

Hallituksen esitys henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi, HE 158/2025 vp

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry edustaa sosiaali-, terveys- ja kasvatusalalla työskenteleviä vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneita jäseniään. Suurin osa SuPerin jäsenistä työskentelee julkisella sektorilla (hyvinvointialueilla ja kunnissa), mutta merkittävä osa myös yksityisellä sektorilla. Valtaosa SuPerin jäsenistä on työsuhteessa.

- SuPer ei hyväksy työsopimuslakiin ja merityösopimuslakiin ehdotettavia henkilöperusteista irtisanomisperustetta alentavia muutoksia.
- Ehdotetut muutokset menevät pidemmälle kuin hallitusohjelmassa esitetty ja heikentävät merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa ilman tasapainottavia toimia.
- Lakimuutoksia perustellaan erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten työllistämiskynnyksen madaltamisella, mutta ehdotukset eivät rajaudu koskemaan vain näitä, vaan koskevat sen sijaan laajasti kaikkia työsuhteisia työntekijöitä eli noin 2 miljoonaa työntekijää. Siis myös esimerkiksi hyvinvointialueilla ja kunnissa työskenteleviä sote-alojen työntekijöitä ilman perusteltua tarvetta.
- Lakimuutosten vaikutukset talouteen ja työllisyyteen ovat parhaimmassakin tapauksessa vain vähäisiä ja joka tapauksessa epävarmoja.
- Ehdotetut muutokset aiheuttavat pitkään kestävästä oikeudellisesta epävarmuudesta tilan, ja ne lisäävät riitoja ja tuomioistuinkäsittelyitä.
- Esitetyt muutokset lisäävät työelämän epävarmuutta ja ovat kyseenalaisia tämänhetkisessä työllisyystilanteessa.
- Esitetyt muutokset kohdistuvat epäoikeudenmukaisesti jo valmiiksi heikommassa asemassa oleviin työntekijöihin lisäten niin syrjintäriskejä kuin mitä todennäköisimmin myös työttömyyttä ja työttömyysturvamenoja.
- Muutokset voivat sote-aloilla johtaa heikompaan työelämän laatuun ja asiakasturvallisuuteen, kun työntekijät eivät irtisanomissuojan alentuessa uskalla työsuhteen päättämisen pelossa ilmoittaa työ- ja asiakasturvallisuuteen liittyvistä epäkohdista.

SuPerin muutosehdotukset esitykseen

Jos esitys SuPerin vastustuksesta huolimatta etenee, esittää SuPer seuraavia muutosehdotuksia esitykseen:

- Julkinen sektori rajataan lakimuutosten ulkopuolelle.
- Lakimuutokset rajataan yksityisen sektorin osalta koskemaan vain pieniä enintään 10 työnantajaa työllistäviä yrityksiä.
- Irtisanomisperustetta koskevaa säännöstä täsmennetään siten, että suoraan säännöksestä käy selkeästi ilmi irtisanomisperusteelta edellytettävän myös tietynasteista painavuutta/vakavuutta, olennaisuuden kriteeri lisätään säännökseen ja säännöksessä todetaan selkeästi, että kokonaisarvioinnissa on otettava huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Lisäksi muu työsuhteesta johtuvien velvoitteiden vastainen toiminta poistetaan kokonaisarvioinnissa huomioitavien asioiden listauksesta.
- Uudelleensijoitusvelvoitetta ei heikennetä, vaan se säilytetään entisellään.

Yleistä esitysluonnoksesta ja sen vaikutustenarvioinnista

Pääministeri Orpon hallitusohjelmassa linjataan, että hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi (4.1 Talouskasvua ja kilpailukykyä tukevat työmarkkinauudistukset). Hallitusohjelman toimenpiteenä ”Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä muutetaan niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy”.

Esityksessä ehdotetut muutokset menevät huomattavasti pidemmälle kuin hallitusohjelmassa on esitetty ja heikentäisivät työntekijöiden asemaa ja työsuhdeturvaa merkittävästi enemmän kuin pelkän painavan syyn poistaminen.

Irtisanomiskynnystä alentavat painavan syyn poistamisen lisäksi ainakin kokonaisharkinnoissa huomioitavien seikkojen kirjaaminen selkeämmin lain tasolle sekä uudelleensijoitusvelvoitteen kaventaminen. Esitetyt muutokset vahvistavat työnantajan asemaa työsopimussuhteen vahvempana osapuolena ja työnantajan työnjohto-oikeutta.

Työsuhdeturva on keskeinen osa suomalaista työoikeutta. Se suojaa työntekijää epäoikeudenmukaista työsopimuksen päättämistä vastaan ja ilmentää työoikeuden kantavia oikeusperiaatteita, kuten työntekijän suojelua, oikeusvarmuutta, lojaliteettiperiaatetta ja sopimusten sitovuutta. Ehdotetut lakimuutokset irtisanomiskynnyksen madaltamisesta heikentäisivät toteutuessaan noin 2,1 miljoonan työntekijän lakisääteistä työsuhdeturvaa perustavanlaatuisella tavalla eli **muutoksella**

olisi hyvin laaja-alainen vaikutus työntekijöihin. Näin merkittävä muutos vaatii painavat ja tutkittuun tietoon pohjautuvat perusteet. Työntekijöiden työsuhteturva ei tälläkään hetkellä ole Suomessa vertailtuna muihin maihin erityisen korkea ja laittomasta irtisanomisesta tuomittava korvaus on Suomessa matala (Suomen on katsottu jopa loukanneen uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 24 artiklan vaatimuksia, koska laittomasti irtisanotun työntekijän työsuhdetta ei tarvitse palauttaa ja laittomasta irtisanomisesta maksettavalle korvaukselle on asetettu 24 kuukauden palkkaa vastaava yläraja. Finnish Society of Social Rights vs. Finland CC 106/2014.)

