

LUONNOS

Hallituksen esitys eduskunnalle henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia ja merityösopimuslakia.

Esityksellä toteutetaan pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmaan kirjattua tavoitetta purkaa työllistämisen esteitä. Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä muutettaisiin niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta. Työsopimuslaissa ja merityösopimuslaissa säädettäisiin nykyistä havainnollisemmin irtisanomisperusteen arvioinnissa huomioon otettavista seikoista.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2026.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	4
1 Asian tausta ja valmistelu	4
1.1 Tausta	4
1.2 Valmistelu	4
2 Nykytila ja sen arviointi.....	4
2.1 Yleistä	4
2.2 Voimassa oleva lainsäädäntö	5
2.2.1 Yleistä työsopimuksen päättämisestä.....	5
2.2.2 Asiallisen ja painavan syyn vaatimuksesta	6
2.2.3 Lojaliteettivelvollisuus.....	7
2.2.4 Irtisanomisperustetta koskevasta oikeuskäytännöstä	7
2.2.4.1 Asiallisen ja painavan syyn arviointi oikeuskäytännössä	7
2.2.4.2 Työsopimukseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkominen.....	11
2.2.4.3 Lojaliteettivelvollisuus.....	12
2.2.4.4 Muuhun tehtävään siirtäminen ja muun työn tarjoamisvelvollisuus.....	13
2.2.4.5 Varoituksen antaminen.....	15
2.2.4.6 Irtisanominen ilman varoitusta.....	16
2.2.4.7 Purkamisen vai irtisanominen?.....	18
2.2.4.8 Työehtosopimusten määräyksiä koskevat menettelyvirheet	19
2.2.5 Työttömyysturva	20
2.2.6 Tilastollista tarkastelua.....	21
2.3 Kansainväliset veloitteet	22
2.3.1 Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimus, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä.....	22
2.3.2 Euroopan sosiaalinen peruskirja	23
2.3.3 Euroopan unionin perusoikeuskirja.....	24
3 Tavoitteet	24
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	24
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	24
4.1.1 Työsopimuksen irtisanomisperusteet	24
4.1.2 Varoitus.....	25
4.1.3 Muutokset muihin lakeihin	25
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	25
4.2.1 Vaikutuksista yleisesti.....	25
4.2.2 Taloudelliset vaikutukset	26
4.2.2.1 Vaikutukset kansantalouteen.....	26
4.2.2.2 Vaikutukset yrityksiin	29
4.2.2.3 Vaikutukset julkiseen talouteen	30
4.2.3 Vaikutukset työllisyyteen.....	30
4.2.4 Vaikutukset työttömyysturvaan	33
4.2.5 Vaikutukset työelämään	34
4.2.6 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset.....	36
4.2.6.1 Vaikutukset sukupuolten väliseen tasa-arvoon	36

4.2.6.2 Viranomaisvaikutukset.....	36
4.2.6.3 Vaikutukset perus- ja ihmisoikeuksiin	37
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	38
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	38
5.1.1 Irtisanomisperuste	38
5.1.2 Varoitusmenettely	38
5.1.3 Siirtymäsäännökset	39
5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot	40
5.2.1 Yleistä	40
5.2.2 Ruotsi	40
5.2.3 Tanska	41
5.2.4 Norja.....	41
5.2.5 Saksa	41
6 Lausuntopalaute.....	42
7 Säännöskohtaiset perustelut.....	42
7.1 Työsopimuslaki.....	42
7.2 Merityösopimuslaki	49
8 Voimaantulo	49
9 Toimeenpano ja seuranta	50
10 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	50
LAKIEHDOTUKSET	53
1. Laki työsopimuslain muuttamisesta.....	53
2. Laki merityösopimuslain muuttamisesta.....	55
LIITE	58
RINNAKKAISTEKSTIT	58
1. Laki työsopimuslain muuttamisesta.....	58
2. Laki merityösopimuslain muuttamisesta.....	61

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmassa Vahva ja välittävä Suomi linjataan, että hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi (4.1 Talouskasvua ja kilpailukykyä tukevat työmarkkinuudistukset). Hallituksen ohjelman mukaan työsopimuslakiin (55/2001) sisältyvän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä muutetaan niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy.

1.2 Valmistelu

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 2.9.2024 kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan hallituksen esitystä edellä mainitun muutoksen toteuttamiseksi. Työryhmään kuuluivat työ- ja elinkeinoministeriön edustajien lisäksi Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n, Suomen Yrittäjät ry:n, Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT:n, valtion työmarkkinalaitoksen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n, STTK ry:n ja Akava ry:n edustajat sekä palkansaajajärjestöjen yhteinen edustaja.

Työryhmä sai hallituksen esityksen muotoon laaditun mietintönsä valmiiksi 18.2.2025. Hallituksen esitysluonnoksesta pyydettiin lausuntoa muun muassa ministeriöiltä ja muilta viranomaisilta sekä järjestöiltä, yhteensä xx taholta ajalla 21.2.–4.4.2025 Lausuntopalvelu.fi -palvelun kautta. Lausuntojen sisältöä selvitetään jäljempänä jaksossa 6.

Esitysluonnosta on käsitelty työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimivassa merimiesasiain neuvottelukunnassa, jossa ovat edustettuna työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö sekä merenkulkualan työnantaja- ja työntekijäjärjestöt.

Hallituksen esityksen valmisteluasiakirjat ovat julkisessa palvelussa osoitteessa <https://tem.fi/hanke?tunnus=TEM055:00/2024>.

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Yleistä

Työsopimuslaissa säädettyjen työsuhteen päättämisperusteiden sisältö on pitkälti muotoutunut oikeuskäytännön kautta. Laissa ei ole ollut mahdollista yksityiskohtaisesti luetella kaikkia niitä tilanteita, joissa työsopimuksen irtisanomisen tulisi olla mahdollista. Irtisanomisperusteet on sen vuoksi säädetty yleislausekkeiden pohjalta ja niiden soveltamisessa on käytettävä kokonaisuuskäytäntä.

Koska työsuhteen päättämisperusteista on säädetty pääosin yleislausekkeiden pohjalta, käytännön soveltamistilanteissa on usein vaikeaa todeta irtisanomisperusteen olemassaolo ainakin oikeusvarmalla tavalla. Työntekijällä on oikeus riitauttaa työnantajan suorittama irtisanominen, jolloin irtisanomisperusteen olemassaolo vahvistetaan tuomioistuimessa.

Oikeuskäytännön merkityksen takia tuomioistuinten ratkaisuja on kuvattu erikseen luvussa 2.1.4.

2.2 Voimassa oleva lainsäädäntö

2.2.1 Yleistä työsopimuksen päättämisestä

Työsopimuslain työsuhdeturvasäännökset ovat lain 1 luvussa (koeaikapurku), 7 luvussa (irtisanomisperusteet) ja 8 luvussa (purkuperusteet). Määräaikaisen työsopimuksen päättämisestä säädetään lain 6 luvussa.

Eri päättämisperusteille on säädetty erilaiset kynnykset. Matalimmasta korkeimpaan kynnykset ovat:

- koeaikapurku: peruste ei saa olla koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallinen eikä syrjivä.
- irtisanominen: perusteen tulee olla asiallinen ja painava, minkä lisäksi irtisanomiselle on säädetty lisäedellytyksiä, joita ovat muun muassa kielletyt irtisanomisperusteet ja varoituksenantovelvollisuus.
- purkaminen: edellytyksenä on erittäin painava syy, jonka olemassaolo edellyttää, että työnantajalta ei voida edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työsuhteen päättäminen irtisanomalla on mahdollista työntekijästä johtuvasta syystä (työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä säädettyt individuaaliperusteet) ja työnantajan toimintaedellytyksissä tapahtuneiden muutosten vuoksi (työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä säädetty tuotannolliset ja taloudelliset perusteet). Lisäksi irtisanomisen yleisestä kynnyksestä säädetään työsopimuslain 7 luvun 1 §:ssä. Sekä kollektiivisen että individuaalisen irtisanomisperusteen osalta nykyisessä laissa edellytetään aina asiallisuutta ja painavuutta. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperustetta on aina tarkasteltava kokonaisarviolla ottamalla huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat.

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisena työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönään liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 2 momentissa säädetään kielletyistä irtisanomisperusteista. Esimerkiksi sairautta, vammaa tai tapaturmaa ei pidetä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena, ellei työkyky ole näiden takia alentunut olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta voida enää kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Kiellettyjä irtisanomisperusteita ovat niin ikään työntekijän osallistuminen työehtosopimuslain (436/1946) mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen, työntekijän poliittiset, uskonnolliset tai muut mielipiteet tai hänen osallistumisensa yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan ja työntekijän turvautuminen hänen käytettävissään oleviin oikeusturvakeinoihin. Kiellettyjen irtisanomisperusteiden luettelolla on kansallisesti täytetty muun muassa Kansainvälisen työjärjestön (ILO) sopimusten velvoitteet.

Irtisanomisperusteen riittävyys harkinta on aina kokonaisharkintaa, jossa kysymys on siitä, onko työsuhteen päättäminen kohtuullinen seuraus työntekijän moitittavasta menettelystä tai

työntekoedellytysten heikkenemisestä. Samalla on arvioitava, voidaanko irtisanominen välttää jollakin keinolla, kuten muun työn tarjoamisella tai työolosuhteita muuttamalla. Asiaa arvioidaan kyseessä olevan työnantajan edellytysten kannalta. Toisaalta osa tilanteista voi olla sen kaltaisia, että niitä tulee arvioida samalla tavoin työnantajaorganisaation erityispiirteistä riippumatta. Tällaisia ovat esimerkiksi 7 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitettut kielletyt irtisanomisperusteet.

Työnantajaorganisaation erityispiirteistä huolimatta arvioinnissa tarkasteltavana on lisäksi, onko työntekijälle annettu mahdollisuus korjata virheensä, ja onko työntekijä korjannut menettelyään.

Merityösopimuslakia (756/2011) sovelletaan työhön, jota työntekijä sopimuksen perusteella tekee suomalaisessa aluksessa tai työnantajan määräyksestä väliaikaisesti muualla. Merityösopimuslaissa säädetään työsopimuksen päättämisestä pääosin vastaavasti kuin työsopimuslaissa. Työsuhdeturvasäännökset ovat lain 1 luvussa (koeaikapurku), 8 luvussa (irtisanomisperusteet) ja 9 luvussa (purkuperusteet). Määräaikaisen työsopimuksen päättämisestä säädetään lain 7 luvussa.

2.2.2 Asiallisen ja painavan syyn vaatimuksesta

Työnantajan osalta irtisanomisperusteelta edellytetään nykyisin aina asiallisuutta ja painavuutta. Voimassa oleva lainsäädäntö käsittää asiallisen ja painavan syyn vaatimuksen yhtenä kokonaisuutena, eikä sanaparin merkitystä ole eroteltu. Hallituksen esityksessä 157/2000 vp todetaan, että työsopimuksen irtisanomisperustetta olisi tarkasteltava kokonaisarviolla ottamalla huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat. Kokonaisarvion merkitys korostuisi mainitun hallituksen esityksen mukaan erityisesti vaikeissa rajatapauksissa.

Asiallisen ja painavan syyn vaatimus muodostaa irtisanomiskynnyksen, jonka täyttyessä työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen. Vaatimuksen tarkkaa sisältöä ei voida määritellä tyhjentävästi, koska irtisanomistilanteet eroavat yksityiskohdiltaan. Irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arviointiin vaikuttavat myös eri tekijät riippuen siitä, onko kysymyksessä työntekijästä johtuva vai taloudellinen tai tuotannollinen syy. Yleisellä tasolla asiallisuus ja painavuus tarkoittaa ainakin sitä, että peruste ei saa olla syrjivä. Irtisanomisperuste ei saa myöskään olla ristiriidassa työsopimuksesta johtuvan työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa.

”Asiallinen ja painava syy” on lainsäädännössä omaksuttu käsitepari, jolla kuvataan niitä olosuhteita, joiden vallitessa irtisanomisperusteiden katsotaan olevan asianmukainen. Irtisanomiskynnyksen ylittymisen osalta ei ole eritelty, mikä merkitys pelkästään painavuuden vaatimuksella on kokonaisarvioinnissa. Ilmaisulla ”asiallinen ja painava” on ollut tarkoitus kuvata vakiintuneessa oikeuskäytännössä asetettuja vähimmäisvaatimuksia, mikä ilmenee nykyisen työsopimuslain (157/2000) ja aiemman työsopimuslain (320/1970) välillä tehdystä muutoksesta. Vuonna 2001 kumotun työsopimuslain (320/1970) mukaan työnantaja ei saanut irtisanoa työsopimusta työntekijästä johtuvasta syystä, ellei tämä syy ollut *erityisen painava*. Hallituksen esityksestä 157/2000 vp ilmenee, että irtisanomisperusteiden muutoksilla tavoiteltiin kielellisiä täsmennyksiä ja selkeytyksiä, eikä niillä tarkoitettu muuttaa vakiintuneessa oikeuskäytännössä irtisanomisperusteille asetettuja vähimmäisvaatimuksia.

Myös oikeuskäytännössä irtisanomisperusteiden olemassaolon arvioinnissa asiallisen ja painavan syyn vaatimusta on arvioitu tavallisimmin yhdessä. Vain yksittäisissä tapauksissa irtisanomisperusteiden tarkastelu on keskittynyt näistä toiseen (ks. esim. KKO:2016:15 ja TT:2019:80).

2.2.3 Lojaliteettivelvollisuus

Sopimussuhteissa osapuolia sitoo lojaliteettivelvollisuus, joka tarkoittaa sopimusosapuolten molemminpuolista velvollisuutta ottaa vastapuolen edut ja oikeudet huomioon kohtuullisessa määrin omassa toiminnassaan. Lojaliteettivelvollisuus koskee myös työsopimussuhteita, joissa sen on katsottu olevan voimassa sekä yleisenä työsopimusoikeudellisena periaatteena¹ että ilmentyvän eräistä työsopimuslain säännöksistä.

Esimerkiksi työsopimuslain 2 luvun 1 § sisältää työnantajan lojaliteettivelvoitetta täsmentävän säännöksen. Muun muassa lain 3 luvun 1 ja 3 §:ssä puolestaan täsmennetään työntekijän lojaliteettivelvollisuutta. Lojaliteettivelvollisuuden katsotaan liittyvän myös asiallisen ja painavan syyn arviointiin. Voimassa olevaa työsopimuslakia koskevan hallituksen esityksen mukaan irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus ja painavuus edellyttävät, että ne eivät ole ristiriidassa työsopimuksesta johtuvan työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa (HE 157/2000 vp, s. 96). Lojaliteettivelvollisuus ilmenee lisäksi myös muissa työsuhteen päättämistilanteita koskevissa työnantajan lakisääteisissä velvollisuuksissa. Työnantajan on esimerkiksi selvitettävä, voidaanko työntekijä irtisanomisen sijasta siirtää toisiin tehtäviin.

Sen lisäksi, että lojaliteettivelvollisuuden rikkominen voi joissakin tapauksissa muodostaa asiallisen ja painavan perusteen työsopimuksen irtisanomiselle (TT 2013-191, TT 2012-15), on lojaliteettivelvollisuus otettava huomioon yleisemminkin irtisanomisperusteen arvioinnissa. Työsuhdetta päätettäessä lojaliteettivelvollisuuden voi katsoa edellyttävän, että työnantajan on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta (KKO 2021:66, kohta 10). Työnantajan on siten otettava huomioon työntekijän edut ja mahdollisuuksien mukaan harkittava työsuhteen päättämistä lievempien keinojen käyttämistä (TT 2014-179).

2.2.4 Irtisanomisperustetta koskevasta oikeuskäytännöstä

Irtisanomisperustetta koskevasta oikeuskäytännöstä ilmenee, että kokonaisarvioinnilla on irtisanomisperusteen olemassaoloa harkittaessa suuri merkitys. Tapausten yksityiskohdat ja tilanteiden moninaisuus vaikuttavat ratkaisujen lopputulokseen tavalla, jota on lainsäädännön tasolla mahdotonta ohjata täsmällisesti ja tarkkarajaisesti. Toisaalta juuri käytännön tilanteiden suuri vaihtelu korostaa tuomioistuinten riittävän harkintavallan tärkeyttä.

Koska lainsäädännön asettamat velvoitteet ja periaatteet täsmentyvät oikeuskäytännössä, on oikeuskäytännön esiin tuominen tärkeää vallitsevan oikeustilan kuvaamiseksi. Tässä luvussa esitellään erityisesti viimeaikaista oikeuskäytäntöä sekä joitakin oikeuskirjallisuudessa esillä olleita vanhempia ratkaisuja.

2.2.4.1 Asiallisen ja painavan syyn arviointi oikeuskäytännössä

Painava tai asiallinen syy arvioinnin kohteina erikseen: Työnantajan osalta irtisanomisperusteelta edellytetään nykysääntelyssä aina asiallisuutta ja painavuutta. Voimassa oleva lainsäädäntö käsittää asiallisen ja painavan syyn vaatimuksen yhtenä kokonaisuutena, eikä sanaparin merkitystä ole eroteltu. Yksittäisissä oikeustapauksissa syyn painavuutta tai asiallisuutta on käsitelty toisistaan erillään. Työtuomioistuin arvioi ratkaisussaan TT 2019:80, että X Oy:n aluksilla järjestyksenvalvojana työskennelleen A:n viaksi on jäänyt vain asiaton ja toistuva oleskelu

¹ Bruun, Niklas. Työsopimusoikeuden perusteet, s. 39. Alma Talent 2022.

hytissä työaikana, jota ei voitu kokonaisuutena arvioiden pitää työehtosopimuksen ja erityis-
pöytäkirjan mukaisena painavana syynä A:n työehtosopimuksen irtisanomiseen. (Ään. puhallutuk-
sesta kieltäytymisen osalta)

Tapauksessa KKO 2016:15 korkein oikeus arvioi irtisanomisperusteen asianmukaisuutta. Ta-
pauksessa korkein oikeus toteaa, että koska irtisanomisperusteiden tulee olla asiallisia myös
silloin, kun irtisanominen perustuu taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin, ei työnantaja saa pe-
rustaa valintaansa irtisanottavista henkilöistä syrjiviin tai muutenkaan asiattomiin syihin. Kor-
kein oikeus katsoi tapauksessa, että irtisanottavaksi valittavan henkilön valintaperusteiden asial-
lisuus tarkoittaa muun ohella sitä, että työnantajan ilmoittama peruste on todellinen. Se, että
työnantaja oli valinnut kantajan asemassa olleen A:n irtisanottavaksi tämän yli seitsemän kuu-
kautta aiemmin yleisluontoisissa keskusteluissa esittämän pyynnön perusteella tarkistamatta en-
nen irtisanomista A:n senhetkistä kantaa asiaan, on ollut epäasiallista ja työnantajan lojaliteet-
tivelvoitteen vastaista. Tapauksessa oli kyse tuotannollisesta ja taloudellisesta irtisanomisperus-
teesta, mutta korkeimman oikeuden tuomion perusteella asiallisen syyn vaatimus edellyttää siis
ainakin sitä, että irtisanomisen perusteeksi ilmoitettu syy vastaa todellisuutta. Periaatetta voitaa-
neen soveltaa yhtä lailla myös työntekijän henkilöön liittyvään irtisanomisperusteeseen. Työn-
antajan lojaliteettivelvoitteesta seuraa vastuu varmistua irtisanomisen perusteena olevan seikan
todenperäisyydestä.

Epäasiallinen käytös: Työntekijän epäasiallista käyttäytymistä työpaikalla on pidetty oikeus-
käytännössä asiallisena ja painavana perusteena työntekijän irtisanomiseen, jos se on ollut tois-
tuvaa eikä se ole loppunut työnantajan antamasta varoituksesta huolimatta. Moitittavakaan käyt-
täytyminen ei siten lähtökohtaisesti oikeuta työsuhteen päättämiseen silloin, kun kysymys on
ainutkertaisista tai yksittäisistä tapahtumista (TT 2015-17). Esimerkiksi epäasiallinen kielen-
käyttö työpaikalla sekä perusteeton ja syytä ilmoittamatta tapahtunut poissaolo työstä ovat rik-
komuksia, jotka voi tapauskohtaisen arvioinnin perusteella katsoa työehtosopimuksen päättämisper-
usteiksi. Niiden osalta kuitenkin pääsääntöisesti edellytetään työehtosopimuslain 7 luvun 2 §:n 3
momentissa säädetyn mukaisesti, että menettely on toistunut varoituksesta huolimatta (TT
2012:141, TT 2012-120, TT 2012:19). Sen sijaan hyvin moitittavana pidettävä epäasiallinen
käytös voi perustella työntekijän irtisanomista ilman aiempia samasta syystä annettuja varoi-
tuksia. Esimerkiksi ratkaisussa TT 2004-70 työtuomioistuin katsoi, että työntekijän menettelyä,
jossa työntekijä oli käyttäytynyt epäasiallisesti terminaalista tavaraa noutamaan tullutta asia-
kasta kohtaan, oli pidettävä hyvin moitittavana työehtosopimuksesta johtuvan velvoitteen rikko-
muksena. Työtuomioistuin otti irtisanomisperusteiden harkinnassa lisäksi huomioon sen, että
työntekijällä oli ollut pitkään jatkuneita runsaita poissaoloja, joiden johdosta hänen kanssaan oli
aikaisemmin keskusteltu työskentelyn tehostamisesta. Tästä huolimatta työntekijä oli vähän en-
nen irtisanomista jäänyt kahdesti pois työstä selvittämättä poissaolon syytä työnantajan anta-
mien ohjeiden edellyttämien tavoin.

Työtuomioistuin katsoi ratkaisussaan TT 2023:77, että työnantajalla oli ollut asiallinen ja pai-
nava peruste irtisanoa työntekijän työehtosopimus tämän käyttäytyttyä työpaikalla usean kuukau-
den ajan epäasiallisesti ja rasistisesti toista työntekijää kohtaan. Irtisanomisperusteita kokonai-
suutena arvioitaessa voitiin ottaa huomioon työntekijälle aiemmin annettu varoitus, koska va-
roitus ja irtisanominen olivat johtuneet asiallisesti hyvin samantyyppisistä syistä.

Työtehtävien luonne: Työtehtävien luonne voi vaikuttaa työntekijän toiminnan asianmukaisuus-
den arviointiin. Työtuomioistuin on katsonut esimerkiksi, että erityistä vastuuta edellyttävissä
palveluammateissa työntekijältä edellytetään asiallisempaa käyttäytymistä kuin palvelualan
työntekijöiltä keskimäärin. Jotta sopimaton käyttäytyminen riittäisi irtisanomisperusteeksi, sen
tulee kuitenkin muodostaa asiallinen ja painava syy. Muussa tapauksessa työnantaja voi puuttua

työntekijän menettelyyn tarvittaessa lievemmillä keinoilla. Työtuomioistuin on esimerkiksi arvioinut, että vaikka asiakkaaseen kohdistunut sopimaton käytös työpaikalla voi sinänsä muodostaa riittävän perusteen työsopimuksen päättämiseksi, ei linja-autonkuljettajan menettelyä, jossa hän pyysi suukon matkustajalta, voitu yksin pitää tällaisena. (TT 2014-15)

Työtehtävien laadulla on ollut merkitystä myös työtuomioistuimen arvioinnissa ratkaisussa TT 2013-66, jossa koulukyytejä ajaneen linja-autonkuljettajan katsottiin voineen perustellusti ymmärtää ilman varoitustakin menettelynsä moitittavuus liikenneturvallisuuden heikentymisen, työntekijän ja työnantajan välisen luottamuksen sekä työnantajan ja asiakkaiden välisen luottamuksen kannalta, kun ajoneuvon asennettu alkolukko oli työntekijän aloittaessa työvuoroaan estänyt ajoneuvon käynnistymisen. Työntekijän puhaltama lukema oli 0,35 promillea. Ratkaisussa merkitystä annettiin myös sille, että yhtiössä oli nollatoleranssi alkoholin vaikutuksen alaisena työskentelyyn, ja tämä oli ollut työntekijöiden tiedossa.

Menettely vapaa-ajalla: Oikeuskäytännössä on huomioitu, että työntekijän käyttäytymistä vapaa-ajalla tulee kokonaisarvioinnissa arvioida eri tavalla, kuin käytöstä työaikana. Työtuomioistuimen ratkaistavana olleessa tapauksessa TT 2012-15 linja-autonkuljettaja oli syyllistynyt vapaa-ajallaan rattijuopumukseen, josta hänet oli tuomittu kolmeksi kuukaudeksi ajokieltoon. Työnantaja oli purkanut työsopimuksen rattijuopumusta seuraavana päivänä. Vaikka rattijuopumukseen syyllistyminen oli työtehtävien laatu huomioon ottaen vakavalla tavalla horjuttanut työntekijän ja työnantajan välistä luottamussuhdetta, olisi työnantajan tullut selvittämättä vaihtoehtoja työsuhteen päättämiseksi. Ratkaisussa huomioitiin, ettei työntekijä ollut syyllistynyt moitittavaan menettelyyn työtehtävissään, ja hänen 24 vuotta kestänyt työhistoriansa työnantajan palveluksessa oli muutoin ollut moitteeton. Kohtuullisen lyhyt ajokielto olisi myös ollut määrättävissä ehdollisena, mikäli työsuhdetta olisi jatkettu.

Työtuomioistuin katsoi tapauksessa TT 2014-79, ettei VR:llä ollut työehtosopimuksessa edellytettyä asiallista ja painavaa perustetta työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen pelkästään sillä perusteella, että työntekijä oli matkustaessaan junassa vapaapäivänään alkoholin vaikutuksen alaisena käyttäytynyt epäasiallisesti ja muun muassa puhunut työvuorossa olleelle kollegalle seksuaalisväyhteisesti. Asiassa merkitystä oli sillä, että työntekijä ei ollut yli 30 vuotta kestäneen työsuhteensa aikana saanut huomautuksia työskentelystään tai käyttäytymisestään. Näin ollen olosuhteita kokonaisuutena arvioitaessa työntekijän yksittäistä, vapaa-aikana sattunutta harkitsematonta tekoa ei voitu sen moitittavuudesta huolimatta pitää niin vakavana hänen ja työnantajan välillä noudatettavien sopimusvelvoitteiden rikkomisena, että työnantajalla olisi sen johdosta ollut perusteet ensimmäisenä toimenpiteenään irtisanoa työsopimus.

Kaivoksella koneen- ja kuorma-autonkuljettajana työskennellyt työntekijä oli tuomittu huumausainerikoksesta ehdolliseen vankeusrangaistukseen kannabiksen viljelemisestä, myymisestä ja käytöstä. Työtuomioistuin huomioi, että työnantajan olisi tullut lojaliteettivelvoitteensa mukaisesti harkita kokonaisarvioinnissa mahdollisuuksien mukaan työntekijän kannalta työsuhteen päättämistä lievempien keinojen käyttämistä, kuten yhtiössä noudatettavan toimintamenettelyn mukaista hoitoonohjausta, huumausainetestausta ja työsuhteen päättämismenettelyä. Kun työntekijän ei ollut näytetty olleen työssään tai työpaikalla huumausaineen vaikutuksen alaisena, eikä hänen huumausaineen käyttönsä ollut näytetty vaikuttaneen hänen työskentelyynsä, työturvallisuuteen tai yhtiön liiketoimintaan, eikä hän ollut yhtiössä sellaisessa asemassa, että huumausainerikokseen syyllistyminen osoittaisi työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista, että se oikeuttaisin sinänsä työnantajan päättämään työntekijän työsuhteen, työnantajalla ei ollut ollut asiallista ja painavaa syytä edes työsuhteen irtisanomiseen. (TT 2013-11)

Työtuomioistuin katsoi ratkaisussaan TT 2012-65, ettei vapaa-ajalla tapahtunut esimiehen arvostelu epäasiallista kieltä käyttäen ajomestarin ja tämän asiakkaiden läsnä ollessa muodostanut sellaista käytöstä, että sillä olisi selostetuissa olosuhteissa sanottavaa merkitystä työsuhteen irtisanomisperusteena.

