävin osin olisi, koska irtisanomisen luonne, työn vähentyminen, on sinänsä aina asiallinen peruste. Toki työn vähentymisen tulee olla olennaista ja pysyvää. Mutta juuri työnantajan vallassa on järjestää työn vähentyminen juuri tuolla tavalla.

Varoitus. En myöskään arvioi varoitussäännöstä. Hallituksen ehdotuksessa työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi (HE 158/2025 vp) ei esitetä varoitusmenettelyn sisältöön muutoksia, mutta tätä koskevaa sääntelyä muutettaisiin lakiteknisesti käsittelemällä varoitusta vain yhdessä momentissa. Työsopimuslain 7 luvun 2 pykälän 4 momentissa säädettäisiin nykytilaa vastaavasta velvollisuudesta antaa varoitus. Momentin 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 on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei varoitusta tarvitsisi antaa. Säännöksellä ei muutettaisi voimassa olevaa sääntelyä varoituksen antamisesta.

Esitystä valmisteltaessa oli esillä myös mahdollisuus selkeyttää irtisanomiskynnyksen tasoa tilanteissa, joissa työntekijä on aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa. Lausuntokierroksella olleeseen mietintöön sisältyi säännösluonnos, jonka mukaan uutta varoitusta ei olisi näissä tilanteissa edellytetty. Kyseisellä muutoksella olisi mahdollisesti voitu selkeyttää oikeustilaa ja edistää irtisanomiskynnyksen tarkoituksenmukaisen tason toteutumista. Jatkovalmistelussa tästä vaihtoehdosta kuitenkin luovuttiin ja päädyttiin säilyttämään varoitusmenettelyn osalta nykyinen oikeustila.

Toisaalta hallituksen esityksessä (HE 158/2025 s. 62) kokonaisarvioinnin yhteydessä esitetään seuraavasti: ”Pykälän 2 momentin 2 kohdan mukaan arvioinnissa olisi otettava huomioon työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta. Työntekijän aiempi moitittava toiminta voisi korostaa asiallisen irtisanomisperusteen olemassaoloa, jos sen seurauksena työntekijän menettely kokonaisuudessaan heikentäisi työsopimussuhteelta edellytettävää osapuolten välistä luottamusta. Pykälän 2 momentin 2 kohtaa sovellettaessa myös työntekijän menettelyn toistuvuudella olisi merkitystä. Esimerkiksi yksittäisiä laiminlyöntejä ei välttämättä tulisi pitää työsuhteen osapuolten välistä luottamusta olennaisesti horjuttavina, mutta toistuessaan työnantajan huomautuksista huolimatta ne voisivat osoittaa työntekijän moitittavaa tai puutteellista asennoitumista työhön säännöksessä tarkoitettulla tavalla.”

Hallituksen esityksessä ei irtisanomisen kokonaisarvioinnin yhteydessä käsitellä aikaisemman varoituksen merkitystä. Sen sijaan työntekijän aikaisempi moitittava käyttäytyminen saadaan ottaa huomioon nyt yleisemmin, kuin vain saman tai samanlaatuisten moitittavan toiminnan jatkumisena huomautuksesta tai varoituksesta huolimatta. Tältä osin esitys siis vapauttaa työnantajan harkintavaltaa ja tämän muutoksen merkitys voi olla suuri. Korostan kuitenkin sitä, että hallituksen esityksessä useassa kohdin todetaan, että nykyistä oikeustilaa varoituksen osalta ei muuteta.

Nykytilanne ja sen arviointia

Työnantajan oikeutta irtisanoa työsopimus työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella on rajoitettu nykyisessä työsopimuslaissa ja merityösopimuslaissa. Irtisanominen on mahdollista vain työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä asiallisesta ja painavasta syystä. Sellaisena pidetään työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaisia muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Nykytilanne perustuu hallituksen esityksenkin mukaan työntekijöiden suojelemiseen, siihen, että työsopimuksen irtisanomisperusteelta vaaditaan enemmän kuin muissa sopimussuhteissa sekä lojaliteettiin eli siihen, että työnantajalla on velvoite pyrkiä ylläpitämään työsopimussuhdetta.

Irtisanomissuojan tarkoituksena on suojata sopimuksen jatkumista alkuperäisen tarkoituksensa mukaisesti siihen saakka, kun sopimussuhteen jatkumisen edellytykset ovat olemassa. Irtisanomisen rajoitukset asettavat työnantajalle velvollisuuden sietää työntekijän sopimuksen vastaista menettelyä tai työntekijän olosuhteiden muutoksesta aiheutuvaa ”haittaa” siihen määrään asti, joka on sopijapuolten asema kokonaisuudessaan huomioon ottaen kohtuullista.