Esitetyt lakiehdotukset eivät kohdistu esityksellä tavoitellun päämäärän mukaisesti, vaan laajalti muihin työnantajiin (ja työntekijöihin) kuin niihin, joiden työllistymiskynnyksen alentamista hallitusohjelmassa erityisesti tavoitellaan. Hallitusohjelman tavoitteet liittyvät nimenomaan pienten ja keskisuurten yksityisten yritysten työllistämisen edellytysten parantamiseen, minkä oletetaan parantavan työllisyyttä ja sitä kautta julkista taloutta. Yrityspaneelille tehdyssä kyselyssä erityisesti pienyritykset pitivät irtisanomisen oikeudellisia riskejä merkittävänä työllistämisen esteenä (s. 33). Esityksen tavoitteessa korostuukin yritysten, erityisesti pienyritysten, näkökulma.

Julkisen sektorin näkökulmasta asiaa ei käsitellä esitysluonnoksessa lainkaan. Esityksen tarpeellisuutta julkista sektorin näkökulmasta ei myöskään perustella mitenkään, vaikka lakiesityksellä heikennettäisiin kaikkien julkisellakin sektorilla työsuhteessa työskentelevien työntekijöiden työsuhteturvaa merkittävästi. Perusoikeusrajoitusten tulisi aina olla tehokkaita, välttämättömiä ja oikeasuhtaisia tavoiteltuun päämäärään nähden. Kun edes mitään selvitystä rekrytointikynnyksen alentamistarpeesta julkisen sektorin isojen työnantajien osalta ei ole esitetty, **työntekijöiden työsuhteturvaa heikentävät esitykset tulee rajata koskemaan pelkästään yksityistä sektoria rajaten julkinen sektori kokonaan niiden ulkopuolelle.** Muussa tapauksessa julkisen sektorin työntekijöiden työsuhteturva perusteettomasti vaarantuu. Yksityissektorin osalta heikennykset tulee niin ikään kohdistaa tarkemmin vastaamaan tavoiteltua päämäärää.

On huomioitava, että myös yksityisellä sektorilla toimii eri kokoisia työnantajia, joilla on erilaiset resurssit ja toimintaedellytykset. Esityksen rajaamista koskemaan tavoitteen mukaisesti pieniä ja keskisuuria yrityksiä ei ole esityksessä käsitelty lainkaan, vaikka asettamalla soveltamisraja yrityksen työntekijöiden työllistämismäärän perustella sääntely saataisiin kohdennettua tarkemmin nimenomaan niihin työnantajiin, joiden rekrytointikynnystä esityksellä perustellaan olevan erityistä tarvetta alentaa. SuPerin näkemyksen mukaan **työsuhteturvan heikennykset tulisi yksityissektorinkin osalta rajata koskemaan vain pieniä enintään 10 työntekijää työllistäviä yrityksiä,** sillä muutostarpeita on perusteltu nimenomaan pienyritysten kokemilla tarpeilla. Tätä isompien yritysten osalta esityksen välttämättömyys voidaan perustellusti

kyseenalaistaa, sillä alle 10 työntekijää työllistävä ja esimerkiksi yli 200 työntekijää työllistävä yritys ovat yrityksen toimintaedellytysten näkökulmasta hyvin erilaisessa asemassa ja esitöiden perusteella esitetyt tarpeet vaikuttavat koskevan nimenomaan pienyrityksiä.

Esityksen vaikutusten arviointien perusteella voidaan myös perustellusti asettaa **kyseenalaiseksi, onko koko muutokselle ylipäättään olemassa aitoa tarvetta.**

Ehdotuksen **taloudelliset kokonaisvaikutukset arvioidaan esitysluonnoksessa vähäisiksi.** Työ- ja elinkeinoministeriö arvioi, että ehdotuksen vaikutus Suomen bruttokansantuotteeseen olisi enimmillään noin 60 miljoonan euron kertaluontoinen kasvu. Myöskään erityistä työllisyysvaikutuksen kautta muodostuvaan kansantaloudellista vaikutusta ei ole ja vaikutukset tuottavuuteenkin kuvataan maltillisiksi.

Myös ministeriön **arviot rekrytointikynnyksen madaltumisesta ja oikeusvarmuuden kasvamisesta voidaan nähdä varsin epävarmoina ja tulkinnanvaraisina.** Merkitystä arvioinneissa annettu myös yrityspaneelille tehdylle kyselylle, jonka käyttämistä perusteluna ei voida edes pitää asianmukaisena. Ehdotettujen säännösten sanamuoto on osittain ristiriidassa säännöskohtaisten perustelujen kanssa. Esitysluonnoksen perusteella jää tulkinnanvaraiseksi, mille tasolle irtisanomiskynnys jatkossa asettaisi. Esitettyjen muutosten perusteella vuosikymmenten aikana vakiintunut henkilöperusteista irtisanomista koskeva oikeuskäytäntö menettää osittain merkityksensä. Uusien irtisanomiskynnystä koskevien tuomioistuinlinjausten muodostumisessa tulisi kestämään vuosia. SuPer katsoo, ettei työntekijöiden työsuhdeturvaa tule jättää pitkiksi ajoiksi sen varaan, että työntekijät riskillään riitauttavat työsuhteidensa päättämisen. Oikeudenkäyntikulujen nousun myötä oikeudenkäynteihin liittyy riski, joka on liian suuri yksittäisen työntekijän kannettavaksi. Oikeuksia jää käytännössä toteutumatta entistä laajemmin.