Työnantajalle aiheutunut haitta ja vahinko: Työnantajalle aiheutuneella haitalla ja vahingolla on merkitystä irtisanomisperusteen arvioinnissa.

Työtuomioistuin arvioi ratkaisussaan TT 2013-191 sananvapauden suhdetta siihen, millaista käyttäytymistä työntekijältä voidaan edellyttää. Tapauksessa käytönvalvojana työskennellyt työntekijä oli kaupunginvaltuuston jäsenille lähettämässään kirjelmässä käsitellyt kaupungin omistaman yhtiön toimintaa ja merkittävän sopimusluonnoksen ehtoja erittäin kriittiseen sävyyn. Työntekijä oli julkaissut myös samansisältöiset lehtikirjoitukset, jotka olivat perustuneet mainitun yhtiön työntekijän haastatteluihin. Työtuomioistuin arvioi, että kirjoitusten perusteena on ensin saattanut olla myös yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Kun mielipidekirjoittelua oli jatkettu vielä sen jälkeen, kun valtuusto oli hyväksynyt sopimuksen, kirjoituksen tarkoituksena katsottiin olleen työnantajan arvosteleminen ja vahingoittaminen. Varoituksen antamisen jälkeen julkaistut työntekijän mielipidekirjoitukset olivat kehittyneet sisällöltään vielä epäasiallisemmiksi. Kirjoituksissa oli käytetty epäasiallista kieltä ja annettu työnantajan toiminnasta virheellinen kuva. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijän menettelystä oli näytetty aiheutuneen yhtiölle haittaa ja vahinkoa. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijä oli toiminnallaan rikkonut työnantajan ja työntekijän sopimussuhteessa edellytettävän luottamuksen ja siihen liittyvän lojaliteettivelvollisuuden. Työnantajalla oli ollut irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu asiallinen ja painava syy työntekijän työsuhteen irtisanomiseen.

Tapauksessa TT 2018:110 työtuomioistuin katsoo selvitettyksi, että maalaajana työskennelleen A:n laiminlyönneistä ja virheistä on aiheutunut töiden viivästymisiä ja epävarmuutta sen suhteen, onko kaikki osat maalattu oikein. Työtuomioistuin huomioi, että annettujen työtapoja koskevien ohjeiden noudattaminen on ollut yhtiölle sinänsä tärkeää työn sujuvuuden turvaamiseksi ja viivästysten välttämiseksi. Työtuomioistuin kuitenkin toteaa, että irtisanomisperustetta arviotaessa on huomioitava myös se, ettei selvitystä ollut esitetty siitä, että työnantajalle olisi A:n menettelyn johdosta aiheutunut konkreettista taloudellista vahinkoa. Työtuomioistuin katsoi myös jääneen näyttämättä, että A:ta olisi asianmukaisesti varoitettu ennen irtisanomista. Olosuhteita kokonaisuutena arvioiden työtuomioistuin katsoi, että X Oy:llä ei ole ollut irtisanomissuojasopimuksen 2 §:ssä tarkoitettua asiallista ja painavaa syytä A:n työsuhteen irtisanomiseen.

Työnantajalle aiheutunut haitta ja vahinko on vain yksi kokonaisarvioinnissa huomioitava seikka, kuten työtuomioistuimen arvioinnista ratkaisussaan TT 2005-11 ilmenee. Tapauksessa kuljettaja ei ollut keskittynyt ajotehtäväänsä sillä huolellisuudella, mitä raskaan ajoneuvon kuljettajalta liikenteessä esiin tulevat vaaratilanteet huomioon ottaen voidaan edellyttää. Kuljettajan menettelystä johtuen ajoneuvoyhdistelmä oli joutunut pois tieltä ja kaatunut, mistä oli aiheutunut työnantajalle suurehko taloudelliset vahingot. Kuljettajalle ei ollut tätä aikaisemmin hänen pitkän työsuhteensa aikana sattunut liikenneonnettomuuksia, eikä hänelle myöskään ollut annettu huomautuksia tai varoituksia ylinopeuden tai ajotavan johdosta. Vaikka onnettomuuden syytä oli ollut kuljettajan huolimattomuus, ei hänen kuitenkaan voitu katsoa syyllistyneen työtehtäviensä hoidossa sellaiseen ilmeiseen huolimattomuuteen, että työnantajalla olisi ollut irtisanomissuojasopimuksen mukainen peruste kuljettajan työsuhteen irtisanomiseen. Kun irtisanomisperusteen painavuutta arviotaessa huomioon tuli ottaa työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan, ei pelkästään aiheutuneen vahingon määrälle voitu antaa ratkaise-

vaa merkitystä irtisanomisperusteen painavuutta arvioitaessa. Mikäli vahinkoa ja haittaa aiheuttava työntekijän menettely toistuu varoituksesta huolimatta, voidaan tilannetta arvioida toisin (TT 2005:65).

Tapauksessa TT 2018:110 työtuomioistuin katsoo selvitettyksi, että maalaajana työskennelleen A:n laiminlyönneistä ja virheistä on aiheutunut töiden viivästymisiä ja epävarmuutta sen suhteen, onko kaikki osat maalattu oikein. Työtuomioistuin huomioi, että annettujen työtapoja koskevien ohjeiden noudattaminen on ollut yhtiölle sinänsä tärkeää työn sujuvuuden turvaamiseksi ja viivästysten välttämiseksi. Työtuomioistuin kuitenkin toteaa, että irtisanomisperustetta arvioitaessa on huomioitava myös se, ettei selvitystä ollut esitetty siitä, että työnantajalle olisi A:n menettelyn johdosta aiheutunut konkreettista taloudellista vahinkoa. Työtuomioistuin katsoi myös jääneen näyttämättä, että A:ta olisi asianmukaisesti varoitettu ennen irtisanomista. Olosuhteita kokonaisuutena arvioiden työtuomioistuin katsoi, että X Oy:llä ei ole ollut irtisanomissuojasopimuksen 2 §:ssä tarkoitettua asiallista ja painavaa syytä A:n työsopimuksen irtisanomiseen.

2.2.4.2 Työsopimukseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkominen

Työsuhteen irtisanominen työntekijästä johtavana tai hänen henkilöönsä liittyvällä asiallisella ja painavalla perusteella edellyttää, että työntekijä on rikkonut tai laiminlyönyt noudattaa työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita. Nämä velvoitteet voivat johtua esimerkiksi työsopimuksesta, työsopimuslaista tai muusta työoikeudellisesta laista. Velvoitteiden rikkominen voi ilmetä joko yleisenä sopimuksesta työntekijälle johtuvien velvoitteiden vastaisena menettelynä tai työsopimuksessa sovitun erityisvelvoitteen laiminlyöntinä tai rikkomisena (HE 157/2000 vp s. 97 ja 109). Työntekijä on esimerkiksi velvollinen noudattamaan työssään työnantajan työsopimuslain 3 luvun 1 §:n 1 momentin nojalla toimivaltansa mukaisesti antamia toimintaohjeita. Myös työntekijän epärehellisyys ja siitä aiheutuva luottamuspuula voi olla työsopimuksen päättämisen perusteena (HE 157/2000 vp s. 97).

Työnantajan ohjeiden vastainen toiminta: Työtuomioistuin katsoi ratkaisussa TT 2014-88 alkoholijuomatehtaan työntekijän rikkoneen työnantajan antamia ohjeita, kun hän oli varoituksista huolimatta osittain kieltäytynyt käyttämästä työnantajan edellyttämiä työvaatteita. Alkoholijuomatehtaan uusi työvaateohjeistus edellytti tuotantolaitoksen työntekijöiden käyttävän työssään yhtiön hankkimia päähineitä, paitoja, housuja ja turvakengkiä. Tuomiossa katsottiin, että työnantajan antamaa työnjohtomääräystä oli noudatettava erityisesti sen vuoksi, että työvaatetuksen hankkiminen ja kustantaminen olivat työehtosopimuksen mukaan työnantajan velvollisuus. Työnantajalla oli ollut asialliset perusteet edellyttää pukeutumisohjeen noudattamista ja myös irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty asiallinen ja painava syy päättää työntekijän työsuhteen varoituksista huolimatta jatkuneen ohjeiden vastaisen menettelyn johdosta.

Korkein oikeus on huomionnut, ettei kaikkia työnantajan antamia ohjeita voida pitää sellaisina työsuhteen olennaisina velvoitteina, joiden rikkominen voi oikeuttaa työsopimuksen päättämiseen. Työsuhteen kannalta olennaiset velvoitteet vaihtelevat työsuhteen laadun mukaan. Työsopimuksen päättäminen edellyttää lisäksi, että työntekijä on rikkonut olennaisia velvoitteitaan vakavalla tavalla. Esimerkiksi vähäinen tai ajattelemattomuudesta tapahtunut ohjeiden vastainen toiminta ei oikeuta työsopimuksen päättämiseen. Esimerkiksi ratkaisussa KKO 2016:62 korkein oikeus arvioi, että vailla taloudellista arvoa olevien, jätteen luokiteltujen kahden hiedelmän ottaminen ei ole ollut niin vakavana pidettävä rikkomus, että kassatyöntekijänä työskennelleen A:n työsopimuksen irtisanomiseen ilman aikaisempaa vastaavan kaltaisesta menettelystä annettua varoitusta olisi ollut asiallinen ja painava syy (kohdat 9 ja 18).

Alisuoriutuminen: Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että soveltuakseen irtisanomisperusteeksi alisuoriutuminen tai muu tavoitteiden saavuttamatta jääminen on voitava lukea työntekijän syyksi vikana tai laiminlyöntinä. Työsopimuslain pakottavuudesta on katsottu johtuvan, että edes nimenomaisesti työsopimuksessa tai muutoin työsuhteen aikana esimerkiksi tavoite-, tulo- tai kehityskeskusteluissa sovittu tai asetettu edellytys ei voisi muodostua työsopimuksen irtisanomisen perusteeksi, jos ehdon toteuttaminen on epärealistista. Asetettu tavoite voisi kuitenkin olla työntekijää sitova, jos työntekijä saa tavoitteen saavuttamisesta oikeudenmukaisen vastikkeen eikä edellytystä ole pidettävä kohtuuttomana.¹

Ratkaisussa KKO 2014:98 korkein oikeus arvioi, että pelkästään se seikka, ettei A myyntikatetta mittaavien lukujen valossa ollut onnistunut myymään asiakkaille riittävästi tuotteita, joiden myyntikate olisi ollut X Oy:n vaatimalla tasolla, ei osoita hänen rikkoneen vakavalla tavalla olennaisia työsopimusvelvoitteitaan. Yhtiö ei väittänyt A:n muutoin laiminlyöneen työtehtäviään tai työnantajan antamien ohjeiden tai määräysten noudattamista taikka toimineen tavalla, jota voitaisiin pitää työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettuna työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavana rikkomisena tai laiminlyöntinä. Yhtiöllä ei siten ollut asiallista ja painavaa syytä irtisanoa A:n työsopimus.

Työtuomioistuimen ratkaistavana olleessa tapauksessa TT 2021:80 rakennussiivoojana työskennelleen työntekijän työsuhte oli irtisanottu vedoten työtehtävien alisuorittamiseen. Työntekijälle oli ennen irtisanomista annettu kirjallinen varoitus työtehtävien alisuorittamisesta sekä suullisia huomautuksia työmaan pölyisyydestä. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijän ainoana työtehtävänä oli ollut huolehtia työmaan siisteydestä, ja hänelle oli annettu työtehtävän suorittamista varten tarvittavat työvälineet ja opastus. Asiassa oli selvitetty, että työmaalla oli ollut huomattavan pölyistä eikä työntekijän työsuoritus ollut parantunut suullisista huomautuksista ja kirjallisesta varoituksesta huolimatta. Työntekijän katsottiin laiminlyöneen vakavasti työsopimuksesta johtuvia työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan. Työnantajalla oli siten ollut työntekijästä johtuva asiallinen ja painava peruste irtisanoa työntekijän työsopimus.

2.2.4.3 Lojaliteettivelvollisuus

Sopimussuhteissa osapuolia sitoo lojaliteettivelvollisuus, joka tarkoittaa sopimusosapuolten molemminpuolista velvollisuutta ottaa vastapuolen edut ja oikeudet huomioon kohtuullisessa määrin omassa toiminnassaan. Lojaliteettivelvollisuus koskee myös työsopimussuhteita, joissa sekä työntekijän että työnantajan on otettava toistensa edut ja oikeudet huomioon. Lojaliteettivelvollisuuden on katsottu liittyvän myös asiallisen ja painavan syyn arviointiin: voimassa olevaa työsopimuslakia koskevan hallituksen esityksen mukaan irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus ja painavuus edellyttävät, että ne eivät ole ristiriidassa työsopimuksesta johtuvan työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa (HE 157/2000 vp, s. 96). Lojaliteettivelvollisuuden voi lisäksi katsoa sisältyvän myös muihin työsuhteen päättämistilanteita koskeviin työnantajan velvollisuuksiin. Työnantajan on esimerkiksi selvitettävä, voidaanko työntekijä irtisanomisen sijasta siirtää toisiin tehtäviin.

Toisaalta lojaliteettivelvollisuus koskee myös työntekijää, minkä voi katsoa ilmenevän työsopimuslain 3 luvun 1 §:stä. Säännöksen mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olvalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Lojaliteettivelvollisuuden voi nähdä sisältyvän myös muihin työntekijän lakisääteisiin velvoitteisiin, esimerkiksi liike- ja ammattisalaisuuskien paljastamisen kieltoon. Toisaalta lojaliteettivelvoitteen on katsottu olevan voimassa ilman lain tukeakin yleisenä työsuopimus oikeudellisena periaatteena.

Sen lisäksi, että lojaliteettivelvollisuuden rikkominen voi joissakin tapauksissa muodostaa asiallisen ja painavan perusteen työsopimuksen irtisanomiselle (TT 2013-191, TT 2012-15), on lojaliteettivelvollisuus otettava huomioon yleisemminkin irtisanomisperusteen arvioinnissa. Työsuhdetta päätettäessä lojaliteettivelvollisuuden voi katsoa edellyttävän, että työnantajan on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta (KKO 2021:66, kohta 10). Työnantajan olisi siten otettava huomioon työntekijän edut ja mahdollisuuksien mukaan harkita työsuhteen päättämistä lievempien keinojen käyttämistä (TT 2014-179).

Työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa voidaan pitää työntekijän lojaliteettivelvoitteen vastaisena, millä itsessään on merkitystä asiallisen ja painavan syyn arvioinnissa. Usein kysymys on lisäksi työnantajan ohjeiden vastaisesta toiminnasta. Tapauksessa KKO 2012:91 A on harjoittanut autojen myyntiin liittyvää toimintaa, jonka korkein oikeus katsoi merkitsevän työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Kilpaileva toiminta oli vastoin yrityksen ohjeita. Merkitystä annettiin myös sille, että kilpailevasta toiminnasta pidättäytyminen on osa työntekijän uskollisuusvelvollisuutta (lojaliteettivelvollisuus), millä katsottiin olevan korostunut merkitys A:n esimiesaseman johdosta (kohdat 16 ja 17). Korkein oikeus katsoi toiminnan merkitsevän laista johtuvia työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteiden rikkomista.

Merkitystä arvioinnissa on sillä, aiheuttaako työntekijän kilpaileva toiminta vahinkoa työnantajayritykselle. Työtuomioistuimien arvioi ratkaisussa TT 2014-114, että koska A:lla on ollut oikeus ottaa lomautusaikana vastaan muuta työtä eikä hänen ole näytetty käyttäneen kilpailevan yrityksen palveluksessa ollessaan hyödykseen pääasiallisen työnantajansa hallussa olevaa tietoa tai liike- ja ammatillisalaisuuksia, ei A:n toimintaa voitu pitää sellaisena työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavana rikkomisena, että hänen työsopimuksensa purkamiseen tai myöskään irtisanomiseen olisi ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty asiallinen ja painava peruste. Työtuomioistuin antoi asiassa merkitystä sille, että A ei ole ollut pääasiallisessa työnantajayrityksessään johtavassa tai muuten erityisessä asemassa. Huomioon otettiin lisäksi se, ettei A:n toiminnasta ole käytännössä aiheutunut vahinkoa yhtiölle, koska yhtiön toiminta on tulipalon jälkeen keskeytynyt eikä yhtiöllä ole edelleenkään omaa tuotantoa.

Ratkaisussa TT 2012-57 työtuomioistuin arvioi, että työnantajan emoyhtiön kanssa mahdollisesti kilpailevaa toimintaa ei voida ottaa huomioon tytäryhtiön työntekijän velvollisuuksien vastaisena menettelynä, kun työntekijän aiheuttama taloudellinen menetys tai muu vahinko on enintään vähäistä.

2.2.4.4 Muuhun tehtävään siirtäminen ja muun työn tarjoamisvelvollisuus

Asiallisen ja painavan syyn arviointiin sisältyy olennaisesti myös sen arviointi, voitaisiinko irtisanominen välttää siirtämällä henkilö muuhun työhön. Ratkaisussaan KKO 2017:27 korkein oikeus päätyi katsomaan, että yhtiöllä ei ole ollut asiallista ja painavaa syytä irtisanoa A:n työsopimus, koska A:n soveltuvuudessa vientipäällikön tehtäviin ei ole näytetty tapahtuneen muutoksia, ja asiassa oli myös jäänyt näyttämättä, että vaatimus työtehtävien järjestelemisestä A:n irtisanomisen välttämiseksi olisi ollut yhtiön kannalta liiketaloudellisesti tai muustakaan syystä kohtuuton (kohdat 17, 19 ja 20).

Työtuomioistuimen ratkaistavana olleessa tapauksessa TT:2014-179 linja-autonkuljettajana työskennellyt A syyllistyi vapaa-ajallaan rattijuopumukseen. Työtuomioistuin toteaa ratkaisussaan, että työsuhteen päättämisperusteita on arvioitava kokonaisuutena ja huomioon on otettava kaikki kuhunkin yksittäistapaukseen vaikuttavat seikat. Työtuomioistuin huomioi, että työnantajan lojaliteettivelvoite edellyttää, että työnantaja ottaa huomioon myös työntekijän edut ja mahdollisuuksien mukaan harkitsee työsuhteen päättämistä lievempien keinojen käyttämistä.

Tässä tapauksessa työtuomioistuin katsoi, että työnantaja on ollut suuri yritys, jolle yhden linja-autonkuljettajan tehtävien järjestely ajokiellon aikana ei olisi voinut tuottaa erityisiä vaikeuksia, ja vaikka työnantajalla ei olisi ollut tarjota A:lle ajokiellon ajaksi sellaista työtä, joka ei edellytä ajo-oikeutta, ainakin osa ajokiellon ajasta olisi voitu käyttää työajan lyhennyspäivien tai vuosiloman pitämiseen ja loput palkattomaan vapaaseen. Lisäksi muut tapauksen seikat puhuivat irtisanomisperusteen olemassaoloa vastaan. Työtuomioistuin katsoi, että vaikka työnantajalla on ollut perusteet suhtautua A:n menettelyyn erittäin vakavasti, on vapaa-ajalla tapahtunutta rattijuopumusta arvioitava lievemmin kuin työaikana tapahtunutta rattijuopumusta. A:n kohdalla rattijuopumusraja on myös ylittynyt hyvin niukasti. A:n kolme vuotta kestänyt työsuhte on muuten ollut moitteeton, eikä hän ole saanut huomautuksia tai varoituksia. A on rattijuopumuksen takia määrätty kohtuullisen lyhyeen, kolmen kuukauden pituiseen ajokieltoon.

Työnantajan velvollisuutta selvittää työntekijän siirtämistä muuhun työhön rajoittaa lojaliteettivelvollisuuden mahdollinen työntekijän toimesta tapahtuva rikkominen. Ratkaisusta KKO 2016:13 (kohdat 12 ja 13) ilmenevällä tavalla muun työn tarjoamisvelvollisuutta sääntelevä työ-sopimuslain 7 luvun 2 §:n 4 momentti ilmentää työsuhteessa noudatettavaa lojaliteettiperiaatetta, jonka mukaan työnantajan on otettava työsuhteessa huomioon myös työntekijän edut. Tämä tarkoittaa muun ohella sitä, että työnantajan on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta, jollei työsuhteeseen liittyvä luottamussuhde ole horjunut niin vakavasti, että työnantajalta tällaista ei voida kohtuudella edellyttää. Ratkaisusta KKO 2012:89 (kohta 11) ilmenevin tavoin myös työntekijän epärehellisyys ja siitä johtuva luottamuspula ovat syitä, joiden merkitystä työsopimuksen päättämisen perusteena on arvioitava kokonaisuutena käyttäen. Oikeuskäytännössä (KKO 2016:62, kohta 11) on todettu, että jos työntekijän rikkomuksen arvioidaan horjuttavan työsuhteeseen liittyvää luottamussuhdetta niin vakavalla tavalla, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, työnantajalla ei ole muun työn tarjoamisvelvollisuutta.

Myös työntekijän toiminta vapaa-ajalla voi muodostaa tällaisen perusteen. Ratkaisussaan KKO 2020:74 korkein oikeus arvioi, että A:n menettelyä, vaikka se on tapahtunut vapaa-ajalla, on pidettävä niin vakavana työsuhteeseen liittyvänä rikkomuksena, että kaupungilta työnantajana ei ole voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Korkein oikeus arvioi, että A:n työtehtävien hoito taloussihteerinä on vaatinut tavanomaista työntekijää suurempaa luottamusta hänen ja työnantajan välillä. A oli syyllistynyt epärehellisyyttä osoittavaan törkeään kavallukseen, jonka hän on tehnyt asianomistajana olleen ammattiyhdistyksen luottamusasemassa käyttäen hyväkseen asemansa kautta saamaansa pankkitilin käyttöoikeutta. Teko on tehty useilla eri toimenpiteillä usean kuukauden aikana ja kavallettujen rahavarojen määrä on ollut huomattava. A:n syyksi luetun rikoksen laatu ja vakavuus sekä tekotapa puoltavat arviota, jonka mukaan kaupungilta ei ole voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Kaupungilla ei siten ole ollut työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 5 momentissa säädetyin tavoin velvollisuutta selvittää, olisiko A voitu irtisanomisen asemesta sijoittaa muuhun tehtävään (kohta 17).

Toisaalta korkein oikeus on ratkaisussa KKO 2007:12 katsonut jääneen näyttämättä, että vuosilomansa aikana törkeään rattijuopumukseen syyllistyneen junaturvallisuuteen liittyvissä tehtävissä työskennelleen ratapihakonduktöörin tekoa olisi pidettävä työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 5 momentissa tarkoitettulla tavalla niin vakavana rikkomuksena, ettei työnantajalta ole voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista (kohta 5). Näin ollen työnantajalla on ollut työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 4 momentissa tarkoitettu velvollisuus selvittää, olisiko irtisanominen ollut vältettävissä sijoittamalla työntekijä muun tyyppiseen työhön. Kun työnantaja on tämän selvittämisen laiminlyönyt, työnantaja ei ole näyttänyt, että sillä on ollut työsopimuslain mukainen peruste työsopimuksen irtisanomiseen (kohta 9).

Työtuomioistuin katsoi ratkaisussa TT 2019:61, ettei työnantajalta voitu kohtuudella edellyttää, että se ilman liiketaloudellista perustetta loisi työntekijälle täysin uuden tehtävän irtisanomisen välttämiseksi. Työnantajalla ei ollut myöskään velvollisuutta kouluttaa työntekijää huoltoasentajan ja huoltopäällikön työtä vaativampaan teknisen managerin tehtävään.

2.2.4.5 Varoituksen antaminen

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 3 momentin mukaan työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvolluuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Työsopimuslain esitöiden (HE 157/2000 vp s. 100) mukaan varoituksen antamisen merkitys on siinä, että työntekijä saa tiedon siitä, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää hänen menettelyään. Varoitus on ennakkomuistutus siitä, millä tavoin työnantaja tulee reagoimaan varoituksessa tarkoitettujen sopimusrikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessa. Varoituksen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä ja osoittaa, että edellytykset sopimussuhteen jatkamiselle ovat olemassa. Jos työntekijän rikkomus on niin vakava, että hänen olisi ilman varoitusastakin tullut ymmärtää menettelynsä moitittavuus, varoituksen antaminen ei olisi irtisanomisen edellytyksenä.

Jotta työntekijällä voidaan osoittaa olleen mahdollisuus korjata menettelynsä, on irtisanomisen perusteena olevan käyttäytymisen oltava ollut asiallisessa yhteydessä aiemmin annettuihin varoituksiin. Täysin eri asioista annetuilla varoituksilla ei ole suoranaista merkitystä myöhemmin ilmenneen perusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa (TT 2005:17). Toisaalta silloin, kun varoitusten perusteena olevat rikkomukset ilmentävät erilaisuudestaan huolimatta työntekijän samantyyppistä välinpitämättömyyttä työtehtävien suorittamiseen, varoituksilla on merkitystä irtisanomiskynnyksen ylittymistä arvioitaessa (TT 1982:104).

Ratkaisussa TT 2023:1 oli kyse vartijan työsopimuksen irtisanomisesta työnantajan toimesta vartijan työskenneltäessä toisen työnantajan palveluksessa sairauslomansa aikana. Ennen irtisanomista työntekijä oli saanut kaksi varoitusta työtehtävien laiminlyönnistä, kun työntekijä ei ollut kiertänyt kaikkia sovittuja asiakaskohteita. Työtuomioistuin katsoi, että aiemmilla varoituksilla ei ollut asiallista yhteyttä irtisanomisperusteeseen. Irtisanomiseen johtaneen menettelyn ei selvitetty ilmentäneen samantyyppistä välinpitämättömyyttä työtehtävien suorittamista kohtaan kuin varoitusten perusteena olevien rikkomusten. Asiassa ei myöskään esitetty selvitystä siitä, että sairausloman aikaisella työskentelyllä toisen työnantajan palveluksessa olisi ollut haitallisia seurauksia työntekijän työkyvyn palautumisen kannalta. Asiassa esitetyn näytön perusteella työntekijä ei ollut myöskään pyrkinyt tahallaan erehdyttämään työnantajaansa tai toiminut muutoin epärehellisesti siten, että työnantajalle olisi voitu katsoa muodostuneen irtisanomiseen oikeuttava luottamuspula. Työnantajalla ei katsottu olleen asiallista ja painavaa syytä irtisanoa työntekijän työsopimusta. (Ään.)

