

Nykyinen säännös	Mistä säädetään	Nykyisen säännöksen sisältö	Uuden säännöksen sisältö	Mikä muuttuu	Esityksen mukainen säännös
TSL 7 luvun 1 §; säännös kumotaan	Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet			Useita sisällöllisiä muutoksia, kts. TSL 7 luvun 2 §. Yleissäännöksen painavuus-kriteeristä luopuminen yhdessä muiden muutosten kanssa madaltaa irtisanomiskynnystä.	Ei nykyistä vastaavaa uutta säännöstä.
	Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet			Ei sisällöllisiä muutoksia, kts. TSL 7 luvun 3 §.	Ei nykyistä vastaavaa uutta säännöstä.
TSL 7 luvun 2 §:n 1 mom	Mitä voidaan pitää irtisanomisperusteena	Nykyisin lain tasolla säädetään 1) työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavasta rikkomisesta ja laiminlyönnistä sekä 2) työntekijän henkilöön liittyvien työnte-koedellytysten olennaisesta muuttumisesta.	Jatkossa säädettäisiin 1) työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomisesta ja laiminlyönnistä sekä annettaisiin esimerkkejä näistä tilanteista, 2) työntekijästä johtuvasta jatkuvasta puutteellisuudesta työsuorituksessa ja 3) työntekijän henkilöön liittyvien työnte-koedellytysten olennaisesta muuttumisesta.	Irtisanomisperusteet ryhmiteltäisiin lain tasolla uudelleen. Työntekijän työsuorituksen jatkuvaa puutteellisuutta koskeva säännös olisi lain tasolla kokonaan uusi. Täsmällisempi säännös selkeyttäisi tältä osin irtisanomisperusteita.	TSL 7 luvun 2 §:n 1 mom
	Irtisanomisen syyn arviointi	Nykyisin irtisanomissyyn TSL 7 luvun 1 §:stä johtuvaa asiallisuutta ja painavuutta arvioidaan kokonaisarviointilla, jossa on otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä	Jatkossa irtisanomisperusteen kokonaisarviointi kiinnitettäisiin lain tasolla sen arvioimiseen, voidaanko työnantajalta edellyttää työsuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pitempään. Arvioinnissa olisi otettava	Irtisanomisperusteen kokonaisarviointi säilytettäisiin, mutta arviointia selkeytettäisiin. Irtisanomisperusteen olemassaoloa tarkasteltaessa ei enää erikseen arvioitaisi,	TSL 7 luvun 2 §:n 1 mom ensimmäinen virke ja 2 mom

Nykyinen säännös	Mistä säädetään	Nykyisen säännöksen sisältö	Uuden säännöksen sisältö	Mikä muuttuu	Esityksen mukainen säännös
		ja työsopimuksen osapuolten olosuhteet kokonaisuudessaan. Huomioon otettavista seikoista ei ole säädetty tarkemmin lain tasolla.	huomioon työntekijän menettelyn tai työntekoaedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat. Säännöstä täydentäisi esimerkkiluettelo huomioon otettavista seikoista.	<p>onko kysymys työsuhteen olennaisesti vaikuttavasta velvoitteesta tai vakavasta rikkomisesta. Kokonaisarviointi kytkettäisiin sen arvioimiseen, onko rikkomus tai laiminlyönti sellainen, ettei työnantajalta voida edellyttää työsuhteen jatkuvuutta.</p> <p>Luettelo kokonaisarvioinnissa huomioon otettavista seikoista sisältäisi elementtejä nykyisestä soveltamiskäytännöstä, mutta säännös olisi tältä osin työntekijän menettelyn vakavuutta ja työntekijöiden lukumäärää lukuun ottamatta lain tasolla uusi. Sen arviointiin, voidaanko työnantajalta edellyttää työsuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pitempään, vaikuttaisi kuitenkin tapauskohtaisesti huomioon otettavien seikojen painoarvo.</p>	
TSL 7 luvun 2 §:n 2 mom	Kielletyt irtisanomisperusteet			Kiellettyjen irtisanomisperusteiden luetteloon lisättäisiin säännös työntekijän toimimisesta työntekijöiden edustajana. Muulta	TSL 7 luvun 2 a §