SuPer pitää lainvalmistelun laadun ja oikeudenmukaisuuden kannalta erittäin ongelmallisena, että työntekijöiden työsuhdeturvan huomattavaa heikentämistä perustellaan osaksikaan irtisanomisen oikeudellisilla riskeillä tai työnantajien vähäisellä irtisanomiseen liittyvällä osaamisella. **Irtisanomiskynnyksen madaltaminen ei poista irtisanomiseen liittyviä oikeudellisia riskejä, vaan irtisanomiseen tulee sen ollessa kokonaisarviointia jatkossakin liittymään tapauskohtaista arviointia, joka edellyttää työoikeudellista osaamista.** SuPer huomauttaa, että pienten työnantajien irtisanomiskynnystä madallettiin jo vuonna 2019 voimaan tulleella lakimuutoksella, kun työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä säädettiin osaksi irtisanomisperusteen kokonaisarviointia.

SuPer katsoo, että ehdotuksessa esitetyt **arviot työelämään, työntekijöihin ja työttömyysriskiin ovat riittämättömiä ja epäselviä**. Esityksessä arvioidaan, että lakimuutosten myötä entistä useampi palkansaaaja tulisi irtisanotuksi henkilöön liittyvien syiden perusteella, mikä varmasti pitää paikkansa.

Kun jatkossa entistä suurempi osuus työttömistä työnhakijoista olisi työttömiä henkilöperusteisen irtisanomisen vuoksi, voi tästä myös seurata korvauksettomien määräaikojen lisääntyminen. On mahdollista, että lakimuutokset lisäävät työttömyysturvamenoja siitä syystä, että henkilöperusteisesti irtisanotut henkilöt eivät työllisty uudelleen irtisanomisajan jälkeen, ennen karenssiajan päättymistä. Tämä onkin todennäköistä, sillä työnantajat palkkaavat avoimiin tehtäviin mieluummin työssä jo olevan henkilön. Tästä näkökulmasta myös esityksessä tehty oletama siitä, että työnantajat rekrytoisivat uuteen työtehtävään nimenomaan työttömän työnhakijan, on kyseenalainen. Muutos ei lisää liikkuvuutta työttömyydestä työhön. Muutos voisi sen sijaan lisätä vaikeammin työllistyvien ryhmien työttömyyttä ja johtaa myös pitkäaikaistyöttömyyden lisääntymiseen, minkä riski muutoinkin on tilastotietojen valossa koholla henkilöperusteisesti irtisanottujen osalta. Työttömyyden pitkittyessä työllistyminen on entistä haasteellisempaa. Myös muut sosiaaliturvamenot voisivat muutoksen myötä lisääntyä.

Korvaukseton määräaika eli karenssi asetetaan lähes poikkeuksetta henkilöperusteisesti irtisanotulle työntekijälle. Suomeen luodaan muutoksilla järjestelmä, johon kuuluu heikon irtisanomissuojan lisäksi heikko työttömyysturva toisin kuin esimerkiksi Tanskan ns. joustoturvamallissa. **Irtisanomisen helpottaminen ei ole tarkoituksenmukaista tilanteessa, jossa työttömien määrä on hyvin korkea.** Aiemmat työttömyysetuuksien leikkaukset yhdistettynä työsuhdeturvan heikentämiseen aiheuttavat huomattavaa taloudellista epävarmuutta työntekijöille. SuPerin näkemyksen mukaan työntekijälle ei pidä asettaa karenssia tilanteessa, jossa irtisanomisperusteena ei ole työntekijän moitittava menettely.

Kun työntekijöillä on isompi riski joutua irtisanotuksi, on selvää, että **muutokset lisäävät työelämän epävarmuutta**. Muutosten vaikutukset myös kohdistuvat epäoikeudenmukaisesti. Muutosten on esityksessä katsottu lisäävän epävarmuutta niiden kohdalla, joilla työsuoritus on syystä tai toisesta heikentynyt. Työsuorituksen heikkeneminen on voinut johtua monista eri syistä, esimerkiksi sairauksista, mielenterveysongelmista, yksityiselämän huolista, ikääntymisestä tai osaamisen vanhentumisesta. SuPer yhtyy tähän arvioon. Koettu epävarmuus lisääntyy kuitenkin tätä laajemmin. Esityksessä myös tämä on tunnistettu, sillä sen mukaan muutoksella voi olla vaikutuksia koettuun epävarmuuteen erityisesti työpaikkaa vaihdettaessa, kun työntekijä ei voi olla varma siitä, miten hyvin hän tulee sopeutumaan uuteen työpaikkaan. Muutos

voi lisätä työntekijöiden virheiden tekemisen pelkoa, vähentää oma-aloitteisuutta ja lisätä varmistamisen tarvetta, jolla voi olla heikentävä vaikutus työn tuottavuuteen. Esimerkkinä voidaan mainita, että työpaikoilla voi olla jopa satoja erilaisia ohjeita, joihin perehtymiseen ja sisällön selvittämiseen voi jatkossa mennä enemmän työaika.

