



**TURUN  
YLIOPISTO**  
Oikeustieteellinen  
tiedekunta

# **Työkyvyttömän työntekijän toimeentuloturva ja irtisanomissuoja**

Työelämän oikeusnormit OT00BG78

Pro gradu -tutkielma

Laatija(t):

Otto Vuori

1.12.2025

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu  
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

**Oppiaine:** Oikeustiede

**Tekijä(t):** Otto Vuori

**Otsikko:** Työkyvyttömän työntekijän toimeentuloturva ja irtisanomissuoja

**Ohjaaja(t):** Annika Rosin

**Sivumäärä:** 74 sivua

**Päivämäärä:** 1.12.2025

Tutkielmassa tarkastellaan alentuneen työkyvyn omaavan työntekijän toimeentuloturva tilanteissa, joissa työnantajalla ei ole enää velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa. Alentunut työkyky voi johtua sairaudesta, vammasta, tapaturmasta tai työkyvyttömyydestä. Tutkielmassa tarkastellaan myös alentuneen työkyvyn omaavan työntekijän irtisanomissuojaa huomioiden TSL 7:2 § 2 mom. 1 kohdan erillinen kieltö sairausperusteiselle irtisanomiselle. Tutkielman taustalla on vakuutusosoikeuden ratkaisu 1324:2023, joka selkeytti työttömyysturvalainsäädännön soveltamista työsuhteessa olevan työntekijän oikeudesta työttömyysetuuteen työkyvyttömyystilanteissa. Työttömyysturvalain 3:3 § 3 mom. mukaan työkyvyttömällä työnhakijalla on oikeus työttömyysetuuteen siltä ajalta, kun hänen työkyvyttömyyseläkehakemuksensa on vireillä tai hylätty. Säännöstä sovelletaan myös työsuhteessa oleviin. Vakuutusosoikeuden ratkaisun myötä työkyvyttömällä työntekijällä ei ole oikeutta työttömyysetuuteen poikkeussäännön perusteella enää sen jälkeen, kun hän on saanut työkyvyttömyysetuutta koskevan lainvoimaisen päätöksen. Oikeuden arvion mukaan työkyvyttömyysetuutta koskeva lainvoimainen päätös sitoo työttömyyskassaa niin, ettei työttömyysturvalain 3 luvun 3 § 3 mom. poikkeussääntöä voida soveltaa, sen sijaan TTL 3:3 § 1 mom. tulisi soveltaa. TTL 3:3 § 1 mom. mukaan työkyvyttömällä ei ole oikeutta työttömyysetuuteen. Ratkaisulla on keskeinen vaikutus työntekijän toimeentuloturvan toteutumiseen ja se mahdollisesti vaarantaa työntekijän oikeutta toimeentuloturvaan.

Tutkielman pääasiallisena tutkimuskysymyksenä on: Miten työkyvyttömän työntekijän toimeentulo on turvattu tilanteessa, jossa hänen työkyvyttömyysetuushakemuksensa on hylätty ja miten työkyvyttömyysetuuspäätös vaikuttaa sairauden perusteella tehtävän irtisanomisen lainmukaisuuden arviointiin?

Tutkielman tutkimusmenetelmä on lainopillinen. Aihepiiriä tarkastellaan voimassa olevan lainsäädännön perusteella ja sitä sekä jäsennellään että systematisoidaan oikeuskirjallisuuden, oikeuskäytännön ja lainsäädännön avulla. Pääasiallisena aineistona käytetään sairausvakuutuslakia, työeläkelainsäädäntöä ja työttömyysturvalakia sekä niiden esitöitä. Työoikeudellisessa osiossa keskiössä on työsopimuslaki ja oikeuskäytäntö. Oikeustieteellisesti aihepiiri sijoittuu näkemykseni mukaan työsidonnaisen sosiaalioikeuden alaan ja työoikeuteen.

Tutkielman tulosten perusteella havaitaan, että sosiaaliturvalainsäädännön kokonaisuuksissa on soveltamispiiri- ja määritelmäeroja esimerkiksi sairauden, työkyvyttömyyden ja alentuneen työkyvyn käsitteiden välillä. Erot voivat johtaa työntekijän näkökulmasta tilanteeseen, jossa mikään tutkielman kohteena oleva toimeentuloturvan muoto ei tule sovellettavaksi. Lisäksi keskeisenä havaintona on, että alentuneen työkyvyn omaavan työntekijän irtisanomiskynnys ja sosiaalioikeudellinen toimeentuloturva eivät ole linjassa. Yli vuoden kestäneen työkyvyttömyyden jälkeen riski sille, että sekä työntekijä että työnantaja päätyvät oikeudellisesti epävarmaan oikeustilaan on ilmeinen. Muun muassa vakuutusosoikeuden ratkaisun 1324:2023 kaltaisessa tilanteessa, jossa sairauspoissaolo oli jatkunut useita vuosia ei työnantajalla välttämättä ole oikeudellisesti selvää voiko hän irtisanoa työsuhteen, koska työntekijän uudelleensijoittamiselle ja työtehtävien mukauttamiselle on oikeuskäytännössä asetettu laajat velvoitteet. Tapauskohtaisesti edellä mainitut seikat voivat olla merkittävä este työsuhteen päättämiseksi. VakO 1324:2023:ssa työntekijä oli työsuhteessa kaupunkiin ja hänellä oli terveysalan koulutus ja ammatti. Todennäköisesti riittävän mukautettu työnkuva olisi ollut mahdollista löytää, jolloin irtisanominen olisi ollut lainvastainen. Tarvetta jatkotutkimukselle on

olemassa samasta aihekokonaisuudesta etenkin osatyökykyisyyden osalta, ja siitä miten edellä mainitut lait soveltuvat osatyökykyisten tilanteeseen.

**Avainsanat:** Työoikeus, sosiaaioikeus, irtisanomisperuste, toimeentuloturva, työttömyysetuus, työkyvyttömyyseläke, sairauspäiväraha

## Sisällysluettelo

<b>Lähteet</b> .....	<b>VII</b>
<b>Lyhenteet</b> .....	<b>XV</b>
<b>1 Johdanto</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Tutkimuksen tausta ja tavoite</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Menetelmä ja aineisto</b> .....	<b>5</b>
<b>1.3 Rajaukset</b> .....	<b>7</b>
<b>1.4 Rakenne</b> .....	<b>9</b>
<b>2 Jokaisella on oikeus sosiaaliturvaan</b> .....	<b>10</b>
<b>3 Työkyvyttömän työntekijän oikeus toimeentuloturvaan</b> .....	<b>14</b>
<b>3.1 Työkyvyttömän työntekijän oikeus sairauspäivärahaan</b> .....	<b>14</b>
3.1.1 Yleistä sairauspäivärahasta .....	14
3.1.2 Sairauspäivärahan mukainen työkyvyttömyys .....	15
3.1.3 Sairauspäivärahan hakeminen, kesto ja oikeus sairauspäivärahaan enimmäisajan jälkeen .....	17
<b>3.2 Työntekijän eläkelain mukaiset työkyvyttömyysetuudet</b> .....	<b>22</b>
3.2.1 Työeläkelain työkyvyttömyysetuudet ja niiden hakeminen .....	22
3.2.2 Työkyvyttömyyseläkkeeseen oikeuttava työkyvyttömyys .....	23
3.2.3 Työkyvyttömyyseläkkeen alkaminen ja ajallinen kesto .....	27
3.2.4 Työeläkekuntoutus työkyvyttömyysetuutena .....	29
3.2.5 Työkokeilu, työhön valmennus ja koulutus .....	32
3.2.6 Työeläkelain ja sairauspäivärahan mukaisen työkyvyttömyyden suhde .....	34
<b>3.3 Työkyvyttömän työntekijän toimeentulon turvaaminen työttömyysetuuden avulla</b> .....	<b>36</b>
3.3.1 Yleistä työttömyysturvalaista ja työttömyysetuuksista .....	36
3.3.2 Työkyvyttömyys työttömyysetuuden saamisen rajoituksena .....	37
3.3.3 Työkyvyttömän työntekijän työstä eroamisesta johtuva karenssiaika irtisanomisen esteenä .....	43
<b>3.4 Vakuutusoiden ratkaisu 1324:2023 ja työntekijän oikeus toimeentuloturvaan</b> .....	<b>45</b>
<b>4 Työsuhteen päättäminen sairauden perusteella</b> .....	<b>48</b>
<b>4.1 Yleistä henkilöperusteisista irtisanomisperusteista</b> .....	<b>48</b>

<b>4.2 Yleinen irtisanomisperuste ja henkilöperusteiset irtisanomiset.....</b>	<b>49</b>
<b>4.3 Sairaus kiellettyinä irtisanomisperusteena .....</b>	<b>52</b>
<b>4.4 Sairauden olennaisuus ja pitkäaikaisuus .....</b>	<b>54</b>
4.4.1 Sairauden olennaisuus .....	54
4.4.2 Sairauden pitkäaikaisuus.....	56
4.4.3 Kohtuulliset mukautukset ja uudelleensijoittamisvelvollisuus.....	62
4.4.4 Eläke-etuuspäätöksen vaikutus irtisanomisperusteen arviointiin .....	66
<b>4.5 Työntekijän omatoiminen työsuhteen päättäminen.....</b>	<b>70</b>
<b>5 Johtopäätökset .....</b>	<b>71</b>

## Lähteet

### Kirjallisuus

Anttila, Outi – Ojanen, Tuomas, Yhdenvertaisuuslaki kommentein, 2. uudistettu painos. Alma Insights Oy 2025.

Arajärvi, Pentti, Toimeentuloturvan oikeellisuus: Toimeentuloturvaa koskevan lainsäädännön suhde perustuslakiin, erityisesti perusoikeuksiin, ihmisoikeuksiin ja yhteisöoikeuksiin. KELA 2002.

Järvinen, Pasi – Maisonlahti, Marjaana – Sollo, Anneli – Romo, Silja – Aarnio, Marko – Häkkinen, Olli – Jussila, Niina, Työttömyysturva. Edita Publishing Oy 2003.

Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo, Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa., 2. uudistettu painos. Alma Talent Oy 2019.

Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo, Työsuojeluvastuuopas, 16. uudistettu painos. Alma Insights Oy 2025.

Hietala, Harri – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa, Työsopimuslaki käytännössä., 8. uudistettu painos. Alma Talent Oy 2023.

Hiljanen, Ismo – Viljanen, Outi, Toimeentuloturva. Aalto University Executive Education Oy 2025.

Hirvonen, Ari, Mitkä Metodit?: Opas oikeustieteen metodologiaan. Helsingin Yliopisto 2011.

Kaivanto, Keijo – Hietala, Harri – Valvisto, Elisa – Pystynen, Johanna, Esihenkilön työoikeus, päivitettävä hakuteos. Alma Insight 2025.

Kalin, Salla – Kyyrä, Tomi – Matikka, Tuomas, Combining Part-time Work and Social Benefits: Empirical Evidence from Finland. FIT Working Paper 36. Finnish Centre of Excellence in Tax Systems Research 2025.

Kansaneläkelaitoksen etuusohje, Sairauspäiväraha 17.6.2025.

Kansaneläkelaitoksen etuusohje, Sairauspäiväraha 21.9.2016.

Kavasto, Alexa, Työsuhteen päättäminen: Henkilökohtaiset päättämisperusteet ja päättämissopimukset. Helsingin Kamari Oy 2020.

Kess, Kaija – Seppänen, Elina, Sairauspoissaolojen hallinta esimiehen keinoin. Edita Publishing Oy 2011.

Kolehmainen, Antti, Tutkimusongelma ja metodi lainopillisessa työssä. Edilex 30.6.2015.

- Koskinen, Seppo – Alapuranen, Leena – Heino, Anna-Maija – Lehtonen, Lasse – Arola, Matti – Virta, Lauri – Ullakonoja, Vesa. Työkyvytön?.  
Terveystilatietojen käsittelystä, työelämässä. Edita Publishing Oy 2008.
- Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus., 5. uudistettu painos. Alma Talent Oy 2018.
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika, Työsuhteen päättäminen., 4. uudistettut painos. Alma Talent Oy 2019.
- Koskinen, Seppo – Valkonen, Mika, Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. Alma Talent Oy 2018.
- Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa, Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa., 5. uudistettu painos. Edita Publishing Oy 2020.
- Kosonen, Tamara, Sairauspäiväraha Suomessa. Turun Yliopisto 2010.
- Kuoppamäki, Markku, Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Edita Publishing 2008.
- Norio-Timonen, Jaana, Vakuutuslainsäädännön pääkohdat. Talentum 2010.
- Paanetoja, Jaana, Työkyky työsuhteessa. Edita Publishing Oy 2021.
- Paanetoja, Jaana, Työoikeus tutuksi- käsikirja. Edita Publishing Oy 2023.
- Paanetoja, Jaana – Kröger, Tarja – Östman, Pirjo, Osatyökykyinen työntekijä: Vastauksia käytännön kysymyksiin. Helsingin Kamari Oy 2016.
- Rissanen, Janne – Gröönlund, Harri – Herrlin, Ove – Kouvonen, Keijo – Levander, Minna – Lilius, Sonja – Mannonen, Hillevi – Mustonen, Pasi – Perälehto-Virkkala, Anne – Suotunen, Ulla, Työeläke. FINVA 2017.
- Salo, Kirsi, Työtapaturma ja ammattitaitilaki., 2. uudistettu painos. FINVA 2020.
- Tuori, Kaarlo – Kotkas, Toomas, Sosiaalioikeus., 6. uudistettu painos. Alma Talent Oy 2023.
- Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika, Työsopimuslaki, Alma Talent 2017.
- Äimälä, Markus – Nyysölä, Mikko – Åström, Johan, Työoikeus, verkkopainos. Alma Talent 2025.

### **Virallislähteet**

Euroopan Unionin Perusoikeuskirja 2012/C 326/02

Euroopan sosiaalinen peruskirja

Euroopan Unionista tehdyn Sopimuksen ja Euroopan Unionin Toiminnasta tehdyn Sopimuksen Konsolidoidut toisinnot 2016/C 202/01

ILO Nr 102: Yleissopimus sosiaaliturvan vähimmäistasosta (1952).

ILO Nr 158: Työnantajan toimesta tapahtuva palvelussuhteen päättäminen (1982).

ILO Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment.

HE 1/1998 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle uudeksi Suomen Hallitusmuodoksi.

HE 217/1997 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi toimeentulotuesta sekä laiksi sosiaalihuoltolain ja -asetuksen eräiden säännösten kumoamisesta.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 115/2002 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työttömyysturvalaiksi ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 50/2004 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle sairausvakuutuslaiksi.

HE 45/2005 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työntekijän eläkelaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 62/2009 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain, Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain 27 §:n ja työsopimuslain 2 luvun 11 a §:n muuttamisesta.

HE 72/2009 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työhönpaluun edistämisestä.

HE 111/2011 Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työttömyysturvalain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 188/2017 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi.

HE 227/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n muuttamisesta.

HE 227/2018 vp TyV 22.11.2018 oikeustieteen tohtori Jaana Paanetoja  
Asiantuntijalausunto.

HE 227/2018 vp TyV 22.11.2018 työoikeuden professori Seppo Koskinen  
Asiantuntijalausunto.

HE 73/2023 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työttömyysturvalain ja eräiden muiden lakien muuttamisesta.

HE 80/2025 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle opintotuen muutoksenhakulautakunnan yhdistämistä sosiaaliturva-asioiden

muutoksenhakulautakuntaan koskevaksi lainsäädännöksi ja eräksi muiksi laeiksi.

Hallituksen esitys HE 112/2025 vp Hallituksen esitys eduskunnalle yleistukea koskevaksi lainsäädännöksi.

Hallituksen esitys HE 158/2025 vp. eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi.

Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista Metsäkonealan työehtosopimus 1.2.2024 – 31.1.2026.

Pahvin- ja paperinjalostusalan työehtosopimus 1.1.2024 – 31.1.2026.

PeVL 46/2002 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä työttömyysturvalaiksi ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta

PeVM 25/1994 vp. Perustuslakivaliokunnan mietintö n:o 25 hallituksen esityksestä perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

STM154:00/2024 Hallituksen esitys eduskunnalle toimeentulotuen kokonaisuudistukseksi.

Teknolohiateollisuuden työehtosopimus 2025–2027.

TEM055:00/2024 Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyn muuttamista valmisteleva työryhmä.

TM037:00/2001, ILO-sopimusten ratifiointiselvitys, TEM, 2002.

Työeläkelakipalvelu soveltamisohje työeläkekuntoutus.

Työeläkelakipalvelu soveltamisohje työkyvyttömyyseläke.

Työ- ja elinkeinoministeriön ohje julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain ja asetuksen soveltamisesta yö- ja elinkeinoministeriön ohje, VN/20391/2023.

Työttömyysturvalain 3 lukua koskevat soveltamisohjeet 26.1.2017, Sosiaali- ja terveysministeriö.

United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities

Vakuutusalan työehtosopimus 2023–2025

VN/19527/2024 Hallituksen esitys eduskunnalle henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamisesta.

VNK 2023:58 Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023.

## **Oikeustapaukset**

KKO 1991:2  
KKO 2016:13  
KKO 2024:36  
hHO S 21/2353  
tHO S 18/2025/27  
tHO S 22/786  
tHO S 23/940  
TT 1984:56  
TT 1984-73  
TT 1984-81  
TT 1985-62  
TT 2002-47  
TT 2003-57  
TT 2003-97  
TT 2004-90  
TT 2005-45  
TT 2006:104  
TT 2005-112  
TT 2008-27  
TT 2009-49  
TT 2012-153  
TT 2016:65  
TT 2017:58  
TT 2017:100  
TT 2018:8  
TT 2018:109  
TT 2019:61  
TT 2023:38  
TT 2024:33  
TT 2025:14  
VakO 5124:2002  
VakO 551:2008  
VakO 7282:2009  
VakO 2490/2012

VakO 3780:2012

VakO 2894:2014

VakO 6112:2014

VakO 3307:2015

VakO 3641:2020

VakO 2205:2022

VakO 1324:2023

VakO 138:2023

VakO 2205:2022

VakO 138:2023

VakO H2912/2023

TELK/1684/3000/2015

TELK/1684/3000/2015

SAMU 22555/18/20

SAMU Nro 5989/22/48

SAMU Nro 13595/22/48

Tuomio 11.6.2006, Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA C 13/06,  
ECLI:EU:C:2006:456.

Yhdistetyt tuomiot 11.4.2013, HK Danmark v. Dansk almennyttigt Boligselskab  
C-335/11 ja C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222.

## **Medialähteet**

Ikävalko, Kari, Nuoret aikuiset hakivat entistä useammin mielenterveyssyistä  
työkyvyttömyyseläkkeelle. 13.1.2025. <https://yle.fi/a/74-20136512> (Luettu  
14.9.2025).

Kansanen, Maija, Hallitus haluaa helpottaa irtisanomisia – lakiluonnos julki.  
24.2.2025. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000011055777.html> (Luettu  
18.9.2025).

Korpela, Heikki – Kyyrä, Tomi – Matikka, Tuomas, Työttömien osa-aikatyö ei  
romahtanut suojaosien poiston jälkeen. 9.9.2025. [https://vatt.fi/-/tyottomien-  
osa-aikatyo-ei-romahtanut-suojaosien-poiston-jalkeen](https://vatt.fi/-/tyottomien-osa-aikatyo-ei-romahtanut-suojaosien-poiston-jalkeen) (Luettu 14.9.2025).

Kurki-Suoni, Ossi, Onko Suomessa liian vaikea irtisanoa hankala työntekijä? - Katso  
mitä eduskuntapuolueen ryhmänjohtajat vastasivat irtisanomissuojaan.

- 18.10.2018. <https://www.talouselama.fi/uutiset/a/9bfef465-9b3c-3e76-842e-580cd077a3cf> (Luettu 18.9.2025).
- Lepistö, Joonas, Joka kolmas työtön on työkyvytön: ”Ketään ei tunnu kiinnostavan, että heitä on näin paljon.”. 18.2.2025. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/joka-kolmas-tyoton-on-tyokyvyton-ketaan-ei-tunnu-kiinnostavan-etta-heita-on-nain-paljon/9089744> (Luettu 14.9.2025).
- Leppäluoto, Sirpa, Työmarkkinajohtaja Sirpa Leppäluoto Kauppalehden Puheenvuoro -palstalla: Onko työntekijästä johtuva irtisanominen vaikeaa – vai onko vikaa työnantajissa? 4.11.2024. <https://www.asia.fi/uutishuone/tyomarkkinajohtaja-sirpa-leppaluoto-kauppalehden-puheenvuoro-palstalla-onko-tyontekijasta-johtuva-irtisanominen-vaikeaa-vai-onko-vikaa-tyonantajissa.html> (Luettu 18.9.2025).
- Lukinmaa, Tuukka – Lehtola, Jonna. Näin suojaosan poistolla tehtiin osa-aikatyöläisistä työttömiä – Tommi Ruotsalainen: ”Jää melkein nolville.” 25.8.2025. <https://yle.fi/a/74-20178464> (Luettu 14.9.2025).
- Martikainen, Annika, Moni työnantaja kokee irtisanomisen niin vaikeaksi, että mieluummin kestää hankalaa työntekijää – pahimmillaan myrkyttää koko työyhteisön. 23.7.2021. <https://yle.fi/a/3-12017813> (Luettu 18.9.2025).
- Muhonen, Teemu, Työministeri Marttinen: Työntekijöiden irtisanomista helpotetaan merkittävästi. 12.9.2025. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000011489979.html> (Luettu 14.9.2025).
- Näveri, Anna, Hallitus haluaa helpottaa potkujen antamista, mutta mikä on lain mukainen ”asiallinen syy”? Kysyimme asiantuntijoilta. 16.7.2023. <https://yle.fi/a/74-20039923> (Luettut 18.9.2025).
- Solja, Päivi, Tutkimus: Joka viides masennuksen takia eläköitynyt ei käytä lääkkeitä – monilla syynä on raha. Yle 6.8.2025. <https://yle.fi/a/74-20176131> (Luettu 14.9.2025).
- Sullström, Heidi. Keikka- ja osa-aikatyön tekeminen on hankalampaa kuin aiemmin – ”Yhtäkkiä loppui kolmeksi kuukaudeksi tuet.” 7.4.2025. <https://yle.fi/a/74-20151519> (Luettu 14.9.2025).
- Suomen Pankki, Talouskasvu lähtee yskähdellen käyntiin. 12.9.2025. <https://www.eurojatalous.fi/fi/2025/5/talouskasvu-lahtee-yskahdellen-kayntiin/> (Luettu 14.9.2025).

## Muut lähteet

Suositus kuntoutuksen toimenpiteistä. TELA 2025.

<https://www.tela.fi/tyoelakejarjestelma/tyoelakekuntoutus/suositus-kuntoutuksen-toimenpiteista/> (Luettu 17.9.2025).

Työterveysneuvottelu. Työterveyslaitos 2025.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyokyvyntuki/tyoterveysneuvottelu> (Luettu 15.9.2025).

Tilinpäätös 2023, Heinola, 25.3.2024.

Tilinpäätös 2024, Liedon kaupunki, 21.5.2025.

Tilinpäätös ja toimintakertomus 2024, Mäntsälä 31.3.2025.

## Lyhenteet

KEL – Kansaneläkelaki

JuEL – Julkisten alojen eläkelaki

MyEL – Maatalousyrittäjien eläkelaki

PL – Perustuslaki

SVL – Sairausvakuutuslaki

TAL – Työaikalaki

TSL – Työsopimuslaki

TTL – Työttömyysturvalaki

TTTL – Toimeentuloturvalaki

TyEL – Työntekijän eläkelaki

TyTAL – Työtapaturma- ja ammattitautilaki

YhdVL – Yhdenvertaisuuslaki

# 1 Johdanto

## 1.1 Tutkimuksen tausta ja tavoite

Julkisuudessa on käyty vilkasta keskustelua Petteri Orpon hallituksen työelämä- ja sosiaaliturvauudistuksista, jotka kohdistuvat työttömien työnhakijoiden, työkyvyttömien ja sairaiden oikeustilaan ja oikeuksiin.<sup>1</sup> Hallitusohjelman työelämä- ja sosiaaliturvauudistuksiin lukeutuvat muun muassa yleisen irtisanomisperusteen muuttaminen<sup>2</sup> ja sosiaaliturvan uudistaminen yleistukimallia kohti.<sup>3</sup> Osa lainsäädäntömuutoksista on jo toteutunut siinä missä osa on eri vaiheissa lainvalmisteluprosessia.<sup>4</sup> Työ- ja sosiaaliturvalainsäädäntöön kohdistuu siten merkittävää muospainetta. Saman aikaan kansantaloudessa ei ole merkkejä merkittävästä talouden kohentumisesta, ja taloudellisen alhon on arvioitu jatkuvan vuoteen 2026 saakka.<sup>5</sup>

Uudistukset ja niitä koskeva keskustelu ovat myös oikeustieteen näkökulmasta kiinnostavia ja ajankohtaisia. Vakuutusosoikeus on vuonna 2024 julkaistussa ratkaisussaan arvioinut nimenomaisesti työkyvyttömän työntekijän oikeutta työttömyysetuuteen (myöh. tapaukseen viitataan myös ”hakijamme”).<sup>6</sup> Ratkaisulla oli selkeyttävä vaikutus työttömyysturvalain tulkintaan tilanteissa, joissa työntekijällä on ollut oikeus työttömyysetuuteen työkyvyttömiin kohdistuvan poikkeussäännön perusteella. Vakuutusosoikeuden tulkinta kuitenkin herättää kysymyksen siitä, miten sosiaaliturva ja työoikeus risteytyvät eri tilanteissa. Tapauksessa vakuutusosoikeus arvioi, että työterveydenhuollon, työnantajan ja työntekijän arvion mukaan omaan työhönsä työkyvyttömän työntekijä ei ole oikeutettu työttömyysetuuteen työttömyysturvalain 3:3 § 3 mom. (TTL). poikkeussäännön perusteella enää sen jälkeen, kun työntekijä on saanut työkyvyttömyysetuutta koskevan hylkäävän lainvoimaisen päätöksen eläke- tai kansaneläkelaitokselta. Hylkäävän eläkepäätöksen jälkeen työntekijän tulee täyttää

---

<sup>1</sup> Ks. esim. Solja 7.4.2025, Ikävalko 13.1.2025 ja Lepistö 18.2.2025.