Irtisanomiselta edellytetty painavan syyn vaatimus yhdistettynä siihen vaatimukseen, että irtisanomisen taustalla on oltava työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava laiminlyönti, on nostanut työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomiskynnyksen verraten korkealle, hallitus toteaa. Työnantajan rajoitettu mahdollisuus irtautua työsopimuksesta sellaisessa tilanteessa, jossa työntekijä ei toimi työsuhteeseen liittyvien vaatimusten mukaisesti, voi vaikuttaa esityksen mukaan kielteisesti työnantajan arvioon mahdollisuuksista rekrytoida uusia työntekijöitä.

Henkilökohtaisten irtisanomisperusteiden asettumista nykyisin verraten korkealle ei hallituksen esityksessä näytetä toteen. Esimerkiksi esityksessä mainitut tuomioistuinratkaisut ovat perusteiltaan hyväksyttävissä. Eli niissä kynnys on jo nyt asetettu asiallisesti (vrt. asiallinen syy -vaatimus). Koska tapaukset ovat aina yksilöllisiä, ei luotettavasti voida verrata kynnyksen tasoa mihinkään. Verrattuna tuotannollisiin ja taloudellisiin irtisanomisperusteisiin kynnys henkilökohtaisten perusteiden kohdalla on korkeammalla. Mutta tämä asia voidaan todeta myös siten, että ns. kollektiiviperusteiden kohdalla meillä ei uudelleensijoitusvelvollisuutta lukuun ottamatta edes ole irtisanomiskynnystä. Työnantaja voi aina liikkeenjohtovaltansa perusteella itse synnyttää laillisen irtisanomisperusteen.

Työsopimuslaki ei ole työllistämislaki

Työsuhdeturvasäännöt eivät ole rekrytointisääntöjä. Työsuhdeturva on meillä ollut työsuhteen heikommalle osapuolelle annettua suojaa. Työntekijän oikeutta irtisanoa työsopimuksensa ei ole rajoitettu määräaikaista työsopimusta lukuun ottamatta. Nyt hallitus kääntää perinteisen työsuhdeturvan lähes pääläelleen. Työsuhdeturvassa työntekijän ja työnantajan oikeudet yhtäläistetään aikaisempaan

oikeustilaan verrattuna olennaisella tavalla. Henkilökohtaisiin perusteisiin liittyvää työsuhdeturvaa saatetaan alkaa mahdollisesti jopa tuomioistumissa arvioimaan rekrytointien näkökulmasta, jos hallituksen esittämät työllisyysperusteet huomioidaan suoraviivaisesti. Eli työnantaja saa vaihtaa työntekijän aikaisempaa helpommin parempaan, eli irtisanotaan vanha työntekijä ja otetaan tilalle uusi. Tällainen ajattelutapa ei toteuta työlainsäädännön aikaisempaa ideaa ja tarkoitusta.

Rekrytointi voi tapahtua myös ensi kertaa. Hallitus on samanaikaisesti helpottamassa määräaikaisten työ sopimusten solmimista. Kumpaa tapaa työnantaja käyttää ottaessaan uuden työntekijän? Todennäköisesti hän ottaa uuden työntekijän ensin määräaikaiseksi enintään vuodeksi, jonka hallitus tulee asettamaan ilman perusteltua syytä tapahtuvan määräaikaisuuden maksimikestoksi. Harva työnantaja jättää tämän itselleen helpon mahdollisuuden käyttämättä ja ottaa heti uuden työntekijän toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, vaikka koeaika voidaankin sopia maksimissaan puolen vuoden mittaiseksi. Varsinkaan yhden henkilön yrityksellä ei ole välttämättä varaa ja näkymiä palkata kokoaikaista työntekijää muutoin kuin määräaikaisena, koska kokoaikaisen työntekijän kustannukset syövät usein ainakin alussa merkittävän osan yksinyrittäjän taloudellisista resursseista. Käytännössä voi käydä myös niin, että pk-yritys ei pysty työllistämään yhtäkään uutta henkilöä, koska häneltä tekemättä jääneen työn on tullut jo tekemään uusi yksinyrittäjä. Hallituksen esityksessä ei ole mitenkään käsitelty esimerkiksi vaikutusarvioinnissa näiden kahden uudistuksen keskinäistä suhdetta. Sekin on muistettava, että toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen tehnyttä ei voida irtisanoa kollektiiviperusteella ja palkata samaan työhön uusi määräaikainen työntekijä.