Asiallisen yhteyden lisäksi varoituksella tulee olla ajallinen yhteys irtisanomisperusteeseen. Työtuomioistuin katsoi tapauksessa TT 2021:20, että työntekijää oli varoitettu asianmukaisesti ennen työsopimuksen irtisanomista, kun työntekijälle oli jo joitain vuosia aiemmin annettu kaksi huomautusta ja noin vuosi ennen irtisanomista varoitus samasta syystä. Työtuomioistuin katsoi näytetyksi, että huomautukset ja varoitus olivat olleet aiheellisia ja että niillä oli asiallinen yhteys irtisanomisperusteeseen. Koska työntekijän menettely oli työnantajan kiellosta huolimatta jatkunut huomautusten antamisen jälkeen oleellisilta osin samanlaisena, huomautukset voitiin ottaa asian kokonaisarviointiin huomioon.

Irtisanomisperusteen täyttymistä tulee aina arvioida kokonaisuuden perusteella. Näin ollen varoituksiin ei voida soveltaa kaavamaisia vanhentumisaikoja (TT 2000:40, TT 2002:53 ja TT

2002:79). Oikeuskäytännön mukaan ainakin noin vuoden vanhoihin varoituksiin on katsottu voitavan vedota (TT 2000:40). Vanhemmat varoitukset on voitu ottaa huomioon, mikäli niiden syillä on ollut asiallinen yhteys työsuhteen päättämisperusteeseen (TT 2002:53).

Tapauksessa TT 2018:28 työnantaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen sen jälkeen, kun työntekijä oli ollut luvatta poissa työstä yhden päivän. Työntekijälle oli alle vuosi ennen työsopimuksen irtisanomista annettu kaksi irtisanomisuhan sisältänyttä varoitusta työstä myöhästymisten johdosta. Työtuomioistuin katsoi varoituksilla olleen ajallinen yhteys irtisanomisperusteeseen. Koska varoitukset ja työsopimuksen irtisanominen johtuivat samasta perusteesta eli työaikojen laiminlyönnistä, työtuomioistuin katsoi varoituksilla olleen myös asiallinen yhteys irtisanomisperusteeseen. Varoitukset oli annettu irtisanomisen uhalla, mikä otettiin huomioon irtisanomiskynnyksen ylittymistä arvioitaessa. Työtuomioistuin katsoi työnantajalla olleen asiallinen ja painava syy irtisanoa työntekijän työsopimus luvattoman työstä poissaolon perusteella.

Varoitukseen liittyvien ajallisten kysymysten lisäksi oikeuskäytännössä on otettu kantaa myös työsuhteen jatkamisen merkitykseen ja aiempien työsuhteiden aikana tapahtuneeseen työntekijän menettelyyn. Helsingin hovioikeus katsoi antamassaan ratkaisussa (HelHO 16.2.2016 S 15/556) olleen riidatonta, että työntekijä A oli omalla menettelyllään aiheuttanut 20.1.2012 ja 17.1.2013 välisenä aikana viisi liikennevahinkoa, joista kaksi viimeistä liikennevahinkoa 19.11.2012 ja 17.1.2013 olivat tapahtuneet A:n toistaiseksi voimassa olleen työsopimuksen aikana. Hovioikeus katsoi kuitenkin kuten käräjäoikeus, että työnantajalla oli ollut oikeus ottaa huomioon kaikki liikennevahingot arvioidessaan A:n vahinkotiheyttä ja hänen työsuhteensa jatkamisen edellytyksiä.

Irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaessa voidaan ottaa huomioon vain aiheelliset huomautukset tai varoitukset (TT 2018:109). Irtisanomisoikeutta ei ole, mikäli varoitukset ovat olleet aiheettomia tai ne on annettu vähäisistä rikkomuksista (TT 2005:31). Varoituksen antamisen asianmukaisuutta on arvioitu useaan otteeseen eri instansseissa (jäljempänä esiin nostettavien ratkaisujen lisäksi esim. TT 2018:109, TT 2018:108, TT 2018:79, TT 2018:28, TT 2017:3, TT 2016:64, TT 2016:95). Tapauksissa on ollut kyse varoituksen antoon liittyvistä eri osatekijöistä; onko annettu varoitus ollut aiheellinen, onko varoitus ollut asiallisessa tai ajallisessa yhteydessä irtisanomisperusteeseen tai onko varoitusta ylipäätään annettu.

Vaikka varoituksen muodosta ei ole säädetty työsopimuslaissa, varoitukselle on kuitenkin voitu asettaa sisällöllisiä vaatimuksia. Varoituksesta ei ole katsottu olevan kysymys esimerkiksi tilanteissa, joissa työnantajan on käynyt työntekijän kanssa ainoastaan keskusteluja siitä, mitä työntekijältä edellytetään.³

Työtuomioistuin huomioi ratkaisussaan TT 2018:110, että varoituksen asianmukaisuutta koskevassa arvioinnissa on muiden seikkojen ohella otettava huomioon työntekijän kielitaito. Työnantajan tulee antaa mahdollinen varoitus siten, että varoitettulla on mahdollisuus ymmärtää sen sisältö ja merkitys.

2.2.4.6 Irtisanominen ilman varoitusta

Ratkaisussa KKO 2012:91 korkein oikeus arvioi, että yhtiön kanssa kilpailevaa autojen myyntitoimintaa harjoittanut työntekijä voitiin irtisanoa ilman varoitusta. Korkein oikeus kiinnitti huomiota yksityiskohtiin, jotka osoittivat A:n tienneen, että hän toimii työnantajansa määräysten vastaisesti, mihin nähden kyseessä on ollut korkeimman oikeuden mukaan niin vakava työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkominen, että työnantajalta ei ole voitu

kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista eikä varoituksen antamista edellytetty irtisanomista ennen. (kohta 23)

Työntekijän käyttäytymistä koskevassa oikeuskäytännössä on katsottu työnantajalla olleen oikeus päättää työsopimus ilman varoitusten menettelyä, kun työntekijä oli lähettänyt työtovereilleen sopimattoman ja uhkaavan sähköpostiviestin (TT 2014:129). Oikeus työsopimuksen päättämiseen ilman varoitusten menettelyä on ollut myös tapauksessa, jossa työntekijä oli kohdistanut työnjohtajaan voimakasta loukkaavaa kielenkäyttöä ja samalla tuupannut työnjohtajaa hartioista (TT 2007:52). Toisaalta oikeuskäytännössä (TT 2015:17) on katsottu, että moitittavakaan käyttäytyminen ei kuitenkaan lähtökohtaisesti oikeuta työsuhteen päättämiseen silloin, kun kysymys on ainutkertaisista tai yksittäisistä tapahtumista. Vasta toistuessaan varoituksesta huolimatta tällainen menettely tulee kysymykseen työsuhteen irtisanomisperusteena. Esimerkiksi työntekijän esittämät halventavat huomautukset ja uhkailuja sisältäneet lausumat eivät ole muodostaneet erityisen painavaa syytä irtisanomiselle tapauksessa, jossa lausumia ei pidetty todella vakavasti otettavina (TT 1982:185). Työnantajalla on työturvallisuuslain 28 §:n nojalla velvollisuus selvittää ja puuttua kiusaamistapauksiin työpaikalla (KKO 2014:44).

Työtuomioistuimen katsoi ratkaisussa TT:2014-129 olosuhteita kokonaisuutena arvioiden, että työnantajalla on ollut asialliset perusteet ja painava syy päättää A:n työsuhde sopimattoman käyttäytymisen ja lojaliteettivelvollisuuden rikkomisen johdosta varoitusten menettelyä käyttämättä. Ratkaisussa katsottiin, että A:n viaksi yksittäisinä rikkomuksina jäi uhkaavan sähköpostin lähettäminen työtovereille ja luottamuksellisten tietojen antaminen ulkopuoliselle Kotkan sataman kulunvalvonnan tietokannasta. Kuitenkin tämän lisäksi A:n esiintyminen ja menettelytavat työpaikalla yleensä ovat vakavasti häirinneet työpaikan työilmapiiriä. A:n menettely on ollut myös vastoin hänen tehtäviään ja asemaansa turvallisuusvastaavana. Lisäksi A:n luottamusvaltuutettuna edustamien toimihenkilöiden enemmistö on antanut suostumuksensa hänen irtisanomisensa.

Ratkaisussa TT 2012:89 oli kyse linja-autonkuljettajan lapsen kohdistuneesta väkivaltaisesta käytöksestä. Kuljettaja oli ottanut matkustajana ollutta lasta kiinni takista vetäen lapsen käyttäytyttyä häiritsevästi. Vaikka kysymys oli yksittäistapauksesta eikä työntekijä ollut työsuhteensa aikana syyllistynyt muuhun moitittavaan menettelyyn, asiaa kokonaisuutena arvioiden kuljettajan menettelyä oli pidettävä hyvin moitittavana työsopimuksesta johtuvan velvoitteen rikkomisena. Työnantajalla oli ollut irtisanomissuojasopimuksen mukainen peruste irtisanoa työntekijän työsopimus ilman varoitusta.

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 5 momentti, jossa säädetään niistä edellytyksistä, joiden täyttyessä irtisanominen ei edellytetä, on kirjoitettu työnantajalähtöisesti. Hallituksen esityksessä⁴ säännöstä on kuitenkin perusteltu työntekijän näkökulmasta mainitsemalla, että varoitusta ei edellytetä, jos työntekijän olisi tullut itsekin ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että tämä lähtökohta voi tarkoittaa samalla sitä, että esimerkiksi johtavassa asemassa olevan henkilön tulee normaalityöntekijää selkeämmin ymmärtää menettelynsä moitittavuus. Johtavassa asemassa oleva työnantajan edustaja esimerkiksi yleensä antaa alaiselleen varoituksen, mikä sekin edellyttää hänen ymmärtävän erilaisten menettelyjen sallittavuuden.⁵

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että varoituksen tarpeellisuutta harkittaessa ei ole riittävää arvioida pelkästään sitä, ymmärsikö työntekijä menettelynsä moitittavuuden. Menettelyn vakavuutta saatetaan joutua arvioimaan tästä erillisenä kysymyksenä.⁶

2.2.4.7 Purkaminen vai irtisanominen?

Korkeimman oikeuden ratkaisuisissa (KKO 2012:89, kohta 10 ja KKO 2016:62, kohta 7) todetaan, että työsopimuksen irtisanomisen ja purkamisen perusteet ovat samankaltaisia, mutta niiden välillä on aste-ero. Työsopimuksen purkamisen perusteena olevien syiden tulee olla painavampia kuin työsopimuksen irtisanomiseen oikeuttavien perusteiden. Saman tyyppinen menettely voi siten vähäisemmässä tekemuodossa oikeuttaa vain työsopimuksen irtisanomiseen ja vakavammassa tapauksessa purkamiseen.

Korkein oikeus huomauttaa ratkaisussaan KKO 2016:62, että työsopimuksen purkaminen on työsopimuksen poikkeuksellinen päättämistapa (kohta 12). Työsopimuksen purkaminen edellyttää painavampaa perustetta kuin työsopimuksen irtisanominen. Purkaminen edellyttää työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkomista niin vakavalla tavalla, että työnantajalta ei voida kohtuudella vaatia työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Sopijapuolen menettelyn on tällöin täytynyt loukata toista sopijapuolta niin syvästi, että tämän ei kohtuudella voida edellyttää sietävän sopimusloukkausta, vaan tällä on oikeus päättää sopimussuhde välittömin vaikutuksin (HE 157/2000 vp s. 109–110).

Lisäksi työsopimuksen päättämisedellytyksiä on tarkasteltava kokonaisarvioinnilla, jossa voidaan kiinnittää huomiota muun muassa rikkomuksen vakavuuteen ja vaikutuksiin, työntekijän suhtautumiseen tekoonsa, työn luonteeseen ja sen mahdollisiin erityispiirteisiin sekä työntekijän ja työnantajan olosuhteisiin ja asemaan kussakin sopimussuhteessa (KKO 2012:89, kohta 10 sekä HE 157/2000 vp s. 98 ja 110). Vasta kokonaisarvioinnin jälkeen voidaan päätellä, onko työnantajalla oikeus purkaa työsopimus tai oikeus irtisanoa se päättymään irtisanomisajan jälkeen varoitusta antamatta vai edellyttääkö irtisanominen sitä, että työntekijää on aikaisemmin varoitettu vastaavan kaltaisesta menettelystä. Kokonaisarviointi voi johtaa siihenkin, että työsopimuksen päättämisperuste ei täyty ollenkaan (KKO 2016:62, kohta 13).

Ratkaisussa KKO 2016:62 korkein oikeus katsoi, että vailla taloudellista arvoa olevien, jätteenä luokiteltujen kahden hedelmän ottaminen ei ole ollut niin vakavana pidettävä rikkomus, että kassatyöntekijänä työskennelleen A:n työsopimuksen välittömään purkamiseen olisi ollut työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettu erittäin painava syy tai että työsopimuksen irtisanomiseenkaan ilman aikaisempaa vastaavan kaltaisesta menettelystä annettua varoitusta olisi ollut mainitun lain 7 luvun 1 §:n mukainen asiallinen ja painava syy (kohta 18).

Tapauksessa KKO 2012:91 A on harjoittanut autojen myyntiin liittyvää toimintaa, jonka korkein oikeus katsoi merkitsevän työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Kilpaileva toiminta oli vastoin yrityksen ohjeita. Merkitystä annettiin myös sille, että kilpailevasta toiminnasta pidättäytyminen on osa työntekijän uskollisuusvelvollisuutta, millä katsottiin olevan korostunut merkitys A:n esimiesaseman johdosta (kohdat 16 ja 17). Korkein oikeus katsoi toiminnan merkitsevän laista johtuvia työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteiden rikkomista. A:n kilpaileva toiminta ei ole kuitenkaan ollut laajaa eikä työnantajan kannalta erityisen vahingollista, joten rikkomista ei ole pidettävä niin vakavana, että yhtiöllä olisi ollut erittäin painava syy purkaa A:n työsopimus irtisanomisaikaa noudattamatta. (kohta 22)

Tapauksessa KKO 2012:89 oli kyse Finnairilla matkustamohenkilökunnan esimiehenä toimineen purserin toiminnasta, jossa purseri oli yhtiön työohjeiden vastaisesti ottanut koneesta mukaansa matkustajatarjoiluun tarkoitettuja alkoholijuomia sekä laiminlyönyt tehdä tullihallituksen määräysten ja yhtiön ohjeiden mukaisen tullausilmoituksen mukanaan tuomistaan savukkeista. Arvioidessaan, onko Finnairilla ollut A:n työsopimuksen purkamiseen työsopimuslain edellyttämä erittäin painava syy, Korkein oikeus kiinnitti huomiota siihen, että A:n rikkomus

on ollut laadultaan sikäli vakava, että se on osoittanut epärehellisyttä työnantajaa kohtaan. Lisäksi rikkomus on tehty esimiesasemassa, johon liittyy erityisiä luottamuksen vaatimuksia. Nämä seikat puoltavat sitä, ettei A ole voinut jatkaa purserin tehtävässä matkustamohenkilökunnan esimiehenä. (kohta 18) Korkein oikeus kuitenkin huomioi, että purkamisen edellytyksiä on arvioitava myös silmällä pitäen sitä, onko A:n menettely edellyttänyt hänen työsuhteensa välitöntä päättämistä mainituissa oloissa. Korkein oikeus totesi, että voidaan olettaa, että Finnair suurena työnantajana olisi voinut sijoittaa A:n irtisanomisajaksi tilapäisesti muihin tehtäviin kuin esimiestehtäviin tai muuten erityistä luottamusta vaativiin tehtäviin organisaatiossaan. A on ollut yhtiön palveluksessa noin 30 vuotta ja purserinakin lähes 10 vuotta. Purkamisen perusteena oli ollut yhdellä lennolla tehty rikkomus ja epärehellisen menettelyn taloudellinen merkitys oli ollut hyvin vähäinen. Menettelyllä ei ollut myöskään vaikutusta purserin lentoturvallisuustehtäviin, jotka ovat yhtiön toiminnan kannalta purserin tärkeimpiä tehtäviä. Arvioinnin kohteena olevalla A:n tekemällä rikkeellä ei ole myöskään ollut vaikutusta Finnairin asiakkaisiin eikä se ole muullakaan tavalla vaarantanut yhtiön tulevaa toimintaa. (kohta 19) Korkein oikeus päätyi kokonaisarvioinnissa siihen, ettei Finnair ole esittänyt sellaista erittäin painavaa syytä, jonka vuoksi yhtiöltä ei voitaisi kohtuudella edellyttää A:n työsopimuksen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Finnairilla ei siten ollut perustetta purkaa purserin työsopimusta. (kohta 20)

Oikeuskirjallisuudessa edellä mainittuun korkeimman oikeuden ratkaisuun on kiinnitetty huomiota siltä osin, että tapauksessa kriteeriä ”edes irtisanomisajan pituista aikaa” arvioitiin tässä ratkaisussa konkreettisesti ja sille annettiin sisältöä nimenomaan tarkastelemalla jatkamismahdollisuuksia työnantajan näkökulmasta. Tämä eroaa saman kirjoittajan työtuomioistuimen ratkaisuja koskevasta havainnosta, jonka mukaan ratkaisujen kokonaisarvioinnissa ei pääosin ole lainkaan tarkasteltu työnantajan asemaa ja olosuhteita.⁷

2.2.4.8 Työehtosopimuksien määräyksiä koskevat menettelyvirheet

Myös työehtosopimukseen voi sisältyä määräyksiä, joita on noudatettava työsuhteen päättämistä arvioitaessa tai sitä päätettäessä. Työtuomioistuimen ratkaistavana olleessa tapauksessa TT 2021:65 oli kysymys työehtosopimuksen osana noudatettavan päihdepolitiikkasopimuksen ehdon noudattamisesta. Kyseisen ehdon mukaan varoituksen ja siihen sisältyvän hoitoon hakeutumiskehotuksen lisäksi oli aina ryhdyttävä alkoholi- ja päihdeaineiden väärinkäyttäjää koskevan hoitoonohjauksen mukaisiin toimenpiteisiin työntekijän ohjaamiseksi hoitoon. Hoitoonohjaussopimuksen mukaan hoitoon ohjauksen toteuttamisesta huolehtivien oli pyrittävä siihen, että päihdeongelmainen ohjattiin hoitoon ennen päihteiden ongelmakäytöstä aiheutuvia kurinpidollisia toimia. Työnantajan ei ollut näytetty ryhtyneen hoitoonohjaussopimuksen mukaisiin toimenpiteisiin talousapulaisen ohjaamiseksi hoitoon. Työnantaja ei ollut riittävällä tavalla pyrkinyt huolehtimaan siitä, että talousapulainen ohjataan hoitoon ennen päihteiden ongelmakäytöstä aiheutuvia kurinpidollisia toimia. Siten työnantajalla ei ollut asiallista ja painavaa syytä edes irtisanoa talousapulaisen työsopimusta vaan hänelle olisi tullut antaa ensin työsuhteen jatkamisen ehtona hoitoonohjaus työehtosopimuksessa edellytetyllä tavalla. Työnantaja veloitettiin maksamaan työntekijälle irtisanomisajan palkka ja korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

Tapauksessa TT 2021:29 talousapulaisena laivalla työskennelleen työntekijän työsopimus oli irtisanottu alkoholin käytön takia hänen puhallettuaan aluksen koko miehistöä koskeneessa puhallustestauksessa 0,26 promillea. Aluksella oli työaikana nollatoleranssi. Työntekijä oli jo aiemmin saanut alkoholin käytöstä kirjallisen varoituksen. Varoituksen voimassaolo oli työehtosopimuksessa rajattu 12 kuukauteen, eikä työntekijälle aiemmin annettu varoitus ollut enää voimassa. Aiemmalle varoitukselle ei siten voitu antaa merkitystä työsopimuksen päättämisen työehtosopimuksenmukaisuutta arvioitaessa.

Työntekijä oli aiemman alkoholin käyttönsä johdosta osallistunut hoitoonohjaussopimuksen mukaiseen hoitoon, joka oli päättynyt 13 päivää ennen hänen työsopimuksensa irtisanomiseen johtaneita tapahtumia. Työnantajapuolen mukaan hoito oli katsottava uuden päihtymystapauksen johdosta tuloksettomaksi eikä työsuhteen jatkamiselle tämän vuoksi ollut edellytyksiä. Tuomiosta todettiin, että vuoden mittainen hoitojakso oli kuitenkin selvityksen perusteella sujunut moitteettomasti. Yksittäisen tapauksen ei voitu katsoa luotettavalla tavalla osoittaneen hoidon tuloksettomuutta työehtosopimuksessa tarkoitettulla tavalla.

Tuomiosta tarkemmin ilmenevin perustein työntekijän sinänsä moitittavaa menettelyä ei pidetty niin vakavana, että työsopimus olisi voitu päättää ilman varoitusta.

2.2.5 Työttömyysturva

Työttömäksi jääneen ja työnhakijaksi työvoimaviranomaiselle ilmoittautuneen henkilön oikeudesta työttömyysetuuteen säädetään työttömyysturvalaissa (1290/2002). Työnhakijalla, joka ilman pätevää syytä eronnut työstään tai joka on itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 45 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen. Jos työ olisi kestänyt enintään viisi päivää, oikeutta työttömyysetuuteen ei ole 30 päivän ajalta.

Työsuhteen päättymisen perusteella asetettavaa korvauksetonta määräaika eli niin sanottua karenssia koskevaa työttömyysturvalain säännöstä ei sovelleta, jos työntekijä on irtisanottu työsopimuslaissa tarkoitetuista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä tai jos työsuhde päättyy työsopimuksen määräaikaisuuden takia.

Muissa työsuhteen päättymiseen liittyvissä tilanteissa työvoimaviranomainen ratkaisee, onko työsuhde päättynyt työnhakijan sellaisen menettelyn takia, jota on pidettävä työvoimapoliittisesti arvioituna moitittavana. Jos työntekijä ei ole menetellyt moitittavasti, korvauksetonta määräaika ei aseteta, vaikka työsuhteen päättymisen johtuisi työntekijästä. Työvoimaviranomainen ei arvioi sitä, onko työnantajalla ollut työlainsäädännössä tarkoitettut perusteet työsuhteen päättämiseen.

Nykyinen työsuhteen päättymistä koskeva työttömyysturvalain säännös tuli voimaan toukokuussa 2022. Tätä ennen työnhakijalle asetettiin 90 päivän korvaukseton määräaika, jos hän oli ilman pätevää syytä eronnut työstään. Jos työnhakija oli itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, korvauksettomien määräajan kesto oli 60 päivää. Jos työ olisi kestänyt enintään viisi päivää, oikeutta työttömyysetuuteen ei ollut 30 päivän ajalta. Perusteluna korvauksettomien määräaikojen erolle oli se, että erotessaan työstään työnhakija oli itse aiheuttanut työttömyytensä, vaikka työ olisi työnantajan puolesta jatkua.

Korvauksettomien määräaikojen porrastaminen mainitulla tavalla liittyi heinäkuussa 2019 voimaan tulleeseen työsopimuslain muutokseen, jolla pienten työnantajien erityiset olosuhteet otettiin huomioon henkilöön perustuvaa irtisanomisperustetta arvioitaessa (HE 227/2018 vp). Toukokuussa 2021 voimaan tulleessa säännöksessä tällä ei ollut enää merkitystä, koska pisintä korvauksetonta määräaika lyhennettiin 45 päivään.

2.2.6 Tilastollista tarkastelua²

Silloin kun työnantaja päättää työntekijän työsuhteen, työntekijä ei välttämättä ole voinut varautua alkavaan työttömyyteen. Myöskään uuden työn alkamisesta ei välttämättä vielä ole varmuutta silloinkaan, kun henkilöllä on hyvät edellytykset työllistyä uudelleen. Tästä syystä on oletettavaa, että ainakin suurin osa näistä työnsä menettäneistä työntekijöistä ilmoittautuu työnhakijaksi työvoimaviranomaiselle. Tämän oletuksen perusteella seuraavassa on käytetty työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmästä ilmeneviä tietoja työnhakijoiden työttömyysjaksoa edeltävän työn kestosta ja päättymissyystä. Muuta tilastotietoa ei ole käytettävissä, koska Suomessa ei tilastoida kattavasti työsuhteen päättymissyitä.

Vuonna 2023 alkaneista työttömyysjaksoista arviolta noin 14 600³ johtui työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmään merkittyjen tietojen perusteella siitä, että työnhakijan työsuopimus oli purettu koeaikana. Näissä tilanteissa työsuhteen kestoksi oli kirjattu enintään kuusi kuukautta. Lisäksi merkintöjen perusteella noin 550 työnhakijan työsuopimus oli purettu koeaikana, mutta työsuhteen kestoksi oli merkitty yli kuusi kuukautta. Koska koeajan pituus voi työsuopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaan olla lähtökohtaisesti enintään kuusi kuukautta, ellei kyse ole koeajan pidentämisestä, viimeksi mainitut tilanteet lienee ainakin osittain merkitty virheellisesti.

Työnantajan individuaaliperusteella suorittamia työsuopimuksen irtisanomisia tai purkuja oli työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmään merkittyjen, muiden kuin työvoimapolitiittisten lausuntojen määrään perustuvien tietojen perusteella vuonna 2023 arviolta noin 12 400. Näistä työsuhde päättyi kestätyään enintään kuusi kuukautta arviolta noin 4 600 kertaa. Työsuhteen kestoksi oli merkitty yli kuusi kuukautta noin 7 700 tapauksessa. Lukuihin sisältyy varauksia paitsi mahdollisten puutteellisten tai virheellisten merkintöjen takia, niin myös sen vuoksi, että tietojärjestelmästä ilmenevien tietojen perusteella työnhakija ei tiennyt tai ei kertonut työ- ja elinkeinohallinnon verkkopalvelussa työsuhteen päättymissyitä eikä tätä myöhemminkään kirjattu tietojärjestelmään, noin 10 100 tapauksessa. Koska työsuopimuksen irtisanomiseen liittyvien työvoimapolitiittisten lausuntojen määrään perusteella korvauksettomia määräaikoja asetettiin vuonna 2023 arviolta noin 18 300, valtaosa edellä mainituista noin 10 100 tapauksesta olisi tämän perusteella arvioituna henkilöön perustuvan irtisanomisen takia työttömäksi jääneitä (*kts. kuitenkin alaviitteessä 4 mainittu varaus*).

Työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmästä ilmenee myös, että työsuhteen päättymiseen liittyviä korvauksettomia määräaikoja asetettiin noin 40 100 työnhakijalle. Valtaosa näistä korvauksettomista määräajoista oli kestoltaan 45 päivää, ja vain alle 10 oli kestoltaan 30 päivää.⁴

² Tässä kappaleessa käytetyt luvut päivitetään koskemaan vuotta 2024 ennen hallituksen esityksen antamista eduskunnalle.

³ Arvioon sisältyy varauksia. Merkittävä osa työnhakijoista ilmoittautuu työnhakijaksi työ- ja elinkeinohallinnon verkkopalvelun kautta. Palvelussa henkilölle esitettävien kysymysten muotoilusta johtuu, että arvioissa voi olla mukana myös työntekijän tekemiä koeaikapurkuja. Lisäksi merkitystä on sillä, ovatko kaikki merkinnät tietojärjestelmässä oikein. Tästä ei ole voitu varmistua.

⁴ Korvauksettomia määräaikoja koskeviin työvoimapolitiittisiin lausuntoihin kirjattujen perustelutekstien mukaan arviolta noin 5 500 tilanteessa kyse oli koeaikapurusta, 18 300 tilanteessa työsuopimuksen irtisanomisesta ja 800 tilanteessa työsuhde päättyi muusta syystä.