<sup>2</sup> VNK 2023:58, s. 63.

<sup>3</sup> VNK 2023:58, s. 69–73. Hallitus on 22.9.2025 esittänyt eduskunnalle hallituksen esityksen HE 112/2025 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle yleistukea koskevaksi lainsäädännöksi. Yleistuen on määrä astua voimaan 1.5.2026.

<sup>4</sup> Esimerkiksi hallituksen esitys työttömyysturvalain muuttamisesta (HE 73/2023 vp.) on säädetty laiksi jo vuonna 2024, kun taas toimeentuloturva koskeva kokonaisuudistus (STM154:00/2024) ja irtisanomisperusteen muuttamista koskevat valmistelut ovat työn alla (TEM055:00/2024) ja esitetty eduskunnalle 32.10.2025 (HE 158/2025 vp.). Viimeksi mainittuun kohdistuu edelleen erinäisiä poliittisia paineita, ks. esim. Muhonen 12.9.2025.

<sup>5</sup> Suomen Pankki 12.9.2025.

<sup>6</sup> VakO 1324:23.

työttömyysetuuden saamisen yleiset edellytykset.<sup>7</sup> Työttömyysetuuden saamisen yleiset edellytykset ovat, että hakijan tulee olla työtön ja rekisteröityneenä työnhakijana työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain mukaisesti (TTL 2:1 §).

Tutkimuksen oikeustieteellinen lähtökohta on vahvasti sosiaalioikeudellinen. Problematiikan keskiössä on vakuutus oikeuden ratkaisussa arvioissa ollut työttömyysturvalain 3 luvun 3 §. Säännöksen 1 momentin mukaan työkyvyttömällä henkilöllä ei ole oikeutta työttömyysetuuteen. Säännöksen mukaan työkyvyttömänä pidetään henkilöä, joka saa sairauspäivärahaa tai osasairauspäivärahaa, kansaneläkelain mukaista työkyvyttömyyseläkettä tai muun lain perusteella maksettavaa täyttä työkyvyttömyyseläkettä. Työttömyysturvalain näkökulmasta työkyvyttömänä pidetään myös henkilöä, jolle ei makseta sairausvakuutus- tai kansaneläkelain mukaista etuutta, mutta hänet on sosiaaliturvapäätöksellä todettu työkyvyttömäksi.<sup>8</sup> Yleissäännöksestä huolimatta TTL 3:3 § 3 mom. mukaan:

Työnhakijalla, joka on saanut enimmäisajan sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa ja jonka edelleen on katsottu olevan terveydellisistä syistä kykenemätön työhönsä, on oikeus työttömyysetuuteen, jos hänen työkyvyttömyyseläkehakemuksensa on vireillä tai hylätty. Jos työnhakija on työ- tai virkasuhteessa, edellytetään lisäksi, ettei hänen työnantajallaan ole tarjota hänelle hänen työkykynsä mukaista työtä. Työnhakijalla, joka saa työnantajalta sairausajan palkkaa tai muuta vastaavaa korvausta kokoaikatyön perusteella, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen.

Poikkeussäännös on kahdella tapaa merkittävä. Ensinnäkin sääntö sallii työttömyysetuuden myöntämisen työkyvyttömälle henkilölle, joka on poikkeus yleissäännöstä, ja toisekseen se sallii työttömyysetuuden myöntämisen työsuhteessa olevalle, kunhan hän on rekisteröitynyt työnhakijaksi.<sup>9</sup> Pintapuolisesti säännös näyttäisi myös oikeuttavan hakijan työttömyysetuuteen myös sen jälkeen, kun työkyvyttömyyseläkehakemus on hylätty, kunhan hakija on rekisteröitynyt työnhakijaksi. Poikkeussäännös kuvastaa vakiintunutta käytäntöä, jolla pyritään välttämään henkilön putoaminen kahden eri etuuden väliin tilanteissa, joissa oikeus ensisijaiseen etuuteen on hylätty tai edelleen vireillä.<sup>10</sup> Poikkeussäännön laaja soveltaminen on mahdollistanut lääketieteellisesti työkyvyttömäksi todetun henkilön

<sup>7</sup> VakO 1324:2023.

<sup>8</sup> HE 115/2002 vp. s. 53–54.

<sup>9</sup> Poikkeuksellisuutta voi suhteuttaa työttömyysetuuden yleisiin edellytyksiin, jotka ovat, että hakijan tulee olla työtön ja rekisteröityneenä työnhakijana työvoimaviranomaisella (TTL 2:1 §). On syytä mainita, että on muitakin tilanteita, joissa työntekijä on oikeutettu työttömyysetuuteen. Esimerkiksi lomautettu työntekijä voi olla oikeutettu työttömyysetuuteen. TTL 2:1 § 2 mom. kuitenkin rinnastaa tietyntyyppiset lomautukset työttömyydeksi, toisin kuin työkyvyttömyys, jota ei rinnasteta työttömyydeksi.

<sup>10</sup> HE 115/2002 vp. s. 54 ja PeVL 46/2002 vp - HE 115/2002 vp, s. 2–3.

oikeuden työttömyysetuuteen senkin jälkeen, kun hän on saanut työttömyyskassaa sitovan päätöksen työkyvyttömyyseläkkeestä, jossa eläkelaitos ei ole arvioinut häntä työeläkelakien mukaisesti työkyvyttömäksi (sosiaaioikeudellisesti työkyvytön). Vakuutusosoikeus kuitenkin tulkitsi ratkaisussaan TTL 3:3 § 3 mom. soveltamisalaa rajoittavasti, seuraavanlaisesti:

Oikeus työttömyysetuuteen katsottiin olevan vain siihen saakka, jolloin työkyvyttömyydestä oli annettu jokin sellainen päätös, jossa oli arvioitu työnhakijan työkyvyttömyyttä asiaa koskevien säännösten pohjalta. Tällaisen työkykyä koskevan päätöksen antamisen jälkeen ollakseen oikeutettu työttömyysetuuteen, työnhakijan tuli täyttää työttömyysetuuden saamisen yleiset edellytykset, joiden mukaan hänen tulee olla työtön ja hänellä tulee olla työkykyä ottaa vastaan työtä.<sup>11</sup>

Vakuutusosoikeuden ratkaisun myötä lainsäädäntö asettaa työkyvyttömän työntekijän pitkien sairauspoissaolojen tilanteessa epäselvään tilaan. Työkyvyttömyyden ja sairauden varalle pääasiallinen toimeentuloturva on sairausvakuutuslain mukainen sairauspäiväraha ja työeläkelakien mukainen työkyvyttömyyseläke. On kuitenkin mahdollista, ettei työntekijällä ole oikeutta edellä mainittuihin etuuksiin. Toisin kuin työtön, työsuhteessa oleva ei ole myöskään oikeutettu työttömyysetuuteen sen yleisten edellytysten perusteella, koska hänellä on voimassa oleva työsuhde. Lisäksi hänellä ei välttämättä ole oikeutta palkkaan tai sairausajan palkkaan, koska hän ei ole fyysisesti töissä, ja mahdollinen oikeus sairausajan palkkaan on jo käytetty sairastumisen aiemmassa vaiheessa.<sup>12</sup> Näissä tilanteissa toimeentulon turvaajana on aiemmin toiminut TTL 3:3 § 3 mom. poikkeussääntö, jonka mukaan työntekijä voi hylkäävän työkyvyttömyyseläkepätöksen jälkeen olla oikeutettu työttömyysetuuteen. Vakuutusosoikeuden tulkinnan myötä kysymys siitä, miten työntekijä voi turvata toimeentulonsa sairastumisen pitkittyessä, on olennainen oikeudellinen kysymys.

Viime kädessä yllä kuvattuun tilanteeseen joutuvan työkyvyttömän työntekijän suoraviivaisin reitti toimeentulonsa turvaamiseksi on työsuhteensa päättäminen, joka voi olla joko työntekijä- tai työnantajälhtöistä. Työsuhteen päättäminen sisältää kuitenkin sekä työ- että sosiaaioikeudellisia sudenkuoppia riippumatta aloitteen tekijästä. Työntekijälhtöinen

---

<sup>11</sup> VakO 1324:2023.

<sup>12</sup> Koskinen – Alapuranen – Heino – Lehtonen – Arola – Virta 2008, s. 141 ja Paanetoja – Kröger – Östman 2016, s. 161 – 162. Palkkaa tehdystä työstä on yksi työoikeuden pääperiaatteista, joka on myös johdettavissa työsuhteen soveltamisalasta ja työsuhteen määritelmästä (TSL 1:1 §). Töistä poissaoleva työntekijä ei täytä pääperiaatteen vaatimusta työn tekemisestä. Tällöin palkamaksuvelvollisuus voi täytyä vain, jos jokin tietty erityissäännös on sovellettavissa kuten oikeus sairausajan palkkaan (TSL 2:11 §) tai velvollisuus on olemassa työehtosopimuksen tai työpaikan käytäntöjen perusteella. Katso esimerkiksi TT 2017:100, jossa työntekijällä ei ollut enää oikeutta sairausajanpalkkaan, kun hän ei työkyvyttömyysjaksojen välillä ollut kyennyt palaamaan työhön.

työsuhteen irtisanominen on sangen helppo toimi, mutta tällöin työsuhteen päättämisessä tulee arvioitavaksi, muodostaako eroaminen työvoimapolitiittisesti moitittavan menettelyn, joka johtaisi työttömyysetuuden karenssi aikaan (TTL 2a:1 §). Työnantajälähtöisessä irtisanomisessa puolestaan arvioitavaksi tulee irtisanomisen laillisuus.

Edelliset kappaleet konkretisoivat sen, että työkyvyttömällä työntekijällä on tosiasiallinen riski jäädä etuuksien soveltamisalojen väliin työsuhteen olemassaolon vuoksi ja vaikka jokin sosiaaliturva on sisäisesti koherentti, ei se välttämättä ole sitä muun sosiaaliturvalainsäädännön tai työoikeuden kanssa. Siksi kokonaisvaltaisen arvioinnin kannalta on keskeistä tarkastella työkyvyttömän työntekijän työoikeudellista asemaa irtisanomisen osalta: esimerkiksi sitä, onko sosiaalioikeudellisella työkyvyttömyydellä vaikutusta työoikeudellisen työkyvyttömyyden arviointiin ja irtisanomisen lainmukaisuuteen?<sup>13</sup>

Huomioiden yhteiskunnallisen keskustelun, hallituksen lainsäädäntömuutokset ja vakuutus oikeuden ratkaisun, on työkyvyttömän työntekijän oikeusaseman kokonaisvaltainen tarkastelu ajankohtainen aihe sekä sosiaali- että työoikeudellisesta näkökulmasta. Tässä tutkielmassa asiaa tarkastellaan varsinkin työntekijän näkökulmasta ja vastataan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Miten työkyvyttömän työntekijän toimeentulo on turvattu sairauden tai työkyvyn alenemisen aikana?
- Miten työkyvyttömyysetuuspäätös vaikuttaa sairauden perusteella tehtävän irtisanomisen lainmukaisuuden arviointiin?

Edellä listattujen päätutkimuskysymysten lisäksi tutkielmaa tukevat ja ohjaavat seuraavat alakysymykset:

- Mitkä ovat sairauspäivärahan, työkyvyttömyyseläkkeen ja työttömyysetuuden myöntöedellytykset?

---

<sup>13</sup> Paanetoja – Kröger – Östman 2016, s 163. Myönteinen työkyvyttömyyseläkepääätös on lähtökohtaisesti peruste päättää työsuhte. Kavasto esittää, että hylkäävä työkyvyttömyyseläkepääätös ei kuitenkaan vaikuta irtisanomisperusteen työoikeudelliseen arviointiin. Kavasto ei kuitenkaan esitä syvällisempää pohdintaa tai taustoitusta väitteen tueksi (Kavasto 2020, s. 58).

- Miten työkyvyttömyys on määritelty sairausvakuutuslaissa, työeläkelaisissa ja työttömyysturvalaissa?
- Mikä on oikeuskäytännössä arvioitu työsopimuslain 7 luvun 2 § 2 mom. 1 kohdan mukaisesti riittävän olennaiseksi ja pitkäaikaiseksi työkyvyn alentumaksi?

## 1.2 Menetelmä ja aineisto

Tutkielmassa tarkastellaan nykyistä voimassa olevaa lainsäädäntöä ja sen oikeuskäytäntöä. Tarkoituksena on systematisoida ja tulkita sekä työttömyysturvalainsäädäntöä että muuta sosiaaliturvalainsäädäntöä ja työsopimuslain irtisanomissäännöksiä. Tämän vuoksi tutkielmassa on tarkoituksenmukaista noudattaa lainopillista tutkimusmenetelmää.

Lainopillisessa tutkimusmenetelmässä tarkastellaan voimassa olevan oikeuden tulkintaa ja systematisointia.<sup>14</sup> Lainopilliset kannanotot keskittyvät oikeuden ja lainsäädännön de lege lata -sisältöön ja siihen, miten se on tosiasialisesti toteutunut ja tulee mahdollisesti tulevaisuudessa kehittymään. Koska tutkielman tavoitteena on systematisoinnin lisäksi arvioida oikeustilan ongelmakohtia, tulee tutkielmassa väistämättä tehtyä pienimuotoisia de lege ferenda -luonteisia kannanottoja.<sup>15</sup>

Tutkimusaineisto koostuu voimassa olevan työ- ja sosiaalilainsäädännön lisäksi oikeuskirjallisuudesta sekä työtuomioistuimen, vakuutus oikeuden, korkeimman oikeuden ja muiden alempien oikeusasteiden ja instanssien, kuten sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnan ja hovioikeuksien, oikeuskäytännöstä. Kotimaisen aineiston lisäksi tutkielman aiheesta on löydettävissä eurooppalaista ja kansainvälistä lähdeaineistoa laajemmasta näkökulmasta. Muun muassa kansainvälinen työjärjestö ILO tunnistaa sairausetuuden, työttömyysetuuden ja työkyvyttömyysetuuden kolmeksi yhdeksästä sosiaaliturvan ulottuvuudesta sen sosiaaliturvan vähimmäistasoa koskevassa yleissopimuksessa.<sup>16</sup> ILO:n yleissopimusten välitön tarkastelu ei ole kuitenkaan välttämätöntä tutkielmassa, koska tarkasteltavana on sosiaalivakuuksellinen sosiaaliturva, jonka kattavuus on lähtökohtaisesti laajempi kuin mitä ILO:n yleissopimukset edellyttävät.<sup>17</sup> Lisäksi

---

<sup>14</sup> Hirvonen 2011, s. 27–28.

<sup>15</sup> Kolehmainen 2015, s. 2–3.

<sup>16</sup> ILO Nr 102 osat III, IV ja IX. Suomi ei ole ratifoinut yleissopimusta.

<sup>17</sup> TM037:00/2001 2002, s. 15. TEM:n alaisen ILO-neuvottelukunnan tekemän selvityksen perusteella sosiaaliturvan vähimmäistaso on taattu sekä kansallisella lainsäädännöllä että EU:n sosiaalisen peruskirjan myötä.

tutkielman laajuuteen liittyvien rajoitteiden takia turvien vähimmäistason tarkastelua ja vertailua ei ole tarkoituksenmukaista tehdä. ILO:n yleissopimusten lisäksi sosiaaliturvasta on löydettävissä yleisiä ohjenuoria Euroopan sosiaaliperuskirjassa ja Euroopan Unionin perusoikeuskirjassa. Näiden lisäksi tietyt kansalliset lait ovat säädetty EU-direktiivien pohjalta. Esimerkiksi yhdenvertaisuuslain 1325/2014 taustalla on Neuvoston direktiivi 2000/78/EY yhdenvertaisesta kohtelusta työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista. Yhdenvertaisuuslain tulkintaa koskeva oikeuskäytäntö on löydettävissä EUT:n tuomioista.

Yllä mainitut kansainväliset puitesopimukset ja yleissopimukset ovat tutkielman aiheeseen nähden abstraktilla tasolla ja tämän takia niiden käytettävyys tässä tutkielmassa on rajattua. Etenkin sosiaalioikeus ja sosiaaliturva ovat korostetun kansallisia, ja tutkielmassa hyödynnetään siksi lähtökohtaisesti kansallista lähdeaineistoa. Vaikka yleissopimukset tuottavat tietyt raamit etenkin minimitasojen ja -standardien tarkastelulle, eivät ne tuota merkittävää lisätietoa, kun kansanvakuutusten sijaan tarkastelussa on ansioperusteinen työsidonnainen sosiaaliturva.<sup>18</sup>

Oikeuskirjallisuutta työttömyysturva-, sairausvakuutus- ja eläkelaeista on verrattain vähän suhteessa työoikeudellisen oikeuskirjallisuuden määrään, minkä vuoksi tutkielman sosiaalioikeudellinen osuus tukeutuu vahvasti voimassa olevaan lainsäädäntöön, sen esitöihin, lainsäädännön oikeuskäytäntöön sekä erinäisiin soveltamisohjeisiin, jotka tukevat lakien soveltamista. Aineistona käytetyt soveltamisohjeet ovat sosiaali- ja terveysministeriön (STM) julkaisemat työttömyysturvalain soveltamisohjeet ja työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämä ohje työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanosta, jotka ovat saatavilla asiakirjapyynnöllä ministeriöstä. Tämän tutkielman osalta asiakirjapyyntö on tehty STM:n soveltamisohjeen kolmannen luvun osalta. Kyseinen STM:n ohje oli myös keskeisessä asemassa vakuutusosoikeuden ratkaisussa 1324:2023. Lisäksi tutkielmaa varten on erikseen pyydetty asiakirjapyynnöllä vakuutusosoikeudelta tarkastelun kohteena oleva VakO 1324:2023 ratkaisu ja muutoksenhakijan muut ratkaisut liittyen hänen sairauspäivärahoikeuteensa. Tutkielman taustalla oleva vakuutusosoikeuden ratkaisun kaikkiin tietoihin ei kirjoittajalla ole ollut pääsyä, koska ne sisältävät arkaluontoisia henkilötietoja (sairautietoja). Tästä johtuen tarkkaa ja

---

<sup>18</sup> Paanetoja 2023, s. 1. Paanetoja nimeää erikseen työsidonnaiseksi sosiaaliturvaksi työeläkelakien mukaisen työeläkkeen (ks. esim. työntekijän eläkelaki 395/2006), tapaturma- ja ammattitaitilain 495/2015 mukaisen työtapaturmavakuutuksen, työttömyysturvalain 1290/2002 mukaisen työttömyyspäivärahan ja sairausvakuutuslain 122/2004 mukaiset päivärahat. Tuori ja Kotkas kutsuvat perustoimeentuloturvaa kansanvakuutukselliseksi sosiaaliturvaksi. Tuori – Kotkas 2023, s. 20 – 27.

seikkaperäistä oikeustapauskohtaista analyysiä pohjaten juuri vakuutusosoikeuden ratkaisun tilanteeseen ja henkilöön ei ole voitu tehdä. Vakuutusosoikeuden ratkaisu onkin hyvä ymmärtää tutkielman aiheen taustainnoittajana.

STM:n soveltamisohjeen lisäksi on hyödynnetty sairauspäivärahan osalta Kansaneläkelaitoksen etuuskohtaisia ohjeistuksia ja työeläkelakien osalta Eläketurvakeskuksen ylläpitämän työeläkelakipalvelun soveltamisohjeet.

Kansainvälistä ja eurooppalaista lähdeaineistoa hyödynnetään kuitenkin jokseenkin tutkielman työoikeudellisessa puolessa. Aiemmin mainittujen ILO:n yleissopimusten ja EU:n peruskirjan lisäksi on olemassa EU:n direktiivejä, jotka vaikuttavat tutkielman työoikeudelliseen aiheeseen – irtisanomiseen. Muun muassa neuvoston direktiivi yhdenvertaisesta kohtelusta on nimenomaisesti vaikuttanut vammaisuuden määritelmään ja tulkintaan siitä, minkälaisia kohtuullisia mukautuksia työnantajalta tulisi kohtuudella edellyttää ennen työsuhteen irtisanomista. Tältä osin kansallisen oikeuskäytännön, oikeuskirjallisuuden ja lainsäädännön lisäksi tutkielma hyödyntää tarvittavin osin Euroopan unionin ratkaisukäytäntöä ja lainsäädäntöä. Työsuhteen päättämisestä, irtisanomisperusteista ja yhdenvertaisuuslainsäädännöstä on löydettävissä runsaasti oikeuskirjallisuutta eri näkökulmista. Erillisen aiheeseen porautuvan kirjallisuuden lisäksi tematiikkaa käsitellään liki kaikessa työoikeuden yleisessä oikeuskirjallisuudessa ja kommentaariteoksissa, kuten Työoikeus ja Työsopimuslaki käytännössä.<sup>19</sup> Oikeuskäytäntöä työsuhteen päättämisestä on runsaasti saatavilla avoimista lähteistä, minkä vuoksi tutkielmassa ei katsottu tarpeelliseksi erikseen pyytää tietopyynnöllä oikeustapauksia oikeusasteilta.<sup>20</sup>

### 1.3 Rajaukset

Tutkielma on aihepiiriltään laaja: siinä tarkastellaan useamman eri lain sisältöä ja niiden pohjalta kumpuavaa oikeuskäytäntöä. Siksi on perusteltua asettaa rajauksia siihen, miten työkyvyttömän työntekijän toimeentuloturva ja irtisanomissuojaa käsitellään.

Tutkielmassa tarkastellaan ensisijaisesti työsuhteessa olevan työkyvyttömän ansiosidonnaista sosiaaliturvaa ja irtisanomissuojaa. Tämä tarkoittaa sitä, että tarkastelusta rajataan ulos

---

<sup>19</sup> Koskinen – Kairinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen 2018 ja Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön 2023.

<sup>20</sup> Esimerkiksi Edilexistä löytyy työtuomioistuimen ratkaisuja 223 kappaletta hakusanoilla ”työsuhteen päättäminen” ja asiasanalla ”irtisanominen” 921 kappaletta.

virkasuhteessa olevat henkilöt. Tutkielmassa ei muillakaan tavoin pohdita mahdollisia virkamiesoikeudellisia näkökulmia. Sosiaaliturvan osalta tutkimuksessa perehdytään ainoastaan tarvittavin osin kansanvakuutukselliseen perusturvaan, ja työttömät, opiskelijat tai muulla sosiaalistatuksella olevat jätetään tarkastelun ulkopuolelle. Sosiaalioikeudellinen tarkastelu puolestaan kohdistuu ainoastaan työsuhteessa olevan työkyvyttömän työntekijän oikeustilaan. Sosiaaliturvalainsäädännön osalta rajauksen ulkopuolelle jää etuuksien maksamiseen, takaisinperintään ja määriin liittyvä tarkastelu.

Tutkielmassa käsitellään neljää pääasiallista etuutta ja niiden eri muotoja: sairauspäivärahaa, työkyvyttömyyseläkettä, ammatillista kuntoutusta ja työttömyyspäivärahaa. Muut etuudet, kuten työtapaturma- ja ammattitautilain alaiset ansiomenetykskorvaukset, kansaneläkelain mukainen työkyvyttömyyseläke ja työttömyysturvalain työmarkkinatuki, jäävät tarkastelun ulkopuolelle. Lisäksi pois rajataan muut lakisääteiset tai vapaaehtoiset vakuutukset, jotka voivat toimia toimeentulon takaajana sairauden, vamman tai tapaturman sattuessa. Muun muassa liikennevakuutuksesta säädetään liikennevakuutuslaissa 460/2016, ja vapaaehtoista yksityistä sairausvakuutusta sääntelee vakuutuslakia 543/1994. Sosiaaliturvan viimesijaisena tukena toimivaa toimeentulotukea ja sen myöntöedellytyksiä ei myöskään tarkastella tässä tutkielmassa.