Asiallinen syy

Työsopimuslaissa ja erityis työ sopimuslaissa säädettyjä työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita muutettaisiin siten, että jatkossa asiallinen syy olisi työnantajalle riittävä peruste päättää työ sopimus. Irtisanomisperusteena olevalta seikalta ei edellytettäisi enää sellaista vakavuutta, että sitä olisi pidettävä painavana. Asiallisena irtisanomisperusteena pidettäisiin 1) työntekijän työ sopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten työnantajan työnohjo-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä 2) sekä työntekijän henkilöön liittyvien työnte koedellytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Nämä kaksi laissa nimenomaan mainittua perustetta ovat kynnykseltään selkeästi eri tasoisia. Ensin mainitusta poistettiin olennaisuutta ja vakavuutta koskevat lisämääreet ja jäljelle jäi vain yleinen kuvaus teoista (velvoitteiden rikkominen ja laiminlyönti) ilman minkäänlaista kynnystä. Sen sijaan toisessa kohdassa kynnys näyttäisi olevan täydellinen kykenemättömyys selviytyä tehtävistään. Tällaiset henkilöt ovat yleensä jo työkyvyttömiä ja saavat siihen perustuvia etuuksia. Luonnollisesti viimeistään tässä vaiheessa työnantajankin kuuluu voida irtisanoa kyseinen työkyvytön.

Kyse ei siis olisi ensin mainitun esimerkkitalanteen osalta enää siitä, että perusteen tulisi olla olennainen ja vakava. Aikaisemminkin näitä kahta sanaa on tulkittu yksittäistapauksellisesti ja joustavasti. Nyt niitä ei enää tarvitsisi edes ottaa harkintaan mukaan. Toisaalta kuitenkin todetaan, että vähäiset virheet ja laiminlyönnit eivät riitä irtisanomisperusteiksi. Eli olennaisuutta ja vakavuutta ei edellytetä mutta vähäinen ei kuitenkaan riitä. Luulen, että yksikään työnantaja ei ymmärrä enää, mikä on sallittu irtisanomisen peruste yleisellä tavalla ilmaistuna. Miten siis kuvattaisiin sitä sallitun irtisanomisen alaa, jossa virheet ja laiminlyönnit eivät ole vähäisiä mutta toisaalta eivät myöskään olennaisia ja vakavia?

Työntekijän velvoitteiden laiminlyöntinä voitaisiin pitää ensimmäisen kohdan sanamuodon mukaan esimerkiksi työnantajan antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä.

Tämä on toki totta ja näitä perusteita koko ajan arvioidaan oikeuskäytännössä. Näiden kohdalla keskeisintä on nyt se, milloin ne ovat vähäisiä. Mikä tahansa moitittava käytös tai puutteellinen työsuoritus ei riittäisi esityksen mukaan irtisanomisperusteeksi. Irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaisiin jatkossakin kokonaisharkinnalla, jossa huomioitaisiin kaikki työnantajan ja työntekijän olosuhteet. Jonkinlainen puute on se, että irtisanomisperusteeksi käyviä tilanteita ei mainita enempää (esimerkiksi kilpaileva toiminta, alkoholi, epärehellisyys, yhteistyökyvyttömyys ja luottamuspuula).

Huomion arvoista on sekin, että alisuoriutuminen ministeri Marttisenkin mukaan on edelleen käytössä irtisanomisperusteena, vaikka tämän perusteen mukaan ottamisesta oli erimielisyyttä hallituspuolueiden kesken. Hallituksen esityksen mukaan kynnyksen madaltuminen koskee myös tätä perustetta eli tosiasiaa alisuoriutuminen on vain piilotettu perusteena. On siis edelleen myös alisuoriutumisen suhteen selvää, kun irtisanominen ei voi olla mielivaltaista, että esimerkiksi kohtuullisen ajan varaamisesta vallassaan olevan tilanteen korjaamiseen ei voida tinkiä eivätkä erilaiset työpaikkakyselyt tai raportit voi saada nykytilaan verrattuna suurempaa merkitystä alisuoriutumisen arvioinnissa. Missä tarkastelu muuttuu, sitä ei taida tietää lainsäätäjäkään.

Kuten nykyisin, työnantajan tulisi huomioida irtisanomiskynnyksen ylittymistä harkitessaan myös muut työnantajan ja työntekijän velvollisuudet sekä kielletyt irtisanomisperusteet. Työsopimusta ei saisi edelleenkään irtisanoa mielivaltaisella tai vähäisellä perusteella (ks. jäljempänä vertailu epäasiallisiin koeaikapurun perusteisiin).