Osa henkilöistä, jotka jäivät vuonna 2023 työttömäksi työnantajan irtisanottua työsopimuksen tai purettua sen koeaikana, osallistui työttömyysturvalaissa tarkoitettuihin työllistymistä edistäviin palveluihin ennen esimerkiksi seuraavaa yli kaksi viikkoa kestävää kokoaikaista työpakoa. Työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmästä ilmenevien tietojen mukaan koeaikapurun jälkeen palveluun osallistuneita oli arviolta noin 4 100 ja työsopimuksen irtisanomisen jälkeen palveluun osallistuneita arviolta noin 2 400. Palvelun keskimääräinen kesto oli molemmissa ryhmissä arviolta 129 päivää. Erityisesti työttömyysetuudella tuettu omaehtoinen opiskelu, työttömyysetuudella tuettu kotoutumiskoulutus ja työvoimakoulutus voivat olla pitkäkestoisia palveluja, ja vaikuttavat palveluiden keston keskiarvoon tässä merkittävästi.⁵

OECD:n Employment Protection Legislation (EPL) -indikaattorissa (versio 4, kohta 5d) on vertailtu henkilöperusteisen irtisanomisen ehtoja OECD-maiden välillä. Vertailun perusteella Suomessa henkilöperusteisen irtisanomisen ehdot ovat verrattain tiukat: ne ovat viidenneksi tiukimmat OECD:ssä jaetulla sijalla Ruotsin ja Portugalin kanssa. EU-maista tiukemmat ehdot ovat Norjassa ja Espanjassa.

2.3 Kansainväliset velvoitteet

2.3.1 Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimus, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä

Yleissopimuksessa nro 158 säädetään edellytyksistä palvelussuhteen päättämiseksi. Sopimuksen 4 artiklan mukaan palvelussuhdetta ei saa päättää, ellei siihen ole työntekijän taitoon tai käytökseen tai joka perustuu yrityksen, laitoksen tai toimipaikan toimintaedellytyksiin liittyvää pätevää perustetta. Sopimuksen 5 artikla sisältää esimerkinomaisen listauksen perusteista, joita ei pidetä pätevinä perusteina palvelussuhteen päättämiseksi. Näitä ovat muun muassa ammattiyhdistykseen kuuluminen, työntekijän edustajana toimiminen, oikeudenkäynti työnantajaa vastaan, rotu, ihonväri, sukupuoli, perhesuhteet, perheenhuoltovelvollisuudet, raskaus, uskonto, poliittinen mielipide, kansallinen tai yhteiskunnallinen alkuperä tai poissaolo työstä äitiysloman aikana. Lisäksi 6 artiklan mukaan sairauden tai vamman aiheuttama tilapäinen poissaolo työstä ei ole pätevä peruste palvelussuhteen päättämiseksi.

Edellä mainitut vaatimukset ovat olleet pohjana työsopimuslain 7 luvun 2 §:n säännöksille. Tiettyin osin yleissopimuksen vaatimuksia ei ole nimenomaisesti toistettu kansallisissa säädöksissä. Nykyinen työsopimuslaki ei sisällä nimenomaista vaatimusta siitä, että työntekijöiden edustajana nykyisin tai aiemmin toimimista tai sellaiseksi pyrkimistä ei voida pitää hyväksyttävänä irtisanomisperusteena. Tällaista syytä ei ole kuitenkaan pidetty työsopimuslain mukaan hyväksyttävänä irtisanomisperusteena. Suomessa asiasta on myös sovittu keskusjärjestösopimuksilla tai toimialaliittojen välillä.

Yleissopimus nro 158 määrää myös, ettei työntekijän palvelussuhdetta saa päättää työntekijän käytökseen tai työsuoritukseen liittyvillä perusteilla, ennen kuin hänellä on ollut tilaisuus puolustautua esitettyjä syytöksiä vastaan lukuun ottamatta tapauksia, joissa työnantajan ei kohtuudella voida edellyttää antavan työntekijälle tätä tilaisuutta (7 artikla).

ILO:n suositus nro 166, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä, sisältää suosituksen varoituksen kirjallisesta muodosta. Jos kysymyksessä on sellainen

⁵ Tekstiä pyritään myöhemmin täydentämään työsuhteen päättymistä seuraavan työttömyysjakson kestolla. Tässä vaiheessa lukuja ei esitetä, koska niihin liittyy vielä merkittäviä varauksia ja lukuja pyritään tarkentamaan.

työntekijän menettelyvirhe, joka ainoastaan toistettuna oikeuttaa työsuhteen päättämiseen, palvelussuhdetta ei suosituksen mukaa saa päättää, ennen kuin asiasta on annettu kirjallinen varoitus työntekijälle. Vastaavaa menettelyä on suosituksen mukaan noudatettava, jos työnantaja on tyytymätön työsuorituksiin (suosituksen 7 ja 8 kohta). Työsuhteen päättämisestä olisi suosituksen mukaan annettava kirjallinen ilmoitus, josta pyydettyessä tulisi käydä ilmi myös irtisanomisen syy.

ILO:n yleissopimusten ja suositusten soveltamista käsittelevä asiantuntijakomitea on useita kertoja todennut, että yleissopimuksen määräysten kulmakivenä on tarve perustaa työsuhteen päättäminen pätevään syyhyn. Asiantuntijakomitean mukaan työstä suoriutumiseen liittyvät puutteet voivat koskea puutteellista osaamista tai muutoin heikkoa suoriutumista työstä. Ammattiin liittyvää epäasiallista käytöstä voi olla työtehtävien laiminlyönti tai työsääntöjen rikkominen esimerkiksi työsuojelumääräysten osalta, oikeutettujen käskyjen noudattamatta jättäminen, perusteettomat työstä poissaolot sekä myöhästymiset.

Epäsopivaa käytöstä voi olla sääntöjen vastainen käytös, väkivalta, loukkaava kielenkäyttö, työpaikan rauhan ja järjestyksen häiritseminen, työhön saapuminen päihtyneenä tai huumeiden vaikutuksen alaisena taikka päihteiden nauttiminen työpaikalla, epärehellinen tai epäluotettava käytös, kuten petos, luottamusaseman väärinkäyttö, varkaus taikka epälojaali käytös, kuten liikesalaisuuden oikeudeton käyttö, tai yrityksen omaisuuden vahingoittaminen. Eräiden epäsopivan käytöksen muotojen tulee olla tavanomaisia tai toistuvia, jotta ne oikeuttaisivat irtisanomiseen. Tällaisia ovat esimerkiksi työstä poissaolo tai myöhästyminen tai työhön saapuminen päihtyneenä.

ILO:n työsuhteen päättämistä koskevan yleissopimuksen nro 158 (1982) valmistelussa tarkoitettiin, että päteväksi syyksi työntekijästä johtuvalle irtisanomiselle voitaisiin katsoa vain sellainen työntekijästä johtuva syy, jolla on vaikutusta työntekijän työhön tai työympäristöön.⁶

Sopimuksen 12 artiklan mukaan työntekijällä, jonka palvelussuhde on päätetty, tulee olla oikeus kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti saada muun muassa työttömyysvakuutusetuksia tai -korvauksia tai muuta sosiaaliturvaa niillä tavanmukaisilla ehdoilla, joilla näitä etuuksia myönnetään.

2.3.2 Euroopan sosiaalinen peruskirja

Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja (SopS 78/2002 ja 80/2002) edellyttää 24 artiklan mukaan, että sopimuspuolet tunnustavat työntekijöiden oikeuden siihen, ettei työntekijöiden työsuhteita voida päättää ilman pätevää syytä. Pätevän syyn tulee liittyä työntekijän työkykyyn tai käytökseen tai perustua yrityksen, laitoksen tai yksikön toimintaedellytyksiin. Suomi on ratifioinut kyseisen artiklan.

Artiklan 3 kohdassa luetellaan syitä, joiden erityisesti ei voida katsoa olevan päteviä syitä työsuhteen irtisanomiselle 24 artiklaa sovellettaessa. Tällaisia syitä ovat muun muassa ammattijärjestön jäsenyys, toimiminen työntekijöiden edustajana, osallistuminen työnantajan vastaan käytävään oikeudenkäyntiin, rotu, ihonväri, sukupuoli, siviilisääty, perheenhuoltovelvollisuudet, raskaus, uskonto, poliittinen mielipide, kansallinen alkuperä tai yhteiskunnallinen alkuperä, äitysloma tai vanhempainloma sekä tilapäinen poissaolo työstä sairauden tai vamman vuoksi.

⁶ International Labour Conference 82nd Session 1995, Protection Against Unjustified Dismissal; luetta-
vissa: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1995-82-4B\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1995-82-4B).pdf). Kohta 79.

Myös seuraaviin uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan artikloihin sisältyy määräyksiä työntekijän korotetusta irtisanomissuojasta: 1 artiklan 2 kohta, 4 artiklan 3 kohta, 20 artikla (syrjintä), 5 artikla (ammattiyhdistystoiminta), 6 artiklan 4 kohta (lakkoon osallistuminen), 8 artiklan 2 kohta (äitiys), 15 artikla (vammaisuus), 27 artikla (perhevastuut) ja 28 artikla (työntekijöiden edustaminen).

2.3.3 Euroopan unionin perusoikeuskirja

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 30 artiklan mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus suojaan perusteettomalta irtisanomiselta unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti. Perusoikeuskirjalla on sama oikeudellinen arvo ja asema kuin unionin perussopimuksilla, eli sen määräykset sitovat kansallisia viranomaisia ja ne tulee ottaa huomioon viranomaistoiminnassa.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keski suurten yritysten toimintaedellytyksiä. Yritysten näkökulmasta esityksen tavoitteena on parantaa tuottavuutta lisäämällä kohtuullisesti työvoiman vaihtuvuutta, vaarantamatta kuitenkaan perusteettomasti työntekijöiden työsuhdeturvaa.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

4.1.1 Työsopimuksen irtisanomisperusteet

Työsopimuslaissa säädettyjä työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita muutettaisiin. Silloin kun irtisanominen perustuu työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomiseen tai laiminlyöntiin, irtisanomisperusteen edellytettäisiin nykyistä vastaavasti olevan asiallinen. Perusteen painavuutta ei enää edellytettäisi. Muutosten tarkoituksena on alentaa irtisanomisen kynnystä työntekijän henkilöön liittyvissä irtisanomistilanteissa.

Irtisanomisperuste olisi olemassa, jos työntekijän menettely on sellaista, ettei työnantajalta voitaisi kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään. Irtisanomisperusteen täyttymiseen liittyisi kokonaisharkinta, jossa otettaisiin huomioon sekä työnantajan että työntekijän menettelyyn liittyviä seikkoja. Esimerkiksi työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti taikka muu työsopimussuhteen vastainen menettely voisi toistuessaan muodostaa irtisanomisperusteen, vaikka yksittäisenä tekona työntekijän menettely ei olisi vakavuudeltaan sellaista, että irtisanomisperuste täytyisi. Laissa säädettäisiin lisäksi muun muassa työntekijästä johtuvasta alisuoriutumisesta irtisanomisperusteena.

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työntekijän hänen työntekoedellytystensä muuttumiseen liittyvällä perusteella, työnantajan olisi selvitettävä, voidaanko irtisanominen välttää siirtämällä työntekijä muihin tehtäviin. Muissa tilanteissa tätä ei enää edellytettäisi.

Työsuhde voidaan nykyisinkin päättää työntekijän henkilöön liittyvistä syistä eri tavoin. Työsopimus voidaan purkaa koeajan kuluessa. Lisäksi työsopimus voidaan irtisanoa työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella sen jälkeen, kun työntekijälle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Irtisanominen olisi mahdollista tietyin työsopimuslaissa säädetyin

edellytyksin myös ilman, että työntekijää on varoitettu tämän menettelystä. Tietyissä vakavimmissa tilanteissa työsuhde voidaan purkaa päättymään ilman irtisanomisaikaa.

Irtisanomisen ja purkamisen keskeinen ero liittyy työsuhteen päättämisen syyhyn ja irtisanomisajan edellyttämiseen. Jatkossa työntekijän irtisanomisessa olisi keskeisintä sen arviointi, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään. Viimeksi mainittu arviointi erottaisi irtisanomisen ja työsopimuksen purkamisen edellytyksiä, kun purkamisen syy on oltava sellainen, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

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 koskevaan sääntelyyn tehtäisiin lakiteknisiä muutoksia.

4.1.2 Varoitus

Työsopimuslaissa säädettyä varoitusmenettelyä selkeytettäisiin edellyttämällä, että työntekijälle on varoitusta annettaessa selvitettävä varoituksen olennainen sisältö ja että työntekijän jatkaessa varoituksen antamiseen johtanutta menettelyä tällä voi olla vaikutusta hänen työsuhteensa jatkumiseen. Työntekijän työsopimus voitaisiin irtisanoa varoitusta antamatta, jos irtisanomisen perusteena on sellainen työntekijän rikkomus, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus.

Uutta varoitusta ei edellytetäisi myöskään silloin, jos työntekijä on aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa.

4.1.3 Muutokset muihin lakeihin

Merityösopimuslakiin tehtäisiin vastaavat muutokset kuin työsopimuslakiin.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Vaikutuksista yleisesti

Esityksessä ehdotetut muutokset vaikuttaisivat yleisesti irtisanomisperusteelta edellytettävien tosiseikkojen kokonaisarvioinnissa. Nykyään irtisanomisperusteelta edellytetään asiallisuutta ja painavuutta. Jatkossa irtisanomisperusteen taustalla olevien syiden painavuuden arvioimisen sijasta arvioinnissa olisi keskeistä se, voidaanko työnantajalta sanottujen syiden vallitessa kohtuudella edellyttää työsopimussuhteen jatkamista. Painavuuskriteeristä luopuminen voisi joissakin tilanteissa mahdollistaa työsopimuksen päättämisen olosuhteissa, joissa se ei nykyisin olisi mahdollista.

Yleisen irtisanomiskynnykseen kohdistuvan vaikutuksen lisäksi ehdotetuilla muutoksilla on eräitä konkreettisempiakin vaikutuksia. Lakimuutos aiheuttaa muutoksia irtisanomistilanteisiin erityisesti niissä tilanteissa, joissa työntekijä on aiemmin toiminut moitittavasti ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa. Lisäksi lakimuutoksen myötä vakavuudeltaan vähäiset rikkomukset voisivat oikeuttaa irtisanomiseen nykyistä selvemmin ollessaan toistuvia. Samoin alisuoriutuminen olisi nykyistä selkeämmin asiallinen syy irtisanomiselle. Irtisanomista helpottaisi myös se, ettei työnantajalla

olisi enää velvollisuutta selvittää mahdollisuutta tarjota työntekijälle muuta työtä, jos kyse on muuhun kuin työntekoedellytysten muuttamiseen liittyvästä tilanteesta.

Irtisanomiskynnyksen alentamisella voidaan purkaa työllistämisen esteitä, madaltaa työllistämiskynnystä ja siten vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Kun irtisanomisperusteelta ei enää edellytetä erityistä painavuutta, voisi työvoiman vaihtuvuus lisääntyä kohtuullisesti. Tällä voi nähdä olevan maltillisia yritysten tuottavuutta lisääviä vaikutuksia.

Henkilöperusteisia irtisanomistilanteita on työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilaston perusteella noin puolet vähemmän kuin tuotannollisella tai taloudellisella perusteella tehtyjä irtisanomisia. Työnantajan individuaaliperusteella suorittamia työsopimuksen irtisanomisia tai purkuja oli työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmään merkittyjen tietojen perusteella vuonna 2023 arviolta noin 12 400.

Vaikutukset kohdistuvat palkansaajien osalta kaikkiin työsuhteisiin, joita oli vuonna 2023 keskimäärin noin 2,1 miljoonaa. Muutokset eivät koske julkisella sektorilla työskenteleviä noin 190 000 virkasuhteista työntekijää. Muutoksen ulkopuolelle jää tästä syystä valtaosa, yli 90 prosenttia, valtion henkilöstöstä, mutta lakiehdotus vaikuttaisi kuitenkin enemmistöön kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajista.

4.2.2 Taloudelliset vaikutukset

4.2.2.1 Vaikutukset kansantalouteen

Irtisanomiskynnyksen muuttamisella voi olla välillisiä kansantaloudellisia vaikutuksia pääasiassa tuottavuusvaikutuksen kautta ja työllisyysvaikutuksen kautta.

Vaikutusta työllisyyteen käsitellään tarkemmin omassa alaluvussa. Tässä arvioissa perusoletama on, ettei esityksellä olisi erityistä työllisyysvaikutuksen kautta muodostuvaa kansantaloudellista vaikutusta, koska tutkimuskirjallisuuden perusteella ei voida luotettavasti esittää muutoksella olevan vähäistä suurempaa työllisyysvaikutusta. Mutta kuten työllisyyttä koskevassa alaluvussa jäljempänä todetaan, ei tällaisen vaikutuksen olemassaolon mahdollisuutta voida myöskään poissulkea. Tässä alaluvussa keskitytään kansantaloudellisen vaikutuksen muodostumiseen tuottavuuden vahvistumisen seurauksena.

Työntekijän henkilöön perustuvan irtisanomisen syyt voivat liittyä henkilön jatkuvaan alisuoriutumiseen taikka muuhun tehtävään tai sen muutokseen sopeutumattomuuteen, esimerkiksi kyvyttömyyteen omaksua uusia työmenetelmiä, vaikka asianmukainen perehdytys tähän olisi järjestetty. Tällaisissa tapauksissa henkilön tuottavuus ei ole ollut työnantajan tai tehtävän edellyttämällä tasolla ja irtisanominen voi marginaalisesti nostaa yksikön tuottavuutta. Työmarkkinoiden kannalta tällaiset irtisanotut henkilöt hakeutuvat työmarkkinoilla paremmin osaa-mistaan vastaaviin tehtäviin, vaikka tähän voi sisältyä viivettä. Näin työvoiman kohdentuminen voi siirtymien kautta tehostua, vaikka tähän voi sisältyä myös työttömyysjaksoja. Lopputulok-sena työvoiman allokaation tehostuminen voi myös hieman kasvattaa tuottavuutta.

Työntekijästä johtuvan irtisanomisen helpottaminen lisännee sekä irtisanomisia että rekrytoin-teja. Tämän seurauksena työvoiman kierto nopeutuu ja kohdentuminen eri työpaikoille muuttuu. Empiirisessä tutkimuskirjallisuudessa viitataan siihen, että tämän seurauksena tuottavuus kas-vaisi, kun työvoima jakautuu nopeammin uudelleen työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin. Huonosti tuottavassa työssä oleva työvoima vapautuu nopeammin niiden yritysten käyttöön, joilla kysyntää on enemmän, mikä mahdollistaa toiminnan laajentamisen paremmin tuottavissa

yrityksissä. Lisääntynyt liikkuvuus voi myös nopeuttaa uusien teknologioiden käyttöönottoa ja osaamisen leviämistä. Korkea irtisanomiskynnys voi puolestaan vähentää yritysten riskinottoa ja sitä kautta innovaatioiden syntyä.

Toisaalta yleisessä irtisanomissääntelyn vaikutuksia koskevassa tutkimuskirjallisuudessa on myös esitetty, että erityisesti talouskriisien yhteydessä irtisanomisia koskeva tiukempi sääntely voi säilyttää tuottavuutta pidemmällä aikavälillä, kun osaamista ei hukata laajoilla irtisanomisilla (lyhytaikainen tuottavuushyöty) ja kasvu pääsee nopeammin käyntiin suhdanteen kääntyessä. Korkeampi irtisanomiskynnys voi myös lisätä yrityksen ja henkilöstön sitoutumista, inhimillisen pääoman kasvua ja sitä kautta tuottavuuden parantumista.⁷

Keskeinen haaste aihepiiriä koskevan tutkimuskirjallisuuden soveltamisessa on se, ettei henkilöperusteista irtisanomista ole juurikaan tutkittu erillään muusta irtisanomista koskevasta sääntelystä. Erityisesti siitä on paljon epävarmuutta, kuinka suuri taloudellinen merkitys henkilöperusteista irtisanomista koskevalla sääntelyllä on suhteessa muuhun työsuhdeturvaan liittyvään sääntelyyn.

Empiirisessä tutkimuksessa näyttö irtisanomissääntelyn tiukkuuden ja tuottavuuden välillä on melko vahvaa, joskaan ei täysin kiistatonta. Hyvin tiukka sääntely hidastaa työvoiman liikkumista ja sitä kautta hidastaa talouden uudistumista ja tuottavuuskasvua.⁸ Yritysten sisäisen tuottavuuden (investoinnit ja teknologian käyttö) osalta tutkimusnäyttö ei ole aivan yhtä selvää. Tutkimuskirjallisuudessa on havaittu, että tiukempi työsuhdeturva heikentää kokonaistuottavuutta.⁹ Esimerkiksi EU-maita vuosina 2008–2017 koskevassa tutkimuksessa havaittiin, että työsuhdeturvan sääntelyn kireys OECD:n Employment Protection Legislation (EPL) -mittarilla mitattuna on yhteydessä tuottavuuden heikkenemiseen lyhyellä aikavälillä (yhden yksikön nousu vaikuttaa vähentää 0,45 prosenttia tuottavuuden kasvua), kun työvoima vapautuu hitaammin vähemmän tuottavasta työstä kasvavien yritysten käyttöön.¹⁰

Pidemmällä aikavälillä työsuhdeturvan sääntelyn kireyden vaikutuksen tuottavuuteen on kuitenkin havaittu olevan positiivinen (yhden EPL-yksikön muutos nostaa tuottavuutta 0,1 prosenttia).¹¹ Tämän on arvioitu johtuvan siitä, että sääntelyn ollessa vahvaa yritykset saattavat pyrkiä korvaamaan työpanosta pääomalla (teknologialla), jotta kysynnän mahdollisesti hiipuessa henkilöstökulujen joustamattomuus ei olisi yhtä suuri riski. Vaikutusten ajoittumisesta lyhyellä tai pitkällä aikavälillä on vähemmän tutkimusta, joten tulos epävarmempi. Pitkän aikavälin vaikutus ei ole tilastollisesti merkitsevä malleissa, joissa määräraikaista työvoimaa koskeva sääntely ja vakituisten henkilöstön irtisanomissuojat on erotettu toisistaan. Lyhyen aikavälin tuottavuusvaikutus kuitenkin säilyy.

⁷ Kts. esim. OECD (2020). Employment Outlook 2020. Chapter 3: Recent trends in employment protection legislation. Fedotenkov, I., Kvedaras, V. & Sanchez-Martinez, M. Employment protection and labour productivity growth in the EU: skill-specific effects during and after the Great Recession. *Empirica* (2023). Harju, J.; Jäger, S.; Schoefer, B. (2021). Voice at Work. NBER Working Paper 28522. Kauhanen, M. & Kauhanen, A. (2018). Irtisanomissuojan taloudelliset vaikutukset. *Työpoliittinen aikakauskirja* 4/2018. Työ- ja elinkeinoministeriö.

⁸ OECD Employment Outlook 2020.

⁹ Kauhanen & Kauhanen (2018).

¹⁰ Fedotenkov, Kvedaras ja Sanchez-Martinez (2023): Employment protection and labour productivity growth in the EU: skill-specific effects during and after the Great Recession. *Empirica*.

¹¹ Fedotenkov, Kvedaras ja Sanchez-Martinez (2023).

Vuosia 1982–2003 koskevassa OECD-maiden aineistoa hyödyntävässä tutkimuksessa vaikutuksen havaittiin olevan samaa luokkaa kuin edellä mainitussa tutkimuksessa lyhyen aikavälin tuloksissa (yhden EPL-yksikön kiristyksen vaikutus tuottavuuteen pienimmillään vähensi 0,15 prosenttia ja suurimmillaan 0,40 % prosenttia, riippuen toimialan riippuvuudesta EPL-lainsäädännöstä).¹² Vastaavansuuruiseen vaikutukseen (vähennys 0,4 prosenttia) vakituista työvoimaa koskevan irtisanomisturvan osalta on päädytty myös toisessa aiemmassa tutkimuksessa.¹³

Lisi (2013)¹⁴ ja Damiani & muut (2014)¹⁵, jotka keskittyvät ensisijaisesti määräaikaisten työsuhteiden sääntelyyn, eivät anna selkeästi tulkittavaa merkitsevää tulosta vakituisen työvoiman työsuhdeturvan tuottavuusvaikutuksen osalta, vaikkakin Lisi tulkitsee vaikutuksen olevan negatiivinen.

Lisäksi on mahdollista, ettei irtisanomissuojan ja tuottavuuden välinen yhteys välttämättä ole suoraviivainen. Vuonna 2017 julkaistu tutkimus¹⁶ esittää, että yhteys voisi ollakin käänteisesti U-muotoinen, eli talouskasvun kannalta olisi olemassa paras mahdollinen irtisanomissuojan taso, joka ei olisi liian kireä eikä liian löysä. Kirjoittajien mukaan tämä taso riippuu muista työmarkkinoiden institutionaalisista piirteistä.

Mikrotason aineiston perusteella laaditussa pienten yritysten henkilöperusteisen irtisanomisen helpottamista Portugalissa koskevan tutkimuksen mukaan ne yritykset, jotka saivat reformissa lisää joustavuutta irtisanomiseen, paransivat suhteellista tulostaan, vaikkakin osa vaikutuksesta voi selittyä kilpailuedulla suurempiin yrityksiin.¹⁷ Lisäksi yleisemmällä tasolla on vahvistettu yritystason mikroaineistoa ja luonnollista koeasetelmaa hyödyntäen, että irtisanomiskustannukset madaltavat tuottavuutta.¹⁸

Tutkimuskirjallisuus antaa siis kohtuullista tukea sille, että henkilöperusteisen irtisanomiskynnyksen laskeminen voi lisätä yritysten tuottavuutta. Myönteinen tuottavuusvaikutus syntyi pääasiassa sitä kautta, että yritys pystyy aiempaa paremmin valitsemaan itselleen parhaiten tuottavat työntekijät. Tuottavuutta laskee jossain määrin se, että työnantajan sitoutuminen työntekijöihin voi jossain määrin heikentyä. Kuitenkin on todennäköistä, että yritykset jatkossakin ovat

¹² Bassanini, Nunziata ja Venn (2008): Job protection legislation and productivity growth in OECD countries, IZA Discussion Papers, No. 3555, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.

¹³ Bassanini & Venn (2007): Assessing the Impact of Labour Market Policies on Productivity: A Difference-in-Differences Approach, No 54, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, OECD Publishing.

¹⁴ Lisi (2013): The impact of temporary employment and employment protection on labour productivity: evidence from an industry-level panel of EU countries. *J Labour Market Res* 46, 119–144. Luettavissa: <https://doi.org/10.1007/s12651-013-0127-0>.

¹⁵ Damiani, Pompei ja Ricci (2016): Temporary employment protection and productivity growth in EU economies. *International Labour Review*, 155: 587-622. Luettavissa: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2014.00023>.

¹⁶ Belot, Michèle, Boone, Jan & Van Ours, Jan (2007): Welfare-Improving Employment Protection. *Economica*, nro 74, s. 381-396.

¹⁷ Martins, Pedro (2009): Dismissals for Cause: The Difference That Just Eight Paragraphs Can Make. *Journal of Labor Economics* 2009 27:2, 257-279.