Työoikeudellisen aihepiirin osalta tarkastelun kohteena ovat ainoastaan työsopimuslain 7 luvun 2 § 2 mom. 1 kohdan mukaiset sairauden perusteella tehtävät irtisanomiset ja työntekijälähtöinen työsuhteen irtisanominen. Tarkastelun ulkopuolelle rajautuvat muut kielletyt irtisanomisperusteet sekä yleisesti muut irtisanomistilanteet ja työsuhteen purkutilanteet. Työsopimuslain yleisiä irtisanomisperusteita ja irtisanomisjärjestelmän yleistä taustaa tarkastellaan vain tarvittavin osin, jotta lukija voi hahmottaa TSL 7:2 § 2 mom. 1 k. osana irtisanomissääntöjen kokonaisuutta. Työsuhteen päättämiseen liittyvät päättämismenettelyt ovat myös tarkastelun ulkopuolella. Lisäksi sairauden perusteella tehtävässä irtisanomisessa voi työsuhteen uudelleensijoittamisen ja kohtuullisten mukautusten osalta tulla kyseeseen yhdenvertaisuuslain mukaisen syrjinnän tarkastelu. Tässä tutkielmassa ei tulla tarkemmin syventymään syrjintään liittyvään oikeuskäytäntöön. Kohtuulliset mukautukset ja uudelleensijoittaminen on otettu tutkielmassa huomioon siltä osin kuin ne on arvioitu aiheellisiksi.

## 1.4 Rakenne

Tutkielmassa syvennyttään johdannon jälkeen toimeentuloturvan perusoikeudelliseen taustaan. Kappaleen 2 tarkoituksena on muodostaa laaja näkökulma toimeentuloturvan tarkoituksesta ja risteymäkohdista muun muassa työn kanssa. Tämän jälkeen edetään käsittelemään sairauspäivärahaa, työkyvyttömyyseläkettä ja työttömyysetuutta kappaleessa 3. Kappaleen päätteeksi tutkielman sosiaalioikeudellinen osuus vedetään yhteen ja kokonaisuutta tarkastellaan VakO 1324:2023 ratkaisun näkökulmasta.

Kappaleessa 4 siirrytään käsittelemään työsopimuslain irtisanomisperusteita ja työntekijälähtöistä irtisanomista. Työsopimuslain mukaisen irtisanomisperusteen yleisiä edellytyksiä ja systematiikkaa käsitellään lyhyesti, minkä jälkeen perehdytään hylkäävän eläkepäätöksen saaneen työntekijän irtisanomiseen sairauden perusteella. Lopuksi tutkielma vedetään yhteen kappaleessa 5.

## 2 Jokaisella on oikeus sosiaaliturvaan

Perustuslain 19 § 1 ja 2 momentin mukaan:

Jokaisella, joka ei kykene hankkimaan ihmisarvoisen elämän edellyttämää turvaa, on oikeus välttämättömään toimeentuloon ja huolenpitoon.

Lailla taataan jokaiselle oikeus perustoimeentulon turvaan työttömyyden, sairauden, työkyvyttömyyden ja vanhuuden aikana sekä lapsen syntymän ja huoltajan menetyksen perusteella.

PL 19 § 1 mom. viimesijaisena turvana toimii toimeentulotukilain mukainen toimeentulotuki (TTTL 7–8 §).<sup>21</sup> Muun kuin välttämättömän toimeentulon osalta on perustoimeentulo turvattu

PL 19 § 2 mom. perusteella säädettyjen erillisten toimeenpanevien lakien myötä.<sup>22</sup>

Perustuslain 18 § on ymmärrettävissä perustuslain 19 §:n vastinparina, jonka mukaan henkilöllä on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä tai ammatilla (PL 18 § 1 mom.). Lisäksi julkisella vallalla on velvollisuus edistää jokaisen oikeutta työhön (PL 18 § 2 mom.). On kuitenkin selvää, että henkilö ei aina kykene tekemään työtä tai hankkimaan ihmisarvoisen elämän edellyttämää turvaa omin voimin. Tämän vuoksi perustuslaki säätelee 19 §:ssä tietyt sosiaaliturvaoikeuksia, jotka valtion tulee taata. Perusajatus PL 18 § ja 19 § välillä on selvä: joko työntekijä on kykenevä turvaamaan elantonsa työnteolla tai sitten hän on sosiaaliturvan tarpeessa. Lähtökohtaisesti työntekijällä ei tulisi olla mahdollisuutta työntekoon ja sosiaaliturvaan.

Tutkielman tarkastelun kohteena olevat toimeentuloturvat on turvattu alempiasteisissa laeissa. Tuori ja Kotkas nimeävät sosiaaliturvan perustason kansanvakuutuksiksi.<sup>23</sup> Lainsäätäjä on perustoimeentulomuotojen lisäksi säättänyt perustasoja korkeampia turvia, joita kutsutaan sosiaalivakuutuksiksi. Sosiaalivakuutukset ovat lainsäätäjän asettamia pakollisia vakuutuksia sosiaalisten riskien realisoitumisen varalta, ja lähtökohtaisesti niiden tarkoituksena on toimia toimeentulon korvikkeena ansiomenetystilanteissa, kun työnteko on estynyt.<sup>24</sup> Suomeen on kehittynyt hyvin kattava sosiaalivakuutusten verkko työttömyyden, sairauden,

---

<sup>21</sup> HE 217/1997 vp. s. 17. Hallituksen esitys viittaa toimeentulotuen takaavan hallitusmuodon 15 a §:n tarkoittaman ihmisarvoisen elämän turvan. Hallitusmuoto 1919/94 oli nykyisen vuonna 2000 voimaan tulleen perustuslain edeltäjä. Hallitusmuodon 15 a § vastaa nykyistä perustuslain 19 §:ää (HE 1/1998 vp. s. 80).

<sup>22</sup> Perusoikeusuudistuksen yhteydessä perustuslakivaliokunta on mietinnössään todennut, että PL 19 § toimeentulon muodot tulee säätää erillisellä alempiasteisella lailla. Ks. PeVM 25/1994 vp. s. 10.

<sup>23</sup> Tuori – Kotkas 2023, s. 20 – 27.

<sup>24</sup> Tuori – Kotkas 2023, s. 20.

työkyvyttömyyden, vanhuuden sekä lapsen syntymän varalta. Sosiaalivakuutuksen ja kansanvakuutuksen voi tulkita olevan tietynlaisia vastinpareja, koska useimmille sosiaalivakuutuksille on olemassa kansanvakuutuksellinen vastakohta ja päin vastoin.<sup>25</sup> Henkilöllä on lähtökohtaisesti oikeus jompaankumpaan sosiaaliturvan muotoon, kuitenkin niin, että jos kattavampaan muotoon ei ole oikeutta, on henkilöllä aina oikeus sosiaaliturvan perustasaan. Sosiaali- ja kansanvakuutusten keskeisimpinä eroina onkin juuri niiden soveltamispiiri ja korvausperiaate.<sup>26</sup> Yleiskielellisesti sosiaalivakuutus ja kansanvakuutus erotetaan toisistaan puhumalla ansiosidonnaisesta toimeentuloturvasta ja perustoimeentuloturvasta.<sup>27</sup>

Sosiaali- ja kansanvakuutukset on säädetty pirstalemaisesti eri lakeihin. Keskeisimpinä tutkielman kannalta ovat sairausvakuutuslaki 1222/2004, työntekijän eläkelaki 395/2006 ja työttömyysturvalaki 1290/2002. Jotkut tuista on turvattu saman lainsäädännön avulla, kun taas muissa tilanteissa sosiaali- ja kansanvakuutuksellinen toimeentuloturva on säädetty erillisiin lakeihin. Lisäksi tietyt tuen muodot ovat täydentäviä, kun taas toiset ovat vaihtoehtoisia. Esimerkiksi työttömyyspäivärahan osalta ansiopäiväraha muodostuu peruspäivärahan suuruudesta perusosasta ja ansio-osasta (TTL 6:1 §). Toisin sanoen työtön saa aina peruspäivärahan, jonka lisäksi maksetaan mahdollista ansio-osaa. Tätä voi verrata eläkkeisiin, joissa työeläke vähentää kansaneläkkeen määrää niin, että tietyn raja-asteen jälkeen kansaneläkettä ei enää makseta (KEL 4:19 § ja 4:25 §). Oikeus kansaneläkkeeseen menetetään, mikäli sosiaalivakuutus on riittävä.

Tutkielmassa tarkasteltavista etuuksista sairaus- ja työttömyyspäivärahan sosiaali- ja kansanvakuutukselliset muodot on turvattu jo edellä mainittujen sairausvakuutus- ja työttömyysturvalakien avulla. Työkyvyttömyyseläke ja yleisesti ottaen eläke-etuudet ovat sen sijaan hajautettu toimeentulon muoto. Tutkielmassa tarkastellaan työntekijän työkyvyttömyyseläkettä, joka on pääsääntöisesti turvattu työntekijän eläkelaisissa 395/2006. Kansanvakuutuksellinen työkyvyttömyyseläke on turvattu kansaneläkelaisissa. On syytä mainita, että on olemassa myös muita eläkelakeja, kuten yrittäjän eläkelaki 1272/2006, julkisten alojen eläkelaki 81/2016, merimieseläkelaki 1290/2006 ja maatalousyrittäjän

---

<sup>25</sup> Merkittävimpinä poikkeuksina lienee opiskelijoiden tuet, joista aikuiskoulutustuen lakkauttamisen jälkeen ei enää ole olemassa sosiaalivakuutuksellista muotoa sekä asumiseen liittyvät tuet kuten yleinen asumistuki ja eläkkeensaajan asumistuki.

<sup>26</sup> Tuori – Kotkas 2023, s. 20 – 27.

<sup>27</sup> Esimerkiksi ansiosidonnainen työttömyyspäiväraha ja peruspäiväraha, työeläke ja kansaneläke.

eläkelaki 1280/2006. Näiden lisäksi myös työtaturma- ja ammattitautilaki 495/2015 sisältää erillisiä säännöksiä tapaturmaeläkkeestä (TyTAL 63–68 §). Eläkelait ovat sisällöllisesti pitkälti yhteneviä keskenään (pois lukien TyTAL:n alainen tapaturmaeläke), ja viimeisen eläkelaitoksen periaatteen mukaisesti eläkepäättös annetaan lähtökohtaisesti kaikkien eläkelaitosten ja lakien puolesta (TyEL 106–110 §). Tämän yhteneväisyyspyrkimyksen takia tutkielmassa ei tarkastella muita eläkelakeja kuin työntekijän eläkelakia.<sup>28</sup>

Sosiaaliturvan pirstaleisuus vaikuttaa lakien yhteensovittamiseen, ymmärrettävyyteen ja siten henkilöiden oikeusturvaan ja -suojaan. Yhteensovittamista tehdään, kun henkilöllä on oikeus kahteen tai useampaan etuuteen ja näiden etuuksien kokonaismäärää tulee tarkastaa.

Esimerkiksi sairauspäivärahan määrästä tulee vähentää mahdollinen TyTAL:n ansiomenetykskorvaus (SVL 12:2 § 1 mom. 2 k.). Yhteensovittaminen kytkeytyy vahvasti ensisijaisten etuuksien hierarkiaan.<sup>29</sup> Ajatus ensisijaisesta etuudesta kumpuaa PL 19 § 2 momentista. Lainsäätäjällä on erikseen lailla turvannut toimeentulon eri sosiaalisissa tilanteissa, ja on tarkoituksenmukaista, että tietyn sosiaalisen statuksen omaava henkilö (sairas, työtön tai työkyvytön) saa kyseiselle statukselle tarkoitettua pääasiallista etuutta jonkun muun toissijaisten etuuden sijaan. Aiemmin mainittu pirstaleisuus voi vaikuttaa henkilön toimeentuloon eri tavoin: koska tukien soveltamisalat ja myöntöperusteet eroavat keskenään, voi se johtaa tilanteisiin, jossa henkilö putoaa tukien väliin tai etuuksien maksamisessa syntyy aikakatkoksia.<sup>30</sup>

Tutkielmassa tarkastellaan syvemmin sairausvakuutuslain, työntekijän eläkelain ja työttömyysturvalain sosiaalivakuutuksellista toimeentuloturva.<sup>31</sup> Paanetoja nimeää sosiaalivakuutukset työsidonnaisiksi sosiaaliturviksi. Näitä ovat muun muassa työeläkelakien mukaiset työeläkkeet, työtaturma- ja ammattitautilain mukaiset työtaturmavakuutukset,

---

<sup>28</sup> Merkittävin eroavaisuus aihepiirin osalta lakein välillä on julkisten alojen eläkelain ja yksityisten alojen eläkelakien välillä. JuEL 33 § 1 mom. 1 kohdassa sovelletaan niin kutsuttua ammatillista työkyvyttömyysmääritelmää silloin, kun työkyvyttömyys alkaa palvelussuhteen kestäessä. Tällöin arvioidaan sitä, onko palvelussuhteessa oleva sairauden, vian tai vamman takia kykenemätön virkaansa tai työhönsä vähintään vuoden ajaksi riippumatta palvelussuhteessa olevan iästä. Tämä eroaa merkittävästi TyEL:n 35 § työkyvyttömyysmääritelmästä, jossa työkyvyttömyyden ammatillista luonnetta painotetaan vasta työntekijän täytettyä 60 vuotta. Ks. tarkemmin telp.fi-soveltamisohje oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen kohta 2.12.

<sup>29</sup> Ks. esim. Salo 2020, s. 78–79.

<sup>30</sup> Suoraviivaisin esimerkki tästä on se, että osa tuista maksetaan päiväraha-perusteisesti, kun taas toiset kuukausiperusteisesti. Toisin sanoen on mahdollista, että henkilö jää ilman toimeentuloa väliaikoina kahden eri maksutavan omaavan tuen kanssa.

<sup>31</sup> Myös työtaturma- ja ammattitautilaki sisältää aiheeseen liittyviä säännöksiä ja Vastaavasti maatalousyrittäjille on erillinen työtaturma- ja ammattitautilaki (maatalousyrittäjän työtaturma- ja ammattitautilaki 873/2015).

työttömyysturvalain mukainen työttömyysvakuutus ja sairausvakuutuslain mukaiset päivärahat.<sup>32</sup> Työsidonnainen sosiaaliturva on monelta osin onnistuneempi termi kuvailemaan kyseistä sosiaaliturvan alaa kuin pelkkä sosiaalivakuutus, koska työsidonnaisilla sosiaaliturvilla on aina kytkös työntekoon tai työsuhteeseen. Työsidonnainen sosiaaliturva toimii monesti työoikeudesta kumpuavien oikeuksien korvikkeena tilanteissa, joissa työnteko on estynyt syystä tai toisesta. Selkeimmät esimerkit ovat ansiosidonnaiset päivärahat, jotka korvaavat ansionmenetystä. Käsitteellisesti työsidonnainen sosiaaliturva myös laittaa keskiöön yhden keskeisimmistä edellytyksistä edellä mainittujen sosiaaliturvien soveltamiselle – työsuhteen olemassaolon. Työsidonnaisia sosiaaliturvia sovelletaan työsuhteessa olevaan tai sellaisessa olleeseen henkilöön.<sup>33</sup> Selkeimmin työsidonnaisen sosiaaliturvan ja työoikeuden sidoksen havaitsee työsuhteen määritelmässä. Sosiaalioikeus ei nimittäin sovelleta omaa työsuhteen määritelmää, vaan määrittelyyn käytetään työsopimuslain 1:1 § soveltamisalan määritelmä.<sup>34</sup> Työsidonnainen sosiaaliturva on täten auttamatta kytköksissä työoikeuden kanssa, eikä sitä voi tarkastella ilman työoikeudellistakin katsontakantaa.

Koska työsidonnainen sosiaaliturva on kytköksissä työoikeuteen ja työsuhteeseen, on ilmeistä, että lainsäädäntöön pitää sisällyttää erinäisiä siirtymäsäännöksiä. Siksi sosiaaliturvissa on erityyppisiä poikkeussääntöjä sosiaaliturvien yleisille myöntöedellytyksille. Oletusarvona poikkeussäännöksille on, että ne ovat ohimeneviä ja työntekijän tila vakiintuu tietyn ajanjakson jälkeen sellaiseksi, että sosiaaliturvan yleissäännöt tulevat sovellettaviksi.<sup>35</sup>

Seuraavassa luvussa tarkastellaan työntekijän työsidonnaista sosiaaliturvaa sairastumisen ja työkyvyttömyyden varalle.

---

<sup>32</sup> Paanetoja 2023, s. 1.

<sup>33</sup> Ks. esim. Salo 2020, s. 25–30.

<sup>34</sup> Esimerkiksi TyTAL:n soveltamisesta alustatalouden työntekijöihin katso VakO 2205:2022 ja VakO 138:2023.

<sup>35</sup> Esimerkiksi sairausvakuutuslain 9:3 § mukainen erityisraskausraha on poikkeussäännös tavanomaiselle raskausrahalle (SVL 9:2 §) ja erityisraskausrahan maksaminen päättyy viimeistään silloin, kun äidin oikeus raskausrahaan alkaa (SVL 9:4 §).

### 3 Työkyvyttömän työntekijän oikeus toimeentuloturvaan

#### 3.1 Työkyvyttömän työntekijän oikeus sairauspäivärahaan

##### 3.1.1 Yleistä sairauspäivärahasta

Sairausvakuutuslain (SVL) yhtenä soveltamisalueena on nimenomaisesti lyhytaikaisesta työkyvyttömyydestä johtuva ansionmenetyksen korvaus (SVL 1:1 § 1 mom.).

Ansionmenetyksen toimeentuloturva ulottuu vakuutetuille. Vakuutetulla tarkoitetaan henkilöä, joka työskentelee, toimii yrittäjänä tai asuu Suomessa asumisperusteista sosiaaliturvasta rajat ylittävissä tilanteissa annetun lain 4–10 §:n mukaisesti tai häntä pidetään mainitun lain nojalla Suomessa asuvana henkilönä (SVL 1:2 § 1 mom.). Lisäksi henkilö, joka täyttää laissa erikseen mainitut etuuden saamisen edellytykset on oikeutettu SVL:n mukaisiin etuuksiin. Selkeyden vuoksi tutkielma tulee käyttämään vakuutetun sijaan termiä työntekijä.

Sairauspäiväraha ja osasairauspäiväraha ovat kaksi sairausvakuutuslain päivärahaetuuksista (SVL 1:4 § 1 mom. 6 k.). Sairauspäivärahaan voi olla oikeus joko vuositulon perusteella tai vähimmäismääräisenä (SVL 7:1 ja 3 §). Oikeus vuositulojen perusteella on sillä, jonka vuositulot ovat vähintään 1 716 euroa.<sup>36</sup> Tämän lisäksi työntekijän tulee olla 18–67-vuotias Suomessa asuva henkilö (SVL 8:2 §). Sairauspäivärahaa maksetaan työkyvyttömyyden aiheuttaman ansionmenetyksen korvaamiseksi (SVL 8:1 §), ja työntekijän tulee olla estynyt tekemään työtään sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi (SVL 8:4 § 1 mom.). Sairauspäivärahan mukaisella työkyvyttömyydellä tarkoitetaan sairaudesta johtuvaa tilaa, jonka kestäessä työntekijä on sairauden edelleen jatkuessa kykenemätön tekemään tavallista työtään tai siihen läheisesti verrattavaa työtä (SVL 8:4 § 2 mom.). Sairausvakuutuslaista ja muiden lakien yhteensovittamissäännöistä on johdettavissa, että sairauspäiväraha on lyhytaikaisen työkyvyttömyyden ensisijainen etuus.

Osasairauspäivärahan tarkoituksena on tukea työkyvyttömyyttä työntekijää pysymään työelämässä ja palaamaan kokoaikaiseen työhön (SVL 8:11 § 1 mom.). Yleisesti osasairauspäivärahaan sovelletaan sairauspäivärahan säännöksiä (SVL 8:13 §). Kolme merkittävintä eroa soveltamisalassa sairauspäivärahaan ovat ensinnäkin, että osasairauspäivärahan enimmäisaika on 150 arkipäivää verrattuna sairauspäivärahan 300 arkipäivään (SVL 8:12 §), toiseksi, oikeus

---

<sup>36</sup> Sairausvakuutuslain 7:1 § mukainen vähimmäistulo tarkistetaan vuosittain työntekijän eläkelain 96 § 1 mom. palkkakertoimella. Vuoden 2025 palkkakertoimella vuositulon vähimmäismäärä on 1 716 euroa.

osasairauspäivärahaan edellyttää aiempaa kokoaikaista työsuhdetta<sup>37</sup> ja kolmanneksi, työntekijän on sovittava työnantajansa kanssa työajan vähentämisestä 40–60 prosenttiin aiemmasta täysiaikaisesta työajasta vähintään 12 arkipäivän ajaksi (SVL 8:11 § 3 mom.). Osasairauspäivärahan tavoitteena on, että se tukisi työntekijän paluuta työhön pitkähkön sairauspoissaolon jälkeen.<sup>38</sup> Osasairauspäivärahan avulla työhön palaaminen voi myös olla työnantajalta edellytettävä mukautus ennen kuin työsuhde voidaan irtisanoa (Ks. esim. TT 2023:38) ja lähtökohtaisesti työnantaja on myös velvoitettu tarjoamaan osa-aikaista työtä osatyökykyiselle (TAL 4:11 §). Onkin tavanomaista, että sairauspäivärahakauden jälkeen työntekijä pyrkii palaamaan aiempaan työhönsä tai mukautettuun työhön osasairauspäivärahan turvin.

### 3.1.2 Sairauspäivärahan mukainen työkyvyttömyys

Sairausvakuutuslain 8:4 § mukaan:

[Työntekijällä] on oikeus sairauspäivärahaan ajalta, jona hän on estynyt tekemästä työtään sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi.

Työkyvyttömyydellä tarkoitetaan sellaista sairaudesta johtuvaa tilaa, jonka kestäessä [työntekijä] on sairauden edelleen jatkuessa kykenemätön tekemään tavallista työtään tai työtä, joka on siihen läheisesti verrattavaa.

Lisäksi SVL 1:1 § 1 momentissa käytetään termiä lyhytaikainen työkyvyttömyys.

Sairausvakuutuslain 8:4 § ja 1:1 § 1 mom. perusteella lain määritelmä työkyvyttömyydestä tulee ymmärtää lyhytaikaisena, ohimenevänä sairautena, joka estää työnteon työntekijän omassa työssä tai ammatissa. SVL:n mukainen työkyvyttömyys ei kykene suoriutumaan omasta työstään. Kyseistä työkyvyttömyyden määritelmää kutsutaan ammatilliseksi työkyvyttömyydeksi. Yleisesti voidaan myös puhua työkyvyttömyyden ammatillisesta luonteesta. HE 50/2004 vp. mukaan

Työkyvyttömyyden ammatillinen arvio tehdään ennen työkyvyttömyyttä tehdyn työn perusteella. Työttömän, sapattivapaalla, vuorotteluvapaalla tai vastaavalla vapaalla olevan [työntekijän] kohdalla työkyvyttömyys arvioidaan varsinaisen ammatin perusteella. Jos kysymys on työn tai ammatin vaihtumisesta, kuten

---

<sup>37</sup> Kokoaikatyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jossa työntekijän säännöllinen työaika on vähintään 30 tuntia viikossa tai se tasoittuu vähintään 30 tuntiin viikossa sovellettavalla tasoittumisjaksolla taikka ansiotyötä, jossa työntekijän työaika on asianomaisella alalla normaalisti sovellettavan kokoaikaisen työntekijän säännöllisen työajan pituinen (SVL 8:11 § 4 mom.).

<sup>38</sup> HE 62/2009 vp. s. 1.

opiskelijan valmistuessa, työkyvyttömyys arvioidaan sen työn perusteella, johon [työntekijä] menisi, ellei olisi siihen työkyvytön.<sup>39</sup>

Sairausvakuutuslain kokonaisuudistuksella 2000-luvun alussa ei ollut tarkoitus muuttaa sairauspäivärahan työkyvyttömyysmääritelmän oikeustilaa.<sup>40</sup> Kumotussa sairausvakuutuslaissa 364/1963 14 §:ssä työkyvyttömyydellä tarkoitettiin sellaista sairaudesta johtuvaa tilaa, jonka kestäessä työntekijä on sairauden edelleen jatkuessa kykenemätön tekemään tavallista työtään tai työtä, joka on siihen läheisesti verrattavaa.