Hallituksen esityksessä tässä yhteydessä tuodaan esille sekin, että syrjivillä perusteilla ei saa irtisanoa. Hieman kärjistäen työntekijän henkilöperusteinen työsuhdeturva on sitä, että vähäisillä, mielivaltaisilla tai syrjivillä perusteilla ei saa irtisanoa. Tämä olisi ollut selvempää kertoa näin kuin todeta, että asiallisilla perusteilla saa irtisanoa. Ehdotetussa sanamuodossa pitäisi asiallinen -edellytys ymmärtää siten, että kyse ei saa olla vähäisestä asiallisesta syystä. Miksi tätä säännöksen ymmärrettävyyden kannalta olennaista vähäisyys -edellytystä ei ole otettu lakiin?

Kokonaisharkinta

Irtisanomisperusteena olevan seikan tulisi hallituksen esityksen mukaan olla sellainen, että työsuhteen päättymisen voidaan katsoa olevan asiallinen seuraus työntekijän puolella olevasta sopimusrikkomuksesta tai olosuhteiden muutoksesta. Kyse ei ole kohtuusarvioinnin poistamisen jälkeen siitä, että seurauksen pitäisi myös olla kohtuullinen. Vanha tuomarinohje, jonka mukaan se, mikä ei ole oikeus ja kohtuus, se ei saata olla lakikaan; sen kohtuuden tähden, joka laissa on, se hyväksytään, ei siis enää tässä asiassa päde. Tuomarinohjeissa todetaan myös, että hyvä ja älykäs tuomari on parempi kuin hyvä laki, sillä hän voipi asetella kaikki kohtuuden mukaan.

Irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaisiin kokonaisharkinnalla, jossa otettaisiin huomioon sekä työnantajan että työntekijän menettelyyn ja olosuhteisiin liittyviä seikkoja.

Säännösehdotuksen mukaan Irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työnteoedellytysten 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.

On hyvää ja tarkoituksenmukaista, että kokonaisarvioinnin eri osat (elementit) esitetään nyt kattavammin kuin nykyisessä laissa. Nykyinen laki on tältä osin jopa kummallinen, kun siinä työntekijöiden lukumäärä mainitaan ainoana yksityiskohtaisena kokonaisarvioinnin osana ja muutoin käytetään vain ilmaisua, jonka mukaan kokonaisarvioinnissa on otettava huomioon ”työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan”. Tämä selittyy sillä, että työntekijöiden lukumäärän huomioon ottaminen kokonaisarvioinnissa oli erikseen toteutettu uudistus ja se haluttiin tuoda näkyviin.

Esitetyt muutokset vaikuttaisivat hallituksen esityksen mukaan yleisesti irtisanomisperusteelta edellytettävien tosiseikkojen kokonaisarvioinnissa. Esitettyä kokonaisarviointia ei toisaalta voine kuitenkaan pitää muutoksena nykytilaan. Ehdotuskin perustuu vain esimerkkeihin arvioinnissa huomioon otettavista seikoista. Samat asiat, kuin mitkä nyt mainitaan ehdotetussa säännöksessä, ovat olleet aikaisemminkin esillä oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa. Lisäksi on ylimalkaan asettaa jokin tietty tavoiteltu kynnyksen korkeus riippumaan kokonaisarvioinnista.

Hallituksen esityksen mukaan painavuuskriteeristä luopuminen voisi joissakin tilanteissa mahdollistaa työsopimuksen päättämisen olosuhteissa, joissa se ei nykyisin olisi mahdollista. Irtisanomiskynnyksen toisin sanoen laskisi muutoksen myötä. Kun irtisanomiskynnyksen korkeus kuitenkin riippuu kokonaisarvioinnista, on vaikea uskoa toteamukseen, jonka mukaan painavuuskriteerin poistaminen näkyisi hallituksen toivomalla yksittäistapauksellisessa henkilökohtaisen irtisanomisperusteen kokonaisarvioinnissa.

Huomion arvoista tässä uudessa kokonaisarvioinnin sääntelyssä on se, että yksi sen osatekijä on ”työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta”. Arvioinnissa voidaan siis ottaa huomioon työntekijän kaikenlainen muukin velvoitteiden vastainen toiminta, vaikka kyse olisi hyvinkin erilaisista työntekijän virheistä ja laiminlyönneistä.