Vaikutusarvioinneissa ei ole arvioitu sitä, miten irtisanomiskynnyksen madaltaminen vaikuttaa **työpaikkojen olosuhteisiin, työn laatuun ja työn kuormittavuuteen**. SuPerin näkemyksen mukaan muutokset voivat sote-aloilla johtaa heikompaan työelämän laatuun ja asiakasturvallisuuteen, kun **työntekijät eivät todennäköisesti irtisanomissuojan alentuessa uskalla työsuhteen päättämisen pelossa ilmoittaa kaikista kokemistaan epäkohdista**. Työntekijöillä voi olla muun lainsäädännön perusteella velvollisuus tehdä ilmoituksia havaitsemistaan epäkohdista (kts. Esim. sotevalvontalaki 29 § palveluntuottajan ja henkilökunnan ilmoitusvelvollisuus ja työturvallisuuslaki 19 § vikojen ja puutteellisuuksien poistaminen ja niistä ilmoittaminen 25 § työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen ja 28 § häirintä, työtapaturma- ja ammattitautilaki 11 § vahingoittuneen velvollisuus ilmoittaa vahinkotapahtumasta). Muutoksen myötä myös sote-alan työntekijöiden eettinen kuormitus voi lisääntyä.

Muutoksella on myös **tasa-arvovaikutuksia**. Kun kynnys irtisanomiselle madaltuu, työntekijä voi joutua jatkossa entistä helpommin syrjinnän kohteeksi, kun hänen työnsopimuksensa irtisanotaan ”asiallisin syin”, mutta tosiasiaa kyseessä on ollut syrjivät perusteet. Tämä **lisäisi riskiä** naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (tasa-arvolaki) sekä yhdenvertaisuuslain vastaisten **syrjintätilanteiden kasvamiselle, kuten raskaus- ja perhevapaasyrjinnälle**, jota tasa-arvovaltuutetun vuosikertomuksen mukaan raskaus- ja perhevapaasyrjintää kohtaavat erityisesti naiset (TAV vuosikertomus 2023, s. 19–25). Kun ehdotetut muutokset lisäävät mahdollisuutta syrjiä eikä ehdotus tue millään tavalla syrjinnän ehkäisemistä, ei se myöskään toteuta hallitusohjelman kirjausta siitä, että erityisesti raskaus- ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja.

Ehdotuksen perusteluissa todetaan lakien muuttamisen koskevan vain työsuhteisia työntekijöitä, mikä esityksen mukaan rajaisi muutoksen vaikutusta naisvaltaisella julkisella sektorilla. SuPerin näkemyksen mukaan tämä ei pidä paikkaansa. Kunta- ja hyvinvointialan työntekijöistä naisia on yli 80 prosenttia. Kunta- ja hyvinvointialan palkansaajista kuin myös SuPerin jäsenistä valtaosa on työsuhteisia työntekijöitä.

Kokonaisvaikutuksia irtisanomiskynnyksen madaltamisesta tulisi arvioida erityisesti yhdessä muiden työsuhteturvaa heikentävien lainsäädäntömuutosten kanssa. Etenkin määräaikaisten työnsopimusten muuttamista koskevan ehdotuksen vaikutukset ovat saman suuntaisia irtisanomiskynnyksen madaltamista koskevan muutosehdotuksen

kanssa, ja niillä on vaikutuksia toistensa kanssa samoihin henkilöryhmiin, kuten raskaana tai perhevapaalla oleviin naisiin ja heidän työsuhteturvaansa.

Työsopimuslain 7:2.1

Ehdotuksen 7 luvun 2 §:n 1 momentti sisältää yleissäännöksen siitä, minkälaisilla työntekijän henkilöön liittyvillä perusteilla työ sopimus voidaan irtisanoa. Erona voimassa olevan 7 luvun 1 §:ään säännöksessä ei enää edellytettäisi, että irtisanomissyy on oltava painava. Jatkossa ei enää myöskään edellytettäisi, että irtisanomisen perusteena oleva rikkomus tai laiminlyönti koskisi työsuhteeseen *olennaisesti* vaikuttavia velvoitteita ja olisi luonteeltaan *vakava*.

SuPerin näkemyksen mukaan esitettyyn sääntelyyn liittyy haasteita erityisesti sen täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden näkökulmasta. Esityksen perusteella irtisanomiskynnys jää SuPerin näkemyksen mukaan myös liian epäselväksi.

Esityksen perusteella asiallisen syyn käsite muuttuu nykyisestä, kun sillä esitöiden perusteella pyritään tosiasiaassa kuvaamaan asiallisuuden käsitteen kautta myös irtisanomisperusteelta edellytettävää painavuuden/vakavuuden tasoa ilman, että edellytettyä painavuutta/vakavuutta kuvataan tarkemmin pykälätasolla.

Esitöiden mukaan irtisanomisen taustalla olevien syiden olisi oltava *riittävän merkityksellisiä työ sopimuksen jatkamisedellytysten kannalta*. Asiallisen syyn riittävyttä arvioitaisiin suhteessa siihen, onko työntekijän menettely ollut sellaista, että työsuhteen irtisanomista voidaan pitää *ymmärrettävänä ja sopusuhtaisena seurauksena* työntekijän menettelylle tai työnte koedellytysten heikentymiselle. Esitöiden mukaan asiallisuuden osalta: ”Huomionarvioista on, että irtisanomisperusteelta edellytettävän asiallisuuden vaatimuksen voidaan itsessään arvioida *vaativan tiettyä vakavuuden astetta*. Toisin sanoen irtisanomisperuste ei olisi asiallinen, jos se perustuu ainoastaan *vähäisenä* (kurs. tässä) pidettävään menettelyyn, laiminlyöntiin tai työnte koedellytysten heikentymiseen”.