Kun SVL 8:4 §:ää vertaa kumottuun säännökseen, voidaan todeta, etteivät kyseiset säännökset ole täysimääräisesti identtisiä. Uudessa säännöksessä havaitaan laajentavaa tulkintamahdollisuutta säännöksen soveltamisalassa verrattuna kumottuun säännökseen etenkin tilanteisiin, jossa työntekijällä on useampia työsuhteita. Tämä laajennettu tulkintamahdollisuus on tarkentunut oikeuskäytännössä. Vakuutusosikeus on muun muassa VakO 2894:2014:ssa todennut, että ”sairauspäivärahaoikeuden kannalta ei ollut merkitystä sillä, että vakuutettu on kyennyt työskentelemään päätoimissaan samaan aikaan, kun hän on ollut sairauspäiväraha hakemuksen mukaan työkyvytön toiseen, sivutoimiseen työhön.”<sup>41</sup>

Tapauksessa työntekijällä oli kaksi työsuhdetta kahdessa eri yhtiössä. Hän toimi rahoituspäällikkönä yhtiössä C Oy ja varastotyöntekijänä yhtiössä B Oy. Työntekijällä oli oikeus sairauspäivärahaan varastotyöntekijän työstään polvivammansa vuoksi. Se, että työntekijä oli työkykyinen päätoimiseen ammattiinsa rahoituspäällikkönä eri yhtiössä, ei vaikuttanut sairauspäivärahaoikeuteen varastotyöntekijän työstä. Ratkaisu kuvastaa hyvin sairauspäivärahan ansionmenetyslogiikkaa ja uuden lain avartavaa tulkintamahdollisuutta. Työntekijä, jonka ansiot kahdesta työstä ovat X, on oikeutettu sairauspäivärahaan siltä osin, kun sairaus estää ansion saamisen toisesta työstä ja työnteon estymisen vuoksi työntekijän ansiotasoa laskee X – Y. Sairaudesta johtuva menetetty ansiotulo on sairauspäivärahan näkökulmasta todennettavissa ja tulisi täten korvata.

Edellä mainittu tulkintakehitys havaitaan myös Kansaneläkelaitoksen etuusohjeistuksissa, joissa on tapahtunut 2010-luvulla muutoksia sitä mukaan, kun oikeuskäytäntö on selkeyttänyt uuden säännöksen tulkintaa. Aiempi ohjeistus vuodelta 2016 on ollut seuraava:

---

<sup>39</sup> HE 50/2004 vp. s. 40.

<sup>40</sup> Hallituksen esityksen yksityiskohtaisten perustelujen mukaan SVL 8:4 § vastaa kumotun lain 14 §:ää. Ks. HE 50/2004 vp. s. 40.

<sup>41</sup> VakO 2894:2014.

[a]rvioi kuitenkin aina kokonaistilanne. Päiväraha voidaan myöntää, jos [työntekijä] on kykenemätön pääasialliseen työhönsä ja jää pois kaikista töistään. Jos hakija kuitenkin jatkaa yhdessä työssä, päivärahaa ei yleensä voi myöntää.<sup>42</sup>

Yllä olevaa voi verrata nykyiseen ohjeistukseen, jonka mukaan:

Jos asiakas tekee useampaa kuin yhtä työtä, ja tulee johonkin niistä työkyvyttömäksi, on hänellä oikeus saada tästä työstä aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamiseksi sairauspäivärahaa. Älä hylkää hakemusta siksi, että asiakas on jatkanut työskentelyä toisessa työssään.<sup>43</sup>

Kyseisten soveltamisohjeiden sisällöissä on selkeä ero siinä, miten SVL 8:4 §:ää tulisi tulkita. Kansaneläkelaitoksen vanhempi ohjeistus vastaa paremmin kumotun sairausvakuutuslain näkökantaa, jossa huomiota asetettiin työntekijän tavalliseen päätoimiseen työhön ja kokonaistilanteeseen. Uusi SVL 8:4 §:ä edellyttää kuitenkin, että työkyky arvioidaan erikseen jokaiseen työhön, jota työntekijä tekee riippumatta siitä, onko kyseessä pää- vai sivutoiminen työ.<sup>44</sup>

Yleisesti sairauspäivärahan mukainen työkyvyttömyys on edellytyksenä lievä. Työntekijä voi olla ammatillisesti omaan työhönsä työkyvytön esimerkiksi flunssan tai muun pienen hetkellisen sairauden takia. Myös vakavammat sairaudet johtavat ymmärrettävästi työnteon estymiseen. Sairauden pitkittyessä ja sairauspoissaolon lähentyessä sairauspäivärahan 300 arkipäivän enimmäisaikaa vaatimukset sairauden luonteelle kuitenkin kasvavat.

### 3.1.3 Sairauspäivärahan hakeminen, kesto ja oikeus sairauspäivärahan enimmäisajan jälkeen

Työntekijän tulee hakea sairauspäivärahaa Kansaneläkelaitokselta. On kuitenkin yleistä, että työnantajalla on työntekijän sijaan oikeus hakea päivärahaetuutta itsellensä (SVL 15:2 §). Sairausvakuutuslain 7:4 § ja 15:2 § mukaan työnantajalla on oikeus päivärahaetuuteen siltä ajalta, kun työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan. Vastaavasti työsopimuslain 2:11 § 4 mom. säättää työnantajalle oikeuden hakea päivärahaetus itsellensä korvauksena sairausajan palkalle. Yleisestä oikeudesta sairausajan palkkaan on säädetty työsopimuslain 2:11 §:n 1 momentissa. Lain mukaan työnantajan tulee maksaa työntekijälleen palkkaa, jos työntekijä on

<sup>42</sup> Kansaneläkelaitoksen etuusohje, Sairauspäiväraha 21.9.2016, s. 10.

<sup>43</sup> Kansaneläkelaitoksen etuusohje, Sairauspäiväraha 17.6.2025, s. 18.

<sup>44</sup> VakO 2894:2014 vastaavia tapauksia on useampia vuosilta 2014–2015, ks. mm. VakO 2849:2014 ja VakO 6112:2014

sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään. Palkanmaksuvelvollisuus on sairastumispäivää seuranneen yhdeksän arkipäivän edestä. Kuitenkin niin, että se päättyy silloin kun työntekijän oikeus sairauspäivärahaan alkaa.<sup>45</sup>

Sairauspäivärahaa tulee hakea kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta tai jos sairauspäivärahalle haetaan jatkoa, kahden kuukauden kuluessa jatkon alkamispäivästä (SVL 15:4 § 1 mom. 1 k. ja 2 mom.). Sairauspäivärahan 300 arkipäivän enimmäisaika on jaettavissa kolmeen eri vaiheeseen. SVL 8:5 a §:stä voidaan johtaa, että ensimmäiset 90 arkipäivää myönnetään ilman, että työntekijän työkyvyttömyydestä on käyty työterveysneuvottelua tai tarkempaa työkyvyn kartoitusta. 90 päivän jälkeen työterveyshuollon on tehtävä tarkempi työkyvyn arviointi ja kyseinen arviointi on toistettava joko 150 tai 230 arkipäivän jälkeen. Mikäli sairauspäivärahaa haetaan jo alussa yli 90 arkipäivää, tulee työterveyshuollon arvioida työntekijän työkykyä ja työnantajan selvittää mahdollisuudet työssä jatkamiseen työterveyshuollon ja työntekijän kanssa.

Sairauspäivärahan käsittelyä varten on työntekijän toimitettava Kansaneläkelaitokselle joko B-lääkärintlausunto tai muu todistus, kuten A-lääkärintlausunto. Työterveyshuoltolain 12 § 1 mom. 5 ja 5 a kohdissa on tarkemmin määritelty työterveyshuollon velvollisuuksista seurata, arvioida ja lausua työntekijän terveydellisistä edellytyksistä selviytyä työstään tai jatkaa työssään. Tämän lisäksi työterveyslaitos ohjeistaa tarkemmin siitä, mitä aiheita työterveysneuvottelussa tulee käsitellä.<sup>46</sup> Työterveysneuvottelun roolia ei tule ylikorostaa, vaan kyseessä on toimenpide, joka on pikemminkin osa työntekijän ja työnantajan työoikeudellisia velvoitteita. Työnantajan tulee muun muassa työsuojelunormien ja muiden työoikeudellisten normien perusteella arvioida yhdessä työterveydenhuollon kanssa työntekijän kykyä suoriutua työstään. Sairauspäivärahaetuuden arvioinnissa edellä mainittua työterveysneuvottelua hyödynnetään päätöksenteon tukena. Arvio sairauspäivärahan mukaisesta työkyvyttömyydestä tekee kuitenkin yksinomaan Kansaneläkelaitos eikä työntekijän hoitava taho, työntekijä tai työnantaja. Sairauspäiväraha-oikeusasian valmistelussa ei kaikissa tapauksissa ole mukana asiantuntijalääkäriä, vaan Kansaneläkelaitosta koskevassa

---

<sup>45</sup> Yleisesti TSL 2:11 §:ää laajempi oikeus sairausajan palkkaan on kirjattu useimpiin työehtosopimuksiin. Muun muassa vakuutusalan TES 20 § 1 mom. mukaan toimihenkilöllä on oikeus palkkaan sairauden ajalta vähintään 30 päivän ajalta, mutta kerran kalenterivuoteen myös 60 tai 90 päivän ajalta. 2. momentin mukaan yhtiö voi harkintansa mukaan maksaa palkkaa yli kolme kuukautta kestävästä sairaudesta ajalta.

Teknolomiteollisuuden työehtosopimuksessa kohta 31.1.4. mukaan sairausajan palkkaa maksetaan riippuen työsuhteen kestosta 28–56 päivää.

<sup>46</sup> Työterveyslaitos 2025.

lainsäädännössä asiantuntijalääkärin osallistamiselle on jätetty harkinnanvaraa.<sup>47</sup> Kuitenkin jos vakuutuslääkäri on osallistunut asian valmisteluun ja lääketieteellisten seikkojen arviointiin, tulee tämän merkitä perusteltu arvionsa sanoin "käytettävissä olevien tietojen, asiantuntemukseni ja omantuntoni kautta". Lisäksi kannanotto on tehtävä selkeästi, jotta sitä voi hyödyntää päätöksen perusteluissa (L Kansaneläkelaitoksesta 731/2001 7:22 §).

Riippumatta siitä onko asian valmistelussa ollut mukana asiantuntijalääkäri, tulee päätöksen lääketieteellinen arviointi kuitenkin perustua hakijan toimittamiin lääketieteellisiin selvityksiin. Kansaneläkelaitos ei kuitenkaan ole sidottu selvityksissä esitettyihin johtopäätöksiin, vaan Kansaneläkelaitoksella on harkintavaltaa sairauspäiväraha-asian arvioinnissa. Tämä ilmenee muun muassa vakuutusosoikeuden ratkaisussa H2912/2023, joka koski hakijamme oikeutta sairauspäivärahaan. Vakuutusosoikeus toteaa seuraavaa koskien Kansaneläkelaitoksen ratkaisuvallaa:

Sairauspäivärahan myöntäminen edellyttää työkyvyttömyyttä aiheuttavia riittäviä vaikea-asteisia sairauslöydöksiä, joiden tulee olla lääketieteellisin tutkimuksin objektiivisesti todennettavissa. Näin ollen pelkästään oireiden perusteella ei voida myöntää sairauspäivärahaa (...). Toisaalta pelkkää sairauden toteamista ei myöskään voida pitää riittävänä selvityksenä työkyvyttömyydestä, koska samassakin sairaudessa tosiasiallinen toimintakyky voi vaihdella.<sup>48</sup>

Sairausvakuutuslain mukaisen työkyvyttömyyden lyhytaikaisuus voidaan todeta myös SVL 8:8 § 1 momentin perusteella. Momentin mukaan sairauspäivärahan enimmäisaika täyttyy sen kuukauden lopussa, jota seuraavan kuukauden aikana sairauspäivärahapäivien määrä nousisi 300 arkipäivään. Enimmäisajan laskentaan otetaan huomioon kaikki sairauspäivärahakaudet kahden edeltäneen vuoden ajalta, jos niihin on sovellettu SVL 8:7 § 1 mom. omavastuuajaa (SVL 8:8 § 2 mom.), eli ylittänyt yhdeksän päivän rajan.<sup>49</sup> Säännökset liittyen sairauspäivärahan keston ovat suhteellisen yksiselitteisiä laskennallisia sääntöjä.<sup>50</sup> Suhteutettuna siihen, voi sairausvakuutuslain 8:8 § 2 mom. ja 8:9 §:n työkykyisyyskäsité aiheuttaa hämmennystä. Lain mukaan 12 kuukauden työkykyisyysjakson jälkeen sitä edeltävät sairauspäivärahakaudet eivät ole mukana enimmäisajan laskennassa. Toisin sanoen

<sup>47</sup> HE 213/2020 vp. s. 13. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työtaturma- ja ammattitautilain, eräiden työeläkelakien ja Kansaneläkelaitoksesta annetun lain muuttamisesta

<sup>48</sup> VakO H2912/2023. Hakijamme arviotiin työkykyiseksi kättilö-terveydenhoitaja työhönsä.

<sup>49</sup> Omavastuuajalla tarkoitetaan sairauden alkaessa ensimmäistä 9 päivän ajanjaksoa, josta ei makseta sairauspäivärahaa. TSL 2:11 §:n sairaus ajan palkanmaksuvelvollisuus on yhteensovitettu em. omavastuun ajalle, eli työntekijällä on kyseiseltä ajalta oikeus palkkaan.

<sup>50</sup> Ks. esim. SAMU:n ratkaisu 22555/18/20, jossa sairauspäiväraha oli päätetty 289 päivän jälkeen 30.6.2018. Hakijalla ei ollut oikeutta sairauspäivärahaan ajalle 1.7. – 29.7.2018, koska heinäkuu 2018 olisi ollut kuukausi, kun hänen päivänsä nousevat 300 arkipäivään.

kahden vuoden tarkastelujakso nollaantuu jo vuoden jälkeen, mikäli hakija on sairausvakuutuslain tarkoittamalla tavalla työkykyinen 12 kuukauden ajan. Lain mukaan laskennan nollaantuminen ei kuitenkaan tosiasiallisesti edellytä työntekoa taikka faktista lääketieteellistä työkykyisyyttä, eikä henkilön sosiaalisella statuksella ole merkittävää vaikutusta nimittäin SVL 8:9 § 2 mom. mukaan työkykyisyysaikaan rinnastetaan aika:

jolta [työntekijä] on saanut Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain, työtapaturma- ja ammattitautilain, maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain tai työeläkelakien mukaista kuntoutusrahaa, osakuntoutusrahaa tai kuntoutusavustuksena maksettavaa kuntoutusrahaa taikka ansionmenetykskorvausta liikennevakuutuslain, sotilasvammalain, sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta annetun lain tai tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä annetun lain kuntoutusta koskevien säännösten nojalla tai jona [työntekijä] on ollut työttömänä työnhakijana työvoimaviranomaisessa taikka osallistunut työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain mukaiseen palveluun tai mainitun lain 9 luvussa tarkoitettuun opiskeluun. Työkykyisyysaikaan rinnastetaan myös aika, jona [työntekijä] on ollut oikeutettu työttömyysturvalain mukaiseen etuuteen työttömyysturvalain 3 luvun 3 §:n 3 momentin nojalla.

Kansaneläkelaitoksen soveltamiskäytännön mukaan työkykyisyysvaatimus täyttyy myös tilanteissa, joissa työntekijä on ollut osittaisen työkyvyttömyyden perusteella osatyökyvyttömyyseläkkeellä tai työttömänä työnhakijana kuntien työllisyyspalveluissa.<sup>51</sup> Työkykyisyyden määritelmä on täten sangen laaja ja jokseenkin harhaanjohtava. Esimerkiksi työtön työnhakija on voinut olla 12 kuukauden tarkastelujakson aikana ilman työnhakuvelvoitetta terveydellisistä syistä ja silti tulla uudestaan oikeutetuksi sairauspäivärahaan enimmäisajan nollaantumisen jälkeen.<sup>52</sup> On myös huomionarvoista, että työkykyisyysaikaan rinnastetaan myös aika, jona työntekijä on ollut oikeutettu työttömyysetuuteen TTL 3:3 § 3 mom. perusteella. Yhtenä TTL 3:3 § 3 mom. poikkeussäännön soveltamisedellytyksenähän on, että työnhakijan työkyvyn arviointi sosiaalietuksien näkökulmasta on vielä kesken.

Sairauspäivärahan 300 arkipäivän enimmäisaikaan on olemassa poikkeuksia. Ensinäkin työntekijällä voi olla oikeus enimmäisajan jälkeiseen sairauspäivärahaan, jos hän tulee työkyvyttömäksi uuden sairauden takia. Uudella sairaudella tarkoitetaan sairautta, joka ei ole

<sup>51</sup> Kansaneläkelaitoksen soveltamisohje Sairauspäiväraha 17.6.2025, s. 60–61.

<sup>52</sup> Kansaneläkelaitoksen soveltamisohje Sairauspäiväraha 17.6.2025, s. 60–61. Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 380/2023 (Järjestämislaki) 48 § 1 mom. 2 k. mukaan työnhakuvelvoitetta ei aseteta, mikäli työnhakijaa ei luotettavana pidettävän selvityksen perusteella voida pitää työkykyisenä.

aiheuttanut työkyvyttömyyttä aikaisempaan enimmäisaikana ja jonka ei voida katsoa liittyvän aikaisempaan työkyvyttömyyteen. Lisäedellytyksenä työntekijän on sairauksien välillä pitänyt palata töihin (SVL 8:9 § 3 mom.).

VakO 551:2008 A:n 26.4.2006 alkaneen polvisairauden ei katsottu aiheuttaneen työkyvyttömyyttä aikaisempaan, 31.1.2006 päättyneenä enimmäisaikana. Sairauden kuitenkin katsottiin liittyvän aikaisempaan työkyvyttömyyteen, koska A ei ollut ollut vähintään yhtä päivää työkykyinen ajalla 1.2. - 25.4.2006. Näin ollen A ei ollut oikeutettu sairauspäivärahaan ajalta 26.4.2006 - 29.7.2007.

Uutena sairautena pidetään myös sairautta, josta työntekijä on aiemmin ollut enimmäisajan sairauspäivärahalla, kunhan kyseinen enimmäisaika ei ole uusin edeltävä enimmäisajanjakso.<sup>53</sup>

Enimmäisajan jälkeen työntekijä voi olla oikeutettu lyhyeen 50 arkipäivän sairauspäivärahajaksoon (enimmäissuoritus aika), jos työntekijä palaa ansiotyöhönsä ja sama sairaus uusiutuu työssäolon jatkettua yhtäjaksoisesti 30 päivää (SVL 8:9 § 4 mom.). Edellä mainittu enimmäissuoritus aika tosin edellyttää tosiasiallista työhön palaamista.<sup>54</sup> SVL 8:9 § 4 mom. kontekstissa työkykyisyys on siis määritelty tosiasiallisena työkyvyn palautumisena toisin kuin SVL 8:9 § 2 momentin työkykyisyys.

Sosiaaliturvan käsitteiden kirjo ja pirstaleisuus voidaan havaita jo tässä vaiheessa. SVL:n mukainen työkykyinen voi olla järjestämislakiin (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 380/2023) perustuen työvoimaviranomaisen näkökulmasta työkyvytön, tai hän voi olla työeläkelakien mukaan osittain työkyvytön ja silti sairausvakuutuslain 8:9 § perusteella työkykyinen. Tässä vaiheessa on selvää, että työkyky ja työkyvyttömyys, joita tässä tutkielmassa tarkastellaan, eivät käsitteellisesti liity ainoastaan hoitavien tahojen tekemiin lääketieteellisiin arvioihin taikka työntekijän tai työnantajan omaan arvioon, vaan puhtaasti juridisiin konstruktioihin. Kun sosiaaliturvan kontekstissa käyttää käsitettä kuten työkyvyttömyys on kyseessä pikemminkin oikeustieteellinen konstruktio, jonka sisältö vaihtelee riippuen sovellettavasta lainsäädännöstä. Koskinen ja muut toteavat asian seuraavanlaisesti ”Työkyvyttömyys ja työkyvytön ovat sosiaalivakuutuksen säädöstermejä. Niillä tarkoitetaan, että henkilö on oikeutettu johonkin ansionmenetystä korvaavaan etuuteen

---

<sup>53</sup> Kansaneläkelaitoksen soveltamisohje, Sairauspäiväraha 17.6.2025, s. 64–65.

<sup>54</sup> Kansaneläkelaitoksen soveltamisohje, Sairauspäiväraha 17.6.2025, s. 63.

(...). Heikentynyt työkyky taas on käytännön työelämän ja työlainsäädännön termi.”<sup>55</sup>  
Seuraavaksi tarkastellaan pitkäaikaisen työkyvyttömyyden varalle säädettyä eläketurvaa.

## 3.2 Työntekijän eläkelain mukaiset työkyvyttömyysetuudet

### 3.2.1 Työeläkelain työkyvyttömyysetuudet ja niiden hakeminen

Työntekijän eläkelaisissa on olemassa kaksi pääasiallista alentuneen työkyvyn tukimuotoa – työkyvyttömyyseläke ja ammatillinen kuntoutus (jäljempänä työeläkekuntoutus) (TyEL 25 § ja 35 §). Näiden kahden päämuodon alla on erikseen eri tuen muotoja. Näitä ovat työkyvyttömyyseläkkeen osalta osatyökyvyttömyyseläke (TyEL 35 § 1 mom.) ja työeläkekuntoutuksen osalta eri kuntoutustoimenpiteet kuten työkokeilu, työhön valmennus, työhön tai ammattiin johtavaan koulutuksen tukeminen ja elinkeinotoiminnan tukeminen (TyEL 26 §). Työeläkekuntoutuksen aikana maksetaan joko kuntoutusrahaa, osakuntoutusrahaa tai kuntoutuskorotusta (TyEL 28 §, 29 § ja 31 §). Työntekijällä voi olla oikeus kuntoutusavustukseen kuntoutussuunnitelman laatimisen ajaksi. Tässä tutkielmassa ei tarkastella elinkeinotoiminnan tukemista taikka kuntoutusavustusta, koska se ei ole olennainen tukitoimi työntekijälle. Tässä alaluvussa tarkastellaan ensiksi työeläkelakien etuuksien hakemista, niille asettuja edellytyksiä ja lopuksi työeläkelain mukaisia etuuksia verrataan sairausvakuutuslain etuuksiin.

Työkyvyttömyyseläkettä tulee hakea eläkelaitokselta (TyEL 101 § 1 mom.). Eläkelaitoksen tulee ottaa kantaa työntekijän oikeuteen työeläkekuntoutukseen samassa yhteydessä kun se käsittelee työkyvyttömyyseläkeasiaa (TyEL 36 § ja 101 § 2 mom.). Hakemuslomakkeen lisäksi hakijan tulee toimittaa lääkärin laatima selvitys terveydentilastansa. Toisin kuin sairauspäivärahassa, eläkelait eivät edellytä, että työntekijän lääketieteelliset selvitykset laatisi työterveydenhuolto. Terveydentilaselvityksen voi laatia työntekijän työterveyslääkäri tai muu lääkäri. Onkin tavanomaista, että lääkärinlausunnot ovat erikoissairaanhoidon tekemiä, kun kyseessä on vakavampia pitkäaikaisia sairauksia.

Keskeistä lääketieteellisissä selvityksissä on, että niistä ilmenee sekä työntekijän hoito- ja kuntoutussuunnitelma että hänen toimintakykynsä (TyEL 102 § 1 mom.). Lääketieteelliset johtopäätökset tulee perustua tosiasiallisesti tehtyihin tutkimuksiin. Sairauspäivärahasta poikkeavasti asiantuntijalääkärin on aina osallistuttava eläkepäätöksen valmisteluun (TyEL 40

---

<sup>55</sup> Koskinen – Alapuranen – Arola – Heino – Lehtonen – Ullakonoja – Virta 2008, s. 26.

§). Lainsäätäjällä on nimenomaisesti poissulkenut harkinnanvaran käyttämisen eläke-etuuksissa.<sup>56</sup> Asiantuntijalääkäri ei kuitenkaan yksin tee päätöstä eläke-etuudesta, vaan päätöksentekoon osallistuu eläkeasiantuntija ja mahdollisesti juristi. Eläke-etuuden työkyvyttömyysarviointi perustuu toimitettuihin selvityksiin, joiden perusteella tehdään vakuutuslääketieteellinen arvio. Toisin sanoen arvioidaan sitä, miten hakijan terveydentila suhteutuu yleisesti lain normeihin siitä, mitä tarkoitetaan työkyvyttömällä. Hallituksen esitys toteaa, että ”vakuutuslääketieteellisen ratkaisun tulee perustua kulloisenkin etuusjärjestelmän lainsäädäntöön kirjattujen edellytysten mukaisiin objektiivisiin sairauslöydöksiin, ja etuus- tai korvauspäätös tehdään kirjallisten lääketieteellisten selvitysten perusteella.”<sup>57</sup> Eläkelaitoksella on velvollisuus ohjata hylkäävän päätöksen saaneen työntekijän kuntoutukseen tai muihin palveluihin (TyEL 53 §).