Kyse on siis henkilökohtaisella perusteella tapahtuvassa irtisanomisessa viime kädessä kokonaisarvioinnista, joka on henkilökohtaisilla perusteilla tapahtuvan irtisanomisen vaikein kysymys. Työnantajat luonnostaan ylikorostavat omia intressejään eikä työntekijöiden puolesta puhuvia tekijöitä ole helppo ottaa huomioon, koska ne rajoittavat arvioijan harkintavaltaa.

Muuhun työhön sijoittaminen

Työnantajan on nykyisin selvitettävä ennen irtisanomista, voisiko työntekijän sijoittaa muuhun työhön irtisanomisen sijaan. Jatkossa työnantajalla olisi velvollisuus uudelleensijoitukseen vain tilanteissa, joissa työntekijän edellytykset työntekoon ovat muuttuneet työsuhteen aikana. Näin olisi esimerkiksi silloin, kun työntekijän edellytykset työntekoon ovat heikentyneet sairauden, vamman tai työtapaturman vuoksi.

Kun tässä kohdin hallituksen esityksessä vain mainitaan muutamia esimerkkejä, työntekijän työnteoedellytysten muuttumisesta voi olla kyse lähes kaikissa virhe- ja laiminlyöntitilanteissa mukaan lukien esimerkiksi epärehellisyys, luottamus pula, kilpaileva toiminta, epäasiallinen käyttäytyminen jne.

Esitetty säännös on siis tulkinnanvarainen siihen nähden, että ehdotuksen tarkoitus on supistaa työnantajan velvoitetta selvittää muuhun työhön sijoittamista. Tämä tavoite ei onnistu, kun uudessa ehdotuksessa käytetään ensin laaja-alaista yleistä luonnehdintaa siitä, missä tilanteessa kyseinen velvoite uuden ehdotuksen mukaan työnantajalla on, ja sitten sitä rajataan vain esimerkkiluettelolla. Tämä yritys heikentää työsuhdeturvaa jäänee toteutumatta säännöksessä käytetyn sanamuodon johdosta. Itse pidän tosin hyvänä ja kannatettavana sitä, että muuhun työhön sijoittamisvelvoite ratkeaa viime kädessä

yksittäistapauksellisen harkinnan perusteella ja se voi toteutua tai olla toteutumatta useiden eri päättämisperusteiden yhteydessä.

Suhde muihin päättämiin

Säännöksiin, jotka koskevat työsuhteen päättämistä koeaikana ja työsopimuksen purkamista, ei esitetä muutoksia. Myöskään taloudellisiin tai tuotannollisiin syihin perustuvan irtisanomisen edellytyksiin ei esitetä muutoksia, mutta näitä koskevaa sääntelyä muutettaisiin lakiteknisesti.

Erityisen mielenkiintoista on arvioida asiallisen syyn vaatimusta suhteessa koeaikapurun perusteisiin. Koeaikapurkuahan ei voida suorittaa syrjivillä eikä koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.

Oikeuskäytännössämme on runsaasti ratkaisuja, joissa edes koeaikapurkuperustetta ei ole ollut purkamissyyn epäasiallisuusperusteella. Kun suhdetta koeaikapurkuun ei olla muuttamassa, voidaan ratkaisukäytännöstä hakea rajapintaa siihen, missä tilanteissa ja mihin saakka irtisanomiskynnys ei voisi jatkossa ainakaan alentua. Selvää pitäisi olla, ettei muutosta oikeustilaan voisi tapahtua esimerkiksi ainakaan seuraavan kaltaisissa tilanteissa, joissa koeaikapurun on katsottu perustuneen epäasialliseen syyhyn. Edelleen tulee lähteä siitä, että kun koeaikapurku on mahdollista vähäisemmillä perusteilla kuin henkilökohtaiseen syyhyn perustuva irtisanominen, laittomiksi katsotut koeaikapurkuperusteet eivät riitä irtisanomisperusteeksi.