On selvää, ettei irtisanominen ole sallittua kaikissa 1 momentin luettelon sisältämissä esimerkkitalanteissa, ja SuPerin näkemyksen mukaan tämän tulisi ilmetä täsmällisemmin itse lain pykälästä. Pykälätasolla ainoana rajoituksena on tällä hetkellä mainittu ainoastaan se, etteivät irtisanomiseen saa vaikuttaa syrjivät syyt. Ilman täsmennystä säännöstä käytännössä soveltavalle työnantajalle voi syntyä virheellinen käsitys siitä, että irtisanomiskynnys olisi matalampi kuin on tarkoitettu, mikä on työntekijän oikeusturvan näkökulmasta tietysti ongelmallista. Muutoinkin säännöksen olennaisen sisällön tulee käydä ilmi itse lain pykälästä.

Perusteluissa ei SuPerin näkemyksen mukaan riittävästi selvennetä, miten säännöstä on jatkossa tulkittava. Kun säännökseen on tehty mittavia muutoksia ei tulkinnallista apua

saada myöskään oikeuskäytännöstä, sillä nykyisen oikeuskäytännön voidaan katsoa osittain menettävän lain soveltamista ohjaavaa vaikutustaan.

SuPer pitää ongelmallisena sitä, että irtisanomisperusteena voitaisiin ehdotetun lain sanamuodon perusteella pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, vaikka velvoite ei vaikuttaisi työsuhteeseen olennaisesti. ”Olennaisesti”-sanon poistaminen lakitekstistä viittaisi siihen, että niiden velvoitteiden joukkoa – joiden rikkomista tai laiminlyöntiä voidaan pitää irtisanomisperusteena – laajennettaisiin nykyisestä. Toisaalta ehdotuksen säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan sivulla 59, että ”esityksessä ei esitetä muutoksia siihen, minkä luonteiset syyt ylipäättään kelpaavat irtisanomisperusteeksi.” Eesityksen perusteella jää epäselväksi, mitä tällä muutoksella tavoitellaan ja miten muutos vaikuttaisi arvioitaessa sitä, minkälaisen velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä voidaan pitää irtisanomisperusteena.

Silloin kun työntekijän työsopimuksen irtisanominen perustuu työsopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden rikkomiseen tai laiminlyöntiin, tulisi SuPerin näkemyksen mukaan jatkossakin edellytyksenä olla, että kyse on työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavasta velvoitteesta. Tämän edellytyksen poistaminen ei ole perusteltua eikä tarpeellista irtisanomiskynnyksen alentamiseksi. Olennaisuuden edellytyksen kautta saataisiin myös selkeästi kuvattua sitä, ettei minkä tahansa työsuhteen kannalta vähämerkityksisen teon/laiminlyönnin perusteella voida irtisanoa työntekijää.

Työsopimuslain 7:2.2

Irtisanomisperusteen kokonaisharkinnassa on otettava huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat

Esitetyn 7 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat. Lisäksi momentissa on esimerkinomainen luettelo seikoista, jotka olisi otettava huomioon irtisanomisperusteen kokonaisharkinnassa.

Pykälän 2 momentin sanamuoto ja sitä koskevat säännöskohtaiset perustelut ovat olennaisilta osiltaan ristiriitaisia. Momentin sanamuodon on katsottava tarkoittavan sitä, että irtisanomisperusteen kokonaisharkinnassa on otettava huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Perusteluissa sen sijaan todetaan sivulla 62 seuraavasti: ”Jokaista luettelossa mainittua seikkaa ei tarvitsisi arvioida kaikissa tilanteissa, vaan ainoastaan kyseessä olevan *tilanteen kannalta olennaiset seikat* (kurs. tässä) tulisi ottaa huomioon. Luettelossa mainittujen seikkojen huomiointi ja toisaalta painoarvo riippuisi käsillä olevan *tilanteen vakavuudesta* (kurs. tässä).” Perusteluissa ei ole lainkaan tarkennettu sitä, mitä

tarkoitetaan *tilanteen kannalta olennaisilla seikoilla* tai *tilanteen vakavuudella* eikä sitä, miten niitä olisi arvioitava.

Esityksen perusteluiden mukaan irtisanomisperusteen kokonaisharkinnassa olisi arvioitava ja otettava huomioon vain tilanteen kannalta olennaisia seikkoja. Pykälän 2 momentin luettelossa mainittujen seikkojen huomiointi riippuisi lisäksi käsillä olevan tilanteen vakavuudesta. Tämä asettaisi kunkin seikan huomioimiselle ehdotetun pykälän sanamuotoa ("on otettava huomioon [...] ja muut asiaan vaikuttavat seikat") merkittävästi korkeamman kynnyksen ja voisi johtaa siihen, että työnantajat valikoisivat arvioitavaksi vain irtisanomisperusteen olemassaolon puolesta puhuvia seikkoja, tai jättäisivät asianmukaisen kokonaisharkinnan tekemättä tilanteen vakavuuteen vedoten. Säännöskohtaisissa perusteluissa ei tule luoda epämääräisiä ja pykälän sanamuodon kanssa ristiriitaisia lisäкитеerejä sille, minkälaisia seikkoja irtisanomisperusteen kokonaisharkinnassa on missäkin tapauksessa otettava huomioon.