### 3.2.2 Työkyvyttömyyseläkkeeseen oikeuttava työkyvyttömyys

TyEL 35 § mukaan:

Työntekijällä on oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen, jos hänen työkykynsä arvioidaan olevan heikentynyt sairauden, vian tai vamman vuoksi vähintään kahdella viidesosalla yhtäjaksoisesti ainakin vuoden ajan. Työkyvyttömyyseläke myönnetään täytenä eläkkeenä, jos työntekijän työkyky on heikentynyt vähintään kolmella viidesosalla. Muussa tapauksessa työkyvyttömyyseläke myönnetään osatyökyvyttömyyseläkkeenä.

Työkyvyn heikentymistä arvioitaessa otetaan huomioon työntekijän jäljellä oleva kyky hankkia itselleen ansiotuloja sellaisella saatavissa olevalla työllä, jota työntekijän voidaan kohtuudella edellyttää tekevän. Tällöin otetaan huomioon myös työntekijän koulutus, aikaisempi toiminta, ikä, asuinpaikka ja muut näihin rinnastettavat seikat. Jos työkyky vaihtelee, otetaan huomioon työntekijän vuotuinen ansio.

Sen lisäksi, mitä 2 momentissa säädetään, arvioitaessa 60 vuotta täyttäneen työntekijän oikeutta työkyvyttömyyseläkkeeseen painotetaan työkyvyttömyyden ammatillista luonnetta.

Oikeus eläkkeeseen edellyttää kolmen viidesosan ja oikeus osaeläkkeeseen kahden viidesosan työkyvyn heikentymistä. Lisäksi työkykyisyysarvioinnissa otetaan huomioon työntekijän kyky hankkia itselleen ansiotuloja työllä, jota hänen voidaan kohtuudella edellyttää tekevän. Kohtuullisuusarvioinnissa otetaan huomioon työntekijän ikä, ammatti ja aiempi toiminta,

<sup>56</sup> HE 213/2020 vp. s. 10.

<sup>57</sup> HE 213/2020 vp. s. 5.

asuinpaikka ja muita niin kutsuttuja sosiaalisia tekijöitä. Kohtuullisuusarviointi on eläkeasiaa ratkaistaessa toissijainen. Vakuutusosoikeus on esimerkiksi todennut, että toiseen kaupunkiin muutto, jossa työllistymismahdollisuus on vähäisempi, ei itsessään ole riittävä sosiaalinen peruste työkyvyttömyyseläkkeen myöntämiseksi.<sup>58</sup>

Toisin kuin sairauspäivärahassa, työeläkelain mukainen työkyvyttömyys on määritelty työkyvyn alenemisen perusteella eikä sairauden aiheuttaman faktisen työntöön estymisen kautta. Vaikka edellä oleva vaikuttaa jokseenkin semanttiselta erolta, on sillä vaikutusta siihen, miten työkyvyttömyysarviointia tehdään. Työeläkelain mukainen työkyvyttömyys on tila, jossa työkyky on heikentynyt sairauden vuoksi niin, ettei työntekijä voi tehdä mitään työtä. Sairauspäivärahassa työkyvyttömyydellä tarkoitetaan sairaudesta johtuvaa tilaa, jonka kestäessä työntekijä on kykenemätön tekemään tavallista työtään riippumatta siitä, onko kyseessä pääasiallinen tai sivutoiminen työ. Koskinen ja muut toteavat, että työkyvyttömyyseläkkeen osalta työkykyarviointi on vahvemmin vastannut sairausvakuutuslain mukaista arviointia vielä 1990-luvulle asti. Arvioinnissa on sovellettu niin kutsuttu tasapainomallia, jossa arvioidaan työntekijän työn kuvaa suhteessa työntekijän kykyyn suoriutua työstä.<sup>59</sup> Mikäli työn kuva ja henkilön kyky suoriutua työn kuvasta ovat epätasapainossa, on työntekijä arvioitavissa työkyvyttömäksi.<sup>60</sup> Edellä mainittu katsontatapa on kuitenkin sangen kapea-alainen ja rajoittunut vain tarkastelemaan työntekijän tämänhetkistä työkykyä suhteessa työhön. 1990-luvulta lähtien vakuutuslääketieteellinen arviointi onkin siirtynyt tarkastelemaan työkyvyn alentumisen lisäksi myös sitä, että kuinka paljon ja mihin työkykyä on jäljellä. Tämä tarkoittaa sitä, että pelkkä sairastelu ei ole riittävä työkyvyn arvioinnin mittapuu, vaan lisäksi on arvioitava sitä kuinka paljon sairastelu laadullisesti vaikuttaa itse työntekoon.<sup>61</sup> Tasapainomallin lisäksi vakuutuslääketieteessä hyödynnetään työkyvyttömyyden lääketieteellistä mallia, jossa tarkastellaan kysymyksiä kuten: Onko tutkittavan jäljellä oleva toiminta- ja työkykyä hyödynnettävissä työmarkkinoilla?; Voidaanko hänen edellyttää jatkavan ansiotyön tekemistä?; ja Onko kohtuullista, että yhteiskunta vapauttaa hänet ansiotyön velvoitteesta ja ryhtyy maksamaan hänelle toimeentuloa?<sup>62</sup>

---

<sup>58</sup> VakO 5124:2002.

<sup>59</sup> Kyvyllä tarkoitetaan yksilön fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia edellytyksiä selvityä työstä.

<sup>60</sup> Koskinen – Alapuranen – Arola – Heino – Lehtonen – Ullakonoja – Virta 2008, s. 30.

<sup>61</sup> Koskinen – Alapuranen – Arola – Heino – Lehtonen – Ullakonoja – Virta 2008, s. 30.

<sup>62</sup> Koskinen – Alapuranen – Arola – Heino – Lehtonen – Ullakonoja – Virta 2008, s. 32.

Yllä olevan perusteella voidaan todeta, että työkyvyttömyyseläke edellyttää sairauspäivärahaan verrattuna korkeaa työkyvyttömyyden astetta. Yleisesti ei ole riittävää, että työntekijän työkyky omaan työhönsä tai ammattiin on alentunut, vaan työkyvyn tulee olla alentunut perustuen objektiivisiin sairauslöydöksiin ja tutkimuksiin kaikkeen työhön, jota työntekijältä voi kohtuudella edellyttää tekevän. Korkea kynnyks työkyvyttömyyseläkkeeseen on myös johdettavissa siitä, että laissa työkyvyn ammatillista luonnetta painotetaan erikseen vasta työntekijän täytettyä 60 vuotta (TyEL 35 § 3 mom.). Työkyvyttömyyden korkeaa astetta havainnollistaa hyvin TELK:n ratkaisu 3137/3000/2014, jonka mukaan keuhkosairaudesta kärsivä 58-vuotias nuohooja ei ollut oikeutettu työkyvyttömyyseläkkeeseen, koska sairaudesta huolimatta nuohoojalla on arvioitava olevan edelleen työkykyä jäljellä hänen terveydentilalleen sopivaan työhön.<sup>63</sup> Kyseistä TELK:n ratkaisua voi verrata TELK 1684/3000/2015, jossa 61-vuotias perushoitaja, arvioitiin olevan työkyvytön käsien nivelrikkojen myötä. Hoitajan työ oli pääasiassa tietokoneella tehtävää asioiden hoitamista.<sup>64</sup>

Työkyvyttömyyseläke edellyttää myös pitkäaikaisuutta. Laissa tämä näyttäytyy vaatimuksena vähintään vuoden yhtäjaksoisesta työkyvyn alentumasta. Työkyvyn alentumispäivää kutsutaan eläketapahtumaksi (TyEL 2 § 2 mom. 3 k.). Eläketapahtuma edellyttää sitä, että työntekijän terveydentilassa tapahtuu sellainen muutos sairauden, vian tai vamman vuoksi, että on olemassa jokin ajankohta, josta lähtien hänen työkykynsä voidaan todeta alentuneen. Eläketapahtuma on käsitteenä vakuutuslainsäädännölle tunnuksenomainen. Muissakin vakuutuksissa tulee olla jokin tapahtuma, jonka perusteella korvaus maksetaan (esim. vahinkotapahtuma, tapaturma, onnettomuus jne.).<sup>65</sup> Samoin kuin muussa vakuutuslainsäädännössä, tarkoittaa eläketapahtumaedellytys myös sitä, että työntekijän työkykyä verrataan väitettyä tapahtumaa edeltäneeseen työkykyyn. Tämä tarkoittaa sitä, että alentuneen työkyvyn omaavan työntekijän kynnyks työkyvyttömyyseläkkeeseen käytännössä nousee sitä mukaan, kun hän pystyy tekemään työtä alentuneesta työkyvystänsä huolimatta. Eläketapahtumaedellytys tarkoittaa myös sitä, että synnynnäiset tai lapsuusiän vammat, sairaudet tai viat eivät lähtökohtaisesti oikeuta työeläkelakien mukaiseen työkyvyttömyyseläkkeeseen, koska niissä ei ole todettavissa työnteon aikana tapahtunutta työkyvyn alenemaa, ja työntekijä on kyennyt työskentelemään sairaudesta huolimatta. Esimerkiksi vakuutuslainsäädännön ratkaisussa 3780:2012:

---

<sup>63</sup> TELK/3137/3000/2014

<sup>64</sup> TELK/1684/3000/2015

<sup>65</sup> Norio-Timonen 2010, s. 1 – 2.

A oli suorittanut ammatillisen perustutkinnon ja tehnyt lyhytaikaisia siivoajan ja näyteikkunapesijän töitä sekä työskennellyt puhelinmyyjänä vajaan vuoden, jona aikana ansiot olivat jääneet vähäisiksi. A:lla oli syntymässä saatu aivovaurio, joka vaikeutti erityisesti kehon oikean puolen ja oikeanpuoleisten raajojen käyttöä. Kansaneläkelaitos oli myöntänyt A:lle työkyvyttömyyseläkkeen kuntoutustukena kansaneläkelain nojalla. Työntekijän eläkelain mukaista työkyvyn heikentymistä arvioitaessa työkykyä verrataan siihen työkykyyn, joka työntekijällä on ollut vakuutetun työssäolonsa aikana. Koska A:n terveydentilassa ei ollut tapahtunut hänen työsuhteidensa aikana tai niiden päätyttyä pitempiaikaista olennaista työkykyä heikentävää muutosta, ei työntekijän eläkelaisissa tarkoitettua eläketapahtumaa ollut todettavissa. A:n työkyvyn ei voitu arvioida heikentyneen työkyvyttömyyseläkkeeseen oikeuttavasti.

VakO 3780:2012:ssa työntekijä oli kansaneläkelain, mutta ei työeläkelakien tarkoittamalla tavalla työkyvytön. KEL 3:12 § mukainen työkyvyttömyyseläke ei edellytä eläketapahtumaa, vaan kansaneläkelain mukainen työkyvyttömyyseläke on myönnettävissä myös synnynnäisen tai lapsuusiän sairauden perusteella. On kuitenkin poikkeuksellista, että työntekijä voi kahden eri eläkelain perusteella olla samanaikaisesti sekä työkyvytön että työkykyinen. On tältä osin selvää, että sosiaaliturvalainsäädännön ristiriidat voivat tuottaa kohtuuttomia tilanteita, jolloin sosiaaliturvaa tulee arvioida perusoikeusmyönteisesti, kuten vakuutusosoikeus teki ratkaisussaan 7282:2009:

A:lla oli pitkä työura varastomiehen työssä. Hänen älyllisen suoriutumisensa oli todettu vastaavan heikkolahjaisen/lievästi kehitysvammaisen tasoa. Työeläkelaitos hylkäsi työkyvyttömyyseläkehakemuksen katsoen, että A:n terveydentilassa ei voida todeta tapahtuneen oleellisia muutoksia hänen työsuhteittensa aikana tai niiden päätyttyä. Kansaneläkelaitos sen sijaan myönsi A:lle työkyvyttömyyseläkkeen kansaneläkelain nojalla. Vakuutusosoikeus piti A:n pitkäkestoinen vakuutettu työskentely huomioon ottaen jossain määrin kohtuuttomana tilannetta, jossa hänen eläketurvansa ei täydentyisi työeläkelainsäädännön mukaisella työkyvyttömyyseläkkeellä. A:lla katsottiin olevan oikeus täyteen työkyvyttömyyseläkkeeseen.

VakO 7282:2009 ratkaisu poikkeaa merkittävästi myöhemmin 2012 annetusta ratkaisusta. Sisällöllisesti ratkaisut ovat kuitenkin ymmärrettäviä. VakO 7282:2009 työntekijällä oli pitkä tausta työstä, jossa hän kehitysvammastaan huolimatta pystyi selviytymään. Tämän myötä hänelle oli myös kertynyt työeläkelain alaista eläkettä, jonka tarkoitus on nimenomaisesti turvata hänen toimeentulonsa työkyvyttömyyden tilanteessa. Töiden päätyttyä A ei ollut kehitysvammansa takia kyennyt työllistymään enää vapailla työmarkkinoilla. Vakuutusosoikeus painotti selkäesti ratkaisussaan TyEL:n 35 § 2 mom. kohtuullisuusseikkoja. Tältä osin tapauksen substanssi myös poikkesi VakO 3780:2012:sta, jossa työntekijä ei ollut samalla

tavalla osallistunut työelämään. Eläketapahtumaedellytyksestä poikkeaminen kohtuullisuusperusteella on kuitenkin korkean kynnyksen takana.<sup>66</sup>

### 3.2.3 Työkyvyttömyyseläkkeen alkaminen ja ajallinen kesto

Työkyvyttömyyseläke myönnetään joko määräajaksi tai toistaiseksi. Määräajaksi myönnettyä työkyvyttömyyseläkettä kutsutaan kuntoutustueksi ja osatyökyvyttömyyseläkettä osakuntoutustueksi (TyEL 44 §). Pääsäännön mukaan työntekijän oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen alkaa aikaisintaan sairauspäivärahan ensisijaisuusajan päättymisen jälkeen seuraavasta kuukaudesta (TyEL 41 §). Sairauspäivärahan ensisijaisuusaika vahvistetaan SVL 12:3 §:n mukaisesti, noin 150 arkipäivän jälkeen sairauspäivärahan alkamisesta. Osatyökyvyttömyyseläke alkaa aina eläketapahtumaa seuraavan kuukauden alusta (TyEL 42 §). TyEL 41 § 2 mom. mukaan täysi työkyvyttömyyseläke voi kuitenkin alkaa jo työkyvyttömyyden seuraavan kuukauden alusta, jos:

- 1) eläkehakemus on tehty ennen kuin Kansaneläkelaitos on vahvistanut sairauspäivärahan ensisijaisuusajan ja eläkehakemuksen tekemistä seuraavan toisen kalenterikuukauden loppuun mennessä ei ole myönnetty vähintään kuukauden ajalta yhtäjaksoisesti maksettavaa päivärahaa, joka kohdistuu työkyvyttömyyden alkamisen jälkeiseen aikaan;
- 2) työkyvyttömyyden alkamisen jälkeiseen aikaan kohdistuva päiväraha-hakemus on hylätty eikä työntekijälle ole myönnetty hylkäämisen jälkeiseen aikaan kohdistuvaa vähintään kuukaudesta yhtäjaksoisesti maksettavaa päivärahaa; tai
- 3) työkyvyttömyys alkaa sairauspäivärahan ensisijaisuusajan päättymisen jälkeen ja työntekijälle on myönnetty työkyvyttömyyden alkamisen jälkeiselle ajalle sairausvakuutuslain 8 luvun 9 §:n 5 momentin mukaista sairauspäivärahaa.

Pääsäännöstä poikkeava eläkkeen alkaminen voi tulla kyseeseen esimerkiksi silloin, kun hakijan oikeus sairauspäivärahaan on epäselvä esimerkiksi aiempien sairauspoissaolojen takia, joidenka myötä oikeussairauspäivärahaan on jo käytetty tai kun sairaus on vakavuudeltaan sellainen, jossa työkyvyn ennuste on huono (TyEL 41 § 2 mom. 2 ja 3

---

<sup>66</sup> Ks. Telp-soveltamisohje oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen kohta 2.2.1.3, jossa todetaan, että ”eläkeratkaisu on usein selvä lääketieteellisen selvityksen perusteella. (...) Kun eläkeratkaisu ei ole selvä pelkästään lääketieteellisen selvityksen perusteella, työ- ja kuntoutusarviossa on otettava huomioon työkyvyttömyysmääritelmässä todetut sosiaaliset seikat.” Kohtuullisuusarviointi tulee siis ymmärtää viimesijaisena ja sekundaarisena.

kohdat).<sup>67</sup> Pääsäännöstä poikkeaminen TyEL 41 § 2 mom. 1 kohdan perusteella voi kuitenkin tuottaa epäselvyyttä muun muassa siinä milloin etuus alkaa.

Vakuutusosoikeuden ratkaisussa 3641:2020 A oli hakenut eläkettä 7.7.2017 ja valittanut saadusta hylkäävästä päätöksestensä 3.10.2017. TELK hylkäsi valituksen 8.8.2018, josta A valitti eteenpäin vakuutusosoikeuteen. Vakuutusosoikeus kumosi TELK:n ja eläkelaitoksen päätökset 7.10.2019. Vakuutusosoikeuden ratkaisun mukaan A:lla oli oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen maaliskuussa 2018 alkaneen työkyvyttömyyden perusteella. A oli muutoksenhakuprosessin aikana hakenut sairauspäivärahaa ensiksi 21.6.2018 ajalle 26.3.2018 – 15.6.2018 ja tämän jälkeen 4.9.2018 ajalle 15.9.2018 – 30.6.2019. Hänelle oli vahvistettu SVL 12:3 §:n mukainen sairauspäivärahan ensisijaisuusaika, joka oli 30.6.2019. Mela oli arvioinut, että työkyvyttömyyseläke on myönnettävissä MyEL 52 § 1 mom. perusteella alkavaksi sairauspäivärahan ensisijaisuusajan jälkeen 1.7.2019.<sup>68</sup> A haki muutosta eläkkeen alkamisajankohtaan, joka A:n mukaan olisi MyEL 52 § 2 mom. 1 kohdan mukaisesti pitänyt olla eläketapahtumaa seuraava kuukausi 1.4.2018. Vakuutusosoikeus arvioi asiassa seuraavaa:

A:n eläkehakemus oli tehty ennen kuin Kansaneläkelaitos oli vahvistanut sairauspäivärahan ensisijaisuusajan. A:lle ei myöskään ollut myönnetty eläkehakemuksen tekemistä seuraavan toisen kalenterikuukauden loppuun mennessä vähintään kuukauden ajalta yhtäjaksoisesti maksettavaa päivärahaa. Vakuutusosoikeus totesi, että näin ollen A:n täysi työkyvyttömyyseläke alkoi sairauspäivärahan enimmäisajan päättymistä seuraavan kuukauden alun sijasta maatalousyrittäjän eläkelain 52 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaisesti työkyvyttömyyden alkamista seuraavan kuukauden alusta.

Tapaus selkeyttää TyEL 41 § 2 mom. 1 k. tulkintaa. Säännöksen mukaan eläkeasian vireilläolo tulee arvioida yhtäjaksoiseksi niin kauan, kunnes asiassa on annettu lainvoimainen päätös. Lisäksi alkamiseen liittyvää poikkeussääntöä on sovellettava, vaikka vireilläoloaikana työntekijän eläkeoikeus arvioidaan alkavaksi täysin eri ajankohdasta kuin siitä, mistä työntekijä sitä alun perin haki. A oli alun perin hakenut eläkettä 7.7.2017. Mikäli eläketapahtuma arvioitaisiin olevan hakemiskuukausi (heinäkuu), olisi eläke voinut alkaa seuraavasta kuukaudesta, eli elokuusta 2017. Tapauksessa A oli vasta maaliskuussa 2018 katsottu työkyvyttömäksi. A:n tekemän valituksen myötä A:n eläkehakemus oli kuitenkin

---

<sup>67</sup> Näitä voivat olla esimerkiksi aggressiivinen syöpä, vakavat aivo- tai muut infarktut sekä pitkälle edenneet ja aktiiviset MS- ja Parkinsonin taudit.

<sup>68</sup> MyEL 51 § vastaa TyEL:n 41 §:ä.

ollut yhtäjaksoisesti vireillä 7.7.2017 lähtien ja täten TyEL 41 § 2 mom. 1 k. tarkoittama eläkehakemuksen tekemistä seuraavan toisen kalenterikuukauden loppu ja vähintään kuukauden yhtäjaksoisesti maksettava päiväraha, joka kohdistuu työkyvyttömyyden alkamisen jälkeiseen aikaan, tarkoitti tapauksessa elo-syyskuuta 2017 eikä maaliskuuta 2018.

Tapaus kuvastaa myös hyvin eläkeasioiden pitkää käsittelyaikaa (kokonaisuudessaan viisi vuotta) ja herättää siksi kysymyksiä työntekijän sosiaaliturvasta ja työoikeudellisesta asemasta. Kuinka vahvasti työsuhteen jatkamista voi edellyttää tilanteessa, jossa eläkeasian vireilläolo ja oikeus työkyvyttömyysetuuteen on epäselvä viiden vuoden ajan? Onko työnantajalla TSL 7:2 § 2 mom. 1 k. perusteella irtisanomisperuste jo vakuutusosoikeuden ratkaisun 7.10.2019 perusteella vai jo aiemmasta ajankohdasta, ja voiko eläkeasian myötä työsuhde päättyä takautuvasti?<sup>69</sup>

### 3.2.4 Työeläkekuntoutus työkyvyttömyysetuutena

Vaikka vakuutusosoikeuden ratkaisussa 1324:2023 ei nimenomaisesti ollut kyse työeläkekuntoutuksesta eikä työeläkekuntoutus suhteudu TTL 3:3 § 3 mom. poikkeussääntöön samalla tavalla kuin työkyvyttömyyseläke, on sitä syytä lyhyesti käsitellä, koska työeläkekuntoutus on yksi työkyvyttömyyden perusteella maksettavista eläkeetuuksista, joka on työntekijän kannalta toimeentuloturvan muoto ja työnantajan kannalta mahdollisesti irtisanomisperusteen olemassaoloon vaikuttava tekijä.

Työeläkekuntoutus on työkyvyttömyyseläkkeeseen nähden kevyempi tuen muoto, siinä mielessä ettei siinä edellytetä täysin samantasoista työkyvyttömyyden astetta. Työeläkekuntoutuksen tarkoituksena on palauttaa työkyvyttömyysriskin omaava henkilö takaisin työelämään niin, ettei hän lähitulevaisuudessa tule täysin tai osittain työkyvyttömäksi.<sup>70</sup> Alla käsitellään työeläkekuntoutuksen rakennetta ja lyhyesti kolmea kuntoutuksen muotoa: työkokeilua, työhön valmennusta ja kouluttamista.

TyEL 25 § 1 mom. mukaan työntekijällä on oikeus ammatilliseen kuntoutukseen, jos:

<sup>69</sup> Ks. Paanetoja – Kröger – Östman 2016, s. 163 ja TT 1984-81 (Ään.).

<sup>70</sup> Lähitulevaisuuden työkyvyttömyyden uhka arvioidaan yleensä noin viiden vuoden ajanjaksona. Ks. tarkemmin telp.fi -soveltamisohje oikeus työeläkekuntoutukseen kohta 4.1.

1) asianmukaisesti todettu sairaus, vika tai vamma todennäköisesti aiheuttaa sellaisen uhkan, että hän tulee työkyvyttömäksi 35 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla;

2) työntekijällä on työskentelystä saatuja vakuutettuja työansioita 76 §:ssä tarkoitettuna tulevan ajan tarkasteluaikana vähintään 25 133,40 euroa; ja

3) työntekijällä ei ole oikeutta kuntoutukseen tapaturmavakuutuksen tai liikennevakuutuksen kuntoutusta koskevien säännösten perusteella;

4) työntekijällä on työeläkelakien mukaan vakuutettuja, muita kuin julkisten alojen eläkelain 4 §:n 2 momentin 2–4 kohdassa tarkoitettujen palvelussuhteiden perusteella maksettuja työansioita kuntoutushakemuksen vireilletulokuukautta välittömästi edeltäneiden 36 kalenterikuukauden aikana tai työntekijä on tämän ajan tai osan siitä hoitanut lastaan, minkä perusteella on maksettu sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista vanhempainpäivärahaa, lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain (1128/1996) mukaista kotihoidon tukea tai vastaavaa Ahvenanmaan maakuntalainsäädännön mukaista lapsen kotihoidon tukea tai työntekijä esittää eläkelaitokselle riittävän selvityksen ansiotyöstä estymisestään lapsensa hoitamisen vuoksi, jos etuutta ei ole maksettu kyseisenä aikana, vaikka etuuteen olisi voinut olla oikeus; ja

5) kuntoutus on tarkoituksenmukaista työntekijän työkyvyttömyyden estämiseksi tai työ- ja ansiokyvyn parantamiseksi.