¹⁸ Caggese, A., Güler, O., Mariathan, M. & Mulier, K. (2023): Heterogeneous Firing Costs, Worker Types, and Productivity: Evidence from a Natural Experiment. Saataavilla SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4283782> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4283782>

sitoutuneita ja kehittävät niiden työntekijöiden osaamista, jotka ne ovat päättäneet pitää. Esitettyjen muutosten seurauksena irtisanotuista työntekijöistä todennäköisesti enemmistö ennen pitkää työllistyy johonkin toiseen työpaikkaan, joka voi paremmin vastata kyseisen henkilön osaamista ja vahvuuksia. Kokonaisuutena voidaan siis arvioida, että esitys lisää maltillisesti työn tuottavuutta Suomessa.

Keskeinen haaste tutkimuskirjallisuuden soveltamisessa on se, ettei siinä juurikaan huomioida henkilöperusteista irtisanomista omana asianaan erillään muusta irtisanomissuojaa koskevasta sääntelystä ja siihen liittyvistä prosessi vaatimuksista.

Yksi keino arvioida määrällisesti muutoksen suuruusluokkaa on hyödyntää OECD:n EPL-indikaattorikehikkoa, jossa henkilöperusteinen irtisanominen on huomioitu versiossa 4. Viidestätoista alakohdasta vain yksi koskee henkilöperusteista irtisanomista, eli muutosten painoarvo koko indikaattorissa on varsin pieni. Tällöin muutoksen vaikutus Suomen bruttokansantuotteen osuuteen olisi edellä viitattujen tutkimusten perusteella enimmillään noin 60 miljoonan euron kerätaluoiton kasvu. Vaikutuksen mittaluokka ei siis EPL-indikaattoria soveltavan tutkimuskirjallisuuden kautta tarkasteltuna ole kovin suuri. Syy tälle on pääasiassa siinä, että kyseinen indikaattori laittaa vain vähän painoa henkilöperusteisen irtisanomisen syille. Tosiasiallinen vaikutus voi siis olla suurempikin, mikäli henkilöperusteisen irtisanomisen ehdot ovat tosiasiassa yrityksille merkittävä asia.

4.2.2.2 Vaikutukset yrityksiin

Yksittäisen yrityksen tasolla lakimuutos helpottaisi työntekijän henkilöperusteista irtisanomista. Erityisesti tämä koskisi tilanteita, joissa työntekijä on aiemmin toiminut moitittavasti ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa. Lisäksi lakimuutoksen myötä vakavuudeltaan vähäiset rikkomukset voisivat oikeuttaa irtisanomiseen nykyistä selvemmin ollessaan toistuvia. Samoin alisuoriutuminen olisi nykyistä selkeämmin asiallinen syy irtisanomiselle. Irtisanomista helpottaisi myös se, ettei työnantajalla olisi enää velvollisuutta selvittää mahdollisuutta tarjota työntekijälle muuta työtä, jos kyse on muuhun kuin työnteoedellytysten muuttumiseen liittyvästä tilanteesta.

Matalampi kynnys irtisanoa epäsoviva työntekijä lisää yritysten rekrytointihalukkuutta. Täten muutos voi varsinkin uuden lainsäädännön voimaantulon aikoihin, jolloin alkuinnostus on voimakkainta¹⁹, lisätä rekrytointeja yrityksissä.

Matalampi henkilöperusteinen irtisanomiskynnys voi säästää yrityksen kustannuksia niissä tilanteissa, joissa työntekijän toiminta aiheuttaa yritykselle haittaa tai työsuorite on ollut heikko, mutta irtisanomiskynnys ei olisi aiempien säännösten voimassa ollessa ylittynyt. Jatkossa yrityksellä olisi mahdollisuus irtisanoa epäsoviva työntekijä ja rekrytoida tilalle toinen. Aiemmin yritys olisi tässä tilanteessa joutunut pitämään työntekijää työsuhteessa moitittavasta toiminnasta tai heikosta työsuoritteesta huolimatta, mistä voi seurata esimerkiksi asiakkuuden menetyks, toisen työntekijän siirtyminen kilpailevaan yritykseen tai yrityksen tuloksen heikkeneminen.

Aiempaa matalampi kynnys henkilöperusteiselle irtisanomiselle lisää työnantajan oikeusvarmuutta niissä tilanteissa, joissa henkilöperusteisen irtisanomisen laillisuus olisi aiemmin voitu

¹⁹ Boeri, Tito & Garibaldi, Pietro (2007): Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect?, *The Economic Journal*, Volume 117, Issue 521, s. F357–F385, <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02060.x>

kyseenalaistaa. Työnantajalla on todistustaakka irtisanomisperusteen täyttymisestä, ja niissäkin tilanteissa, joissa irtisanominen on aiemman lainsäädännön mukaan ollut laillinen, on sen osoittaminen tuomioistuimessa voinut olla vaikeaa. Lakimuutoksen myötä kynnys madaltuu, jolloin osa niistä irtisanomistilanteista, joiden laillisuus on aiemmin ollut epäselvä, voi nyt selkiytyä.

Lakimuutoksen arvioitu vaikutus tuottavuuden paranemiseen näkyy yritystasolla yritysten tuloksessa ja kannattavuudessa. Kuten edellä on kerrottu, yritysaineiston perusteella laaditussa henkilöperusteisen irtisanomisen helpottamista Portugalissa koskevan tutkimuksen mukaan ne yritykset, jotka saivat reformissa lisää joustavuutta irtisanomiseen, paransivat suhteellista tulostaan.²⁰

Rekrytointikynnyksen madaltuminen ja henkilöperusteisen irtisanomisen oikeusvarmuuden kasvu ovat erityisesti pienten yritysten kannalta keskeisiä muutoksia. Työ- ja elinkeinoministeriön Yrityspaneelille kohdistetussa kyselyssä erityisesti pienyritykset pitivät irtisanomisen oikeudellisia riskejä merkittävänä työllistämisen esteenä. Tämä johtunee siitä, että pienissä yrityksissä on vähän henkilöstökysymyksiin perehtyneitä työntekijöitä, ja henkilöstöasiat nojaavat usein yrittäjän omaan osaamiseen sekä yhden työntekijän panos on usein yritykselle hyvin keskeinen. Lisäksi irtisanomiskynnyksen madaltuminen tilanteissa, joissa irtisanomisperusteena oleva moitittava menettely on ollut laadultaan vaihtelevaa ilman yhtä erityisen merkittävää seikkaa, helpottaa erityisesti pienten työnantajien asemaa. Pienillä työnantajilla on vähemmän mahdollisuuksia siirtää työntekijää toisiin työtehtäviin, kuin suurilla työnantajilla. Lakimuutoksen myönteisten vaikutusten voidaankin katsoa korotuvan erityisesti pienten yritysten kohdalla. Vastaava havainto on tehty myös tutkimuskirjallisuudessa.²¹

4.2.2.3 Vaikutukset julkiseen talouteen

Tutkimuskirjallisuus ei tarjoa yksiselitteistä vastausta irtisanomissuojan vaikutuksista työllisyyteen tai työttömyyteen. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö irtisanomisperusteen keventämisellä voisi olla myönteistä vaikutusta työllisyyteen tai työttömyyteen, mutta asia on epävarma. Joka tapauksessa ehdotetuilla muutoksilla arvioidaan olevan vain vähäisiä vaikutuksia työllisyyteen ja tätä kautta julkiseen talouteen. Myös ehdotettujen muutosten vaikutukset työttömyysturvamenoihin ovat epävarmoja.

4.2.3 Vaikutukset työllisyyteen

Irtisanomissuojan heikentämisen työllisyysvaikutusta ei olemassa olevan tutkimustiedon perusteella voida luotettavasti arvioida, koska tutkimusnäyttö ei ole selvää. Luultavasti vaikutukset ovat suuruusluokaltaan maltillisen pieniä.

Työ- ja elinkeinoministeriö selvitytti vuonna 2018 irtisanomiskynnyksen alentamisen vaikutuksia (HE 227/2018 vp). Tuolloin hankkeen tavoitteena oli poikkeuksen luominen pienille työnantajille henkilöperusteisen irtisanomisen ehtoihin, ja vaikutusarvioinnin keskiössä oli kyseisen poikkeuksen potentiaaliset vaikutukset erityisesti työllisyyteen. Selvitystä pyydettiin tutkimusjohtaja KTT Antti Kauhaselta ja tutkimuskoordinaattori KTT Merja Kauhaselta. Myös valtiovarainministeriö laati samassa yhteydessä oman selvityksensä. Selvityksissä käsiteltävät vaikutukset

²⁰ Martins, Pedro (2009): Dismissals for Cause: The Difference That Just Eight Paragraphs Can Make. *Journal of Labor Economics* 2009 27:2, 257-279.

²¹ Venn (2009).

tukset koskivat jossain määrin erilaisia sääntelymalleja kuin tämä hallituksen esitys. Keskeisimmiltä osiltaan selvitysten tulokset ovat kuitenkin niin yleisiä, että ne ovat osin sovellettavissa myös tähän esitykseen.

Antti Kauhanen selvitti irtisanomiskynnyksen alentamisen vaikutuksia sekä teoreettisen kirjallisuuden että empiiristen tutkimusten valossa. Hänen mukaansa teoreettisesti irtisanomissuojan heikentäminen lisää sekä rekrytointeja että irtisanomisista, mikä merkitsee käytännössä sekä työttömien työllistymistodennäköisyyttä että työllisten todennäköisyyttä siirtyä työttömiksi. Nettovaikutus työllisyyteen on teoreettisella tasolla epäselvä, sillä irtisanomissuojan heikentäminen kasvattaa sekä rekrytointiastetta että irtisanomisastetta.

Antti Kauhasen mukaan myös empiirisissä tutkimuksissa irtisanomissuojan heikentäminen kasvattaa sekä rekrytointiastetta että irtisanomisastetta. Nettovaikutus työllisyyteen on tyypillisesti hyvin pieni. Kauhasen mukaan irtisanomissuojan tuottavuusvaikutuksia tarkastelleissa tutkimuksissa on kuitenkin päädytty siihen, että irtisanomissuojan heikentäminen nostaa tuottavuutta. Antti Kauhasen mukaan tulosten tulkinnassa on kuitenkin huomattava, että monissa tutkimuksissa on vaikea erotella, onko tutkittava lakimuutos kohdistunut erityisesti henkilöperusteiseen irtisanomiseen.

Merja Kauhanen selvitti sekä teoreettiseen kirjallisuuteen että empiirisiin tutkimuksiin perustuen työsuhdeturvasäännösten merkitystä yritysten käyttäytymisen, työntekijöiden aseman ja työllisyysvaikutusten kannalta. Selvitykseen sisältyvästä kirjallisuuskatsauksesta ilmenee, että työsuhdeturvasäännösten vaikutusta arvioidaan yleensä kunkin maan sääntelykokonaisuuden ja irtisanomisista työnantajille aiheutuvien kustannusten näkökulmasta. Työsuhdeturva aiheuttaa yrityksille kustannuksia irtisanomistilanteessa, minkä vuoksi se vähentää irtisanomisista. Samanaikaisesti parempi irtisanomissuoja vähentää uusien työntekijöiden rekrytointeja, koska yritykset ottavat rekrytointipäätöstä tehdessään huomioon mahdolliset tulevan työvoiman irtisanomisen kustannukset. Tiukempi työsuhdeturva vähentää siis työvoiman vaihtuvuutta, koska työsuhdeturva vähentää sekä työntekijöiden irtisanomisista että rekrytointeja. Vastaavasti myös työntekijöiden virta työttömyyteen ja toisaalta työttömyydestä takaisin työllisyyteen vähenee. Näiden vastakkaisen vaikutusten vuoksi irtisanomissuojan vaikutus työllisyyden ja työttömyyden nettomuutokseen on teorian mukaan epäselvä. Empiiriset tutkimukset vahvistavat edellä kerrotun teorian johtopäätökset.

Valtiovarainministeriön tekemän selvityksen perusteella irtisanomissuojaan liittyvän taloustieteellisen tutkimuksen mukaan irtisanomissuojalla on teoriassa kahdensuuntaisia vaikutuksia: tiukempi irtisanomissuoja suojaa irtisanomissuojan piirissä olevia irtisanomisilta ja siten kasvattaa työllisyyttä ja vähentää työttömyyttä. Toisaalta tiukempi irtisanomissuoja vähentää rekrytointeja ja siten vähentää työllisyyttä ja kasvattaa työttömyyttä. Koska vaikutukset ovat erisuuntaisia, irtisanomissuojan nettovaikutus työllisyyteen on selvítettävä empiirisistä tutkimuksista. Empiiristen tutkimusten tulokset irtisanomissuojan nettovaikutuksesta työllisyyteen vaihtelevat, mutta metodologialtaan kehittyneemmät tutkimukset näyttävät painottavan rekrytointivaikutusta. Irtisanomissuojan heikentämisellä olisi siten potentiaalisesti positiivinen vaikutus työllisyyteen. (HE 227/2018 vp)

Vuoden 2018 selvitysten jälkeen on julkaistu olennaista uutta tutkimusta aiheesta. Vuonna 2020 laadittiin kaksi erillistä laajaa meta-analyysiä irtisanomissääntelyn vaikutuksista hyödyntäen OECD:n irtisanomissuojaa käsitteleviä EPL-indikaattoreita, joita varten OECD-maiden viranomaiset ja työmarkkinajärjestöt toimittavat työmarkkinoita ja sääntelyä koskevaa järjestelmätietoa.

Ensimmäisen analyysin mukaan noin puolet (51 prosenttia) analyysiin valituista tutkimuksista (yhteensä 53 tutkimusta) päätty tulokseen, jonka mukaan irtisanomissääntelyn purkamisella ei olisi myönteistä työllisyysvaikusta. Tulos on epäselvä 21 prosentissa tutkimuksista. Myönteiseen työllisyysvaikutukseen päätty 28 prosenttia tutkimuksista.²² Kokonaisuudessaan voidaan päätellä, ettei työllisyysvaikutuksen lopputuloksesta ole varmuutta, sillä tutkimustulokset ovat keskenään ristiriitaisia ja riippuvat menetelmävalinnoista ja aineistosta.

Toisessa yhteensä 75 tutkimusta kattavassa analyysissä ei ole voitu hylätä nollahypoteesia, jonka mukaan irtisanomissuojalla ja työttömyydellä ei ole mitään yhteyttä. Analyysissä havaittiin, että eri talouspäättäjien subjektiiviseen käsitykseen perustuvat kyselypohjaiset indikaattorit tuottavat voimakkaampia työttömyysvaikutuksia irtisanomissuojalle kuin lainsäädäntövertailulla laadittuun OECD:n EPL-indikaattoritietoon perustuvat tutkimukset.²³

Voidaan siis todeta, ettei tutkimuskirjallisuus tarjoa yhteisymmärrystä irtisanomissuojan vaikutuksista työllisyyteen tai työttömyyteen. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö irtisanomisperusteiden keventämisellä voisi olla myönteistä vaikutusta työllisyyteen tai työttömyyteen, mutta asia on epävarma.

Yksi syy tutkimustulosten ristiriitaisuudelle voi olla se, että erityyppiset lainsäädäntömuutokset voivat vaikuttaa eri tavoilla. Yllä esitellyissä analyyseissä on ollut mukana hyvin erityyppisiä lainsäädäntömuutoksia koskevia tutkimustuloksia, sillä karkein EPL-indikaattori pitää sisällään hyvin laajan joukon erilaisia työsuhteen turvaan liittyviä sääntöjä, ja usea empiirinen tutkimus nojaa tähän karkeimpaan indikaattoriin. Useassa viimeaikaisessa tutkimuksessa²⁴ on päädytty tulokseen, jonka mukaan vakituisen työvoiman irtisanomista koskevien sääntöjen lieventämisellä olisi ollut mahdollisesti myönteisempi työmarkkinavaikutus kuin määräaikaista työsuhteita koskevan sääntelyn purkamisella, mutta vaikutusten todetaan silti viimeaikaisessa tutkimuksessa pääosin olevan epävarmoja. Yksi esitetty näkemys onkin, että työmarkkinaloppu-lemat riippuvat siitä, missä määrin työsuhteturvaa koskevaa sääntelyä on mahdollista kiertää vaihtoehtoisilla sopimustyypeillä, kuten esimerkiksi vuokratyövoimalla tai nollatuntisopimuksilla.

²² Brancaccio, E., De Cristofaro, F., & Giammetti, R. (2020): A Meta-analysis on Labour Market Deregulations and Employment Performance: No Consensus Around the IMF-OECD Consensus. *Review of Political Economy*, 32(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/09538259.2020.1759245>

²³ Heimberger, Philipp (2021): Does employment protection affect unemployment? A meta-analysis, *Oxford Economic Papers*, Volume 73, Issue 3, July 2021, Pages 982–1007, <https://doi.org/10.1093/oep/gpaa037>

²⁴ Esimerkiksi Gebel, Michael & Giesecke, Johannes (2016): Does Deregulation Help? The Impact of Employment Protection Reforms on Youths' Unemployment and Temporary Employment Risks in Europe. *European Sociological Review*, Volume 32, Issue 4, August 2016, Pages 486–500, <https://doi.org/10.1093/esr/jcw022>

Kahn, Lawrence M. (2010): Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1996–2001. *Labour Economics*, Elsevier, vol. 17(1), pages 1–15, January.

Noelke, Clemens (2015): Employment Protection Legislation and the Youth Labour Market. *European Sociological Review*. 32. [10.1093/esr/jcv088](https://doi.org/10.1093/esr/jcv088).

Ehdotetuilla muutoksilla voi olla erityisiä vaikutuksia eri työntekijäryhmiin, kuten esimerkiksi nuoriin. Tiukan irtisanomissuojan on eräissä tutkimuksissa²⁵ havaittu nostavan nuorisotyöttömyyttä, joskin tämä yhteys ei ole luotettava, vaan riippuu mallivalinnoista.²⁶ Lisäksi monet näistä tutkimuksista ovat jo varsin vanhoja. Yhteys voi osin selittyä sillä, että Etelä-Euroopan tiukan irtisanomissuojan maissa on talouskriiseissä ollut erittäin korkea nuorisotyöttömyys. Talouskriisin aikana, kun yrityksille tulee tarve supistaa henkilöstöä, johtaa tiukka irtisanomissääntely siihen, että supistus toteutetaan jättämällä palkkaamatta uutta nuorempaa työvoimaa, jolloin nuorisotyöttömyys kasvaa. On epäselvää, missä määrin tulosta voidaan soveltaa koskevaan individuaaliperusteista irtisanomista.

Kokonaisuutena voidaan todeta, että esitetyn muutoksen työllisyysvaikutus jäänee joka tapauksessa vähäiseksi. Sen ei myöskään voida osoittaa hyödyttävän mitään tiettyä työntekijäryhmää jonkun toisen kustannuksella.

4.2.4 Vaikutukset työttömyysturvaan

Ehdotettujen muutosten arvioidaan laskevan työnantajan kynnystä rekrytoida uusi työntekijä ja toisaalta kynnystä irtisanoa työntekijä individuaaliperusteella. Ainakin lähtökohtaisesti työnantaja tarvitsee uuden työntekijän irtisanomansa tilalle. Periaatteessa voitaisiin olettaa, että tämän takia esitetyt muutokset eivät vaikuttaisi julkiselle taloudelle aiheutuviin työttömyysturvamenoihin, vaan muutokset olisivat ilman jäljempänä mainittuja korvauksettomia määräaikoja eli niin sanottuja karensseja kustannusneutraaleja.

Edellä mainittuun lähtökohtaan arvioidaan liittyvän merkittäviä varauksia. Jos työnantaja irtisanoa työntekijän tämän henkilöön liittyvällä perusteella, avoimeksi tulevaan työpaikkaan voidaan palkata muikin kuin työttömänä oleva henkilö, kuten esimerkiksi opinnoista tai perhevaapaalta tuleva henkilö. Tässä tilanteessa oletus työttömyysturvamenojen kustannusneutraaliudesta ei enää pitäisi paikkaansa. Myös irtisanotun ja palkatun työntekijän mahdollisten työttömyysjaksojen kestoista voi aiheutua vaikutuksia siihen, aiheutuuko ehdotetuista muutoksista vaikutuksia työttömyysturvamenoihin. Työttömyysjaksojen kesto voi vaikuttaa myös työttömyysturvajärjestelmän rahoituksen jakautumiseen valtion ja kuntien välillä.

Käytännössä julkiselle taloudelle aiheutuvien menojen arvioidaan vähentyvän ainakin niissä tilanteissa, joissa työnantaja palkkaa ehdotettujen muutosten vaikutuksesta työntekijän kokonaan uuteen tehtävään. Menojen vähentyminen voi tällöin kohdistua johonkin muuhunkin kuin työttömyysetuuteen. Jos palkattava henkilö ei olisi saanut mitään sosiaalietuutta ennen työllistymistään, etuusmenoissa ei syntyisi säästöä.

Työttömyysturvalain voimassa olevan 2 a luvun 1 §:n 1 momentin mukaan työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 45 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen, jos hän on ilman

²⁵ Potuzakova, Z., & Bilkova, D. (2022): The EPL index, youth unemployment and emigration within the EU. *Economics and Sociology*, 15(3), 286-300, ja

Rodriguez-Palenzuela, D. ja Jimeno-Serrano, J. F. (2002): Youth Unemployment in the OECD: Demographic Shifts, Labour Market Institutions, and Macroeconomic Shocks. European Central Bank Working Paper No. 155.

²⁶ Noelke (2016): Employment Protection Legislation and the Youth Labour Market, *European Sociological Review*, Nro. 32;4, Elokuu 2016, s. 471–485. Luettavissa: <https://doi.org/10.1093/esr/jcv088>

pätevää syytä eronnut työstään, tai jos hän on itse moitittavana pidettävällä menettelyllään aiheuttanut työsuhteen päättymisen. Jos työ olisi kestänyt enintään viisi päivää, oikeutta työttömyysetuuteen ei kuitenkaan ole 30 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen.

Jos työsuhteen päättämisen takia asetettavien edellä tarkemmin selostettujen korvauksettomien määräaikaisten määräämisen määrä kasvaa. Periaatteessa tämä vähentäisi työttömyysturvamenoja, mutta haasteena on luotettavan määrällisen arvion tekeminen irtisanomisten määrän lisääntymisestä, eikä tällaista arviota ole sisällytetty esitykseen.

Työttömyysturvajärjestelmän osalta korvauksettomien määräaikaisten vaikutusta työttömyysturvamenoihin vähentää se, että ehdotetut muutokset liittyvät työsuhteen päättymistilanteisiin. Jos työntekijälle maksetaan työsuhteen päättyessä lomakorvausta pitämättömästä vuosilomasta, lomakorvaus jaksetaan (eli jaetaan päiväpalkalla) ja tältä ajalta henkilöllä ei ole oikeutta työttömyysetuuteen riippumatta siitä, oliko samalla ajalla asetettu myös korvaukseton määräaikaista työsuhteen päättymissyyn takia.

Edellä kuvattujen vaikutusten arvioidaan sisältävän niin paljon epävarmuuksia, ettei vaikutuksia ole pidetty mahdollisena arvioida euromääräisesti.

4.2.5 Vaikutukset työelämään

Lakimuutosehdotukset helpottavat työntekijän irtisanomista muun muassa moitittavasta toiminnasta tai työssä alisuoriutumisesta johtuen. Täten lakimuutos lisää mahdollisuuksia työntekijän irtisanomiseen työsuhteesta, mikä voi jossain määrin lisätä koettua epävarmuutta työsuhteen pysyvyydestä. Toisaalta työttömyysriskin itsessään ei arvioida lakimuutoksen myötä kasvavan kokonaisuutena. Muutoksella voi olla vaikutuksia koettuun epävarmuuteen erityisesti työpaikkaa vaihdettaessa, kun työntekijä ei voi olla varma siitä, miten hyvin hän tulee sopeutumaan uuteen työpaikkaan.

Lakiehdotuksen yksi ilmeinen vaikutus työelämään on se, että sen myötä entistä useampi palkansaaja tulisi irtisanotuksi henkilöön liittyvien syiden perusteella. Vastaavasti muutos lisää jossain määrin rekrytointeja, eli työvoiman kierto nopeutuu. Tämä tarkoittaa sitä, että jatkossa entistä suurempi osuus työttömistä työnhakijoista olisi työttömiä henkilöperusteisesta irtisanomisesta johtuen, vaikkei työttömien kokonaismäärä välttämättä muutuakaan.

Henkilöperusteiset irtisanomiset olivat vuonna 2023 työ- ja elinkeinoministeriön Työnvälitystilaston mukaan selvästi yleisempiä miehillä kuin naisilla. Ikäryhmittäin tarkasteltuna erot eivät ole merkittäviä, joskin 55–59-vuotiaiden ikäluokassa niiden määrä oli hieman tavanomaista suurempi.

Irtisanomissuojaa koskevalla sääntelyllä on tutkimuskirjallisuuden²⁷ perusteella vaikutus siihen, millaisessa työsuhteessa työtä teetetään. Esimerkiksi toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen tiukan sääntelyn ja vastaavasti väljien määräaikaisten työsuhteiden osuutta koskevien ehtojen on useissa tutkimuksissa havaittu lisäävään määräaikaisten työsuhteiden osuutta. Käänteisesti henkilöperusteisen irtisanomiskynnyksen madaltaminen voi jossain määrin vähentää tarvetta määräaikaisten työsuhteille ja täten lisätä vakituisen työvoiman osuutta palkansaajista²⁸

²⁷ Ks. Merja Kauhanen 2018.

²⁸ Kts. mm. Kahn (2010) ja Gebel & Giesecke (2016).

Henkilöön perustuvalla irtisanomissuojalla voi olla vaikutuksia palkansaajien palkkakehitykseen, mutta yhteys ei tutkimuskirjallisuuden perusteella ole kovin suoraviivainen. OECD-maat vuosina 1984–2005 kattavan empiirisen tutkimuksen²⁹ mukaan tiukan lakisääteisen irtisanomissuojan maissa havaitaan matalampi palkkaus niillä aloilla, jotka tarvitsevat suhteellisesti enemmän joustavuutta työvoiman määrään. Kuitenkin taas korkean järjestäytymisasteen aloilla tiukka irtisanomissuoja on yhteydessä korkeampaan palkkatasoon. On epäselvää, missä määrin tulokset ovat yleistettävissä koskemaan henkilöperusteista irtisanomissuojaa.

Irtisanomissuojan taso voi vaikuttaa palkkaukseen toisaalta niin, että irtisanomissuoja vaikuttaa palkansaajan neuvotteluasemaan. Toisaalta taas on myös havaittu, että irtisanomiskustannuksia voidaan eräissä tilanteissa kompensoida palkkauksessa.

Edellä mainitussa OECD-maita koskevassa tutkimuksessa on listattu myös seitsemän muuta tutkimusta vuosilta 2006–2017, joissa on tarkasteltu irtisanomissuojan ja palkkauksen välistä yhteyttä. Näistä tutkimuksista neljässä päädytään tulokseen, jossa tiukka irtisanomissuoja on yhteydessä matalampaan palkkaukseen, kahdessa tutkimuksessa päädytään korkeampaan palkkaukseen ja yhden tutkimuksen mukaan yhteyttä ei ole. Eräissä uudemmissa tutkimuksissa on havaittu yhteys korkeampaan palkkaukseen³⁰. Tulokset ovat siis hyvin ristiriitaisia.