Irtisanomistilanteiden kasuistisen luonteen vuoksi on välttämätöntä, että irtisanomisperusteen arviointi perustuu kokonaisharkintaan, jossa otetaan huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Eri seikoilla voi tilanteesta riippuen olla erilainen painoarvo kokonaisharkinnassa. Myös vähäisempiä asiaan vaikuttavia seikkoja tulisi kuitenkin arvioida, vaikka arvioinnissa päädyttäisiinkin siihen, että niille ei annettaisi ratkaisevaa painoarvoa. Tilanteen kannalta "ei-olennaiset" seikat voivat myös yhdessä muodostaa sellaisen olennaisen kokonaisuuden, joka vaikuttaisi irtisanomisperusteen olemassaolon arviointiin. On kyseenalaistettavissa, miten tietyn seikan olennaisuus tai tilanteen vakavuus voitaisiin edes ratkaista ilman asianmukaista kokonaisharkintaa, jossa kaikki asiaan vaikuttavat seikat on otettu huomioon.

Työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta osana irtisanomisperusteen kokonaisharkintaa

Esitetty 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohta ja sitä koskevat säännöskohtaiset perustelut lisäävät oikeudellista epävarmuutta, koska ne ovat jännitteisessä suhteessa varoituksen antamista sekä irtisanomisperusteeseen vetoamista koskevien säännösten kanssa.

Ehdotetun 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan irtisanomisperusteen kokonaisharkinnassa olisi otettava huomioon työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta. Esityksen säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan sivulla 62 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 työsuhtesopimussuhteelta edellytettävää osapuolten välistä luottamusta."

)

juristi Sini Kasanen

juristi Elmeri Eteläaho

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer
ry

18.11.2025

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* (kurs. tässä) huolimatta ne voisivat osoittaa työntekijän moitittavaa tai puutteellista asennoitumista työhön säännöksessä tarkoitetulla tavalla. Kuten irtisanomisperusteen arvioinnissa yleisemminkin, työnantaja kantaisi näyttövelvollisuuden vedotessaan työntekijän aiempaan moitittavaan toimintaan. Tämä olisi huomioitava erityisesti työnantajan vedotessa menettelyyn, josta on kulunut aikaa.”

Varoituksen antamista koskevan voimassa olevan sääntelyn – jota esityksellä ei ole tarkoitus muuttaa – mukaan työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoituksen antaminen ei kuitenkaan ole irtisanomisen edellytyksenä, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Ehdotettu 2 §:n 2 momentin 2 kohta ja sitä koskevat säännöskohtaiset perustelut lisäävät oikeudellista epävarmuutta siitä, onko työntekijää varoitettava ennen irtisanomista. Perusteluista voi saada käsityksen, että työntekijä voitaisiin irtisanoa varoitusta antamatta, jos työntekijä on aiemmin menetellyt moitittavasti tai jos hänelle on annettu huomautuksia. Tämä olisi kuitenkin ristiriidassa varoituksen antamista koskevan sääntelyn kanssa, ellei työntekijän menettelyä ole kokonaisuutena pidettävä niin vakavana työsuhteeseen liittyvänä rikkomuksena, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Varoituksen ja irtisanomisperusteena arvioitavien rikkomusten on oltava ajallisessa ja asiallisessa yhteydessä toisiinsa. Muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta hämärtää osaltaan myös tätä irtisanomisharkintaan olennaisesti kuuluvaa ajallisen ja asiallisen yhteyden logiikkaa, jos työnantaja voi vedota muunkin laatuksiin eri ajankohtina tapahtuneisiin menettelyihin. Selkeää ei esityksen perusteella ole sekään, miten työnantajan on tullut vedotakseen pätevästi muuhun työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastaiseen toimintaan puuttua työntekijän moitittavaksi katsomaansa menettelyyn ajantasaisesti ja kuinka kauan sitten työnantajan tietoon tulleet menettelyt voidaan päättämisharkinnassa edelleen huomioida. Näillä asioilla on katsottava olevan huomattava merkitys työntekijän oikeusturvan kannalta.

On huomioitava, että sellaiseen aikaisempaan moitittavaan menettelyyn, josta ei ole annettu varoitusta, vetoaminen osana irtisanomisperustetta voi olla myös ristiriidassa työsopimuslain 9 luvun 1 §:n kanssa, jonka mukaan työnantajan on toimitettava

)

juristi Sini Kasanen

juristi Elmeri Eteläaho

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer
ry

18.11.2025

irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta.

SuPerin näkemyksen mukaan työntekijän muu työsuhteen vastainen toiminta tuleekin edellä esitetyistä syistä poistaa kokonaisarviointissa huomioitavista seikoista tai vähintään esityksen säännöskohtaisia perusteluja tulee näiltä osin tarkentaa. Muutoin muuhun työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastaiseen toimintaan vetoamisen kautta varoitusvelvollisuutta voidaan käytännössä yrittää kiertää. Työntekijän oikeusturvan näkökulmasta tulee vähintäänkin selventää, että työnantaja voi vedota vain sellaiseen toimintaan, johon työnantaja on aiemmin puuttunut ja joka on myös ajallisessa yhteydessä työsuhteen päättämisperusteena vedottuun perusteeseen.

Työsopimuslain 7:2.3

Voimassa olevan 2 §:n 4 momentin mukaan työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Muun työn tarjoamisvelvoite koskee muita tilanteita paitsi niitä, joissa irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Esitöiden mukaan velvoite tulee rikkomusten/laiminlyöntien osalta kyseeseen tapauksissa, joissa työntekijän sopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti on ollut niin vähäistä, että sen ei voitaisi katsoa vaikuttavan sopimussuhteen jatkamisen edellytyksenä olevaan luottamukseen. Uudelleensijoitusvelvoite on siis näissä tapauksissa rajautunut lievempiin rikkomuksiin/laiminlyönteihin. Velvoitteen tarkoituksena on ollut suojata sopimussuhteen pysyvyyttä ja se on osa työnantajan lojaliteettivelvoitetta.