Työeläkekuntoutuksen viisi edellytystä ovat työkyvyttömyyden uhka, ansioedellytys, työssäoloehto, ensisijaisuus muihin kuntoutuksiin ja tarkoituksenmukaisuus. Keskeisin edellytys on, että työntekijällä tulee olla todennäköinen uhka tulla työkyvyttömäksi ilman työeläkekuntoutusta. TyEL 25 § 3 mom. tarkentaa, että uhkalla tarkoitetaan tilannetta, jossa on todennäköistä, että työntekijälle lähivuosina ilman työeläkekuntoutusta tulisi myönnettäväksi täysi tai osatyökyvyttömyyseläke, vaikka hoidon ja lääkinnällisen kuntoutuksen toteutuksen mahdollisuudet otetaan huomioon. Työkyvyttömyyden uhka - tarkastelu kohdistuu tulevaan viiteen vuoteen.<sup>71</sup>

Ansioedellytyksen ja työssäoloehdon mukaan työntekijällä tulee olla kytkös työelämään. Työntekijän on pitänyt ansaita vakuutettuja työansioita viimeisen viiden vuoden aikana yhteensä 42 048,18 euroa<sup>72</sup> ja saada työansioita viimeisen 36 kuukauden sisällä.

Työssäoloehdossa ei ole numeraalista vaadetta, vaan mikä vain rahallinen työansio täyttää 36

---

<sup>71</sup> Telp.fi -soveltamisohje, Oikeus työeläkekuntoutukseen 4.1.

<sup>72</sup> Kyseinen summa on vuoden 2025 tasossa. Ansioedellytyksen taso tarkistetaan vuosittain palkkakertoimella (TyEL 96 §).

kuukauden edellytyksen. Neljännen edellytyksen mukaan työeläkekuntoutuksen tulee olla ensisijainen suhteessa muihin kuntoutuksiin. Työtapaturma- ja ammattitautilain mukainen kuntoutus on työeläkekuntoutukseen nähden ensisijaista (Ks. TyTAL 12 luku).

Viimeisenä edellytyksenä on, että työeläkekuntoutuksen pitää olla tarkoituksenmukaista työkyvyttömyyden estämiseksi ja työkyvyn parantamiseksi. Tarkoituksenmukaisuudella tarkoitetaan kahta asiaa. Ensinnäkin kuntoutusoikeuden myöntämisen tulee olla tarkoituksenmukaista, eli työntekijällä pitää olla mahdollisuus palata työelämään kuntoutuksen myötä, ja hänen terveydentilansa on oltava sellainen, että hän selviää kuntoutuksesta. Esimerkiksi lähellä vanhuuseläkeikää olevalle ei ole tarkoituksenmukaista myöntää pitkäkestoista työeläkekuntoutusta, koska hänellä ei välttämättä ole tosiasiallista mahdollisuutta palata työelämään ennen alinta vanhuuseläkeikänsä. Vastaavasti laajoja lääkinnällisiä hoitoja odottava työntekijä ei voi palata työelämään ennen hoitojen läpikäymistä. Tällöin työeläkekuntoutus ei ole tarkoituksenmukaista ennen kuin hoidot on suoritettu. Toiseksi kuntoutussuunnitelman ja kuntoutuksen muodon tulee tukea työelämään palaamista ja olla siltä osin tarkoituksenmukaisia. Tämä tarkoittaa sitä, että kuntoutustoimenpiteistä tulee valita se, joka parhaiten palauttaa työkyvyn huomioiden kustannukset. Esimerkiksi heikosti työllistävään alaan ei ole tarkoituksenmukaista kuntouttaa henkilöä. Tarkoituksenmukaisuuden arvioinnissa otetaan työkyvyttömyyseläkkeen tapaan huomioon työntekijän sosiaaliset seikat, kuten ikä, työhistoria ja koulutus.

Edellä mainittujen seikkojen lisäksi työeläkekuntoutuksen toimenpide on arvioitava työntekijän terveydentilalle sopivaksi. Keskeistä tarkoituksenmukaisuusarvioinnissa on se, lykkääkö työeläkekuntoutus työntekijän eläkkeelle jäämistä (TyEL 25 § 2 mom.). Työeläkekuntoutuksen tarkoituksena ei ole suoranaisesti parantaa työntekijän ansiotasoa tai koulutustasoa.<sup>73</sup> Työeläkekuntoutus ei myöskään ole tarkoituksenmukaista, jos työntekijä voi työllistyä terveydentilalleen sopivaan työhön ilman kuntoutusta. Vakuutusoikeuden ratkaisussa 3307:2015 lihanleikkaajan työhön estyneelle ei myönnetty työeläkekuntoutusta, koska hän pystyi työllistymään yrityksen toimitusjohtajana.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> Esimerkiksi koulutustason korottaminen on lähtökohtaisesti kielletty kuntoutustoimenpide. Ansiotason parantaminen on ymmärrettävä rajausala huomioiden yleisesti sosiaaliturvan periaate rikastuttamiskiellosta. Katso esimerkiksi TELK/2277/3001/2015: ”Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena ei ole varsinaisesti parantaa työntekijän ansiotasoa tai tarjota hänelle aiempaa koulutustasoa korkeampaa tutkintoa, vaan estää ja ehkäistään työkyvyttömyyden uhkasta aiheutuvaa haittaa työelämässä.”

<sup>74</sup> VakO 3307:2015

Edellä mainitut työeläkekuntoutuksen edellytykset ovat niin kutsutut yleiset edellytykset, joiden perusteella eläkelaitos voi antaa työntekijälle päätöksen oikeudesta ammatilliseen kuntoutukseen (TyEL 27 §). Tämän jälkeen eläkelaitoksen tulee ottaa erikseen kantaa esitettyyn kuntoutussuunnitelmaan. Seuraavaksi käsitellään lyhyesti kolme tutkielman aiheelle relevanttia työeläkekuntoutuksen muotoa.

### 3.2.5 Työkokeilu, työhön valmennus ja koulutus

TyEL 26 § mukaan työeläkekuntoutus voi muun muassa olla työkokeilua, työhön valmennusta tai koulutuksen tukemista. Lähtökohtaisesti työkokeilu tai valmennus tulisi suorittaa työntekijän omalle työnantajalle, mikäli työnantaja tähän suostuu ja hänellä on tarjottavana työkyvyllä sopivaa työtä.<sup>75</sup> On kuitenkin tavanomaista, että työntekijä suorittaa kuntoutuksen muualla kuin omalla työnantajallaan.<sup>76</sup>

Työkokeilu kestää lähtökohtaisesti 3–6 kuukautta, mutta uuden ammatin ja alan soveltuvuuden tarkistamista varten on mahdollista tukea lyhyempää 1–3 kuukauden työkokeilua.<sup>77</sup> Työkokeilu alkaa yleensä lyhennetyllä työajalla, ja tavoitteena on, että työaika porrastetusti nostetaan vastaamaan kokoaikaista työtä kuntoutusjakson päättyessä. Työkokeilu vastaa siten pintapuolisesti esimerkiksi osasairauspäivärahan tavoitteita. TELAn suosituksissa on laadittu tarkempi ohjeistus työkokeilusuunnitelmalle. Suunnitelmasta tulee ilmetä: perustelut työkokeilun tarpeelle; työkokeilun tavoitteet; miten työkokeilu ja sen aikainen perehdytys on tarkoitettu toteuttaa; millä tavalla työtehtävien soveltuvuutta kuntoutujan terveydentilalle on arvioitu; mitkä ovat kuntoutujan mahdollisuudet jatkaa työkokeilun mukaisissa työtehtävissä pitkällä aikavälillä; miten työkokeilua seurataan (tavoitteiden toteutuminen, onnistuminen, vaikutukset terveydentilan kannalta); ja arvio esitetyn suunnitelman työllistämisaikutuksesta kuntoutujan työssäkäyntialueella.<sup>78</sup> Eläkelaitos voi hylätä työkokeilusuunnitelman esimerkiksi, jos se arvioi ettei työtehtävät sovellu kuntoutettavan terveydentilalle taikka työkokeilussa ei ole tosiasiallisia työllistymisen mahdollisuuksia.

Työhön valmennus eroaa työkokeilusta sen kattavuuden ja keston osalta. Työhön valmennuksessa työtehtävän tulee lähtökohtaisesti olla sellainen, jossa henkilö voi jatkaa

---

<sup>75</sup> Paanetoja 2023, s. 30–31.

<sup>76</sup> Paanetoja 2023, s. 32.

<sup>77</sup> TELA 2025a.

<sup>78</sup> TELA 2025a.

valmennuksen jälkeen. Toisin sanoen kuntoutettava koulutetaan ja valmennetaan tiettyyn työtehtävään jossain työpaikassa. Valmennuksen tulee sisältää työpaikalla tapahtuvaa käytännön harjoittelua ja tarvittaessa ulkopuolista opetusta. Onkin tavanomaista, että työhön valmennuksessa kytkeytyy esimerkiksi tutkinnon suorittaminen oppisopimuksena.

Valmennuksesta on oltava aikataulutettu suunnitelma, jossa kartoitetaan eri vaiheita sekä uuden työn oppimisprosessia. Lisäksi suunnitelmasta on käytävä ilmi, kuka toimii työpaikalla perehdyttäjänä ja miten kuntoutettavan etenemistä valmennuksessa eri vaiheisiin arvioidaan.<sup>79</sup>

Paanetojan näkemyksen mukaan sekä työkokeilu että työhön valmennus voivat vaikuttaa työsuhteen luonteeseen. Paanetojan mukaan työpaikalla tehty työkokeilu ja valmennus voivat johtaa työsopimuksen luonteen muuttumiseen silloin, kun työsuhde pysyy voimassa ja työehtoja muutetaan väliaikaisesti.<sup>80</sup> Ei ole kuitenkaan selvää, miten edellä mainittu väliaikainen muutos vaikuttaa sairauden perusteella tehtävään irtisanomiseen.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2019:61 A:n työsuhde voitiin irtisanoa olennaisen ja pitkittyneen työkyvyn heikentymisen vuoksi, vaikka A oli ollut omalla työnantajallaan kaksi vuotta kestäneessä työeläkekuntoutuksen tukemassa uudelleen koulutuksessa omalla työnantajallaan. Tapauksessa A:n työsopimuksen luonne ei siis ollut muuttunut. Tapausta tarkastellaan kuitenkin tarkemmin luvussa 4.4.2.

Kolmas kuntoutuksen keino on uudelleen kouluttaminen. Kouluttaminen voi tapahtua oppisopimustyyppisesti esimerkiksi omalla työnantajalla, kuten TT 2019:61:ssä, tai kokoaikaisen opiskelun muodossa. Keskeistä koulutuksen tukemiselle on, ettei tuettu koulutus lähtökohtaisesti saa parantaa työntekijän ansio- tai koulutustasoa ja että koulutuksen myötä saatu ammatti soveltuu työntekijän terveydentilalle. Terveydentilan soveltuvuuden arvioinnissa pääpaino on siinä, että uusi ammatti on terveyden kannalta merkittävästi parempi kuin aiempi. Niin sanotusti täydellistä soveltuvuutta ei edellytetä. Esimerkiksi vakuutusosoikeuden ratkaisussa 2490/2012 valimotyöntekijänä, metsurina ja rakennusalalla työskennelleelle A:lle tuli myöntää työeläkekuntoutus lähihoitajan koulutusta varten, vaikka lähihoitajankin työ sisältää fyysisesti raskaampia vaiheita, joihin A:n terveydentila ei soveltunut.

---

<sup>79</sup> TELA 2025a.

<sup>80</sup> Paanetoja 2023, s. 30–32.

### 3.2.6 Työeläkelain ja sairauspäivärahan mukaisen työkyvyttömyyden suhde

Eläkelainsäädännön ja sairausvakuutuslain työkyvyttömyyden määritelmässä havaitaan selkeitä eroja. TyEL 35 § ilmentää etuuskien hierarkiaa ja heijastaa lakien eroavia soveltamispiirejä. TyEL 35 § edellyttää vähintään vuoden yhtäjaksoista työkyvyn heikentymistä, ja pääsääntö eläkkeen alkamiselle on, että eläke alkaa sairauspäivärahan jälkeen, jonka myötä on todennettavissa 300 arkipäivän mittainen yhtäjaksoinen työkyvyn alenema. Sairauspäiväraha sen sijaan nimenomaisesti edellyttää, että työkyvyttömyydessä on kyse lyhytaikaisesta alle vuoden mittaisesta työkyvyttömyydestä. Lakien erot ovat perusteltuja, koska perustuslaistakin on mahdollista tulkita, että lainsäätäjät on arvioinut sairauden ja työkyvyttömyyden olevan kaksi erillistä sosiaaliturvan perustetta (Ks. PL 19 § 2 mom., jossa sairaus ja työkyvyttömyys nimetään erillisinä sosiaaliturvatarpeen kohteina).<sup>81</sup> Tämä myös vastaa ILO:n puitesopimusten jakoa.

Lisäksi sairauspäivärahan mukaisessa työkyvyttömyydessä tarkastelu kohdistuu työntekijän omaan työhön (estynyt tekemästä työtään). TyEL:n työkyvyttömyys sen sijaan edellyttää työkyvyn heikentymistä niin, ettei työntekijä voi hankkia ansiotuloja missään työssä, jota häneltä voi kohtuudella edellyttää. Arvioinnissa huomioidaan pelkän sairauden lisäksi muita sosiaalisia seikkoja. TyEL:n työkyvyn heikentyminen vaatii merkittävästi kokonaisvaltaisempaa työkyvyttömyyttä ja toimintakyvyn alenemaa kuin sairauspäivärahan mukainen työkyvyttömyys. Yksinkertainen esimerkki on TELK/3137/3000/2014 tapauksen nuohooja, joka oli kyvytön tekemään raskasta nuohoojan työtään, mutta kykenevä kevyempiin töihin. Vaikka työntekijällä oli riidaton oikeus sairauspäivärahaan ollessaan estynyt tekemään omaa työtään, ei hänellä ollut oikeutta työkyvyttömyyseläkkeeseen, koska hänellä oli työkykyä jäljellä fyysisesti kevyempiin töihin. Sairauspäivärahaa vastaava ammatillinen työkyvyttömyys on TyEL:ssä sovellettavissa vasta kun työntekijä on täyttänyt 60 vuotta. Kynnys eläkkeeseen on siis selkeästi korkeampi kuin kynnys sairauspäivärahaan.

Kokonaisvaltaisuus on myös havaittavissa siinä, ettei työkyvyttömyyseläke suoranaisesti salli sivutoimisen työntöön mahdollisuutta. VakO 2894:2014 voidaan soveltaa analogisesti havainnollistamaan eläkkeen ja sairauspäivärahan eroa tässä asiassa. Tapauksessa työntekijällä oli oikeus sairauspäivärahaan, koska hän oli polvivamman myötä estynyt

---

<sup>81</sup> Tämä myös vastaa ILO:n vähimmäistasosopimuksen näkökantaa.

tekemään varastotyöntekijän työtään. Työntekijällä ei olisi ollut oikeutta eläkkeeseen, koska työntekijä oli työkykyinen rahoituspäällikön työhönsä.

Työkyvyttömän työntekijän siirtyessä sairausvakuutuslain piiristä työeläkelain piiriin on olemassa ilmeinen riski sille, että alentuneen työkyvyn omaava työntekijä ei ole oikeutettu työkyvyttömyyseläkkeeseen tai muuhunkaan eläke-etuuteen työkyvyttömyysmääritelmän eroavaisuuden vuoksi. Samalla tavalla kuin työkyvyttömyyseläkettä ja sairauspäivärahaa voi verrata keskenään, voi työeläkekuntoutuksen ja osasairauspäivärahan välillä havaita tiettyjä yhtäläisyyksiä.

Yleinen etenemistapa sairauspäivärahan ja osasairauspäivärahan välillä on se, että työntekijä pyrkii palaamaan kokoaikaiseen työhönsä sairauspäivärahan jälkeen osasairauspäivärahan tuella. Työeläkekuntoutuksen tavoite on samankaltainen. Etenkin työkokeilussa oletetaan, että työntekijä noin kuuden kuukauden ajanjakson jälkeen pystyy palaamaan työelämään tai vanhaan työhönsä tietyin mukautuksin. Työhön valmennuksessa ja uudelleen koulutuksessa voi tulla kyseeseen pidempikin tukijakso.<sup>82</sup> Työkokeilun kuuden kuukauden tukijakso vastaa osasairauspäivärahan 150 arkipäivän tukijaksoa ja molemmat tuet edellyttävät työntekijän kykenevän terveydentilansa osalta suoriutumaan vähintään osa-aikaisesta työstä.

Osasairauspäivärahan ja työeläkekuntoutuksen työkyvyttömyyden vakavuus kuitenkin eroaa sairauspäivärahaa ja työkyvyttömyyseläkettä vastaavalla tavalla. Osasairauspäivärahassa työkyvyttömyysmääritelmä on yhtenevä sairauspäivärahan kanssa (SVL 8:4 §) ja työeläkekuntoutuksessa sovelletaan TyEL 35 §:n työkyvyttömyysmääritelmää työkyvyttömyyden uhka -arvioinnissa. Toisin sanoen työeläkekuntoutuksessa työkyvyttömyyskynnys on työkyvyttömyyseläkettä lähenevä muttei kuitenkaan sama.

Yllä on lyhyesti käsitelty työntekijän eläkelain mukaisia työkyvyttömyyden perusteella myönnettäviä eläke-etuuksia. Seuraavaksi käsitellään työkyvyttömän työntekijän oikeutta työttömyysetuuteen varaturvana tilanteissa, joissa ensisijaiseen etuuteen ei ole oikeutta.

---

<sup>82</sup> TELA 2025a. Noin 18 kuukautta arvioidaan olevan työhön valmennuksen enimmäispituus.

### 3.3 Työkyvyttömän työntekijän toimeentulon turvaaminen työttömyysetuuden avulla

#### 3.3.1 Yleistä työttömyysturvalaista ja työttömyysetuuksista

Työttömyysturvalaki sisältää tarkemmat säännökset työttömyyttä koskevan toimeentulon turvaamiseksi. Lain soveltamisalaan kuuluu työsidonnainen sosiaaliturva ja kansanvakuutusellinen turva. Etuuden saamisen edellytykset ovat yhtenevät, joten tutkielman johtopäätöksissä ei ole eroja, vaikka tarkastelun kohteena on pelkästään työntekijän työsidonnainen sosiaaliturva.

Työttömyysturvalaissa on olemassa kaksi työttömyysetuuden muotoa; TTL 1:2 § 1 mom. mukaan työttömän työnhakijan perustoimeentulo turvataan työttömyyspäivärahalla ja työmarkkinatuella. Tässä tutkielmassa ei tarkastella työmarkkinatuen alaisia säännöksiä, koska TTL 1:2 § 2 mom. lainaten:

Työmarkkinatukea maksetaan työnhakijalle, joka ei ole ollut vakiintuneesti työmarkkinoilla tai on saanut työttömyyspäivärahaa enimmäisajan. Vakiintuneesti työmarkkinoilla olleelle ja palkkatyöstä, yritystoiminnasta tai siihen rinnastettavasta omasta työstä toimeentulon saaneelle työnhakijalle maksetaan työttömyyspäivärahaa. Työttömyyspäiväraha maksetaan työttömyyskassalaissa (603/1984) tarkoitetussa työttömyyskassassa vakuutettuina oleville ansiopäivärahana ja muille peruspäivärahana.

Huomioiden tutkielman aihepiiri ei ole tarkoituksenmukaista sisällyttää pohdintaa työmarkkinatuen alasta, joka nimenomaisesti on etuusmuoto, joka on tarkoitettu työmarkkinoilta poissaolleelle henkilölle eikä se tältä osin lukeudu myöskään työsidonnaiseksi sosiaaliturvaksi.<sup>83</sup> Koska työttömyysturvalain yleiset säännökset ovat kuitenkin yhtenevät eri etuusmuotojen välillä tulee tutkielma käyttämään yleistermiä työttömyysetuus työttömyyspäivärahan tai ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan sijaan.

Seuraavissa alaluvuissa pureudutaan lyhyesti työttömyysetuuden saamisen yleisiin edellytyksiin ja työvoimapolitiittisesti moitittavaan menettelyyn, jonka jälkeen tarkastellaan etuuden saamista perustuen poikkeussääntöihin.

---

<sup>83</sup> On tietenkin mahdollista, että työsuhteessa olevalla tosiasiallisesti ei ole oikeutta työttömyyspäivärahaan mm. työssäoloehdon puuttuessa (Ks. tarkemmin työssäoloehdosta TTL 5:2 §). Tämän kaltaisiin permutaatioihin pureutuminen ei ole kuitenkaan tarkoituksenmukaista pro gradu- tutkielmassa eikä tarkastelulla ole välttämättä oikeudellisesti arvokasta lisättävää, koska etuuksien saamisen edellytykset ovat kuitenkin yhteiset.

Työttömyysetuuden lähtökohta on, että etuuden hakija on työtön työnhakija, joka hakee kokoaikaista työtä. Poikkeuksena on osaeläkkeellä olevan oikeus etuuteen vaikka hakee vain osa-aikaista työtä (TTL 2:1 § 1 mom.). TTL 2:1 § 2 mom. tarkentaa, että työttömänä pidetään henkilöä, joka ei ole työsuhteessa eikä yhdenjaksoisesti työllisty päätoimisesti yli kahta viikkoa yrittäjänä tai omassa työssään. Lisäksi säännöksen 3 mom. tarkentaa työnhakijan käsitettä:

Työnhakijana pidetään henkilöä, joka työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa säädetyllä tavalla:

- 1) on rekisteröity työnhakijaksi työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain 120 §:ssä tarkoitettuun valtakunnalliseen tietovarantoon;
- 2) on pitänyt työnhakunsa työvoimaviranomaisessa voimassa;
- 3) asioi työvoimaviranomaisessa sen edellyttämällä tavalla.

Kun työttömyysetuuden edellytyksiä tarkastellaan, on ilmeistä, ettei tutkielman tarkastelun kohteena oleva työntekijä voi mitenkään täyttää edellä mainittuja edellytyksiä. Työkyvytön työntekijä on nimenomaisesti työsuhteessa eikä häntä täten voida pitää työttömänä taikka työnhakijana. Näiden lisäksi esteenä työntekijän oikeudelle työttömyysetuuteen on, että etuuden saajan tulee hakea aktiivisesti työtä ja koulutusta, antaa työvoimaviranomaiselle ammatillista osaamistaan, työhistoriaansa, koulutustaan ja työkykyään koskevat tiedot ja selvitykset, toteuttaa yhdessä työvoimaviranomaisen kanssa laadittua työllistymissuunnitelmaa sekä tarvittaessa hakeutua ja osallistua työllistymistään edistäviin palveluihin ja toimenpiteisiin (TTL 1:3 § 2 mom.). Työntekijä ei ole vapaasti työmarkkinoiden käytettävissä, niin kuin työttömyysetuuden saaminen edellyttäisi.

### 3.3.2 Työkyvyttömyys työttömyysetuuden saamisen rajoituksena

#### 3.3.2.1 *Etuuden saamisen yleiset rajoitukset*

TTL 3 luku määrittelee työttömyysetuuden yleisiä saamisen rajoituksia. Näitä ovat muun muassa ikärajoitus (TTL 3:1 §), viikkomäärärajoitus (TTL 3:2 §), työkyvyttömyysrajoitus (TTL 3:3 §), rajoitus muiden etuuskien saamisen perusteella (TTL 3:4 §) ja palkansaantirajoitus (TTL 3:5 §). Tutkielman osalta tarkastellaan työkyvyttömyysrajoitusta.

Lain mukaan työkyvyttömällä ei ole oikeutta työttömyysetuuteen. Työkyvytön on muun muassa sairauspäivärahalla, osasairauspäivärahalla tai työkyvyttömyyseläkkeellä oleva. Työkyvyttömänä pidetään myös sellaista, joka on todettu SVL:n tai KEL:n mukaisesti työkyvyttömäksi, mutta jolle ei ole myönnetty etuutta (TTL 3:1 § 1 mom.).

Yllä oleva yleissääntö on yksiselitteinen ja ensisijaisten etuuksien logiikan mukainen. Sääntö noudattaa myös TTL:n omaa sisäistä järjestelmällisyyttä. Työttömyysetuuteen tulee olla oikeutettu hän, joka on työtön, on rekisteröitynyt työnhakijaksi ja on aktiivisesti työmarkkinoiden tarjolla. Työttömyysetuuden tarkoitus on tukea työtöntä työllistymisessä ja tarjota toimeentulon turva työttömyysjaksolle. Työkyvyttömäksi todettu henkilö ei sosiaaliturvan näkökulmasta ole työmarkkinoiden tarjolla. Eikä ole järjestelmän kannalta tarkoituksenmukaista edellyttää työkyvytöntä asettamaan itsensä työmarkkinoiden tarjolle.