Suomalaiseen rekisteriaineistoon perustuvassa tutkimuksessa ei ole havaittu, että työvoiman vaihtuvuudella olisi ollut pidemmällä aikavälillä vaikutusta palkkaukseen tai työtyytyväisyyteen Suomessa. Suomalaista palkkaneuvottelurakennetta on epäilty syyksi vaikutusten puuttumiselle.³¹

Edellä esitettyjen tutkimushavaintojen perusteella tällä lakimuutoksella ei arvioida olevan olennaista vaikutusta palkanmuodostukseen Suomessa. Muutosten koskiessa henkilöperusteista irtisanomista, niillä ei voida katsoa olevan olennaista vaikutusta niihin tekijöihin, joiden on tutkimuskirjallisuudessa havaittu olevan yhteydessä palkkaukseen.

Vakituisten työsuhteiden lievän yleistymisen ohella tutkimuskirjallisuudesta on vaikea johtaa muita päätelmiä lakiesityksen vaikutuksista työelämään. Voidaan kuitenkin yleisesti päätellä, että henkilöperusteisen irtisanomisen helpottaminen vaikuttaa työelämään ja työpaikkoihin. Muutos lisää varmasti 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. Toisaalta joissain tilanteissa irtisanomisen helpottaminen voi myös parantaa työilmapiiriä työpaikalla, esimerkiksi silloin kun lakimuutos mahdollistaa työpaikkakiusaajan irtisanomisen. Vaikutukset voivat siis tapauskohtaisesti olla hyvinkin erilaisia.

²⁹ Heywood, John; O'Mahony, Mary; Siebert, Stanley ja Rincon-Aznar, Ana (2018): The Impact of Employment Protection on the Industrial Wage Structure. IZA Discussion Paper No. 11788. Luettavissa: <https://ssrn.com/abstract=3249902>

³⁰ Brancaccio, Emiliano; Garbellini Nadia & Giammetti Raffaele (2018): Structural labour market reforms, gdp growth and the functional distribution of income. *Structural Change Economic Dynamics*, 44 (2018), s. 34-45.

Ciminelli, Gabriele; Duval, Romain & Furceri, Davide (2022): Employment Protection Deregulation and Labor Shares in Advanced Economies. *The Review of Economics and Statistics* 2022; 104.

³¹ Böckerman, Petri; Ilmakunnas, Pekka & Johansson, Edvard (2011): Job security and employee well-being: Evidence from matched survey and register data, *Labour Economics*, Volume 18, Issue 4, sivut 547-554, ISSN 0927-5371, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.12.011>.

On olemassa jonkin verran tutkimustietoa, jonka mukaan työntekijöiden työsuhteen epävarmuus heikentää syntyvyyttä. Joidenkin tutkimusten mukaan vaikutus korostuu ennen kaikkea korkeasti koulutetuilla naisilla.³² Aihetta on tutkittu varsin niukasti koskien edes yleistä vaki-tuisen työvoiman irtisanomissuojaa, saatikka siten henkilöperusteista irtisanomista. Kuitenkin Italiassa vuonna 2005 toteutetun irtisanomissuojan merkittävän heikennyksen on tutkittu vähentäneen syntyvyyttä 1,4 prosenttia niillä naisilla, joihin lakimuutos vaikutti.³³

Täten on mahdollista, että tämä lakiesitys voi myös vähäisessä määrin heikentää syntyvyyttä. Henkilöperusteinen irtisanominen on melko harvinainen työttömyyden syy, jolloin tämän lakimuutoksen vaikutus työttömyysriskiin ei voida katsoa olevan erityisen suuri, varsinkin kun työttömien määrän ei arvioida lisääntyvän. Kuitenkin vaikutuksia koettuun epävarmuuteen, ja sitä kautta alhaisempaan syntyvyyteen, voi silti jossain määrin olla. Vaikutus riippunee pitkälti siitä, että lisäksi lakimuutos laajasti työvoimassa epävarmuuden kokemusta työsuhteen jatkuvuudesta vai ei.

4.2.6 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset

4.2.6.1 Vaikutukset sukupuolten väliseen tasa-arvoon

Työ- ja elinkeinoministeriön Työnvälitystilaston mukaan miehet ovat noin kaksi kertaa naisia useammin henkilöperusteisen irtisanomisen kohteena, minkä vuoksi ehdotuksen arvioidaan vaikuttavan useammin miehiin kuin naisiin. Lisäksi lakimuutos koskisi vain työsuhteisia, mikä rajaa muutoksen vaikutusta naisvaltaisella julkisella sektorilla. Esitykseen ei kuitenkaan sisälly säädöksiä, joiden perusteella ihmisiä kohdeltaisiin eri tavalla sukupuoleen liittyvästä syystä.

4.2.6.2 Viranomaisvaikutukset

Esitettyjen muutosten arvioidaan siirtymävaiheen jälkeen vähentävän yksittäisten työntekijöiden tarvetta turvautua aluehallintovirastojen tarjoamaan neuvontaan irtisanomistilanteissa. Tämä johtuu siitä, että ehdotetut säännökset ovat yksityiskohtaisempia kuin nykyisin, ja niiden arvioidaan tästä syystä olevan helpommin ymmärrettäviä työntekijän näkökulmasta. Koska irtisanomisten määrän arvioidaan jonkin verran lisääntyvän, tämä puolestaan voi kuitenkin lisätä aluehallintovirastoon tulevien yhteydenottojen määrää.

Ehdotettujen muutosten voimaantullessa aluehallintovirastojen työmäärävoimi lisäntyä myös siitä syystä, että henkilöstö joutuu perehtymään uusiin säännöksiin.

Myös tuomioistuinten työmäärän arvioidaan kehittyvän samalla tavalla. Toisaalta ehdotetut säännökset voivat vähentää irtisanottujen työntekijöiden tarvetta ja halukkuutta riitauttaa irtisa-

³² Perustuen subjektiiviseen työsuhteen pysyvyyden epävarmuuden kokemukseen:

Hanappi, D., Ryser, V.A., Bernardi, L. & muut (2017): Changes in Employment Uncertainty and the Fertility Intention–Realization Link: An Analysis Based on the Swiss Household Panel. *Eur J Population* 33, 381–407 (2017). <https://doi.org/10.1007/s10680-016-9408-y>

Michaela Kreyenfeld (2010): Uncertainties in Female Employment Careers and the Postponement of Parenthood in Germany, *European Sociological Review*, Volume 26, Issue 3, June 2010, Pages 351–366, <https://doi.org/10.1093/esr/jcp026>

³³ De Paola, Maria; Nisticò, Roberto & Scoppa, Vincenzo (2021); Employment protection and fertility decisions: the unintended consequences of the Italian Jobs Act, *Economic Policy*, Volume 36, Issue 108, October 2021, Pages 735–773, <https://doi.org/10.1093/epolic/eiab015>

nomisia, mutta irtisanomisten määrän lisääntyminen vaikuttaisi vastakkaisella tavalla. Erityisesti tuomioistuinten kohdalla on lisäksi otettava huomioon, että nykyiseen oikeuskäytäntöä ei enää voitaisi tukeutua kaikilta osin, ja tämä voi alkuvaiheessa tehdä yksittäisten riita-asioiden ratkaisemisesta nykyistä työläämpää. Uusien tuomioistuinlinjausten vakiintuminen voi kestää useita vuosia.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskuksen työmäärä voi lisääntyä irtisanomisten lisääntymisen takia, kun se joutuu ratkaisemaan, mikä vaikutus työsuhteen päättymisellä on työntekijän oikeuteen saada työttömyysetuutta työsuhteen päättymisen jälkeen. Työmäärän todellinen lisäys voi olla käsittelyyn tulevien tapausten lukumäärään perustuvaa työmäärää suurempi, koska ehdotetut muutokset voivat johtaa niiden irtisanomisten määrän lisääntymiseen, joissa työntekijän menettelyyn ei liity moitittavuutta.

Mainituissa tilanteissa työttömyysturva-asian ratkaisemisessa olisi kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, ettei työntekijä menetä työttömyysturva-oikeuttaan. Asian selvittäminen voi edellyttää esimerkiksi lisäselvityspyyntöjen tekemistä, jotta työsuhteen päättymissyystä saadaan selvyys.

Edellä kuvattujen viranomaisvaikutusten luotettavaa numeerista arviointia ei ole pidetty mahdollisena ehdotettujen muutosten muihin vaikutuksiin, muun muassa irtisanomisten määrän lisääntymiseen, liittyvän arvioinnin epävarmuuksien takia.

4.2.6.3 Vaikutukset perus- ja ihmisoikeuksiin

Lakiehdotuksella on tapauskohtaisesti vaikutuksia palkansaajien toimeentuloon, työ sopimukseen pysyvyyteen ja toisaalta työnantajien elinkeinovapauteen.

Palkansaajan toimeentulon kannalta erityisen merkittävä seikka on työntekijästä johtuvaan irtisanomiseen usein liittyvä työttömyysturvan 45 päivän karenssi, mikä leikkaa irtisanottavan palkansaajan työttömyysturvaa. Toimeentulon ei kuitenkaan voida katsoa laajasta tarkasteltuna vaarantuvan, sillä tulojen supistumista tasapainottavat työnantajan maksamat lomakorvaukset, joiden laskennallisen keston ajalta ei muutoinkaan maksettaisi työttömyysturvaa. Lisäksi irtisanotulla palkansaajalla on mahdollisuus hakea karenssiajalta toimeentulotukea. Toisaalta on arvioitu, että lakimuutos lisää työvoiman vaihtuvuutta, eli toisaalta lisää myös uusia työsuhteita. Muutos voi siltä osin myös parantaa työttömyysajan toimeentuloa, sillä entistä useampi työtön saisi täten ansiosidonnaista työttömyysturvaa karenssiajan päätyttyä.

Työvoiman vaihtuvuuden arvioitu kasvaminen ja työllisyyden mahdollinen kohentuminen, tukee Suomen perustuslain 18 §:n tavoitetta estää pysyvästi työtä vailla olevien ryhmän muodostumisen.

Toinen mahdollinen vaikutus palkansaajan perusoikeuksien toteutumiseen on syrjimättömyys irtisanomistilanteissa. On mahdollista, että joissain yksittäisissä tapauksissa syrjinnän osoittaminen voi vaikeutua, mikäli työnantaja vetoaa työntekijästä johtuvaan lailliseen irtisanomisperusteeseen, vaikka syy olisi tosiasiallisesti työsyryntä. Kuitenkin vastaaventyypisiä tilanteita voisi tapahtua myös vallitsevalla lainsäädännöllä. Työnantajalla on aina näyttövelvollisuus asiallisen irtisanomisperusteen olemassaolosta.

Työnantajan kannalta muutosehdotus vahvistaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää yritystoiminta yrittäjän haluamalla tavalla, mikä puolestaan vahvistaa elinkeinovapauden toteutumista.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

5.1.1 Irtisanomisperuste

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelman mukaan työsopimuslakiin sisältyvän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä muutetaan niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy. Vähimmillään muutoksen toteuttaminen tarkoittaisi työsopimuslain 7 luvun 1 §:n muuttamista siten, että työnantaja saisi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen asiallisen ja painavan syyn sijasta asiallisella syyllä. Tästä johtuvat muutokset tehtäisiin myös työsopimuslain 7 luvun 2 §:ään.

Säännösten muutoksilla pyritään madaltamaan irtisanomiskynnystä. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajalla olisi mahdollisuus irtisanoa työntekijä nykyistä kevyemmällä perusteella. Irtisanomisperusteen olisi kuitenkin perustuttava lakiin eikä se saisi olla mielivaltaisen. Kuten edellä on selostettu, käsitettä asiallisesta ja painavasta irtisanomisen syystä on vakiintuneesti tulkittu kokonaisuutena, eikä pelkästään säännöksen sanamuodon muuttamisen ole arvioitu johtavan irtisanomista koskevan soveltamis- ja oikeuskäytännön muuttumiseen.

Työntekijän irtisanomiseen liittyvä oikeuskäytäntö on vaikuttanut olennaisesti nykyisten työsopimuslain säännösten tulkintaan. Pelkästään säännösten sanamuodon muuttaminen edellä mainitulla tavalla voisi johtaa epäselvään oikeustilaan siitä, millaisella perusteella työntekijä voitaisiin jatkossa irtisanoa. Epäselvä oikeustila saattaisi jatkua useita vuosia, kunnes uusien säännösten soveltamisesta olisi kertynyt riittävästi uutta tuomioistuinkäytäntöä. Epäselvän oikeustilan jatkuminen ei olisi työnantajien eikä työntekijöiden edun mukaista, ja voisi myös aiheuttaa heille merkittäviä oikeudenkäynteistä johtuvia kustannuksia.

Jotta esityksen tavoitteet saavutettaisiin, työntekijän irtisanomista koskevia työsopimuslain säännöksiä esitetään muutettavaksi laajemmin kuin pelkästään työsopimuslain 7 luvun 1 ja 2 §:n sanamuotoa muuttamalla. Paitsi että saavutettaisiin paremmin esityksen tavoitteet, valitun ratkaisun arvioidaan tukevan soveltamiskäytännön johdonmukaista soveltamista työpaikoilla. Nykyistä tarkempien säännösten ja pelkkää sanamuodon muuttamista laajemman muutoksen arvioidaan myös vähentävän työntekijöiden tarvetta riitauttaa irtisanominen tuomioistuimissa.

Työntekoedellytysten muuttumiseen liittyvää irtisanomiskynnystä ei esitetä muutettavaksi siltä osin, kun on kyse työntekijän sairauteen, vammaan tai tapaturmaan perustuvasta työntekoedellytysten muuttumisesta. Esitys perustuu tältä osin ILO:n sopimuksesta 158 johtuvaan suojaan näissä tilanteissa. Työsopimuslaissa näitä tilanteita koskeva suoja ilmenisi 7 luvun uudesta 2 a §:stä, joka vastaisi tältä osin nykyistä 7 luvun 2 §:n 2 momentin 1 kohdasta.

Muissa kuin sairauteen, vammaan tai tapaturmaan liittyvissä tilanteissa työntekijän työntekoedellytysten muuttumiseen sovellettaisiin samaa irtisanomiskynnystä kuin muissakin irtisanomistilanteissa. Työntekijän riittävänä pidettävä suojele toteutuisi irtisanomiseen liittyvän muun harkinnan ja edellytysten kautta.

5.1.2 Varoitusmenettely

Työsopimuslain 7 luvun uuden 2 b §:n 1 momentin mukaan irtisanomista edeltävää varoitusta ei tarvitsisi antaa kirjallisesti. Mitään estettä varoituksen antamiselle kirjallisesti ei kuitenkaan olisi ja mainitun säännöksen säännöskohtaisten perustelujen mukaan tämä olisi suositeltavaa.

Työnantajalla olisi aina näyttötaakka varoituksen antamisesta. Kirjallisesti annettavalla varoituksella voitaisiin jälkikäteen varmistua varoituksen antamisesta ja varoituksen sisällöstä.

Esityksen mukaisen ratkaisun tavoitteena on pitää varoituksen antaminen mahdollisimman joustavana menettelyinä. Olennaista olisi kuitenkin aina se, että työntekijä ymmärtää saaneensa varoituksen sekä menettelynsä vakavuuden ja työsuhteen päättämiseen liittyvän vaikutuksen, jos hän jatkaa menettelyään. Nämä keskeiset seikat voidaan saavuttaa myös ilman varoitukselta edellytettävää kirjallista muotoa. Varoitusta koskevaa säännöstä täsmennettäisiin nykyiseen verrattuna juuri näiden seikkojen osalta.

Vaihtoehtoisesti varoituksen tarkemmasta sisällöstä ei säädettäisi lain tasolla. Tämä koskee erityisesti edellytystä, että varoitukseen tulee sisältyä tieto siitä, että työntekijän menettelyn jatkuminen voi johtaa työsuhteen päättämiseen. Esityksessä ei ole pyritty siihen, että varoitusta antaessa olisi käytettävä tiettyjä ilmaisuja tai sanoja. Varoituksen olennaisena sisältönä on kuitenkin pidettävä muun muassa työntekijän menettelyn jatkumisen irtisanomisuhkaisuutta, ja sen vuoksi esityksessä ehdotetaan asian kirjaamista lain tasolle.

Myöskään varoituksen voimassaolosta ei säädettäisi, vaan voimassaolo jäisi nykyistä vastaavasti tapauskohtaisesti ratkaistavaksi ja nykyinen varoituksen voimassaoloa koskeva oikeuskäytäntö säilyttäisi merkityksensä. Tietyn voimassaoloajan säätäminen olisi ongelmallista, koska ainakin työntekijän menettelyn vakavuus vaikuttaisi siihen, kuinka pitkän ajan kuluttua aiemmin annetun varoituksen voidaan vielä katsoa olevan merkityksellinen, vaikka onkin otettava huomioon, että työntekijän kaikkein vakavimmissa laiminlyönneissä ja rikkomuksissa varoitusta ei edellytettäisi.

Näyttövaikeudet varoituksen antamisesta ja työntekijän varoituksen antamiseen johtaneesta menettelystä kasvavat ajan kuluessa, ja tätä vaikeutta voitaisiin ainakin osittain rajata säätämällä varoituksen kirjallisesta muodosta. Myös näiltä osin näyttötaakka olisi kuitenkin aina aiempaan varoitukseen ja työntekijän aiempaan menettelyyn irtisanomisen perusteena vetoavalla työnantajalla. Työntekijöiden oikeusturvan ei siten välttämättä arvioida tältä osin edellyttävän sitä, että laissa säädettäisiin varoituksen voimassa olosta.

5.1.3 Siirtymäsäännökset

Esityksessä ehdotetaan siirtymäajan järjestämistä siten, että lain voimaantuloa edeltävä työntekijän menettely voitaisiin ottaa huomioon, jos menettely oli sellaista, että se olisi voitu ottaa huomioon irtisanomisperusteena myös nykyisten säännösten nojalla. Ratkaisu turvaisi siirtymävaiheessa kohtuullisena pidettävällä tavalla sekä työnantajan että työntekijän edut.

Vaihtoehtoisesti siirtymäajasta ei säädettäisi, ja ehdotettuja säännöksiä sovellettaisiin myös työntekijän menettelyyn, joka on tapahtunut ennen ehdotettujen muutosten voimaantuloa. Tällainen ratkaisu saattaisi johtaa työntekijän kannalta kohtuuttomana pidettäviin tilanteisiin, koska hänellä ei olisi välttämättä ollut mahdollisuutta ennakoida menettelynsä vaikutusta.

Toisena vaihtoehtona voitaisiin säätää siirtymäajasta ehdotettua siirtymäsäännöksen 2 momenttia vastaavasti siten, että työntekijän ennen lain voimaantuloa tapahtuneeseen menettelyyn sovellettaisiin nykyisin voimassa olevia säännöksiä. Lisäksi säädettäisiin siitä, ettei ennen lain voimaantuloa tapahtunutta menettelyä otettaisi lainkaan huomioon ehdotettuja uusia työsopimuslain 7 luvun säännöksiä sovellettaessa. Tällaisen ratkaisu olisi haasteellinen työnantajien näkökulmasta, erityisesti silloin, jos kyse on työntekijän menettelystä, joka olisi alkanut ennen muutosten voimaantuloa ja jatkuisi voimaantulon jälkeen.

5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot

5.2.1 Yleistä

Suomen työsuhdeturvasääntely muodostuu sääntelykokonaisuudesta, jonka osia ovat koeaikaa, irtisanomis- ja purkuperusteita, irtisanomisaikaa ja irtisanomisessa noudatettavia menettelytapoja koskevat säännökset. Kokonaisuuteen kuuluvat myös seuraamussäännökset esimerkiksi laittoman työsuhteen päättämisen korvauksista. Lisäksi irtisanomisperusteita koskevat säännökset jakautuvat perusteisiin päättää työsuhde työntekijän henkilöön liittyvistä syistä tai työnantajan toimintaan liittyvistä tuotannollisista ja taloudellisista syistä.

Eri maissa sovellettavan työsuhdeturvan tason vertailu on sääntelykokonaisuuksien erilaisuudesta johtuen hyvin vaikeaa. Vertailutietoa on saatavissa lähinnä OECD:n selvityksistä, joissa on pisteytetty eri maiden työsuhdeturvasäädösten laajuutta. OECD:n indikaattoreissa on erikseen avainindikaattorit kuvaamassa vakituisten työntekijöiden turvaa kollektiivista ja henkilöperusteista irtisanomista vastaan ja määräaikaisissa työsuhteissa.

Maakohtaisissa arvioinneissa voidaan ottaa huomioon maakohtaiset olosuhteet liittyen työmarkkinoiden toimintaan, taloudelliseen tilanteeseen ja työmarkkinainstituutioihin paremmin kuin useita maita koskevissa vertailututkimuksissa. Tämä on otettava huomioon tehtäessä arvioita eri maiden lainsäädäntöä käsittelevistä vertailututkimuksista. Niin ikään muiden maiden lainsäädännön kopioimisessa on otettava huomioon eri maiden sääntely ja sääntely-ympäristö kokonaisuudessaan.

5.2.2 Ruotsi

Ruotsissa toteutettiin vuonna 2022 työlainsäädäntöä koskeva uudistus, jonka myötä työnantajan suorittaman irtisanomisen on perustuttava asiallisiin syihin (sakliga skäl). Aiemmin irtisanomisperusteelta edellytettiin asiallista perustetta (saklig grund). Muutoksen tarkoituksena oli lisätä lainsäädännön ennakoitavuutta. Vaadittavia asiallisia syitä voivat olla työn puute (arbetsbrist) tai työntekijän henkilöön liittyvät olosuhteet (förhållanden som hänför sig till arbetstagar personligen). Irtisanominen asiallisin syin ei ole mahdollista, jos työnantaja voi kohtuudella tarjota työntekijälle muuta työtä.

Lakimuutoksen on katsottu jossakin määrin laskeneen irtisanomiskynnystä, vaikka pääosin irtisanomisen oikeuttavat syyt pysyivät ennallaan. Eri alojen kesken voi kuitenkin syntyä eroja, koska muutoksen myötä työehtosopimuksella voidaan sopia siitä, mitä pidetään asiallisina syinä työntekijän henkilöön liittyvässä irtisanomisessa. Yleisellä tasolla asiallisen syyn tulee perustua työntekijän moitittavaan menettelyyn, jonka moitittavuudesta työntekijä on ollut tietoinen. Esimerkiksi yhteistyön puute, käskyjen noudattamatta jättäminen tai ohjeiden noudattamatta jättäminen voivat olla asiallisia syitä. Kuten aiemminkin, asiallisen syyn määritelmä täsmentyy myös oikeuskäytännössä.

Muutoksella poistettiin työnantajan lakiin kirjattu velvollisuus ottaa huomioon työntekijän sosioekonomiset olosuhteet, työntekijän tarve työsuhteeseen sekä sen ennakointiin, miten työntekijä suoriutuu tulevaisuudessa. Kokonaisarvioinnin perusteet kuitenkin säilyivät ennallaan.

Muutoksella myös täsmennettiin työnantajan muun työn tarjoamisvelvollisuutta siten, että yksi uudelleensijoitusyritys riittäisi.

5.2.3 Tanska

Tanskan lainsäädännön mukaan työnantajan toimesta tapahtuvan irtisanomisen on perustuttava objektiivisiin ja oikeudenmukaisiin syihin siitä alkaen, kun työsuhde on kestänyt yhden vuoden. Työehtosopimuksissa voidaan sopia edellä mainitun edellytyksen soveltamisesta tätä aiemmin, yleensä työsuhteen kestänyt yhdeksän kuukautta. Oikeudenmukainen irtisanomisperuste voi olla esimerkiksi se, että työntekijä ei suoriudu odotusten mukaisesti.

Työnantajan aloitteesta tapahtuvia irtisanomisia koskevat lisäksi erityiset syrjinnän kieltoa koskevat säännökset. Irtisanominen ei saa perustua esimerkiksi työntekijän ikään, vammaisuuteen, etnisyyteen, uskontoon tai sukupuoleen.

5.2.4 Norja

Norjassa työsuhde voidaan irtisanoa, jos irtisanomiselle on objektiiviset perusteet. Irtisanomisen on oltava objektiivisesti perusteltu liiketoiminnan, työnantajan tai työntekijän olosuhteiden perusteella. Norjan lainsäädännössä ei ole määritelty tarkasti tilanteita, jotka muodostavat "asiallisen syy", vaan käsite on täsmentynyt oikeuskäytännössä.

Yleisesti työsuhteen irtisanomisen työntekijän olosuhteiden vuoksi on Norjassa perustuttava työntekijän sopimusrikkomukseen tai velvollisuuksien laiminlyöntiin, kuten sääntöjen noudattamatta jättämiseen, syyllistymiseen vakavaan väärinkäyttöön tai törkeään huolimattomuuteen. Jos työntekijän irtisanominen perustuu työntekijän heikkoon suoriutumiseen, työnantajan on dokumentoitava ongelmien käsittely, annettava työntekijälle ohjausta ja tarjottava mahdollisuus onnistua ennen työntekijän irtisanomista. Käytännössä jokaisen työntekijän tilannetta on arvioitava ja punnittava suhteessa työnantajan tilanteeseen.

Työntekijöille voidaan antaa varoituksia, jos he ovat syyllistyneet johonkin, mitä työnantaja ei voi hyväksyä. Varoitukset tulisi antaa kirjallisesti tai vaihtoehtoisesti suullisesti, jolloin molemmat osapuolet allekirjoittavat kirjallisen pöytäkirjan. Varoituksen tulisi sisältää kuvaus olosuhteista ja työnantajan odotuksista sekä seurauksista, jos olosuhteita ei korjata. Varoituksen jälkeen työntekijälle on annettava mahdollisuus muuttaa käyttäytymistään. Irtisanomistilanteessa varoitukset voivat toimia todisteena siitä, että irtisanominen on ollut objektiivisesti perusteltu.

Työnantajalla on velvollisuus pitää keskustelutilaisuus työntekijän ja hänen valitsemansa edustajan kanssa ennen kuin päätös irtisanomisesta tehdään, ellei työntekijä itse halua, ettei tällaista tilaisuutta pidetä. Työnantajan on myös annettava irtisanomisen yhteydessä kirjallinen irtisanomismilmoitus. Työntekijän pyynnöstä irtisanominen on perusteltava kirjallisesti.

5.2.5 Saksa

Saksassa työnantajan vapautta irtisanoa työntekijä on rajoitettu lainsäädännössä sellaisten työntekijöiden osalta, jotka ovat työskennelleet vähintään kuusi kuukautta keskeytyksettä enemmän kuin 10 työntekijää työllistävässä yrityksessä tai liiketoimintayksikössä. Näissä tilanteissa irtisanominen on pätevä vain, jos se on "sosiaalisesti perusteltu". Irtisanominen on perusteltu vain, jos se liittyy työntekijän henkilöön, työntekijän käyttäytymiseen tai sellaisiin kiireellisiin toiminnallisiin vaatimuksiin, jotka estävät työntekijän jatkamisen työnantajan palveluksessa.

Henkilöön liittyvät syyt sisältävät esimerkiksi pitkäkestoisen poissaolon sairauden takia sekä alentuneen työkyvyn. Käyttäytymiseen liittyvät syyt sisältävät tahallisen tai vakavan huolimattomuuden työsopimuksen rikkomisessa. Työntekijän käyttäytymiseen perustuva irtisanominen puolestaan edellyttää yleensä, että työntekijälle annetaan kirjallinen varoitus.

6 Lausuntopalaute

Lausuntoja saatiin x kpl. Lausunnon antoivat...

Lausunnoissa todettiin...