Ks. korkeimmasta oikeudesta ja työtuomioistuimesta mm. seuraavat tuomiot: KKO:1992:7. Raastuvanoikeudessa todistajana kuulusteltu A:n esimiehenä toiminut insinööri oli kertonut A:n hoitaneen työnsä hyvin siihen saakka, kun hän oli kertonut olevansa raskaana. Sen jälkeen A:n asenne työhön oli muuttunut siten, että hän oli vetelehtinyt konttorissa, mikä todistajan kertoman mukaan oli ilmennyt siten, että A tunnista tuntiin oli istunut toisten konttorinaisten huoneissa juttelemassa. Tämä ei todistajan kertoman mukaan ollut kuitenkaan näkynyt A:n myyntisaavutuksissa, koska A oli ollut vielä koulutusvaiheessa ja hänen olisi pitänyt aloittaa kenttätyö vasta vuoden 1989 alkukuukausina. Todistaja ei ollut huomauttanut A:lle tämän työnteosta eikä todistaja voinut sanoa, että A olisi laiminlyönyt asiakkaita. Todistaja ei ollut kertonut, mitä tehtäviään A olisi laiminlyönyt. Hovioikeus on katsonut jääneen näyttämättä, että A olisi laiminlyönyt hänelle kuuluneiden töiden suorittamisen tai että hän muutenkaan olisi osoittautunut sopimattomaksi työsuhteessa tarkoitettuun tehtävään. Hovioikeuden tuomiosta ilmenevillä perusteilla Korkein oikeus katsoo, kuten hovioikeuskin, että yhtiö on koeaikana A:n raskauden vuoksi ja siten työsopimuslain 3 §:ssä tarkoitetulla epäasiallisellaperusteella purkanut hänen työsuhteensa. Yhtiö on sen vuoksi työsopimuslain 51 §:n nojalla velvollinen korvaamaan A:lle siitä aiheutuneen vahingon. - TT:1989-157. Työsuhteen purkamiseen johtaneiden työvaiheiden osittainen epäonnistuminen ei ollut johtunut työntekijästä itsestään tai hänen henkilökohtaisesta suhtautumisestaan työtehtäviin, vaan työtä haitanneista ulkoisista olosuhteista. - TT:1985-92. Koska työnantaja ei ollut ennen työsuhteen purkamista pyrkinyt selvittämään poissaolon luovallisuudesta syntyneitä epäselvyyksiä, työsuhteen purkamisen oli tapahtunut epäasiallisilla perusteilla.

Ks. hovioikeuskäytännöstä mm. seuraavat tuomiot: IHO 31.10.2007 S 07/390. Mymäläpäällikön mukaan henkilö ei soveltunut myyjäksi ja tätä mieltä olivat hänen mukaansa myös muut työpisteiden myyjät. Henkilön myyntityössä voitiin katsoa olleen jonkin verran huomautettavaa. Henkilö oli joskus omissa ajatuksissaan eikä ollut osoittanut työnantajan edellyttämää aktiivisuutta, mistä päällikkö oli kahteen kertaan antanut palautetta. Henkilö oli kuitenkin kokenut palautteen ennemminkin positiiviseksi, joten mistään vakavimmista puutteista työsuorituksissa ei voinut olla ollut kysymys. Henkilön myynti oli myyntiraportin mukaan ollut muiden myyjien keskimääräistä vähäisempää, mutta toisaalta henkilöllä ei ollut aikaisempaa kokemusta myynnistä. Koeaikapurulle ei ollut asiallista syytä. - RHO 21.1.1992 S 91/381. Esimiehen vain muutaman työvuoron jälkeen muodostama käsitys henkilön soveltumattomuudesta tarjoilualalle, ei ollut riittävä purkuperuste. Esimies oli luonut käsityksensä henkilön jäykästä tavasta tervehtiä, sulkeutuneisuudesta sekä tavasta käsitellä tarjotinta. - Tuomiossa THO 23.12.1997 S 97/1190 katsottiin, että myyjän koeaikapurku oli laitton luottamuksen menetykseen vedoten (tuomittu aikanaan omaisuusrikoksista vapausrangaistukseen). - Tuomiossa IHO 27.6.2002 S 01/1157 epäasiallisena purkuperusteena pidettiin myyjän luottohäiriöitä, joista tämä ei ollut kertonut. - THO 5.3.2014 S 13/252. Henkilöä ei oltu huomautettu vuorojen