On syytä korostaa TTL 3:3 § 1 mom. sanavalintoja. Säännön mukaan sairauspäivärahalla, osasairauspäivärahalla ja työkyvyttömyyseläkkeellä oleva on estynyt saamasta työttömyysetuutta. Sairauspäivärahan osalta kiellon ymmärtää, koska kyseessä on ensisijainen etuus, jota sairastuneen työntekijän tulee hyödyntää. Samoten työkyvyttömyyseläkkeen osalta sääntö on työkyvyn näkökulmasta looginen. Jos henkilölle on myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke, on hän sosiaaliturvalainsäädännön näkökulmasta arvioitu työmarkkinoiden ulkopuoliseksi. Vaikka työkyvyttömyyseläkkeellä oleva voi olla työsuhteessa ja joutua siitä työttömäksi esimerkiksi jäljempänä pohdittavaksi tulevan TSL 7:2 § 2 mom. 1 k. sairauserusteisen irtisanomisen myötä tai tavanomaisin tuotannollistaloudellisin syin, ei sosiaaliturvan logiikan näkökulmasta häntä tule kohdella työttömänä. Osasairauspäivärahan osalta looginen este työttömyysetuuden saamiselle lienee osasairauspäivärahan myötä kumpuava työoikeudellinen tila; osasairauspäivärahalla oleva on työsuhteessa ja saa sekä palkkaa että työkyvyttömyysetuutta. TTL 3:3 § ei estä osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevaa olemasta oikeutettu työttömyysetuuteen, tältä osin SVL:n ja TyEL:n alaiset työkyvyttömyysetuudet ovat eri asemassa suhteessa työttömyysturvalakiin. TTL 2:1 § 1 momentissa on erikseen todettu osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevan oikeudesta työttömyysetuuteen. Lisäksi työkyvyttömyyseläkkeen ollessa lepäävänä on eläkkeensaajalla oikeus työttömyysetuuteen, mikäli hän täyttää etuuden saamisen yleiset edellytykset.<sup>84</sup>

---

<sup>84</sup> Soveltamisohje luku 3, s. 8–9.

Työttömyysturvalain mukainen työkyvyttömyysarviointi tulee perustua työkyvyttömyysetuuspäätökseen. Työvoimaviranomainen ei voi itsenäisesti arvioida työkyvyttömyyden olemassaoloa.<sup>85</sup> HE 115/2002 vp. toteaa asian seuraavasti:

Tärkeää on, että työkyvyttömyys määritellään edelleen työttömyysturvalaissa siten, että työttömyyskassa tai Kansaneläkelaitos eivät joutuisi itsenäisesti arvioimaan henkilön työkyvyttömyyttä, vaan voisivat tehdä päätöksensä henkilön työkyvyttömyydestä jonkin sellaisen päätöksen perusteella, jossa on jo arvioitu henkilön työkyvyttömyyttä asiaa koskevien säännösten pohjalta. Henkilön työkyvyttömyyttä ei siis arvioida työttömyysturvajärjestelmässä pelkän lääkärintodistuksen perusteella, vaan asiasta annetun päätöksen perusteella.<sup>86</sup>

TTL 3:3 §:n työkyvyttömyyden on siis ymmärrettävä tarkoittavan joko sairauspäivärahan mukaista työkyvyttömyyttä omaan työhönsä tai työeläkelakiasteista työkyvyttömyyttä kaikkeen työhön. Arvion siitä onko hakijalla sosiaalietuuteen oikeuttavaa työkyvyttömyyttä, tekee aina se viranomainen, joka sosiaalietuuden myöntää. Eli sairauspäivärahan kannalta arviosta auktoritatiivisen kannan antava taho on Kansaneläkelaitos ja työkyvyttömyyseläkkeen osalta eläkelaitos. Keskeistä on, ettei työttömyyskassa itse saa suorittaa työkyvyn arviota, vaan työttömyyskassan kanta siitä, täyttääkö etuuden hakija TTL 3:3 § työkyvyttömyysmääritelmän perustuu sosiaalietuuspäätökseen. Mikäli työkyvyttömyysetuuspäätös on vireillä ja sitovaa kantaa ei ole vielä annettavissa, on hakijalla oikeus työttömyysetuuteen TTL 3:3 § 3 mom. poikkeussäännön perusteella.

### *3.3.2.2 Poikkeus työkyvyttömyysrajoitukseen*

Vaikka yleinen kielto työkyvyttömyyden osalta on vahva, on lainsäätäjät mahdollistanut jokseenkin selkeän poikkeuksen, TTL 3:3 § 3 mom. perusteella:

Työnhakijalla, joka on saanut enimmäisajan sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa ja jonka edelleen on katsottu olevan terveydellisistä syistä kykenemätön työhönsä, on oikeus työttömyysetuuteen, jos hänen työkyvyttömyyseläkehakemuksensa on vireillä tai hylätty. Jos työnhakija on työ- tai virkasuhteessa edellytetään lisäksi, ettei hänen työnantajallaan ole tarjota hänelle hänen työkykynsä mukaista työtä. Työnhakijalla, joka saa työnantajalta sairausajan palkkaa tai muuta vastaavaa korvausta kokoaikatyön perusteella, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen.

<sup>85</sup> Soveltamisohje luku 3, s. 8 ja Järvinen – Maisonlahti – Sollo – Romo – Aarnio – Häkkinen – Jussila 2003, s. 166.

<sup>86</sup> HE 115/2002 vp., s. 53.

Hallituksen esityksen 115/2002 vp. mukaan säännöksen oli tarkoitus selventää jo vallalla olevaa tulkintalinjaa:

jossa henkilö on saanut enimmäisajan sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa ja hänet on lääkärinlausunnossa katsottu edelleen työhön kykenemättömäksi, mutta hänelle ei kuitenkaan ole myönnetty työkyvyttömyyseläkettä. Lähtökohtaisesti henkilöllä olisi tällaisissa tilanteissa oikeus työttömyysetuuteen, jos työkyvyttömyyseläkehakemus on hylätty tai hakemus on edelleen vireillä. Jos henkilöllä on voimassa oleva työ- tai virkasuhde, työttömyysetuuden saaminen edellyttäisi lisäksi, että henkilö olisi kartoittanut mahdollisuuden palata työnantajansa palvelukseen sellaisiin tehtäviin, jotka vastaisivat hänen työkykyään. Jos työnantajalla ei olisi tarjota henkilölle tällaista työtä, henkilö olisi oikeutettu työttömyysetuuteen sen estämättä, mitä 2 luvun 1 §:n 2 momentissa säädetään työttömyydestä. Työttömyysetuuden saaminen edellyttää kuitenkin aina, että hakija on rekisteröitynyt työnhakijaksi työvoimatoimistoon.<sup>87</sup>

Säännöksestä taikka hallituksen esityksestä ei ole johdettavissa suoraa ohjenuoraa sille, että työkyvyttömyysetuuspäätöksen hylkäämisen jälkeen työntekijän tulee täyttää työttömyysetuuden molemmat yleiset edellytykset saadakseen säännön perusteella työttömyysetuutta. Hallituksen esityksen perusteella työttömyysetuuden saaminen edellyttää rekisteröitymistä työnhakijaksi, mutta ei tosiasiallista työttömyyttä. Kun säännöstä ja sen esitöitä tarkastelee, on mahdollista tulla sellaiseen lopputulemaan, että työkyvyttömällä työntekijällä on oikeus työttömyysetuuteen myös sen jälkeen, kun hänen työkyvyttömyyseläkehakemuksensa on hylätty, kunhan työntekijä on rekisteröitynyt työnhakijaksi. Oikeuskirjallisuudessa asiaa kommentoidaan jokseenkin ristiriitaisesti. Järvinen ja muut esittävät, että ”silloin kun työkyvyttömyyseläkehakemus on hylätty, on selvää, ettei henkilöä voida pitää työttömyysturvajärjestelmässä työkyvyttömänä.”<sup>88</sup> Kuitenkin he jatkavat, että ”Se, että henkilö on saanut sairauspäivärahaa enimmäisajan ja on (...) edelleen työhön kykenemätön, viittaa yleensä siihen, että työkyvyttömyys on pysyvää.”<sup>89</sup> Edellä on kuitenkin esitetty, että sairauspäivärahan ja työkyvyttömyyseläkkeen siirtymävaiheessa väliinpuotoaminen on yleistä lakien soveltamisalaerojen takia. Siirtymävaihe aiheuttaa väliinpuotajatilanteen, jonka työttömyysetuus on tarkoitus paikata. Perustuslakivaliokunta on arvioinut TTL 3:3 § 3 momentin ratkaisevan väliinpuotajatilanteet

<sup>87</sup> HE 115/2002 vp., s. 54.

<sup>88</sup> Järvinen – Maisonlahti – Sollo – Romo – Aarnio – Häkkinen – Jussila 2003, s. 166.

<sup>89</sup> Järvinen – Maisonlahti – Sollo – Romo – Aarnio – Häkkinen – Jussila 2003, s. 167.

etuuksissa ja viime kädessä tulisi väliinpuotajatilanne ratkaista perusoikeusmyönteisellä lain tulkinnalla. PeVL toteaa seuraavaa:

Lakiehdotuksen 3 luvun 3 §:n 3 momenttiin näyttääkin sisältyvän [väliinpuotajatilanteeseen] kelvollinen ratkaisu. Työnhakijalla, joka on jo saanut sairauspäivärahaa enimmäismäärän ja joka on edelleen terveydellisistä syistä kykenemätön työhönsä, on nimittäin oikeus työttömyysetuuteen, jos hänen työkyvyttömyyseläkehakemuksensa on vireillä tai hylätty. Työkyvyttömyyseläkkeen hakeminen toisin sanoen ehkäisee väliinpuotajatilanteen. Jos työnhakijalle myönnetään eläke, saa hän perustoimeentulon sen kautta, ja jos eläkehakemus hylätään, hän saa työttömyysturvaa. Toinen asia on, onko tällaisessa tilanteessa tarkoituksenmukaista järjestää perustoimeentulon turva työttömyysetuuden vai sairauspäivärahan avulla.<sup>90</sup>

Edellä kuvattu kuvastaa 2000-luvun alun lainsäätäjän näkemystä poikkeussäännön sovellettavuudesta. Perustuslakivaliokunnan tulkinnasta on johdettavissa ajatus siitä, että TTL 3:3 § 3 mom. poikkeussääntöä sovelletaan työntekijään myös sen jälkeen, kun hänen työkyvyttömyyseläkepäättöksensä on hylätty vähintään perusoikeusmyönteisen tulkinnan perusteella välttääkseen väliinpuotamista. Asiaa ei kuitenkaan nimenomaisesti todeta eikä perustuslakivaliokunnan kanta taikka hallituksen esitys merkittävästi pohdi työsuhteisen henkilön asemaa. Edellä kuvatun perusoikeusmyönteisen tulkinnan näkökulmasta nykyinen soveltamisohje ja vakuutusosoikeuden ratkaisu 1324:2023 ovat ongelmallisia. Vakuutusosoikeuden ratkaisussa 1324:2023 oli kyse siitä, onko X kaupunkiin työsuhteessa olevalla A:lla oikeus työttömyysetuuteen TTL 3:3 § 3 mom. perusteella vielä sen jälkeen, kun hänen työkyvyttömyysetuuttaan koskevat päätökset olivat ratkaistu lainvoimaisesti.

Vakuutusosoikeus toteaa TTL 3:3 § 3 mom. osalta, että:

Työttömyysturvalain esitöistä ei käy selvästi ilmi, mikä on ollut lain 3 luvun 3 §:n 3 momentin mukaisen poikkeussäännöksen tarkoitus ja missä määrin sillä on ollut tarkoitus poiketa edellä mainituista lain yleisemmistä lähtökohdista.

Vakuutusosoikeus jatkaa:

Työttömyysturvalain 3 luvun 3 §:n 3 momentissa säännellään tilanteesta, jossa työnhakija on eräänlaisessa välitilassa. (...). Mikäli henkilöä pidetään [hoitavan tahon] arvioissa työkyvyttömänä, ei hänellä ole oikeutta työttömyysetuuksiin [TTL 3:3 § 1 mom.] mukaisesti. Mikäli taas henkilöä pidetään tällaisessa arvioissa työkykyisenä, on hänellä lähtökohtaisesti oikeus työttömyysetuuksiin, mutta

---

<sup>90</sup> PeVL 46/2002 vp - HE 115/2002 vp, s. 2 - 3.

hänen tulee täyttää myös muut sen saamiseksi säädetyt edellytykset, kuten työttömänä olemisen. (...).

Vakuutusoikeus katsoo, että kun henkilö on työttömyysturvalain soveltajaa sitovalla tavalla arvioitu työkykyiseksi [eläkepääätöksellä], tällaisen arvion sisältävän päätöksen myötä lakkaavat myös perusteet käsitellä hänen työttömyysturvan saamisen edellytyksiään toisista työkykyisistä työnhakijoista poikkeavalla tavalla. (...).

Näin ollen sellaisessakin tilanteessa, jossa oikeus työttömyysetuuksiin perustuu [TTL 3:3 § 3 mom.] poikkeussäännöksen nojalla henkilölle jo annettuun kielteiseen työkyvyttömyyseläkepääätökseen, lainkohdan tarkoituksen on katsottava olevan mahdollistaa työttömyysetuuksien maksaminen/myöntäminen ainoastaan hylkäävän työkyvyttömyyseläkeratkaisun antamiseen saakka.

Vakuutusoikeuden ratkaisu on perusteltavissa työttömyysturvalainsäädännön sisäisen järjestelmällisyyden näkökulmasta. Jos työttömyyskassan työkyvyttömyysmääritelmää ohjaa työkyvyttömyysetuudesta annettu sosiaaliturvapäätös on tällöin myös loogista, että sellaisessa päätöksessä työkykyiseksi arvioitu ei voi enää olla TTL 3:3 § 1 mom. piirissä oleva työkyvytön ja täten TTL 3:3 § 3 momenttia ei tule soveltaa. Työttömyysetuuden saamiseksi tulee hakijan täyttää etuuden saamisen yleiset edellytykset. Edellä mainittu on työttömän työnhakijan tilanteessa helposti sovellettavissa tosielämässä ja väliinpuotajatilannetta ei pitäisi syntyä. Ratkaisu kuitenkin sivuuttaa perusoikeusmyönteisyyden ja PeVL:n korostaman väliinpuotajaongelman ratkaisemisen tilanteissa, jossa työsuhde on edelleen voimassa. Ongelman ratkaisemisen sijaan vakuutusoikeuden ratkaisu pahentaa työntekijöiden väliinpuotajaongelmaa, koska sen myötä toisin kuin hallituksen esityksessä työntekijältä edellytetään sekä työttömyyttä että rekisteröitymistä työnhakijaksi. Ratkaisu ei näkemyseni mukaan huomioi hallituksen esityksen kantaa, jossa todetaan, että hylkäävän eläkepääätöksen jälkeen työttömyysetuuteen on oikeus sen jälkeen, kun hakija on rekisteröitynyt työnhakijaksi työvoimatoimistoon.<sup>91</sup> Vakuutusoikeuden tapauksessa 1324:2023 A oli ilmoittautunut työnhakijaksi ja täten olisi pitänyt olla oikeutettu työttömyysetuuteen. Hallituksen esityksessä liittyen TTL 3:3 § 3 mom. soveltamiseen ei aseteta erikseen vaatimusta työttömyydestä. Jos työnhakijaksi rekisteröitymisen lisäksi edellytetään nimenomaista työttömyyttä, johtaisi se juuri työntekijöiden väliinpuotoamiseen sosiaaliturvien soveltamisessa. Voikin todeta, että

---

<sup>91</sup> Järjestämislaki määrittelee 3 § 1 momentin 4 kohdassa työnhakijan henkilöasiakkaaksi, joka on rekisteröity työnhakijaksi ja jonka työnhaku on voimassa 27 ja 28 §:ssä säädetyllä tavalla. Työtön määritellään lain 5 kohdassa.

vaikka vakuutusosoikeuden ratkaisu on työttömyysturvalainsäädännön osalta ymmärrettävä ei se vastaa sosiaaliturvamme yleisiä tavoitteita tai päämääriä toimeentuloturvaamisessa.

Yllä kuvatun kaltaisissa tilanteissa työntekijä ajautuu kohtuuttomaan rakoon, jossa hänen tulisi erota työstään saadakseen työttömyysetuutta. Työstä eroaminen voi kuitenkin laukaista karenssiajan etuuden maksamisessa. Yllä oleva tila on mahdollisesti myös kohtuuton työnantajaa kohtaan, joka joutuu tulkitsemaan, onko irtisanomisperuste olemassa vai ei. Työsuhteen päättäminen sairauden perusteella on aina oikeudellinen riski työnantajalle.

### 3.3.3 Työkyvyttömän työntekijän työstä eroamisesta johtuva karenssiaika irtisanomisen esteenä

Vakuutusosoikeuden 1324:2023 ratkaisussa työntekijällä on yhtenä vaihtoehtona toimeentulonsa turvaamiseksi se, että hän oma-aloitteisesti päättäisi työsuhteensa. Oma-aloitteisen päättämisen myötä työntekijä voi täyttää molemmat työttömyysetuuden saamisen yleiset edellytykset. Kyseisessä toimenpiteessä on kuitenkin vaarana se, että työstä eroaminen arvioidaan työvoimapolitiittisesti moitittavaksi menettelyksi ja johtaisi työttömyysetuuden saamisessa karenssiaikaan.

TTL 2a luku säätelee työvoimapolitiittisesti moitittavasta menettelystä. Tutkielman aiheen osalta oleellisia ovat luvun 1 § ja 2 §. TTL 2a:1 § säätelee työnhakijalle 45 päivän karenssiajan, jos hän on eronnut työstään ilman pätevää syytä. Työnhakijalla on kuitenkin oikeus työttömyysetuuteen, jos hänen työsuhteensa on irtisanottu TSL 7:2 §:n tai purettu TSL 8:1 § 1 mom. perusteella ja työsuhteen irtisanominen tai purkaminen on riitautettu. Työnhakija voi myös välttää karenssiajan, jos eroamisen syy katsotaan päteväksi.

Moitittavaa menettelyä koskeva karenssisääntö ohjaa työntekijää vahvasti välttämään omatoimista työsuhteen päättämistä. Työstä eroamisen vaikutuksista etuusoikeuteen ei voi etukäteen varmistua eikä asiasta ole olemassa selvää ohjeistusta. TTL 2a:2 § 1 mom. 2 kohdan perusteella työntekijällä on oikeus erota työstään, jos työtä ei hänen työkykynsä huomioon ottaen voida pitää sopivana. Edellä mainittu sopivuusarviointi on kuitenkin jokseenkin hankalasti määriteltävissä. Muun muassa alkuperäinen työttömyysturvalaki ei sisältänyt edellä mainittua erillistä työkykyyn perustuvaa eroamislupaa. Kumotussa

työttömyysturvalaissa 1984/602 9a §:n 3 mom. viitattiin muuhun pätevään syyhyn.<sup>92</sup> Vanha eroamissäännös sisällytettiin uudistettuun työttömyysturvalakiin sen 10 § 4 momentissa.<sup>93</sup> Muutosehdotuksella 2012/288 lainsäätävä uudisti työttömyysturvalakia ja sisällytti eroamissäännökseen ensimmäistä kertaa nimenomaisesti viittauksen työkyvyn sopimattomuudesta pätevänä syynä erota työstä.<sup>94</sup> Hallituksen esityksen perustelut ovat kuitenkin vähäsanaiset sen suhteen, miten edellä mainittua työkyvyn arviointia tulisi tehdä.<sup>95</sup> Hallituksen esityksen perusteella tuolloinen TTL 2a:2 § vastaisi aiempaa 2 luvun 10 §:ä. Asiasta ei myöskään ole julkaistuja vakuutusoikeuden ratkaisuja, jotka selkeyttäisivät tulkintaa. Työkykyyn perustuva eroaminen on erityisen relevantti työkyvyttömän työntekijän tilanteessa ja tältä osin olisi keskeistä, että työntekijä on tietoinen siitä kuka TTL 2a:2 § 1 mom. 2 kohdan mukaisen työkyvyn sopivuuden arvion tekee ja millä perusteilla.

Perustuen VakO 1324:2023 ratkaisuun, työttömyysturvalain esitöihin ja työttömyysturvalain kolmannen luvun soveltamisohjeeseen on vakuutusoikeuden näkemys se, että hylkäävä eläkepäätös on työvoimaviranomaista ja työttömyyskassaa sitova siltä osin, kun päätös määrittelee työntekijän työkykyisyysstatuksen. Näin on vähintään, kun työkykyisyyskysymys liittyy TTL 3:3 § 3 mom. soveltamiseen. Olisi työttömyysturvalain soveltamisen ja selkeyden kannalta ristiriitaista, mikäli tulkinta siitä minkä tahon arvio hakijan työkyvystä on työttömyysetuuden saannin kannalta auktoritatiivinen, eroaisi riippuen siitä, arvioidaanko työkykyisyyttä TTL 2a:2 § näkökulmasta. STM:n soveltamisohjeen perusteella työttömyyskassa ei itse tule arvioida työkyvyttömyyttä, vaan arvio perustuisi eläkelaitoksen päätökseen.<sup>96</sup> Oikeuskirjallisuudessa riittävänä selvityksenä terveydentilasta ei pidetä työntekijän omaa selvitystä.<sup>97</sup> Näyttäisi kuitenkin siltä, että TTL 2a:2 § 1 mom. 2 kohtaa tulee tulkita hieman toisin kuin TTL 3:3 § 3 mom. Työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämän työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanoon liittyvän ohjeistuksen perusteella työnhakijan vedotessa terveydentilaan työstä eroamisen syynä tulee hänen esittää asiasta lääkärinlausunto tai muu lääketieteellinen selvitys.<sup>98</sup> Mikäli näin on voi työvoimaviranomainen harjoittaa

<sup>92</sup> Kumottu työttömyysturvalaki 9 a § 3 mom. ”Henkilöllä on oikeus erota työstä päivärahaoikeuttaan menettämättä myös muusta kuin edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitettusta syystä, jos se on pätevyydeltään verrattavissa näihin.”

<sup>93</sup> Työttömyysturvalaki 10 § 4 mom. ”Henkilöllä on oikeus erota työstä menettämättä oikeutta työttömyysetuuteen myös muusta kuin edellä 1—3 momentissa tarkoitettusta syystä, jos se on pätevyydeltään verrattavissa näihin.”

<sup>94</sup> HE 111/2011 vp., s. 18.

<sup>95</sup> HE 111/2011 vp., s. 18.

<sup>96</sup> Soveltamisohje luku 3, s. 7–8.

<sup>97</sup> Järvinen – Maisonlahti – Sollo – Romo – Aarnio – Häkkinen – Jussila 2003, s. 83.

<sup>98</sup> VN/36553/2024, s. 51.

itsenäistä työkyvyttömyysarviointia niin pitkään kun kyseessä on TTL 2a lukuun perustuva arviointi. TEM:n työvoimaviranomaisille luotu soveltamisohje ei kuitenkaan anna selkeää tulkintaohjeistusta siihen, miten kyseinen arviointi tulisi suorittaa tai minkälainen selvitys on riittävä. Voiko esimerkiksi hakijamme terveydentila arvioida päteväksi syyksi erota, jos hänet on kolmessa eri tahossa arvioitu sairauspäivärahan osalta työhönsä työkykyiseksi?

### **3.4 Vakuutusoikeuden ratkaisu 1324:2023 ja työntekijän oikeus toimeentuloturvaan**

On perusteltua havainnollistaa edellä selostettua sosiaaliturvan kokonaisuutta vakuutusoikeuden ratkaisun 1324:2023 (päätapaus) avulla. Lisäksi tarkastelussa hyödynnetään saman hakijan sairauspäivärahaa koskevat valitukset ja niiden ratkaisut, VakO 2789/2022 ja SAMU:n ratkaisut 5989/22/48 ja 13595/22/48.

Päätapauksessa A oli ollut sairauspäivärahalla ensisijaisuusaikaan 30.6.2020 saakka, jonka jälkeen hän oli hakenut työkyvyttömyyseläkettä. Toisin sanoen hänen sairauspoissaolo oli alkanut viimeistään heinäkuussa 2019. Työeläkelaitos oli hylännyt A:n työkyvyttömyyseläkehakemuksen ja A oli valittanut asiasta työeläkeasioiden muutoksenhakulautakuntaan, joka hylkäsi valituksen lainvoimaisella päätöksellä 20.9.2021. Päätöksen myötä A:ta ei voitu pitää työeläkelakiasteisesti työkyvyttömänä sairauspäivärahan ensisijaisuusajan jälkeen 30.6.2020. A:lle oli kuitenkin arvioitu aiheelliseksi myöntää ammatillinen kuntoutus.<sup>99</sup> Työeläkekuntoutus oli toteutunut työkokeiluna A:n omaan kättilö-terveydenhoitaja työhönsä. Kuntoutuksen tarkkaa suorittamisajankohtaa ei selviä ratkaisuista.