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Työsopimuslaki

7 luku. Työsopimuksen irtisanomisperusteet

1 §. *Yleissäännös irtisanomisperusteista.* Pykälä kumottaisiin. Irtisanomisen yleisistä edellytyksistä säädettäisiin 2 §:ssä työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden osalta ja 3 §:ssä taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden osalta.

2 §. *Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.* Pykälässä säädettäisiin työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista sekä niiden arvioimisesta. Pykälän *1 momentti* sisältäisi säännöksen siitä, minkä luonteisia syitä voitaisiin pitää perusteena irtisanoa työntekijän työsopimus. Pykälän *2 momentti* sisältäisi 1 momenttia täsmentävän säännöksen irtisanomisperusteiden kokonaisarvioinnista. Pykälän *3 momentissa* säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta selvittää mahdollisuuksia sijoittaa työntekijä muuhun työtehtävään työntekijän työntekehdelytysten muuttuessa.

Pykälän *1 momentti* sisältäisi yleissäännöksen työntekijästä johtuvista ja hänen henkilöönsä liittyvistä irtisanomisperusteista. Erona voimassa olevan 7 luvun 1 §:ään säännöksessä ei enää edellytettäisi, että irtisanomissyyn on oltava painava, vaan työnantaja saisi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen asiallisen työntekijän henkilöön liittyvän syyn vuoksi. Ehdotetulla muutoksella on tarkoitus alentaa irtisanomiskynnystä. Jatkossa asiallisen syyn riittävyyttä arvioitaisiin suhteessa siihen, voitaisiinko työnantajalta kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään. Irtisanomisperusteeksi ei riittäisi merkitykseltään vähäpätöinen tai mielivaltainen syy. Irtisanominen olisi mahdollista vain, jos asiallinen syy on sillä tavoin riittävä, että sen voidaan katsoa perustellusti olevan merkityksellinen työsuhteen jatkamisedellytysten kannalta. Asiallisen syyn vaatimus perustuu myös kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimuksen nro 158 sekä Euroopan sosiaalisen peruskirjan edellytyksiin, joiden mukaan työntekijä voidaan irtisanoa vain pätevistä syistä tai perusteesta.

Koska irtisanomistilanteisiin liittyy suuria tapauskohtaisia eroja, asiallisen syyn sisältö ei ole ennakolta määriteltävissä tyhjentävästi. Sama määrittelyyn liittyvä ongelma koskee myös nykytilannetta: asiallisen ja painavan syyn sisältöä ei ole laintasolla määritelty tarkasti, vaan irtisanomiskynnystä on arvioitu kussakin tilanteessa erikseen. Eräitä selkeitä linjanvetoja on kuitenkin mahdollista kuvata. Irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus edellyttäisi jatkossakin muun muassa sitä, että peruste ei saisi olla syrjivä tai yhteiskunnassa vallitsevan hyvän tavan vastainen. Työntekijän laillisten oikeuksien käyttö, kuten esimerkiksi perhevapaalle jääminen tai työnantajan rikoksen tunnusmerkistön täyttymiseen johtavan määräyksen noudattamatta jättäminen, eivät voi syrjivänä tai hyvän tavan vastaisina perusteina oikeuttaa irtisanomiseen. Työnantaja ei saisi irtisanoa työntekijää myöskään 2 a §:n (kielleyt irtisanomisperusteet) mukaisilla perusteilla.

Asiallisena syynä voitaisiin momentin *1 kohdan* mukaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä. Laadullisesti asiallisen syyn vaatimus vastaisi voimassa olevaa lakia eli sellaisena voitaisiin pitää muun muassa

työnantajan työjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä ja huolimattomuutta työssä. Nämä esimerkit ilmenisivät jatkossa myös pykälästä.

Voimassa olevan lain vastaava säännös liittyy tilanteisiin, joissa työsuhteeseen ”*olennaisesti*” vaikuttavia velvollisuuksia rikotaan tai laiminlyödään ”*vakavasti*”. Nämä lisämääreet vaikuttavat painavuuskriteerin ohella irtisanomisperusteen arvioinnissa. Jatkossa rikkomusta tai laiminlyöntiä peilattaisiin suhteessa siihen, voidaanko työnantajalta vallitsevissa olosuhteissa edellyttää työsuhteen jatkamista. Vaikka ehdotettu sanamuoto alentaa irtisanomiskynnystä, rikotun velvoitteen luonteella ja rikkomuksen vakavuudella olisi jatkossakin merkitystä irtisanomisperusteen riittävyden arvioinnissa. Irtisanomisperustetta arvioitaessa merkitystä annettaisiin työntekijän menettelylle.

Momentin 2 kohdan mukaan asiallisena syynä irtisanomiselle voitaisiin pitää työntekijästä johtuvaa jatkuvaluonteista puutteellisuutta työsuorituksessa eli alisuoriutumista. Alisuoriutuminen tarkoittaisi sitä, että työntekijä ei suoriudu työtehtävistään kohtuullisena pidettävällä tavalla tai samoin kuin muut vastaavassa asemassa olevat työntekijät.

Alisuoriutuminen voi ilmetä esimerkiksi työntekijälle asetettujen tavoitteiden saavuttamattomuutena. Silloin kun työntekijälle asetetaan konkreettisia tavoitteita, niiden tulee olla realistisia erityisesti suhteessa muihin samassa asemassa olevien työntekijöiden tavoitteisiin. Tavoitteiden realismi tarkoittaa myös sitä, että työntekijällä on aito mahdollisuus vaikuttaa tuloksen aikaansaamiseen tai tavoitteiden saavuttamiseen esimerkiksi markkinatilanne huomioon ottaen. Toisin sanottuna tavoitteiden tulisi olla toteuttamiskelpoisia, mihin vaikuttavat muun muassa aikataulu, resurssit ja työntekijän muut työtehtävät. Tavoitteet eivät saisi olla sellaisia, että turvallisuus tai terveys työssä vaarantuisivat. Tavoitteiden ja tulosten tulisi olla myös mitattavissa joko määrällisesti tai laadullisesti, jotta työntekijän ja työnantajan on mahdollista seurata tavoitteiden toteutumista. Monilla työpaikoilla on määritelty erilaisia myyntitavoitteita ja tavoiteasetantaan liittyy pyrkimys kasvattaa yritystoiminnan tuottoja. Tällaisten myyntitavoitteiden tarkoituksena on kirittää yritystoimintaa, eikä niiden saavuttamatta jättämistä sellaisenaan voida hyödyntää sen arvioimisessa, onko työntekijän työsuoritus vastannut työsopimukseen liittyviä perusteltuja odotuksia.

Alisuoriutumista voisi ilmetä myös silloin, kun työntekijälle ei ole asetettu mitattavissa olevia tavoitteita tai tulosvaatimuksia. Tällöin työntekijän suoriutumista arvioitaisiin sen perusteella, mitä kyseisessä työssä voidaan pitää tavanomaisena suorituksena. Työntekijän on kuitenkin täytynyt ymmärtää, mitä häneltä odotetaan, eli irtisanominen ei voisi perustua tavoitteisiin, jotka eivät ole työntekijän tiedossa. Tavanomaisen suorituksen piiriin voi kuulua inhimillisistä syistä, kuten äkillisesti muuttuneesta elämäntilanteesta johtuva kestoajan rajattu suorituskäyvyn heikkeneminen.

Riippumatta siitä, onko työntekijälle asetettu mitattavissa olevia tavoitteita vai ei, työntekijältä ei saisi vaatia kohtuuttomia. Esimerkiksi liiallisesta kiireestä tai puutteellisista resursseista johtuvaa työtehtävien täyttämättä jäämistä ei tulisi pitää alisuoriutumisena.

Työntekijän alisuoriutumista arvioitaessa olisi huomioitava myös työnantajan toiminta työsuhteessa. Huomiota tulee kiinnittää siihen, onko työnantaja huolehtinut perehdytysvelvollisuudesta ja muista asiaan vaikuttavista työnantajalle kuuluvista velvollisuuksista sekä selvittänyt työntekijälle tämän työn tavoitteet ja työnantajan odotukset. Alisuoriutumista ei olisi näin ollen esimerkiksi työntekijän suorituskäyvyn heikkeneminen epäasiallisesta käytöksestä tai häirin-

nästä johtuen. Tällaisissa tilanteissa työnantajan tulisi pyrkiä toimillaan palauttamaan työolosuhteet työturvallisuuslaissa (738/2002) edellytetyllä tavalla sellaisiksi, että työntekijä voi suoriutua työssään asianmukaisesti.

Momentin 3 kohdan mukaan asiallisena syynä pidettäisiin työntekijän henkilöön liittyvien työntekokoedellytysten muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Vastaavaa syytä pidetään asiallisena syynä nykyisinkin sikäli kuin irtisanomisperusteelta lisäksi edellytettävä painavuuskriteeri täyttyy.

Työntekokoedellytyksissä tapahtuva muutos liittyy useimmiten työntekijän työkykyyn. Lähtökohdaisesti asiallisena syynä irtisanomiselle ei voitaisi pitää työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa. Sairaus, vamma tai tapaturma voivat kuitenkin aiheuttaa työkyvyn aleneman, joka voi muodostaa asiallisen syyn työntekijän irtisanomiselle. Näin olisi 2 a §:n 1 kohdan mukaan silloin, jos työntekijän työkyky sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Ehdotetuilla muutoksilla (ml. irtisanomisperusteiden painavuutta koskevasta vaatimuksesta luopuminen) ei ole tarkoitettu muuttaa nykyistä oikeustilaa tältä osin. Näin ollen nykyistä lakia ja soveltamiskäytäntöä vastaavasti sairaus, vamma tai tapaturma voi johtaa asiallisen syyn olemassaoloon, jos työntekijä ei sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi pysty olennaisilta osin täyttämään työsuhteen johtuvia velvoitteitaan.

Kyse voisi olla myös muusta työntekijän riskipiiriin kuuluvien olosuhteiden muutoksesta, jotka aiheuttavat suoritusasteen asianmukaiselle työsuoritukselle. Esimerkiksi vapausrangaistus voisi estää työnteon säännöksessä tarkoitettulla tavalla. Samoin autonkuljettajalle tuomittu ajokiello voisi, kiellon kestosta riippuen, merkitä työntekijän työntekokoedellytysten olennaista muuttumista. Irtisanomisperusteiden täytyminen työntekokoedellytysten muuttumisen perusteella tällöin edellyttäisi sitä, että työntekijälle ei kohtuudella voida tarjota muuta työtä ajokiellon ajaksi tai työnantajalla ei ole edellytyksiä jatkaa työsuhdetta vankeusrangaistuksen aikana sen pituuden vuoksi.

Työntekijän riskipiiriin ei kuuluisi sellainen muodollisen pätevyyden puuttuminen, joka on työnantajalla ollut tiedossa jo työsuhteen alkaessa. Näin ollen työnantaja ei voisi pätevästi vedota irtisanomisen syynä sellaisen pätevyyden puuttumiseen, johon liittyen työntekijän työnteko-olosuhteet eivät ole tosiasiaa muuttuneet. Silloin, jos työnantaja on palkannut henkilön, jolla ei ole työhön vaadittavaa muodollista pätevyyttä, työnantaja ei voisi myöhemmin vedota irtisanomisperusteena kyseisen muodollisen pätevyyden puuttumiseen. Sen sijaan työntekijä voitaisiin irtisanoa, jos hän ei suoriudu työtehtävistään, vaikka työnantaja on täyttänyt omat työntekijän opastamiseen liittyvät velvollisuutensa.

Pykälän 2 momentin mukaan irtisanomisperusteiden olemassaoloa tarkasteltaisiin kokonaisarvioinnissa, jossa olisi otettava huomioon ainakin työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn vakavuus tai työntekokoedellytysten muuttumisen vakavuus. Vaatimuksella tarkoitettaisiin esimerkiksi sitä, ettei vähäisenä tai työsuhteen kannalta epäolennaisena pidettävä syy oikeuttaisi irtisanomiseen. Menettelyn vakavuutta merkitsisi ainakin sellainen yksittäinen moitittava menettely tai moitittavien menettelyiden kokonaisuus, jota on selvästi pidettävä työntekijän velvollisuuksien vastaisena tai olennaisella tavalla hänen asemaansa nähden sopimattomana.

Kokonaisarvioinnissa olisi merkitystä myös työsuhteen osapuolten lojaliteettivelvollisuudella. Käytännössä tämä tarkoittaa sopimusosapuolten velvollisuutta ottaa vastapuolen edut ja oikeudet huomioon kohtuullisessa määrin omassa toiminnassaan. Sen lisäksi, että lojaliteettivelvollisuus koskee työsuhteita yleisenä sopimusoikeudellisenä periaatteena, myös tietyt työlainsäädännön säännökset ilmentävät sitä ja täsmentävät sen sisältöä.

Kuten nykyään, tulisi muun muassa lojaliteettivelvollisuus ottaa huomioon irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioitaessa. Työnantajan puolelta tällaisia huomioitavia velvollisuuksia olisivat etenkin 3 momentin mukainen muun työn tarjoamisvelvollisuus ja 2 b §:n mukainen velvollisuus antaa varoitus. Työnantajalla on lisäksi muun muassa työnjohtoon, työntekijän perehdyttämiseen ja ohjaamiseen, työturvallisuuteen ja työntekijöiden tasapuoliseen kohteluun liittyviä velvollisuuksia. Työntekijän velvollisuuksia puolestaan ovat muun muassa kilpailukiello ja salassapito.

Työsuhde on osapuolten molemminpuoliseen luottamukseen perustuva sopimussuhde, joten myös asiallisen irtisanomisperusteen olemassaolon arviointi kytkeytyy osapuolten väliseen luottamukseen. Irtisanomisperusteen muodostuminen voi olla joko yhden yksittäisen tekijän tai useiden eri tapahtumien seuraus. Menettelyn vakavuutta tulisi arvioida kokonaisuutena, eikä työntekijän menettelyltä edellytettäisi samaa vakavuuden astetta toistuvassa toiminnassa kuin yksittäisissä rikkeissä.

Työntekijän irtisanomisen olisi perustuttava sellaisiin todennettaviin syihin, joiden perusteella työsuhteen jatkamiselle ei voida katsoa olevan edellytyksiä. Työnantaja ei voi pätevällä tavalla vedota irtisanomisperusteena epäasialliseen seikkaan, kuten esimerkiksi siihen, että työntekijä on kohdistanut oikeutettuja vaatimuksia velvoitteensa laiminlyöneeseen työnantajaan.

Pykälän 2 momentin luettelossa säädettäisiin esimerkinomaisesti muistakin seikoista, jotka irtisanomisperusteen kokonaisarvioinnissa olisi otettava huomioon. Jokaista luettelossa mainittua seikkaa ei tarvitsisi arvioida kaikissa tilanteissa, vaan ainoastaan kyseessä olevan tilanteen kannalta olennaiset seikat tulisi ottaa huomioon. Luettelossa mainittujen seikkojen huomiointi ja toisaalta painoarvo riippuisi käsillä olevan tilanteen vakavuudesta. Jos tapaus on itsessään riittävän vakava tai toisaalta riittävän vähäinen, ei luettelossa erikseen mainittuja seikkoja tarvitsisi ottaa huomioon.

Mahdollisesti huomioon otettavia muita seikkoja olisivat 2 momentin *1 kohdan* mukaan työntekijän asema ja tehtävien luonne. Esimerkiksi erityisen vastuullisessa tai itsenäisessä tehtävässä tai asemassa olevalta työntekijältä, kuten esimerkiksi esihenkilöltä, voitaisiin edellyttää enemmän kuin muilta työntekijöiltä. Toisaalta keskenään vastaavassa asemassa olevilta työntekijöiltä tulisi kohdella tasavertaisesti, huomioiden kuitenkin esimerkiksi työsuhteen kesto ja muut tilannekohtaiset seikat. Pitkässä työsuhteessa työsuhteen jatkuvuuden turvaamiselle voidaan antaa enemmän painoarvoa ainakin, jos työntekijän menettelyssä ei ole ollut aiemmin moitittavaa. Toisaalta aivan lyhyessä työsuhteessa työntekijälle olisi kohtuullista antaa mahdollisuus kehittää menettelyään ainakin silloin, jos moitittavassa menettelyssä on kyse työntekijän osaamattomuudesta johtuvasta virheestä eikä hänelle ole annettu riittävää perehdytystä.

Pykälän 2 momentin *2 kohdan* mukaan arvioinnissa olisi otettava huomioon työntekijän muu mahdollinen työsuhteen vastainen toiminta. Työntekijän aiempi moitittava toiminta voisi korostaa asiallisen irtisanomisperusteen syyn olemassaoloa, jos sen seurauksena työntekijän menettely kokonaisuudessaan heikentäisi työsuhteen edellyttävää osapuolten välistä luottamusta.

Työntekijän moitittavan toiminnan toistuvuus voi seurata esimerkiksi sellaisista luvattomista poissaoloista tai myöhästymisistä, joita ei yksittäisinä tekoina pidettäisi osapuolten välistä luottamusta olennaisesti horjuttavina, mutta yhdessä osoittaisivat työntekijän moitittavaa tai puutteellista asennoitumista työhön. Kuten irtisanomisperusteen arvioinnissa yleisemminkin, työnantaja kantaisi näyttövelvollisuuden vedotessaan työntekijän aiempaan moitittavaan toimintaan. Tämä olisi huomioitava erityisesti työnantajan vedotessa menettelyyn, josta on kulunut aikaa.

Momentin 3 kohdan mukaan olisi otettava huomioon työnantajan toimet työntekijän virheellisen tai puutteellisen toiminnan oikaisemiseksi sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely. Työnantajan keinoina voisivat olla esimerkiksi työntekijän ohjeistaminen ja muu opastaminen. Käänteisesti irtisanomisperusteen olemassaoloa vastaan puhuvana seikkana voisi olla työnantajan myötävaikutus epäkohtien syntymiseen, esimerkiksi työntekijälle annetun perehdytyksen tai ohjeistuksen puutteellisuus.

Mikäli työnantajalla on edellytyksiä tarjota työntekijälle muunlaisia työtehtäviä, voitaisiin irtisanominen pyrkiä välttämään tarkastelemalla, voidaanko työntekijän työtehtäviä muuttaa. Esimerkiksi työntekijän ja asiakkaan väliseen ihmissuhteisiin liittyvien ristiriitojen vuoksi työntekijälle voitaisiin tarjota muunlaisia työtehtäviä. Tässä olisi kyse työjärjestelyistä, eikä 3 momentissa tarkoitettua uuden työn tarjoamisvelvollisuudesta. Mahdollisuutta järjestää työntekijälle muunlaisia työtehtäviä ei tarvitsisi selvittää tilanteissa, joissa työnantajan ja työntekijän välinen luottamus olisi menetetty työntekijän menettelyn vuoksi.

Momentin 4 kohdan mukaan arvioinnissa voitaisiin ottaa huomioon myös työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä. Pienellä työnantajalla on yleensä heikommat edellytykset kantaa työntekijän moitittavan menettelyn tai työntekoedellytysten heikentymisen seurauksia.

Työnantajan henkilöstömäärä voitaisiin huomioida kokonaisharkinnassa työnantajalle aiheutuvien seurausten merkityksen kautta. Tässä tarkastelussa merkityksellisiä voisivat olla ainakin työyhteisön toimivuuden heikentyminen, työnantajalle koituvat taloudelliset menetykset taikka työnantajan ja työntekijän välinen luottamuspuola. Nykyistä oikeustilaa työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön lukumäärän huomioinnin osalta ei ole tarkoitus muuttaa. Henkilöstön määrän huomioimisesta on kerrottu laajemmin hallituksen esityksessä HE 227/2018 vp.³⁴

Myös muut tilannekohtaiset seikat olisi otettava huomioon kokonaisarvioinnissa. Näitä voisivat olla esimerkiksi työntekijän suhtautuminen tekoonsa tai käyttäytymiseensä, kuten työntekijän ilmentämä halukkuus korjata toimintaansa. Lisäksi huomioon voitaisiin ottaa työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet, kuten esimerkiksi työn vaatima korostunut tarve huolellisuuteen. Myös työnantajan asemalla voi olla merkitystä esimerkiksi, jos sen perusteella työntekijöiltä voidaan edellyttää korostunutta menettelyn moitteettomuutta. Myös työntekijän osoittama ilmeinen piittaamattomuus tai välinpitämättömyys suhteessa työnantajan toimiin työntekijän puutteellisenä tai moitittavan menettelyn oikaisemiseksi olisi arvioinnissa huomioitava seikka. Tilannekohtaisia seikkoja olisi arvioitava objektiivisesti.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Velvollisuus koskisi ainoastaan tilanteita, joissa työntekijän työsuoritus on puutteellinen hänen työntekoedellytystensä muuttumisen vuoksi. Tällaiset tilanteet eivät lähtökohtaisesti liity työntekijän moitittavaan menettelyyn työssä, jolloin työsuhteen jatkuvuutta on perusteltua suojata muunlaista tilannetta enemmän.

Velvollisuus koskisi tilanteita, joissa työntekijän edellytykset suoriutua työstä ovat muuttuneet työsuhteen aikana. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi työssä vaadittavan ammattipätevyyskirjan menettäminen muusta syystä kuin työntekijän tahallisen laiminlyönnin vuoksi tai sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys.

³⁴ <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2018/20180227>

2 a §. Kielletyt irtisanomisperusteet. Pykälä olisi uusi. Pykälässä säädettäisiin nykyistä 2 §:n 2 momenttia vastaavasti siitä, mitä ei voida pitää hyväksyttävänä irtisanomisperusteena. Pykälään tehtäisiin lisäksi ILO:n yleissopimuksen nro 158 pohjalta.

Pykälän *johdantokappaleeseen* tehtäisiin 2 §:n muuttamisesta johtuvia kielellisiä muutoksia. Näillä muutoksilla ja pykälän uudella otsikolla ei uutta 4 kohtaa lukuun ottamatta muutettaisi säännöksen nykyistä asiasisältöä eikä säännöksen soveltamiskäytäntöä. Esimerkiksi sen arviointi, milloin työntekijän työkyky on vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että irtisanomisperuste täyttyy, vastaisi nykyistä.

Verrattuna nykyisessä 2 §:n 2 momentissa säädettyyn, säännökseen lisättäisiin *uusi 4 kohta*, jolloin luettelon nykyinen 4 kohta siirrettäisiin 5 kohdaksi. Ehdotetussa 4 kohdassa säädettäisiin ILO:n yleissopimuksen nro 158 5 artiklan b kohdan mukaisesti siitä, että työntekijöiden edustajana nykyisin tai aiemmin toimimista tai sellaiseksi pyrkimistä ei voida pitää hyväksyttävänä irtisanomisperusteena.

Työntekijöiden edustajilla tarkoitettaisiin ainakin laissa säädettyjä toimijoita, kuten luottamusmiehiä, luottamusvaltuutettuja, työsuojeluvaltuutettuja ja yhteistoimintaedustajia. Luottamusvaltuutetun roolin kasvettua muun muassa paikallista sopimista koskevien lakimuutosten seurauksena lakiin olisi tarve tehdä selkeyttävä muutos. Muutoksella ei ole tarkoitus muuttaa nykyistä oikeustilaa ja soveltamiskäytäntöä.

2 b §. Varoitus. Pykälä olisi uusi. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin varoituksenantoa koskevasta pääsäännöstä. Pykälän 2 ja 3 momentissa puolestaan säädettäisiin tilanteista, joissa varoitusta ei tarvitse antaa. Pykälää sovellettaessa olisi keskeistä, että työnantajan toimintatavat ovat johdonmukaisia ja työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.

Pykälän *1 momentin ensimmäisessä virkkeessä* säädettäisiin nykyistä vastaavasti edellytyksestä varoittaa työntekijää tämän menettelyn vaikutuksesta työsuhteen jatkumiseen. Varoituksen tarkoituksena on saattaa työntekijän tietoon työnantajan suhtautuminen työntekijän rikkomukseen ja antaa tälle mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoitusten ilmentää työsuhteen osapuolten velvollisuutta suojata työsuhteen pysyvyyttä.

Jos työntekijän edellytykset suoritua työstä muuttuvat, työntekijän irtisanominen ei edellyttäisi varoituksen antamista. Tämä ilmenisi 1 momentin ensimmäisen virkkeen sanamuodosta, jossa viitataan velvoitteiden rikkomiseen tai laiminlyöntiin. Käytännössä mahdollisuus irtisanoa työntekijä varoitusta antamatta koskisi tilanteita, joista säädettäisiin 2 §:n 1 momentin uudessa 3 kohdassa.

Pykälän *1 momentin toisessa virkkeessä* säädettäisiin varoituksen antamisesta. Varoitukselta ei edellytettäisi kirjallista muotoa, mutta varoitus olisi annettava siten, että työntekijälle selviää varoituksen olennainen sisältö ja työnantajan suhtautuminen työntekijän menettelyyn sekä saman tai muun moitittavan menettelyn toistumisen vaikutus työsuhteen jatkumiseen. Lähtökohteisesti työntekijälle tulisi kertoa nimenomaisesti, että saman tai muun moitittavan menettelyn jatkuminen tai toistuminen voi johtaa työntekijän irtisanomiseen. Tiettyjen sanojen tai ilmausten käyttämisestä ei kuitenkaan edellytettäisi, jos työnantaja tekee muulla tavoin työntekijälle selväksi suhtautumisensa tämän menettelyyn ja menettelyn jatkumisen tai toistumisen vaikutuksen edellytyksiin jatkaa työsuhdetta.

Vaikka varoitukselta ei edellytettäisi kirjallista muotoa, olisi varoituksen antaminen kirjallisesti työnantajan näyttötaakan vuoksi työnantajan edun mukaista. Säännöksessä tarkoitetaan työntekijälle tai työntekijäjoukolle henkilökohtaisesti annettua varoitusta. Jos varoitus annettaisiin

kerralla useammalle työntekijälle, työntekijöille tulisi tällöinkin olla selvää, että kyse on nimenomaan häntä koskevasta varoituksesta eikä esimerkiksi muusta työnjohdollisesta ohjauksesta.

Pykälän 2 *momentissa* säädettäisiin poikkeuksesta velvollisuuteen antaa varoitus. Varoitusta ei tarvitsisi antaa, jos irtisanomisen perusteena on sellainen työntekijän rikkomus, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus. Kyse on siitä, olisiko työntekijän tullut objektiivisesti arvioiden ymmärtää menettelynsä olevan niin vakavaa ja moitittavaa, että menettely voi johtaa työsuhteen päättymiseen.

Työntekijä on voinut olla tietoinen menettelynsä vakavuudesta ja moitittavuudesta esimerkiksi työnantajan antaman ohjeistuksen perusteella. Tällainen ohjeistus voisi olla myös koko henkilöstölle suunnattua työnantajan ohjeistusta tai ilmoitus työnantajan suhtautumisesta tietynlaiseen menettelyyn. Työnantajalla olisi näyttötaakka vedotessaan aiemman ohjeistuksen antamiseen. Näyttötaakka koskisi erityisesti annetun ohjeistuksen täsmällisyyttä ja sitä, että työntekijä on saanut kyseisen ohjeistuksen. Tässä tarkoitettua ohjeistuksen antamista ei tulisi sekoittaa varoituksen antamiseen, vaan kyse olisi muusta työnantajan ennakolta antamasta ohjauksesta.

Edellä tarkoitetaan tilanteita, joissa työnantajan tai työyhteisön luottamusta moitittavasti toimineeseen työntekijään ei voida palauttaa. Varoituksen tarkoituksella antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä ei tällöin ole merkitystä.