vaihdosta eikä vaihtojen sallittavuudesta syntyneitä käsityksiä oltu pyritty työsuhteen aikana työnantajan toimesta selvittämään. Ei asiallista koeaikapurkuperustetta. - HHO 22.3.2012 S 11/1142. Asiassa ei ollut näytetty henkilön työsuorituksen suhteen tai soveltuvuudessa työhön ja työyhteisöön osalta olleen vähäistä suurempia puutteita koeaikana. - THO 4.3.2010 S 09/488. Koeaikapurkuperusteeksi oli ilmoitettu sopeutumattomuus työhön ja kykyihin ja ominaisuuksiin liian vaativa työ, joka oli tuottanut liikaa suorituspainetta. Tämä oli ilmennyt poissaolona ja siihen liittyvä valehteluna, alkoholiongelmiana ja häiritsevien tekstiviestien lähettelyinä. Myyjänä toiminut henkilö oli poissaoloaan jälkeisenä päivänä itse kertonut, että poissaolon syy ei ollut hänen isänsä kuolema, vaan masennuksesta johtunut alkoholin nauttiminen. Poissaolosta ensin annettu valheellinen tieto ei osoittanut työtehtävissä epäluotettavuutta tai epärehellisyyttä. Yksittäinen tapaus ei osoittanut sellaista luottamuspulaa, että työsuhteen purkaminen koeaikana olisi ollut hyväksyttävissä. Vetoamista häiritseviin tekstiviesteihin ei pidettävä perusteena, koska lähettämistä ei oltu kielletty. Henkilö oli ollut aikaisemman työsuhteensa aikana yrityksessä yhtiön parhaita myyjiä ja palkittu viime aikoina myös bonuksin. Henkilön masennustaipumus oli ollut työnantajan tiedossa jo aikaisemman työsuhteen ajalta. Päätös työsuhteen päättämisestä koeaikana oli tehty kokonaisarvion perusteella. Purkuperusteeksi ilmoitetut seikat olivat olleet koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisia. - IHO 31.10.2007 S 07/390. Todistajien kertomuksista on pääteltävissä, että henkilön tavassa tehdä myyntityötä on ollut jonkin verran huomautettavaa. Hän on ollut omissa ajatuksissaan eikä ole osoittanut työnantajan edellyttämää aktiivisuutta, mistä myymäläpäällikkö on antanut kaksi kertaa palautetta. Henkilö on kuitenkin kokenut palautteen enemmältä osin positiiviseksi, joten mistään vakavasta puutteesta ei ole voinut olla kysymys. Myyntiraportin mukaan henkilön myynti oli ollut vähäisempää kuin muilla myyjillä keskimäärin. Raportti koski kuitenkin vain 93 tunnin aikaa. Henkilöllä ei myöskään ollut työnantajan tietien aikaisempaa kokemusta vaatemyynnistä. Lisäksi henkilö oli kahtena ensimmäisenä päivänä tutustunut myymälään osallistumatta myyntiin. Henkilön ei voitu siten katsoa laiminlyöneen tehtäviään tai olleen sopimaton myyntityöhön. Työsuhteen päättämiseen ei ollut koeaikapurun edellyttämää asiallista syytä. - THO 10.9.2003 S 02/3096. Mm. tehtävän kuuluminen henkilön toimenkuvaan oli jäänyt epäselväksi ja työsuorituksessa olleet puutteet olivat johtuneet fyysisestä vammasta. Purkaminen tapahtunut työsopimuslain 3 §:n tarkoittamalla tavalla epäasiallisella perusteella. - THO 10.9.2008 S 07/2259. Mm. Kaikki ravintolan työntekijät olivat pelanneet raha-automaattipeliä työaikana. M ei ollut pelannut muita työntekijöitä enemmän ainakaan niin, että siitä olisi havaintoa. Ei koeaikapurkuperustetta. - THO 14.6.2002 S 01/1475. Kyseessä oli ollut yhtiön ensimmäinen siivouskohde. Henkilön mukaan oli kestänyt toista viikkoa ennen kuin oli "päästy sisälle asiaan". Työsopimuksen purkaminen oli tapahtunut koeaikana vain 20 työpäivän jälkeen. Henkilön ja kollegan työtehtävien hoidossa ei ollut näytetty olleen eroa. Ainoa ero oli sairasloma. Purkaminen oli siten tapahtunut epäasiallisin perustein.

Jatkossa työntekijän irtisanomisessa olisi keskeisintä sen arviointi, onko työsuhteen irtisanominen asiallinen seuraus työntekijän menettelylle, kun purkamisen syyn on vuorostaan oltava sellainen, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Uudistuksen jälkeen työnantajan sitoutumisvelvoite irtisanomisajan pituisen ajan noudattamiseen toteutuu aikaisempaa useammissa tilanteissa, jolloin purkamiskynnyksen pitäisi pysyä ennallaan. Sitoutumisvelvoite vain madaltuu lähemmäksi koeaikapurkua, mutta ei vaikuta suhteessa normaaliin työsopimuksen purkamiseen.

