

Asia: Lausunto, HE 158/2025 vp/Perustuslakivaliokunta 3.12.2025

Eduskunnan perustuslakivaliokunnassa on käsiteltävänä hallituksen esitys eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi. Perehdyttyäni hallituksen esitykseen esitän siltä osin kuin hallituksen esityksellä on perusoikeuslottuvuusia lausuntonani seuraavaa.

1. Aluksi

Käsiteltävään hallituksen esitykseen liittyvät perusoikeuslottuvuudet johtuvat ennen kaikkea siitä, että perustuslain 18 §, joka turvaa oikeuden työhön ja elinkeinovapauden, myös nimenomaisesti (18 §:n 3 momentti) kieltää erottamasta ketään ilman lakiin perustuvaa syytä.

Suomea sitovat kansainväliset ihmisoikeussopimukset erityisesti kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimus No 158 (4.artikla) ja Euroopan sosiaalinen peruskirja (ESP 24. artikla) sisältävät nimenomaiset irtisanomissuojaa määrittelevät kiellot, joiden mukaan palvelussuhteen päättäminen henkilöön liittyvällä perusteella edellyttää pätevää perustetta. Perustuslain 22 §:n mukaan julkisen vallan on siis turvattava näissä ihmisoikeussopimuksissa määriteltyä irtisanomissuojan vähimmäistaso.

Työntekijän irtisanomissuojaa korostava perustuslain 18 §:n 3 momentti ei suinkaan tarkoita sitä, että oikeus irtisanomissuojaan olisi pelkästään muodollinen sääntelyn tasoa koskeva kysymys. Oikeudella on sekä muodollinen että sisällöllinen puoli. Asiasta on säädettävä lailla ja siinä on taattava irtisanomissuojan vähimmäistaso tai ydinsisältö.

Perustuslain 18 §:n 3 momentti koskee kaikkia palvelussuhteita ja sen pyrkimyksenä on suojata työntekijöitä perusteettomasta työ- ja muun palvelussuhteen päättämisestä. Säännös vaikuttaa myös irtisanomissuojan tulkintaan yksittäistapauksissa (ks. esimerkiksi KHO 2018:74). Jo työsopimuslakia säädettäessä edellytettiin, että säännöksen käsite "erottaminen" tarkoittaa kattavasti kaikkia työsuhteen lopettamisen muotoja (ks. PeVL 41/2000 vp). Lisäksi on edellytetty, että sääntely täyttää täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimukset (ks. PeVL 47/2018).

Selviääkö riittävällä tarkkuudella hallituksen esityksestä mikä on "asiallinen syy"? Tällöin on pohdittava toisaalta onko käsite "asiallinen syy" tässä yhteydessä asianmukainen eli riittävän täsmällinen, toisaalta ilmeneekö ehdotetusta TSL 7:2 säännöksen esimerkkiluettelosta riittävällä tarkkuudella ne tilanteet, joissa asiallinen syy on käsillä.

2. Käsite "asiallinen syy" on ongelmallinen

Käsite asiallinen syy on yksinään sellainen epämääräinen käsite, jota usein on arvosteltu perustuslakivaliokunnan käytännössä (ks. esim. PeVL 19/2002 vp.). On kuitenkin muita syitä sille, että käsite nyt tarkasteltavassa yhteydessä on hyvin epäonnistunut eikä mielestäni täytä perustuslain 18 §:n 3 momentin tarkkuuden vaatimuksia. Tähän on useita syitä.

Ensinnäkin nykylain tulkinnassa henkilöön liittyvän irtisanomissyyntulkinnassa 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, joissa 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 nykylain 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, irtisanomissyyntä pitää lain uuden sanamuodon mukaan olla sekä asianmukainen että vakava, jotta kyseessä olisi asiallinen syy. Vakavuusharkinta tulee kokonaisharkinnan kautta 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, ainakaan 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 pienyrittäjille, 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 työsopimuslain 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.