Pykälän 2 momentin perusteella varoitusta ei tarvitsisi nykytilaa vastaavasti antaa myöskään vakavimpina pidettävissä tilanteissa, joissa työntekijä itsekin on tiennyt menettelynsä johtavan työsuhteen irtisanomiseen. Selkeimpinä esimerkkeinä työyhteisöön kohdistuva väkivaltainen ja vakavasti otettava, uhkaava käytös voisivat olla tilanteita, joissa varoitusta ei edellytettäisi.

Lähtökohtaisesti täysin erilaisesta asiasta annetulla aikaisemmalla varoituksella ei olisi vaikutusta siihen, että työntekijälle tulee antaa varoitus ennen irtisanomista. Pykälän 3 *momentin* mukaan varoitusta ei kuitenkaan tarvitsisi antaa, jos työntekijä on aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa. Kyse voisi olla esimerkiksi siitä, että työntekijää on aiemmin varoitettu hänen jätettyään noudattamatta työnantajan antamia työaika koskevia määräyksiä. Jos työntekijä myöhemmin jättäisi tahallaan noudattamatta muita työnantajan antamia olennaisena pidettäviä määräyksiä, uutta varoitusta ei tarvitsisi antaa.

3 §. Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Pykälän 1 momentin ensimmäiseen virkkeeseen lisättäisiin viittaus toistaiseksi voimassa oleviin työ sopimuksiin. Viittauksella säilytettäisiin nykytila. Tarkoituksena ei ole vaikuttaa esimerkiksi irtisanomisehdon sisältäviä määräaikaista työ sopimuksia koskevaan soveltamiskäytäntöön.

Pykälän 1 momenttiin lisättäisiin uusi toinen virke, jossa säädettäisiin nykyistä 1 §:ää vastaavasti taloudellisen ja tuotannollisen irtisanomisen yleisistä edellytyksistä. Irtisanottaessa työntekijä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvasta syystä työntekijä ei yleensä voi vaikuttaa irtisanomiseen. Tästä syystä irtisanomisen syyn edellytettäisiin jatkossakin olevan tältä osin asiallinen ja painava.

Pykälän 1 momentin uuden toisen virkkeen perusteella edellytykset irtisanoa työntekijä taloudellisella tai tuotannollisella perusteella taikka työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä säilyisivät nykyisellään. Myös nykyinen oikeuskäytäntö säilyttäisi säännöksen soveltamista ohjaavan merkityksensä.

Pykälän 1 momentin viimeisestä virkkeestä poistettaisiin sana ”kuitenkaan”. Muutos olisi kielellinen ja johtuisi momenttiin lisättävästä uudesta virkkeestä.

Pykälän 2 momentin johdantokappaleeseen tehtäisiin lisäksi lakitekkinen korjaus, jossa kappaleen loppuun lisättäisiin siitä puuttuva kaksoispiste.

Voimaantulo. Säännöksessä säädettäisiin muutosten voimaantulosta ja siirtymäajasta.

7.2 Merityösopimuslaki

8 luku. Työsopimuksen irtisanomisperusteet

1 §. *Yleissäännös irtisanomisperusteista.* Pykälä kumottaisiin vastaavin perusteluin, kuin työsopimuslain 7 luvun 1 §.

2 §. *Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.* Pykälään tehtäisiin työsopimuslain 7 luvun 2 §:ään ehdotettuja muutoksia vastaavat muutokset.

2 a §. *Kielletyt irtisanomisperusteet.* Merityösopimuslain 8 lukuun ehdotetaan lisättäväksi *uusi 2 a §* vastaavin perustein, kuin työsopimuslain 7 lukuun ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 a §.

2 b §. *Varoitus.* Merityösopimuslain 8 lukuun ehdotetaan lisättäväksi *uusi 2 b §* vastaavin perustein, kuin työsopimuslain 7 lukuun ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 a §.

3 §. *Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet.* Pykälään tehtäisiin työsopimuslain 7 luvun 3 §:ään ehdotettuja muutoksia vastaavat kielelliset ja tekniset muutokset.

8 Voimaantulo

Ehdotetaan, että lait tulevat voimaan 1.1.2026.

Siirtymäsäännöksen 2 momentin mukaan työntekijän irtisanomiseen sovellettaisiin nykyisin voimassa olevaa työsopimuslain 7 luvun 2 §:ää, jos työntekijän irtisanomisen perusteena oleva menettely olisi kokonaisuudessaan tapahtunut viimeistään 31.12.2025. Siirtymäsäännöksen 2 momentti koskisi irtisanomisperusteen lisäksi esimerkiksi työnantajan velvollisuutta antaa työntekijälle varoitus ennen tämän irtisanomista.

Työntekijän irtisanomisen perusteena oleva menettely voi alkaa viimeistään 31.12.2025 ja jatkua esitettyjen muutosten voimaantulon jälkeen. Tällaisessa tilanteessa kyse ei olisi 2 momentissa tarkoitettulla tavalla työntekijän yksinomaan sellaisesta menettelystä, joka olisi tapahtunut ennen ehdotettujen muutosten voimaantuloa. Siirtymäsäännöksen 3 momentin mukaan ehdotettuja muutoksia sovellettaisiin sellaiseen työntekijän ennen tämän lain voimaantuloa tapahtuneeseen menettelyyn, jos työntekijä on ennen tämän lain voimaantuloa menetellyt tavalla, joka olisi tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen 7 luvun 2 §:n nojalla voitu lukea osaksi irtisanomisperustetta.

Toisin sanoen kokonaisharkinnassa voitaisiin ottaa ennen ehdotetun lain voimaantuloa tapahtuneet seikat huomioon vain siinä määrin, kuin ne olisi voitu huomioida nykyisen lain mukaan. Tämä tarkoittaisi, että nykyisen lain voimassaoloaikana tapahtunut menettely voitaisiin ottaa huomioon, jos olisi voitu lukea osaksi irtisanomisperustetta myös työsopimuslain nykyisen 7 luvun 2 §:n perusteella.

Voimaantulosäännös ja siirtymäsäännöksen 3 momentti vaikuttaisivat siirtymävaiheessa erityisesti varoitusta koskevan työsopimuslain 7 luvun uuden 2 b §:n 3 momentin soveltamiseen. Tilanteessa, jossa työntekijä on menetellyt moitittavasti ennen ehdotetun lain voimaantuloa ja toistanut menettelynsä lain tultua voimaan, työntekijä voitaisiin irtisanoa, jos häntä on ennen lain voimaantuloa tapahtuneen menettelyn johdosta varoitettu (ja muutkin tuolloin voimassa olleet edellytykset täyttyvät). Lisäksi myöhemmän menettelyn olisi oltava samanlainen tai samankaltainen kuin aiemman menettelyn. Sen sijaan, jos työntekijän moitittava käytös ajoittuisi kokonaisuudessaan ehdotetun lain voimaantulon jälkeiseen aikaan, aiempaa varoitusta ei enää edellytettäisi, jos työntekijän uusi menettely osoittaa aiempaan menettelyyn verrattuna samantyyppistä moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa.

Vastaava voimaantulo- ja siirtymäsäännös sisältyisi lakiin merityösopimuslain muuttamisesta.

9 Toimeenpano ja seuranta

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskus antaa työttömyyskasalle tai Kansaneläkelaitokselle työvoimapolitiittisen lausunnon siitä, täyttääkö työnhakija tietyt työttömyysturvalaissa säädetyt työttömyysetuuden maksamisen edellytykset. Näihin edellytyksiin kuuluu muun muassa se, tuleeko työnhakijalle asettaa korvaukseton määräaika työsuhteen päättymisen takia,

Esitettyjen muutosten arvioidaan lisäävän tilanteita, joissa työnhakija on irtisanottu työstään hänen henkilönsä liittyvällä perusteella. Näissä tilanteissa olisi olennaista, että työttömyysturva-asiaa ratkaistaessa selvitetäisiin, onko työnhakija aiheuttanut työsuhteen päättymisen työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla omalla moitittavana pidettävällä menettelyllään. Jos irtisanomisen syy ei osoita työnhakijan menettelleen moitittavasti, korvauksetonta määräaika ei tulisi asettaa.

Edellä mainitusta asiasta kerrottaisiin myös työ- ja elinkeinoministeriön elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten kehittämis- ja hallintokeskukselle antamassa työttömyysturvalain soveltamisohjeessa.

10 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Esityksellä on liittyviä perustuslakiin. Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Säännöksen on katsottu pitävän sisällään riittävän ennustettavuuden vaatimuksen: laissa on mainittava työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt. Työsuhteen osapuolten kannalta säännös merkitsee sitä, että vain laissa säädetyt syyt oikeuttavat työstä erottamiseen. (PeVL 47/2018 vp) Perustuslakivaliokunnan käytännössä säännöksen on sittemmin todettu kattavan kaikki tapaukset, joissa henkilön työnteko toisen palveluksessa tosiasiallisesti lopetetaan vastoin hänen tahtoaan (ks. PeVM 11/1996 vp). Perustuslain 18 §:n 3 momentin nähdään suojaavan palvelussuhteen pysyvyyttä (PeVL 47/2016 vp, s. 2). Lainsäätäjää sitoo lisäksi perustuslain yhdenvertaisuussäännöksestä johdettu mielivallan kielto (HE 309/1993 vp, s. 69). Ehdotetuilla muutoksilla työntekijän yksilökohtaista irtisanomisperustetta koskeviin säännöksiin on tärkeä periaatteellinen merkitys.

Myös Suomea sitoviin kansainvälisiin sopimuksiin sisältyy irtisanomisoikeutta rajaavia vaatimuksia. Sekä ILO:n yleissopimus nro 158 että Euroopan sosiaalisen peruskirjan 24 artikla edellyttävät irtisanomiselta pätevää syytä. Lisäksi kummassakin asiakirjassa mainitaan perusteet, jotka eivät ole päteviä irtisanomisperusteita. Nämä perusteet ovat yhdenmukaisia työsopimuslain kiellettyjä irtisanomisperusteita koskevan ehdotetun 7 luvun 2 a §:n kanssa. Myös Euroopan

unionin perusoikeuskirja edellyttää työntekijöiden suojelua perusteettomalta irtisanomiselta. Työsopimuslain irtisanomisen perustetta koskevat säännökset täyttäisivät esityksessä ehdotettujen muutosten jälkeenkin mainittujen kansainvälisten asiakirjojen ja niistä annetun valvontakäytännön asettamat vaatimukset.

Täysin ennakoitavan ja kaikkiin tilanteisiin soveltuvan irtisanomiskynnyksen hahmottaminen laintasolla ei ole mahdollista. Irtisanomisperusteiden arviointi perustuu nykyisinkin yleislausekkeisiin ja edellyttää kokonaisharkintaa. Tämä on johtanut siihen, että irtisanomiskynnyksen tarkempi taso on määrittynyt oikeuskäytännössä. Perustuslakivaliokunta on huomauttanut, että tällainen lainsäädännöllinen ratkaisu vähentää työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden ennakoitavuutta, eikä ole siksi pitänyt ratkaisua asianmukaisena (PeVL 47/2018 vp).

Esityksessä sääntelyn ennustettavuutta ja oikeusvarmuutta edistettäisiin useilla muutoksilla, joilla täsmennettäisiin henkilöön perustuvan irtisanomisen perusteita. Ehdotettuun 2 §:ään sisältyisi vaatimus, jonka mukaan asiallisen syyn tulee olla niin vakava, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään. Asiallisen syyn vaatimusta täsmennettäisiin ehdotetussa laissa tuomalla esiin kolme eri pääkategoriaa, joita voitaisiin pitää asiallisena perusteena irtisanomiselle. Erityisesti työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomiseen tai laiminlyöntiin liittyvää perustetta säädeltäisiin nykyistä täsmällisemmin tuomalla ilmi esimerkinomaisesti työntekijän menettelytapoja, joita voitaisiin pitää irtisanomisperusteena. Lisäksi jatkossa työntekijästä johtuva alisuoriutuminen olisi nykyistä selkeämmin irtisanomisperuste. Myös kokonaisharkinnassa huomioitavia elementtejä ja menettelyllisiä vaatimuksia säädeltäisiin ehdotetussa laissa nykyistä kattavammin.

Esitys liittyisi julkisen vallan perustuslain 18 §:n 2 momentissa säädettyyn työllisyyden edistämistehtävään ja osaltaan esitys edistäisi perustuslain mukaisten tavoitteiden toteutumista. Esityksessä esiin tuodun mukaisesti on olemassa tutkimusnäyttöä sille, että matalampi kynnys irtisanoo epäsopiva työntekijä lisää yritysten rekrytointihalukkuutta. Muutos voi siten lisätä rekrytointeja yrityksissä.

Perustuslain 15 §:n 1 momentin mukaan jokaisen omaisuus on turvattu. Sopimusvapautta ei ole nimenomaisesti turvattu perustuslaissa. Sopimusvapaus kuitenkin saa suojaa tiettyssä määrin omaisuudensuojaa turvaavan yleislausekkeen kautta.

Omaisuuksien perustuslainsuoja turvaa myös sopimussuhteiden pysyvyyttä, joskaan kielto puuttua taannehtivasti sopimussuhteiden koskemattomuuteen ei ole perustuslakivaliokunnan käytännössä muodostunut ehdottomaksi. Valiokunnan käytännössä oikeuden luottaa sopimussuhteen kannalta olennaisia oikeuksia ja velvollisuuksia sääntelevän lainsäädännön pysyvyyteen on katsottu kuuluvan perusteltujen odotusten suojaan niin, että oikeuksia tai velvollisuuksia ei voida säännellä tavalla, joka kohtuuttomasti heikentäisi sopimusosapuolten oikeusasemaa. (PeVL 42/2006 vp ja PeVL 21/2004 vp)

Muutosten tavoitteena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keski suurten yritysten toimintaedellytyksiä. Yritysten näkökulmasta esityksen tavoitteena on parantaa tuottavuutta. Vaikka näkökulma tältä osin onkin työnantajalähtöinen, muutosten arvioidaan vaikuttavan myös siten, että työntekijöiden siirtyminen heille mahdollisimman hyvin sopiviin työpaikkoihin nopeutuu. Tätä on pidettävä myös työntekijöiden etuna. Muutokset täyttäisivät tältä osin perustuslakivaliokunnan lausuntokäytännössä mainitun edellytyksen säännösten hyväksyttävyydestä.

Muutokset heikentäisivät työntekijän irtisanomissuojaa, mutta samalla säännökset olisivat nykyistä tarkkarajaisempia ja tältä osin parantaisivat soveltamisen ennakoitavuutta. Tämä parantaa myös työntekijän oikeusturvaa. Muutosten perusteella työntekijää ei voitaisi irtisanoa mielivaltaisesti tai ilman laissa säädettyä perustetta. Esitettyjen muutosten tavoitteet ja vaikutukset olisivat tältä osin oikeasuhtaisia, mitä perustuslakivaliokunta on lausuntokäytännössään edellyttänyt.

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan PeVL 41/2010 vp arvioinut sopimussuhteen osapuolten oikeutta luottaa sopimussuhteen pysyvyyteen vaikuttavan lainsäädännön muuttumattomuuteen. Lausunnosta on pääteltävissä, että arvio tästä tulisi tehdä muutoskohtaisesti. Esitys vaikuttaisi työnantajan mahdollisuuteen päättää myös voimassa oleva, ennen muutosten voimaantuloa tehty työsopimus. Työsopimusten kestot vaihtelevat ja muutokset vaikuttaisivat myös useita vuosia tai vuosikymmeniä voimassa olleiden työsopimusten päättämiseen. Työsopimusten keston rajoittamattomuus huomioon ottaen työntekijällä ei voine olla perusteltua odotusta siitä, ettei työsopimussuhteeseen vaikuttavaan lainsäädäntöön tänä aikana tehtäisi muutoksia. Lisäksi työsuhteen kestolle tulisi tapauskohtaisesti antaa merkitystä irtisanomisperusteen kokonaisarviointissa, vaikka tätä ei mainittaisi nimenomaisesti lain tasolla (työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 2 momentin säännöskohtaiset perustelut, alkaen s. 44).

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyksessä. Perustuslakivaliokunta on kuitenkin lausunnossaan PeVL 47/2018 vp käsitellyt samojen säännösten tarkkarajaisuuteen liittyviä kysymyksiä, joita nyt ehdotetaan muutettavaksi tarkkarajaisuuteen vaikuttavalla tavalla. Lisäksi esitys vaikuttaisi perustuslain 15 §:n 1 momentista johdettavaan sopimussuhteiden pysyvyyteen. Näistä syistä hallitus pitää suotavana, että perustuslakivaliokunta antaisi asiasta lausunnon.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 1 §,
muutetaan 7 luvun 2 § sekä 3 §:n 1 momentti ja 2 momentin johdantokappale,
sellaisena kuin niistä on 7 luvun 2 § osaksi laeissa 127/2019 ja 248/2024, sekä
lisätään 7 lukuun uusi 2 a ja 2 b § seuraavasti:

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

2 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella vain sellaisesta asiallisesta syystä, jonka takia työnantajalta ei voida kohdudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään. Asiallisena syynä voidaan pitää:

1) työntekijän työsoimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä;

2) työntekijästä johtuvaa jatkuvaluonteista puutteellisuutta työsuorituksessa;

3) työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Irtisanomisperusteiden olemassaoloa arvioidaan kokonaisarviointilla, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoaedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten:

1) työntekijän asema ja tehtävien luonne;

2) työntekijän muu työsuhteen vastainen toiminta;

3) työnantajan toimet työntekijän virheellisen tai puutteellisen toiminnan oikaisemiseksi sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely;

4) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä.

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

2 a §

Kielletyt irtisanomisperusteet

Kiellettynä irtisanomisperusteena pidetään ainakin:

1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei 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 tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) työntekijän toimimista tai aiempaa toimimista työntekijöiden edustajana taikka sellaiseksi pyrkimistä;

5) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

2 b §

Varoitus

Työntekijää, joka on rikkonut työsuhteeseen vaikuttavia velvoitteitaan tai laiminlyönyt niitä, ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoitus on annettava siten, että työntekijälle selviää varoituksen olennainen sisältö ja että saman tai muun vastaavan kaltaisen moitittavan menettelyn toistuessa työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen.

Jos irtisanomisen syynä on sellainen työntekijän rikkomus, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus, ei 1 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

Edellä 1 momentissa säädettyä ei tarvitse noudattaa myöskään, jos työntekijä on aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa.

3 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, kun 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:

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Työntekijän irtisanomiseen yksinomaan sellaisen menettelyn takia, joka on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan 7 luvun 2 §:ää sellaisena kuin se oli tämän lain voimaan tullessa.

Ellei 2 momentista johdu muuta, tätä lakia sovelletaan työntekijän ennen tämän lain voimaantuloa tapahtuneeseen menettelyyn, jos työntekijä on ennen tämän lain voimaantuloa menetellyt tavalla, joka olisi tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen 7 luvun 2 §:n nojalla voitu lukea osaksi irtisanomisperustetta.

2.

Laki

merityösopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 1 §,
muutetaan lain 8 luvun 2 sekä 3 §:n 1 momentti ja 2 momentin johdantokappale,
sellaisena kuin niistä on 8 luvun 2 § osaksi laissa 249/2024, sekä
lisätään 8 lukuun uusi 2 a ja 2 b § seuraavasti:

8 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

2 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella vain sellaisesta asiallisesta syystä, jonka takia työnantajalta ei voida koh- tuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään. Asiallisena syynä voidaan pitää:

1) työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien mää- räysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä;

2) työntekijästä johtuvaa jatkuvaluonteista puutteellisuutta työsuorituksessa;

3) työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten muuttumista, joiden vuoksi työnte- kijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Irtisanomisperusteiden olemassaoloa arvioidaan kokonaisarviointilla, jossa on otettava huomi- oon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoaedellytysten muuttumisen vaka- vuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten:

1) työntekijän asema ja tehtävien luonne;

2) työntekijän muu työsuhteen vastainen toiminta;

3) työnantajan toimet työntekijän virheellisen tai puutteellisen toiminnan oikaisemiseksi sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely;

4) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä.

Jos työntekijän edellytykset suoriutua työstä muuttuvat, työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla tavalla ennen irtisanomista selvítettävä, olisiko irtisanominen väl- tettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

2 a §

Kielletyt irtisanomisperusteet

Kiellettyinä irtisanomisperusteena pidetään ainakin:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei 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 tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) työntekijän toimimista tai aiempaa toimimista työntekijöiden edustajana taikka sellaiseksi pyrkimistä;
- 5) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

2 b §

Varoitus

Työntekijää, joka on rikkonut työsuhteeseen vaikuttavia velvoitteitaan tai laiminlyönyt niitä, ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoitus on annettava siten, että työntekijälle selviää varoituksen olennainen sisältö ja että saman tai muun vastaavan kaltaisen moitittavan menettelyn toistuesssa työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen.

Jos irtisanomisen syynä on sellainen työntekijän rikkomus, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus, ei 1 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

Edellä 1 momentissa säädettyä ei tarvitse noudattaa myöskään, jos työntekijä on aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa.

3 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, kun 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:

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Työntekijän irtisanomiseen yksinomaan sellaisen menettelyn takia, joka on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan 7 luvun 2 §:ää sellaisena kuin se oli tämän lain voimaan tullessa.

Ellei 2 momentista johdu muuta, tätä lakia sovelletaan työntekijän ennen tämän lain voimaantuloa tapahtuneeseen menettelyyn, jos työntekijä on ennen tämän lain voimaantuloa menetellyt tavalla, joka olisi tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen 7 luvun 2 §:n nojalla voitu lukea osaksi irtisanomisperustetta.

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Petteri Orpo

...ministeri Etunimi Sukunimi

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työopimuslain (55/2001) 7 luvun 1 §,
muutetaan 7 luvun 2 § sekä 3 §:n 1 momentti ja 2 momentin johdantokappale,
sellaisena kuin niistä on 7 luvun 2 § osaksi laeissa 127/2019 ja 248/2024, sekä
lisätään 7 lukuun uusi 2 a ja 2 b § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 luku

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

1 §

1 §

Yleissäännös irtisanomisperusteista

Yleissäännös irtisanomisperusteista

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

(kumotaan)

2 §

2 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työopimuksen työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella vain sellaisesta asiallisesta syystä, jonka takia työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään. Asiallisena syynä voidaan pitää:

1) työntekijän työopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä;

Voimassa oleva laki

Asiallisen ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;

2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

(uusi)

Ehdotus

2) työntekijästä johtuvaa jatkuvaluonteista puutteellisuutta työsuorituksessa;

3) työntekijän henkilöön liittyvien työnte-koedellytysten muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioidaan kokonaisarvioinnilla, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työnte-koedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten:

1) työntekijän asema ja tehtävien luonne;

2) työntekijän muu työsuhteen vastainen toiminta;

3) työnantajan toimet työntekijän virheellisen tai puutteellisen toiminnan oikaisemiseksi sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely;

4) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä.

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

2 a §

Kielletyt irtisanomisperusteet

Kiellettyinä irtisanomisperusteena pidetään ainakin:

1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei 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;

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumisestaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) työntekijän toimimista tai aiempaa toimimista työntekijöiden edustajana taikka sellaiseksi pyrkimistä;

5) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

(uusi)

2 b §

Varoitus

Työntekijää, joka on rikkonut työsuhteeseen vaikuttavia velvoitteitaan tai laiminlyönyt niitä, ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoitus on annettava siten, että työntekijälle selviää varoituksen olennainen sisältö ja että saman tai muun vastaavan kaltaisen moitittavan menettelyn toistuessa työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen.

Jos irtisanomisen syynä on sellainen työntekijän rikkomus, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus, ei 1 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

Edellä 1 momentissa säädettyä ei tarvitse noudattaa myöskään, jos työntekijä on aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa.

3 §

3 §

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, kun 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.

Voimassa oleva laki

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

Ehdotus

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun:

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

Työntekijän irtisanomiseen yksinomaan sellaisen menettelyn takia, joka on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan 7 luvun 2 §:ää sellaisena kuin se oli tämän lain voimaan tullessa.

Ellei 2 momentista johdu muuta, tätä lakia sovelletaan työntekijän ennen tämän lain voimaantuloa tapahtuneeseen menettelyyn, jos työntekijä on ennen tämän lain voimaantuloa menetellyt tavalla, joka olisi tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen 7 luvun 2 §:n nojalla voitu lukea osaksi irtisanomisperustetta.

2.

Laki

merityösopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti kumotaan merityösopimuslain (756/2011) 8 luvun 1 §, muutetaan lain 8 luvun 2 sekä 3 §:n 1 momentti ja 2 momentin johdantokappale, sellaisena kuin niistä on 8 luvun 2 § osaksi laissa 249/2024, sekä lisätään 8 lukuun uusi 2 a ja 2 b § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

1 §

Yleissäännös irtisanomisperusteesta

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

2 §

Ehdotus

1 §

Yleissäännös irtisanomisperusteesta

(kumotaan)

2 §

*Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomispe-
rusteet*

*Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomispe-
rusteet*

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekehdelytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei 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 tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultuaan työntekijää 10 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella vain sellaisesta asiallisesta syystä, jonka takia työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään. Asiallisena syynä voidaan pitää:

1) työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä;

2) työntekijästä johtuvaa jatkuvaluonteista puutteellisuutta työsuorituksessa;

3) työntekijän henkilöön liittyvien työntekehdelytysten muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Irtisanomisperusteiden olemassaoloa arvioidaan kokonaisarvioinnilla, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekehdelytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten:

1) työntekijän asema ja tehtävien luonne;

2) työntekijän muu työsuhteen vastainen toiminta;

3) työnantajan toimet työntekijän virheellisen tai puutteellisen toiminnan oikaisemiseksi sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely;

4) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä.

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

(uusi)

2 a §

Kielletyt irtisanomisperusteet

Kiellettyinä irtisanomisperusteena pidetään ainakin:

1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei 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 tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;

4) työntekijän toimimista tai aiempaa toimimista työntekijöiden edustajana taikka sellaiseksi pyrkimistä;

5) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

(uusi)

2 b §

Varoitus

Työntekijää, joka on rikkonut työsuhteeseen vaikuttavia velvoitteitaan tai laiminlyönyt niitä, ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoitus on annettava siten, että työntekijälle selviää varoituksen olennainen sisältö ja että saman tai muun vastaavan kaltaisen moitittavan menettelyn toistuessa työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen.

Jos irtisanomisen syynä on sellainen työntekijän rikkomus, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus, ei 1 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

Edellä 1 momentissa säädettyä ei tarvitse noudattaa myöskään, jos työntekijä on aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus

Voimassa oleva laki

3 §

*Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomispe-
rusteet*

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

Ehdotus

3 §

*Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomispe-
rusteet*

Työnantaja saa irtisanoa *toistaiseksi voimassa olevan* työsopimuksen, kun 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:

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

Työntekijän irtisanomiseen yksinomaan sellaisen menettelyn takia, joka on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan 7 luvun 2 §:ää sellaisena kuin se oli tämän lain voimaan tullessa.

Ellei 2 momentista johdu muuta, tätä lakia sovelletaan työntekijän ennen tämän lain voimaantuloa tapahtuneeseen menettelyyn, jos työntekijä on ennen tämän lain voimaantuloa menetellyt tavalla, joka olisi tämän lain voimaan tullessa voimassa olleen 7 luvun 2 §:n nojalla voitu lukea osaksi irtisanomisperustetta.