Jatkossa työnantajalla olisi velvollisuus selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön vain silloin, kun irtisanomisen perusteena on työntekijän työntekoaedellytysten muuttuminen. Esitetyssä säännöksessä poistetaan siis kokonaan työnantajan velvollisuus tarjota muuta työtä rikkomusten/laiminlyöntien osalta eikä velvoitteen muuttamiselle ole esitetty perusteita. Tämä heikentää työntekijän työsuhteturvaa paljon laajemmin kuin pelkän painava syy -kriteerin poistaminen henkilöperusteista irtisanomista koskevasta säännöksestä ja kaventaa liiaksi työnantajan lojaliteettivelvoitteen alaa, jonka on muun ohella tulkittu tarkoittavan sitä, että työnantajan on otettava työsuhteessa huomioon myös työntekijän edut ja nimenomaan pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta (Esim. KKO 2016:13).

Jos uudelleensijoitusvelvoite poistetaan rikkomis-/laiminlyöntitilanteissa kokonaan, työnantaja tuskin edes harkitsee uudelleensijoitusta ennen työsuhteen päättämistä.

)

juristi Sini Kasanen

juristi Elmeri Eteläaho

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer
ry

18.11.2025

Lievempien keinojen käyttämisen tulisi jatkossakin olla ensisijaista ja tämän toteutuminen voidaan varmistaa nimenomaan uudelleensijoitusvelvoitteen kautta. Uudelleensijoitusvelvollisuuden poistaminen voi johtaa myös siihen, että työnantaja helposti sivuttaa muusta lainsäädännöstä johtuvia velvoitteitaan. Työturvallisuuslaki esimerkiksi edellyttää, että jos työssä esiintyy häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Työnantajalla on velvollisuus arvioida ja selvittää tilannetta objektiivisesti. Työsuhteen päättämisen tulisi olla viimesijainen keino puuttua epäasialliseen kohteluun. Uudelleensijoitusvelvoite turvaa asianmukaisen prosessin noudattamista näissä tilanteissa. Jos velvoite poistetaan, on todennäköistä, että yhä useammin päädytään työsuhteen irtisanomiseen, vaikka epäkohta olisi mahdollisesti ollut poistettavissa lievemmillä keinoilla.

Tarvetta säännöksen muuttamiselle ei ole esitetty eikä sellaista SuPerin näkemyksen mukaan ole olemassa.

Pienemmillä työnantajilla on tyypillisesti heikommat mahdollisuudet uudelleen sijoittaa työntekijä. Jos mahdollisuutta sijoittaa työntekijää toisiin tehtäviin ei ole, on työntekijä nykyiselläänkin selvityksen jälkeen irtisanottavissa. Uudelleensijoitusvelvoite ei aiheuttane myöskään suurta hallinnollista taakkaa pienemmille työnantajille, sillä avoinna olevat tehtävät ovat tällöin oletettavasti yrittäjän tiedossa. Uudelleensijoitusvelvollisuuden poistaminen vähentäisikin erityisesti suurten työnantajien velvoitteita, joilla usein on sen sijaan paremmat mahdollisuudet uudelleensijoittamiseen. Uudelleensijoitusvelvoitteen heikentämisen vaikutukset kohdistuvat nimenomaan suuriin työnantajiin, mikä on ristiriidassa lakiesitykselle esitettyjen, etenkin pienten ja keskisuurten työnantajien rekrytointikynnyksen alentamiseen liittyvien, perusteiden kanssa.

Jo muiden henkilöperusteista irtisanomista koskevaan pykälään ehdotettujen muutosten perusteella työntekijän työsuhte on jatkossa päättymässä aiempaa lievemmissä rikkomus/laiminlyöntitapauksissa. Myös tämä puoltaa uudelleensijoitusvelvoitteen säilyttämistä ennallaan, jotta työnantajan ja työntekijän oikeuksien ja velvollisuuksien tasapaino säilyisi irtisanomisperusteen heikennyksestä huolimatta edes hieman kohtuullisemmalla tavalla. Lievissä tapauksissa työsuhteen jatkuvuuden turvaamisen mahdollisuudet ovat myös oletettavasti paremmat. Vakavammissa tilanteissa uudelleensijoitusvelvoitetta ei nykyiselläkään ole, mikä riittävästi suojaa työnantajaa koskien tilanteita, joissa työsuhteen jatkamisen edellyttämä luottamus on lopullisesti menetetty ja työnantajan tehtävänä on tulkintaetuoikeutensa perusteella harkita ja tarvittaessa myöhemmin perustella tilanteen kuuluminen kyseisen poikkeuksen piiriin.

)

juristi Sini Kasanen

juristi Elmeri Eteläaho

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer
ry

18.11.2025

Uudelleensijoitusvelvoitteen poistaminen rikkomusten ja laiminlyöntien osalta voisi johtaa myös siihen, että työnantajat alkaisivat vetoamaan irtisanomisen perusteena työnteon edellytysten muuttumisen sijaan ensisijassa rikkomuksiin/laiminlyönteihin sellaisissakin tilanteissa, joissa taustalla on työnteon edellytysten muuttumista välttääkseen uudelleensijoittamisen. Tämä heikentäisi käytännössä sellaisten työntekijöiden työsuhdeturvaa, joiden työkyky on alentunut. Sama voi koskea esimerkiksi ikääntyviä työntekijöitä, vaikka kyse olisi luonnollisista ikään kuuluvista muutoksista. Tällaisten työntekijöiden oikeussuojan tarve on korostunut ja myös tästäkin syystä uudelleensijoitusvelvoite on kaikkia tilanteita koskevana säilytettävä. Jos velvoitteen soveltamisalaa rajataan voi myös syrjintään puuttuminen vaikeutua, kun uudelleensijoitus ei em. tilanteissa tule edes arvioitavaksi.

Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Perustuslain esitöissä (HE 309/1993 vp, s. 69) todetaan, että tämä säännös edellyttää, että laissa on mainittava työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt. Kaikkien perusoikeussäännösten kohdalla rajoitusten säätäminen edellyttää lakisääteisyysvaatimuksen ja tarkkarajaisuusvaatimuksen täyttymistä.

Siten vain laissa säädetyt syyt, jotka on määriteltävä riittävän täsmällisesti ja tarkkarajaisesti, oikeuttavat työstä erottamiseen. Säännös korostaa työoikeudessa yleisesti hyväksyttyä heikomman osapuolen suojaa. Myös perustuslain yhdenvertaisuussäännöksestä johdettava mielivallan kieltö sitoo lainsäätäjän mahdollisuuksia säätää rajoituksia PL 18.3 §:n 3 momentin säännökseen. Työsuhteen osapuolten kannalta tämäkin säännös merkitsee sitä, että vain laissa säädetyt syyt oikeuttavat työstä erottamiseen (HE 309/1993 vp, s. 69, PeVL 47/2018 vp).

On huomioitava, että esityksellä pyritään nimenomaan muuttamaan koko henkilöperusteista irtisanomista koskevan sääntelyn rakennetta perustavanlaatuisesti. Perustuslakivaliokunnan nykyistä työsopimuslakia koskevasta lausunnosta (PeVL 41/2000 vp, s. 7) on johdettavissa että, joustavat ilmaisut ovat ongelmallisia, kun ns. ”tähänastista tulkintaa” ei ole olemassa. Kun täsmällisyysvaatimusta ei voida sellaisenaan täyttää tällä perusteella, säännösehdotus voidaan katsoa olevan ongelmallinen ja jännitteessä PL 18 §:n 3 momentin kanssa.

Esityksen perusteluiden mukaan on ”mahdollista, että voimassa oleva soveltamiskäytäntö menettäisi jossakin määrin merkitystään. Kuitenkin siihen, millainen työntekijän menettely, laiminlyönti tai työntekoedellytysten muuttuminen voisi toimia

)

juristi Sini Kasanen

juristi Elmeri Eteläaho

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer
ry

18.11.2025

irtisanomisperusteena, ei ehdoteta muutoksia. Nämä perusteet olisivat lisäksi nykyistä selkeämmin yksilöity laissa”. Pykälässä mainittu esimerkkiluettelo teonkuvauksista ei ole tyhjentävä. Näin ollen epävarmuutta jää myös teonkuvausten osalta. On lisäksi huomattava, että olennaisuuden kriteeri liittyen siihen, millaisia velvoitteita rikotaan/laiminlyödään, ollaan sääntelyllä poistamassa.

Irtisanomisperusteeseen sisältyvää asiallisuuden käsitettä täsmennetään aiemmin kuvatulla tavalla pelkästään säännöksen esitöissä eikä säännöksen olennainen sisältö ilmene itse säännöksestä. Asiallisuutta rajaavana tekijänä mainitaan säännösten ainoastaan syrjivät syyt. Tämä voi johtaa siihen, että säännöstä luetaan niin, että asiallinen peruste on käsillä aina pykälässä mainituissa esimerkkitilanteissa. Säännös ei ole tältä osin riittävän täsmällinen ja tarkkarajainen, eikä säännöksen soveltamisen rajaamista perusteluissa voida pitää riittävänä.

Perusteluissa tehdään johtopäätös, jonka mukaan ”...painava-sanan poiston seurauksena tapahtuvaa irtisanomiskynnyksen alentamista voidaan pitää perusoikeuksien kannalta lähinnä *vähäisenä heikennyksenä*” (kurs. tässä). Perusteluissa ei avata millä perusteella esityksen vaikutuksia on arvioitu suhteessa työntekijän oikeuksien heikentämiseen ja miksi irtisanomiskynnyksen alentaminen nähdään vain vähäisenä perusoikeuksien heikennyksenä.

Perustuslain 18 §:n 2 momentin osalta perusteluissa viitataan perustuslakivaliokunnan käytäntöön, jonka mukaan perusoikeusrajoitus ei voi olla tarkoitukseensa soveltuva ja siten välttämätön, jos sillä ei edes periaatteessa voida saavuttaa sen perusteena olevaa hyväksyttävää tavoitetta. Ehdotuksessa kuvatut vaikutusarviointit eivät anna riittävästi tukea sille, että työntekijän irtisanomissuojan heikentämisellä voitaisiin saavuttaa merkittäviä työllisyyttä edistäviä vaikutuksia.

Myös esityksen kohdentuminen julkiseen sektoriin ja yli 10 työntekijää työllistäviin yrityksiin voidaan perusoikeuksien yleisten rajoittamisedellytysten lähtökohdista asettaa kyseenalaiseksi aiemmin kuvatulla tavalla.

Lisätietoja

Sini Kasanen, juristi

Elmeri Eteläaho, juristi

sini.kasanen@superliitto.fi

elmeri.etelaaho@superliitto.fi