Olen sitä mieltä, että johdonmukaisen lainsäädännön ja tulkinnan ennakoitavuuden kannalta käsite "asiallinen" olisi korvattava toisella käsitteellä. Suomen kansainvälisten velvoitteiden kanssa olisi sopusoinnussa, että käsite "pätevä syy" otettaisiin käyttöön. Saattaa olla niin, että lainvalmistelussa ei ole haluttu poiketa hallitusohjelman asiallisen syyn kirjauksesta, mutta terminologian selkeyttäminen ei sinänsä muuttaisi hallituksen esityksen materiaalista sisältöä.

3. Asiallisen syyn täsmentävä luettelo

Ehdotetussa TSL 7:2 tekstissä on pyritty täsmentämään mitä ainakin voidaan pitää asiallisena syynä. Muotoilu on hyvin väljä ja mielestäni kattava. Hallituksen esityksen perusteluissa (s. 60) todetaan kuitenkin, että ”lainkohdassa kuvattaisiin esimerkinomaisesti joitakin yleisempiä rikkomuksia tai laiminlyöntejä, jotka voivat tulla kysymykseen irtisanomisperusteena”. Avoimeksi jää mitkä kaikki muut toimet voisivat olla asiallisia syitä.

Yhtään esimerkkiä irtisanomiseen oikeuttavasta työntekijän henkilöön johtuvasta syystä, jota asiallisen syyn kuvaus esitettyssä säännöksen tekstissä ei kata, ei anneta hallituksen esityksessä. Sellaisia syitä tuskin on, kun työsuhteeseen vaikuttavien sopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden rikkominen on jo mainittu lakitekstissä. Tämä muotoilu kattaa kaikki työntekijän lojaliteettivelvollisuuden rikkomukset välittömien sopimus- tai lainrikkomusten ohella.

Esitetty muotoilu ei täytä täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimusta. Lakitekstistä sana "ainakin" tulisi poistaa.

4. Johtopäätökset

Olen edellä päätenyt siihen, että perustuslain 18 §:n 3 momentin täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimus edellyttää, että terminologiaa täsmennetään siten, että käsite asiallinen syy korvataan "pätevällä syyllä". Lisäksi "asiallisen syyn" epämääräinen kuvaus esimerkein pitää täsmentää poistamalla sana "ainakin".

Niklas Bruun
Professori emeritus
Hanken
Helsinki 3.12.2025

On kysyttävä täyttääkö hallituksen esitys kokonaisuutena esitettyjen korjausten jälkeen perustuslain 18 §:n 3 momentin vaatimukset?

Tähän on todettava, että perustuslain säännös ei sisällä suoranaista irtisanomissuojan heikentämiskieltoa. Perustuslakivaliokunta katsoi muun muassa vuonna 2009, että perustuslain 18 §:n 3 momentin valossa ei ollut ongelmallista heikentää yliopistoprofessorien irtisanomissuojaa, kun professorit lailla siirrettiin virkasuhteesta työsuhteisiin (PeVL 11/2009).

Toisaalta perustuslakivaliokunta päätyi vuonna 2018 kritisoimaan monissa kohdin lausunnossaan hallituksen esityksessä HE 47/2018 ehdotetun suhteellisen pienen työsuhdeturvaan kohdistuvan muutoksen epävarmuutta ja etenkin sitä, kuinka muutoksen merkitys jätettiin merkittävältä osin myöhemmän oikeuskäytännön varaan, mikä lausunnon mukaan vähentäisi työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden tulkinnan ennakoitavuutta (ks. PeVL 47/2018). Tarkasteltavan hallituksen esityksen perusteella ei voi välttyä vaikutelmasta, että nyt tarkasteltava uudistus on omiaan luomaan epävarmuutta täsmentyen vasta vuosien jälkeen oikeuskäytännössä. Tämän näkökohdan painavuuden arvioitaessa tarkasteltavan lakiesityksen säätämisjärjestystä jätän perustuslakivaliokunnan harkintaan.