Keskeistä työelämäosapuolten ja myös riitoja ratkovien tuomioistuinten kannalta olisi osata selkeästi erottaa koeaikapurun ja irtisanomisen perusteet toisistaan. Nyt ei kuitenkaan ole tietoa siitä, kuinka lähelle koeaikapurun kiellettyjä perusteita henkilökohtaisella perusteella tapahtuvan irtisanomisen lailliset perusteet tulevat. Edes mitään julkilausuttua käsitystä ei ole hallituksen esityksessä siitä, kuinka suuri ero koeaikapurun kiellettyjen perusteiden ja irtisanomisen sallittujen perusteiden välillä on uuden ehdotuksen mukaan. Oikeusturvan kannalta tämä on esityksen olennainen puute, koska se korostaa toimijoiden oikeudellista irtisanomiseriskiä.

Uudistuksen vaikutuksista

Työsuhdeturvassa erotetaan kolme tilannetta: ei edes irtisanomisperustetta, irtisanomisperuste ja purkamisperuste. Hallituksen nyt esittämä uudistus muuttaa hallituksen mielestä näiden kolmen suhdetta siten, että irtisanomisen käyttöala laajenee ei edes irtisanomisperustetta -tilanteen kustannuksella. Näin

voinee tapahtua ainakin työpaikkatasolla, kun hallitus selkeäsanaisesti informoi varsinkin pieniä ja keskisuuria yrityksiä irtisanomiskynnyksen madaltumisesta. Tulevassa oikeuskäytännössä sitten selviää, miten kävi. Työtuomioistuimen osalta järjestöedustuksen johdosta odotusarvo käytäntöjen muuttumisesta on vähäisempi kuin yleisten tuomioistuinten osalta. Jos tällä hetkellä on irtisanomispäätöstä, tämä voinee purkautua uuden lain myötä. Toisaalta voi toki käydä niinkin, että työelämässä työntekijät alkavat pilkuntarkasti noudattaa ja jopa vaatia ohjeita työnantajalta, jolloin irtisanomisia ei tulisikaan tapahtumaan.

Yleisen irtisanomiskynnykseen kohdistuvan vaikutuksen lisäksi esitetyillä muutoksilla on esityksen mukaan eräitä konkreettisempiakin vaikutuksia. Kokonaisharkinnassa huomioitavat seikat olisivat selkeämmin näkyvissä lain tasolla, mikä voi vaikuttaa irtisanomiskynnykseen alentavasti. Irtisanomismenettelyä helpottaisi myös se, ettei työnantajalla olisi enää velvollisuutta selvittää mahdollisuutta tarjota työntekijälle muuta työtä, jos kyse on muuhun kuin työnteoedellytysten muuttumiseen liittyvästä tilanteesta.

Irtisanomiskynnyksen alentamisella voidaan hallituksen esityksen mukaan purkaa työllistämisen esteitä, madaltaa työllistämiskynnykseen ja siten vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Irtisanomiskynnyksen alentaminen voi kohtuullisesti lisätä työvoiman vaihtuvuutta. Tällä arvioidaan olevan maltillisia yritysten tuottavuutta lisääviä vaikutuksia. Lakimuutosten vaikutusta ainakin lyhyellä aikavälillä rajoittavat kuitenkin eräät työehtosopimusmääräykset, joissa on jo sovittu tai mahdollisesti tullaan sopimaan nykyisten irtisanomisperusteiden säilyttämisestä.

Hallituksen esityksen perusteella jää kuitenkin edelleen epäselväksi, kuinka suuresta kynnyksen mataloitumisesta on kyse. Onko madaltuminen viiden, kymmenen, kahdenkymmenen jne. prosentin suuruusluokkaa? Kun mitään ei tästä sanota, kun sitä ei osata sanoa, jää uudistus hallituksen toiveiden osalta vääjäämättä torsoksi ja epämääräiseksi. Kokonaisarviointi ei ole sopiva väline madaltaa kynnykseen, koska sen käyttäminen maallikkojen kuin myös tuomareiden toimesta on huonosti ennustettavissa. Eihän tällä hetkellä ole mitään tarkkaa kuvaa edes siitä, millä korkeudella irtisanomiskynnyksen henkilökohtaisten perusteiden yhteydessä nykyään on.

Mitään selvää lukumäärävaikutusta hallitus ei esitä esimerkiksi irtisanomisten lisääntymisen tai uusien työpaikkojen syntymisen osalta. Positiiviset työllisyysvaikutukset ovat hallituksen esityksen mukaan todennäköisesti pieniä. Uusien työpaikkojen syntyminen riippuu olennaisesti siitä, minkä verran ja minkälaisia töitä yritykset saavat. Hallitus on jo monta kertaa epäonnistunut omien toimenpiteittensä positiivisten työllisyysvaikutusten kertomisessa. Vielä ei niitä ole tullut monista uudistuksista huolimatta.