Nykyinen säännös	Mistä säädetään	Nykyisen säännöksen sisältö	Uuden säännöksen sisältö	Mikä muuttuu	Esityksen mukainen säännös
				osin säännökseen ei tehtäisi sisällöllisiä muutoksia.	
TSL 7 luvun 2 §:n 4 mom	Uudelleen sijoittamisvelvollisuus	Velvollisuus koskee kaikkia työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomistilanteita.	Velvollisuus koskisi vain tilanteita, joissa harkitaan työntekijän irtisanomista sillä perusteella, että tämän edellytykset suoriutua työstä ovat muuttuneet.	Velvollisuuden soveltamisala kapenee.	TSL 7 luvun 2 §:n 3 mom
TSL 7 luvun 2 §:n 5 mom	Poikkeaminen uudelleen sijoittamisvelvollisuudesta	Velvollisuus ei koske tilanteita, joissa irtisanominen perustuu työntekijän vakavaan työsuhteeseen liittyvään rikkomukseen.	Muut kuin työntekijän työstä suoriutumisen muuttamiseen perustuvat irtisanomistilanteet olisivat kokonaan uudelleen sijoittamisvelvollisuuden soveltamisalan ulkopuolella.	Velvollisuuden soveltamisala kapenee.	Ei nykyistä vastaavaa uutta säännöstä, kts. TSL 7 luvun 2 §:n 3 mom.
TSL 7 luvun 2 §:n 3 mom	Velvollisuus antaa varoitus	Työntekijää ei saa irtisanoa, ennen kuin hänelle on annettu varoitus ja mahdollisuus korjata menette-lynsä.	Lain tasolla säädettäisiin jatkossa varoitukseen liittyvistä keskeisimmistä muotovaatimuksista.	Ei muutosta tältä osin. Oikeusvarmuus parantuisi sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta.	TSL 7 luvun 2 b §:n 1 mom
TSL 7 luvun 2 §:n 5 mom	Poikkeaminen velvollisuudesta antaa varoitus	Varoitusta ei tarvitse antaa, jos työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista työntekijän vakavan	Varoitusta ei edellytettäisi nykyistä säännöstä vastaavassa tilanteessa, mutta arviointi kohdistuisi siihen, olisiko työntekijän tullut	Oikeusvarmuus parantuisi, kun laissa säädettäisiin nykyistä konkreettisemmin ja käytännönläheisemmin siitä, milloin työntekijä	TSL 7 luvun 2 b §:n 2 ja 3 mom

Nykyinen säännös	Mistä säädetään	Nykyisen säännöksen sisältö	Uuden säännöksen sisältö	Mikä muuttuu	Esityksen mukainen säännös
		<p>työsuhteeseen liittyvän rikkomuksen takia.</p> <p>Jotta aiemmalla varoituksella olisi nykyisin merkitystä eikä uutta varoitusta tarvittaisi, varoitus on tullut antaa työntekijän samanlaisen tai samankaltaisen menettelyn takia. Asiasta ei ole säädetty lain tasolla.</p>	<p>ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus.</p> <p>Uutta varoitusta ei edellytetä, jos työntekijän uusi menettely osoittaa aiempaan menettelyyn verrattuna samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa. Työntekijän menettelyn ei tarvitsisi olla aiempaan varoituksen antamiseen johtaneen menettelyn kanssa samanlaista tai samankaltaista.</p>	<p>voidaan irtisanoa varoitusta antamatta.</p> <p>Työntekijän moitittavan menettelyn toistuessa hänet voitaisiin nykyistä useammin irtisanoa uutta varoitusta antamatta.</p>	
TSL 7 luvun 3 §	Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet			Ei sisällöllisiä muutoksia.	TSL 7 luvun 3 §