A:lle oli myönnetty työttömyysturvalain 3:3 § 3 mom. poikkeussäännön perusteella työttömyysetuus sairauspäivärahan jälkeiselle ajalle 17.8.2020 lähtien siksi ajaksi, kunnes hänen työkyvyttömyyseläkehakemuksensa oli ratkaistu. A:n työkyvyttömyyseläkeasia oli ollut vireillä siihen asti kunnes TELK:n ratkaisu sai lainvoiman 28.10.2021.<sup>100</sup>

A oli hakenut työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan päätöksen jälkeen uudestaan sairauspäivärahaa ensiksi 30.12.2021 ajalle 27.7.2021 – 31.12.2021 ja tämän jälkeen 24.2.2022 ajalle 1.1.2022 – 28.2.2022. Kansaneläkelaitos oli hylännyt molemmat hakemukset

---

<sup>99</sup> SAMUn ratkaisusta 5989/22/48 sivulla 2 on johdettavissa, että A:lle oli myönnetty ammatillinen kuntoutus, jonka suunnittelu aloitettiin vuoden 2021 lopussa.

<sup>100</sup> Laskettu arviona siitä, että päätöksen antopäivä on ollut 20.9.2021. Ks. TyEL 130 § liittyen muutoksenhakuuikaan.

perustuen siihen, ettei A:ta voitu pitää sairausvakuutuslain mukaisesti työkyvyttömänä edes omaan kätilö-terveydenhoitajatyöhönsä. Koska Kansaneläkelaitos hylkäsi sairauspäiväraahakemukset, ja täten arvioi ettei hakija ollut työkyvyttömän, arvioi työttömyyskassa päätöksessään 2.3.2022, että A:lla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen enää 1.8.2021 jälkeen ja muutti takautuvasti ratkaisuaan työttömyysetuusasiassaan. Työttömyyskassan arvio perustui siihen, ettei A ei täyttänyt TTL 3:3 § 3 mom. poikkeussäännön edellytystä työkyvyttömyydestä enää Kansaneläkelaitoksen päätösten jälkeen vaikka hänen eläkeasiansa oli edelleen vireillä muutoksenhakulautakunnassa. Työttömyyskassan mukaan kassaa sitoi Kansaneläkelaitoksen hylkäävät päätökset sairauspäivärahasta, joissa A oli arvioitu työkykyiseksi omaan työhönsä.

Kuten jo edellä on todettu, yhtyi vakuutusoikeus työttömyyskassan tulkintaan laista ja arvioi, ettei TTL 3:3 § 3 mom. poikkeussääntöön voi enää vedota sen jälkeen kun työkyvyttömyysasia on ratkaistu lainvoimaisesti.

Tapaus havainnollistaa erinomaisesti sairausperusteisten etuuksien elinkaarta. A oli alun perin saanut ensimmäisen sairauspäiväraajaksonsa 7/2019–6/2020 ja hänen toimeentulonsa oli turvattu sairauspäivärahan myötä. Sairauspäivärahaoikeuden päätyttyä hänen tuli hakea eläkettä, joka kuitenkin edellyttää korkeampaa työkyvyttömyyden astetta, johon A:n terveydentila ei riittänyt. Koska A:n eläkeasia oli kuitenkin vireillä yhtäjaksoisesti työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnassa, pystyi A turvaamaan toimeentulonsa työttömyysetuudella TTL 3:3 § 3 mom. poikkeussäännön avulla vähintään niin pitkälle kunnes eläkeasiasta on saatu lainvoimainen päätös. A oli myös suorittanut ammatillisen kuntoutuksen, jonka myötä hänen toimeentulonsa oli turvattu kuntoutusrahan avulla työeläkekuntoutuksen keston aikana.

A:n heikon terveydentilan jatkuessa hän oli hakenut uudestaan sairauspäivärahaa sairauspäivärahan ensisijaisuusajan nollaannuttua ja saatuaan TELK:n hylkäävän eläkepäätyksen.<sup>101</sup> Kansaneläkelaitos kuitenkin hylkäsi A:n sairauspäiväraahakemukset sillä perusteella, ettei häntä voitu pitää työkyvyttömänä omaan työhönsä. Koska A oli hakenut etuutta takautuvasti 27.7.2021 lähtien tarkoitti se sitä, että A oli sosiaalietuuksien

---

<sup>101</sup> A:n ensisijaisuusaika oli 30.6.2020. Kuten aiemmin käsitelty, nollaantuu ensisijaisuusaika, jos henkilö on vuoden ajan työkykyinen. Koska A oli saanut työttömyysetuutta ja ollut niin sanotusti hyödyntämättä sairauspäivärahaa 30.6.2020 – 31.5.2021 välisenä aikana oli hänen sairauspäivärahansa ensisijaisuusaika nollaantunut.

näkökulmasta arvioitu työkykyiseksi viimeistään 27.7.2021 lähtien. Tällöin työttömyyskassan arvio oli, ettei poikkeussäännön sovellettavuus on päättynyt viimeistään 27.7.2021, koska A on tuon jälkeen arvioitu työkykyiseksi. A toisin sanoen takautuvasti menetti toimeentuloturvasa 1.8.2021 lähtien. Hänellä ei ole oikeutta sairauspäivärahaan, eläkkeeseen taikka työttömyysetuuteen. A:n tulisi erota työstään, jotta hänellä olisi oikeus työttömyysetuuteen. Kuitenkin eroamiseen liittyvät karenssisäännöt huomioiden olisi se hyvin riskialtis toimenpide. Toinen vaihtoehto olisi, että A:n työnantaja irtisanoisi hänen työsuhteensa.

Hakijamme sairauspoissaolo oli jatkunut liki 4,5 vuotta vuodesta 2019 lähtien. Todennäköisesti kyseinen poissaolo on ajallisesti riittävän olennainen ja pitkäaikainen, ettei sopimussuhdetta voisi kohtuudella edellyttää jatkuvan. Tapauksesta ei kuitenkaan ilmene, onko kaupungilla ja myöhemmin hyvinvointialueella tosiasiallisesti muuta työtä tai mukautettua työtä tarjottavana, joka tekisi irtisanomisen lainvastaiseksi.

Seuraavaksi tutkielmassa pureudutaan siihen, miten sairausperusteisen irtisanomisen lainmukaisuutta on arvioitu oikeuskäytännössä. Lisäksi tarkasteltavaksi tulee lyhyesti irtisanomisperusteet yleisellä tasolla, jotta lukija hahmottaa miten sairausperusteinen irtisanominen suhteutuu irtisanomisen yleisiin periaatteisiin. Työntekijälähtöistä irtisanomista arvioidaan myös lyhyesti kohdassa 4.5.

## 4 Työsuhteen päättäminen sairauden perusteella

### 4.1 Yleistä henkilöperusteisista irtisanomisperusteista

Työkyvyttömyyden alkaessa ja pitkittyessä työsuhteen päättäminen voi olla varteenotettava vaihtoehto sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. Työsuhteen voi päättää joko irtisanomisella tai purkamalla, ja päättäminen voi olla joko työnantaja- tai työntekijävetoista. Tässä tutkielmassa tarkastellaan työnantajan tekemää työsuhteen irtisanomista olennaisen ja pitkittyneen työkyvyn heikentymisen vuoksi ja lyhyesti työntekijän omaehtoista irtisanoutumista.

Yhteiskunnallisessa keskustelussa on usein tuotu esiin kannanottoja siitä, että kynnys työntekijän henkilöperusteiseen irtisanomiseen on nykyainsäädännössä liian korkea tai oikeustilan osalta epäselvä tai epävarma.<sup>102</sup> Irtisanomiskynnystä on pyritty viimeksi madaltamaan vuonna 2019 ja siihen kohdistu tälläkin hetkellä muutospainetta.<sup>103</sup> Vuonna 2019 Sipilän hallituksen tavoitteena oli madaltaa nimenomaisesti pienten työnantajien irtisanomiskynnystä.<sup>104</sup> Lakimuutoksen vaikutukset ovat jääneet epäselviksi. Asiantuntijat kyseenalaistivat lakimuutoksen vaikutuksia sekä sääntelyvaiheessa että sen astuttua voimaan.<sup>105</sup>

Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmassa on arvioitu Suomen korkean irtisanomiskynnyksen olevan yhtenä keskeisenä työmarkkinoiden toimivuuden ja työllistymisen esteenä.<sup>106</sup> Asian tiimoilta on perustettu työryhmä, joka on esittänyt yleisen irtisanomisperusteen muuttamista.<sup>107</sup> Muutoksessa TSL 7:1 §:stä poistettaisiin vaatimus painavasta syystä.<sup>108</sup> Pääsääntöisesti lakimuutoksen kannatus jakautuu kahtia

<sup>102</sup> Ks. esim. Leppäluoto 4.11.2024, Kurki-Suoni 18.10.2018, Näveri 16.7.2023, Martikainen 23.7.2021

<sup>103</sup> Ks. HE 227/2018 vp. s. 1 ja laki työsopimuslain 7 luvun 2 §:n muuttamisesta 127/2019.

<sup>104</sup> HE 227/2018 vp. s. 8. Hallituksen tavoitteena ei tuolloin ollut madaltaa kaikkien irtisanomiskynnystä, vaan erillisenä tavoitteena oli madaltaa irtisanomiskynnystä juuri pienissä työnantajissa. Lakimuutoksen myötä TSL 7:2 § 1 mom. viimeistä lausetta muutettiin muotoon: ”Synn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.”

<sup>105</sup> Ks. Paanetoja 21.11.2018, s. 9–10. Paanetoja toteaa lausunnossaan ”[I]isäksi tulisi korostaa, että ehdotus ei vaikuta mitenkään työsopimuslain 7 luvun 1 §:n tulkintaan (yleissäännös irtisanomisperusteista). Sen mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.” ja Koskinen 22.11.2018, s. 3. Myös Koskisen näkemys on irtisanomiskynnyksen osalta yhtenevä; ”Ehdotuksessa ei tältä osin kuitenkaan mitenkään tuoda esille sitä, että uudistus merkitsisi asiallisen ja painavan synn nykyisen minimin alittumista.”

<sup>106</sup> VNK 2023:58, s. 63.

<sup>107</sup> Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyn muuttamisesta valmisteleva työryhmä TEM055:00/2024.

<sup>108</sup> VN/19527/2024 s. 24 ja 42.

työmarkkinaosapuolten välillä.<sup>109</sup> Muun muassa työoikeuden emeritusprofessori Seppo Koskisen arvion mukaan lakimuutoksen tosiasiallinen vaikutus irtisanomiskynnyksen madaltamiseen saattaa jäädä pieneksi.<sup>110</sup> Vähäisten oikeusvaikutusten lisäksi myös tosiasialliset vaikutukset voivat jäädä pieniksi, sillä useat työehtosopimukset sisältävät erillisiä ehtoja irtisanomissuojaan liittyen.<sup>111</sup> Pahimmassa tapauksessa lakimuutoksella saattaa olla oikeudentilaa hajottava vaikutus, jos irtisanomiskynnys erkanee eri toimialojen välillä.

Vaikka lakimuutos ei nimenomaisesti kohdistu sairauden perusteella tehtäviin irtisanomisiin, on silti syytä olettaa, että jos tavoite madaltuneesta irtisanomiskynnyksestä toteutuu, voisi se vaikuttaa myös madaltavasti sairauden perustella tehtävän irtisanomisen kynnykseen.

Hallituksen luonnos toteaa asiasta jokseenkin ristiriitaisesti, että TSL 7:1 §:n muuttaminen lisäisi epävarmuutta muun muassa niiden osalta, joiden työsuoritus on heikentynyt esimerkiksi sairauden takia.<sup>112</sup> Samalla lakiluonnos nimenomaisesti poissulkee, työntekoa edellytyksen muuttumiseen liittyvän irtisanomiskynnyksen tai oikeustilan muuttamisen.<sup>113</sup> Lakimuutoksen mahdollinen vaikutus jää siten osin epäselväksi. Vaikka lakimuutos johtaisikin voimassa olevan oikeustilan muuttumiseen tietyin osin, ei sillä todennäköisesti ole niin merkittävää ja keskeistä vaikutusta sairauden perusteella tehtäviin irtisanomisiin, etteivätkö tutkielman johtopäätökset olisi ajankohtaisia. Seuraavaksi tarkastellaan yleistä henkilöperusteista irtisanomista, jonka jälkeen pureudutaan sairauden perusteella tehtävään irtisanomiseen.

## 4.2 Yleinen irtisanomisperuste ja henkilöperusteiset irtisanomiset

Työsopimuslain 7:1 § mukaan:

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

---

<sup>109</sup> Työryhmän jäseninä olleet SAK, AKAVA ja STTK ovat jättäneet työryhmässä asiassa yhteisen eriävän mielipiteen (Eriävä mielipide henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamista käsittelevään työryhmän mietintöön julk. 18.2.2025).

<sup>110</sup> Kansanen 24.2.2025.

<sup>111</sup> Esimerkiksi pahvin- ja paperinjalostusalan työehtosopimuksen irtisanomissuojasopimusliitteessä (llite 3) 2 § todetaan, että ”työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 7:1–2 § mukaista asiallista ja painavaa syytä.” Vastaavanlaisesti on asiassa sovittu esim. metsäkonealan työehtosopimuksen 3 § 2 momentissa.

<sup>112</sup> Luonnos s. 35.

<sup>113</sup> Luonnos s. 38 ja 44.

TSL 7:1 §:ssä on kyse niin sanotusta yleissäännöstä, jonka tulee täytyä kaikissa irtisanomistilanteissa.<sup>114</sup> Koskinen ja Valkonen kuvailevat vaatimusta irtisanomisen kynnyksenä, joka tulee aina ylittää.<sup>115</sup> Kynnyksen ylittyminen on kuitenkin tapauskohtaisen kokonaisharkinnan varassa.<sup>116</sup> Lainsäätäjän tavoitteena on ollut, että TSL 7:1 § tarkempi sisältö muovautuu oikeuskäytännön myötä, jolloin asiallisuus ja painavuus tulevat tapauskohtaisen harkinnan ja arvioinnin varaan. Arviointiin vaikuttavat muun muassa työntekijän ammatti ja ala, sopimussuhde, työehtosopimuksen sisältö ja työpaikan käytännöt.<sup>117</sup> Uuden työsopimuslain tarkoituksena ei ollut muuttaa aiempaa oikeustilaa merkittävästi: hallituksen esitys 157/2000 vp. toteaa, että ”yleissäännöksellä ei muutettaisi irtisanomisperusteiden riittävyden harkintaan vaikuttavia kriteereitä eikä tulkintaperiaatteita.”<sup>118</sup> Koskisen ja Valkosen mukaan lakimuutos kuitenkin korostaa työnantajan lojaliteettivelvoitetta eri tavalla kuin aiempi vuoden 1970 työsopimuslaki.<sup>119</sup> Kyseinen lojaliteettivelvoite on myös läsnä sairauden perusteella tehtävissä irtisanomisissa.<sup>120</sup>

Irtisanomisperusteiden lainmukaisuus on muovautunut oikeuskäytännössä monipuoliseksi ja vaihtelevaksi. Työoikeus on luonnostaan tapauskohtaista sekä tilanne- ja asiariippuvaista. Tämän myötä yleisten ohjenuorien taakse voi piiloutua hyvin vaihteleva soveltamiskäytäntö, riippuen työntekijän toimialasta, työtehtävistä ja työroolista, työpaikan käytännöistä ja sen perusteella onko irtisanomisen taustalla myös erikseen kielletty irtisanomisperuste.<sup>121</sup>

Irtisanomista ei tule arvioida pelkästään työsopimuslain 7:1 § perusteella, vaan irtisanomisen lainmukaisuus arvioidaan yleissäännöksen ja TSL 7:2 §:n perusteella. Työsopimuslain 7:2 § 1 mom. säätää tarkemmin henkilöperusteisesta irtisanomisesta:

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä 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

<sup>114</sup> HE 157/2000 vp. s. 96.

<sup>115</sup> Koskinen, Nieminen, Valkonen 2019, s. 65.

<sup>116</sup> Koskinen, Nieminen, Valkonen 2019, s. 14–15.

<sup>117</sup> HE 157/2000 vp. 96.

<sup>118</sup> HE 157/2000 vp. 96.

<sup>119</sup> Koskinen, Nieminen, Valkonen 2019, s. 65.

<sup>120</sup> Esimerkiksi TT 2024:64, lähes kahden vuoden työkyvyttömyyden jälkeen tehty irtisanominen arvioitiin työnantajan lojaliteettivelvoitetta rikkovaksi.

<sup>121</sup> Muun muassa Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 290–312 ja Koskinen, Nieminen, Valkonen 2019, s. 9090–128 sisältävät kattavat listaukset eri oikeustapauksista, joissa irtisanomisperusteiden lainmukaisuus on tullut arvioitavaksi. Tässä tutkielmassa ei ole mahdollisuutta käydä aihepiiriä läpi samalla kattavuudella eikä se ole myöskään tutkielman aiheen osalta tarkoituksenmukaista.

työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Säännös jakaa irtisanomisperusteet kahteen yleiskategoriaan; työntekijän velvoitteiden rikkomiseen tai laiminlyöntiin ja työntekijän työntekoedellytysten olennaiseen muuttumiseen.<sup>122</sup> Velvoitteiden rikkomisena ja laiminlyöntinä voidaan pitää esimerkiksi työstä kieltäytymistä, alkoholin- tai muun päihteen käyttöä töissä, epärehellisyyttä tai rikokseen syyllistymistä.<sup>123</sup> Lähtökohtaisesti irtisanomiskynnys ei ylity kertaluontaisesta rikkeestä tai laiminlyönnistä. Kynnyksen ylittyminen edellä mainitun kaltaisissa tilanteissa edellyttää useimmiten sekä työntekijän pitkäaikaisempaa moitittavaa menettelyä että työnantajan johdonmukaista toimintaa, kuten varoitusmenettelyä.<sup>124</sup> Lain mukaan ennen työntekijän irtisanomista tulee häntä varoittaa ja työntekijälle tulee antaa mahdollisuus korjata moitittava toimintansa (TSL 7:2 § 3 mom.). Varoittaminen ja varoitusmenettely eivät ole tarpeen silloin, kun kyseessä on riittävän vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus. Tällöin työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista (TSL 7:2 § 5 mom.). Työsuhteen irtisanomisperusteen tulee olla perusteltu ja riittävän vakava. Aiheettomat tai vähäiset moitittavat syyt eivät ole asiallinen ja painava syy irtisanoa työsuhte.<sup>125</sup> Lisäksi työnantajan oman toiminnan johdonmukaisuudella ja ohjeistuksilla on vaikutusta arvioinnissa.<sup>126</sup>

Työsuhte voidaan myös päättää työnteon edellytysten olennaisen muuttumisen vuoksi. Työnteon edellytykset muuttuvat, jos työntekijä ei voi suorittaa keskeisiä työsuhteensa velvoitteita. Suoraviivainen esimerkki on ammattikuljettaja tai muu luvanvarainen työtoimi, jossa menetetään työhön edellytetty lupa pitkäksi ajaksi.<sup>127</sup> Työnantajalla saattaa kuitenkin edellä mainitussa tilanteessa olla lojaliteettivelvoitteeseen perustuva velvollisuus sijoittaa työntekijä uudelleen. Esimerkiksi KKO 2016:13 mukaan työnantajan olisi lojaliteettivelvoitteen mukaisesti pitänyt selvittää, millaisiin työtehtäviin noin neljäksi kuukaudeksi henkilökortin menettänyt turvatarkastaja olisi voitu sijoittaa sen sijaan, että

---

<sup>122</sup> Koskinen, Nieminen, Valkonen 2019, s. 65–67. Vastaava jäsentely erityyppisiin perusteisiin on löydettävissä ILO:n yleissopimuksesta nr. 158 artikla 4 ja Yleissopimuksen suositukset nr. 166, s. 1 – 2.

<sup>123</sup> Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 293–304.

<sup>124</sup> Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 290–291.

<sup>125</sup> Ks. esim. TT 2024:3.

<sup>126</sup> Ks. esim. TT 2025:3.

<sup>127</sup> Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 304.

hänen palkanmaksunsa keskeytettiin. Analogisesti tapausta voi soveltaa irtisanomiseen. Työnantaja ei olisi voinut irtisanoa työsuhdetta ilman työntekijän uudelleen sijoittamisen selvittämistä. Sairauden perusteella tehtävä irtisanominen perustuu myös omalla tavallaan työnteon edellytysten olennaiseen muuttumiseen. Sairausperusteisiin irtisanomisiin on kuitenkin muodostunut erillinen oikeuskäytäntönsä TSL 7:2 § 2 mom. 1 kohtaan perustuen.

### 4.3 Sairaus kiellettyinä irtisanomisperusteena

Työsopimuslain 7 luvun 2 § 2 mom. sisältää listan kielletyistä irtisanomisperusteista, joita ei ainakaan voi pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena. Nämä ovat:

- 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.

Kiellettyjen irtisanomisperusteiden tarkoituksena on turvata heikommassa asemassa olevaa erityiseltä väärältä kohtelulta. Sen lisäksi, että kiellot suojaavat työntekijää eri työoikeudellisilla ulottuvuuksilla, kielletyissä irtisanomisperusteissa heijastuu intressi turvata eri perusoikeuksien toteutuminen. Esimerkiksi sairausperusteisen irtisanomisen kiello vaali henkilön yhdenvertaista kohtelua (PL 6 §), työntekijän osallistuminen työtaistelutoimenpiteisiin tai muuhun yhteiskunnalliseen toimintaan ja poliittiset, uskonnolliset ja muut mielipiteet on turvattu perustuslaissa yhdistymis-, yksilön-, uskonnon- ja sananvapauden sekä vaali- ja osallistumisoikeuden perusteella (PL 11–14 §). Oikeus oikeusturvakeinoihin työriidoissa on osa henkilön oikeusturvaa (PL 21 §). Tässä tutkielmassa tarkastellaan tarkemmin vain TSL 7:2 § 2 mom. 1 kohdan mukaista sairauden perusteella tehtyä irtisanomista.

Työsopimuslain kiello sairauden perusteella tehtävästä irtisanomisesta ei ole kategorinen. Sairaana, vammautuneena tai tapaturman myötä loukkaantuneena työntekijän saa irtisanoa,

mikäli hänen työkykynsä on vähentynyt olennaisesti ja pitkäaikaisesti siten, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Kyseessä on korotetun kynnyksen takana oleva, työntekoa edellytysten muuttumisen johdosta tapahtuva työsuhteen irtisanominen. Hietala ja muut kuvailevat asian niin, että arvioitavana on se, onko työnantajalla asiallinen ja painava syy irtisanoa työntekijä tämän olennaisesta ja pitkäaikaisesta työkyvyn vähentymisestä johtuen.<sup>128</sup> ILO yleissopimus nr. 158 artikla 6 säätää vastaavan kaltaisesti sairauden perusteella tehtävälle irtisanomiselle korkeamman kynnyksen. Artiklan mukaan sairauden tai vamman aiheuttama tilapäinen poissaolo työstä ei ole pätevä peruste palvelussuhteen päättämiseksi. Tilapäisen poissaolon määrittely on kuitenkin valtion oman lainsäädännön määriteltävissä.<sup>129</sup>

Oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä on katsottu, että säännös sisältää kaksi kumulatiivista edellytystä irtisanomiselle: sairauden olennaisuuden ja työkyvyn vähentymisen pitkäaikaisuuden. Pitkäaikaisuutta arvioitaessa tulee ottaa huomioon sopimussuhteen jatkamiseen liittyvä kohtuullisuusharkinta.<sup>130</sup> Lisäksi irtisanomisessa tulee huomioida työnantajan mahdollisuudet tarjota muuta työtä tai mukauttaa työtehtäviä.<sup>131</sup> Työsopimuslain säännösten lisäksi arviointiin vaikuttavat myös esimerkiksi yhdenvertaisuuslain vaatimukset vammaisille tehtävistä kohtuullisista mukautuksista.

Hallituksen esityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa työsopimuslain 7:2 § 2 mom. 1 kohdalle todetaan, että työkyky on useiden tekijöiden summa, ja alentunut terveydentila on vain yksi työkykyyn vaikuttava tekijä.<sup>132</sup> Fyysisen ja psyykkisen suorituskyvyn lisäksi työkykyyn vaikuttavat henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten persoonallisuus, koulutus ja työkokemus.<sup>133</sup> Keskeistä työkyvyn arvioinnissa on työntekijän suoriutuminen työtehtävien asettamista vaatimuksista. Vaikeakaan sairaus ei suoraan oikeuta työnantajaa päättämään työsuhdetta, mikäli työntekijä suoriutuu velvollisuuksistaan.<sup>134</sup> Keskeistä arvioinnissa ei siis ole sairauden lääketieteellinen vakavuus vaan se, miten sairaus vaikuttaa työkykyyn. Sairaustilanteet ja alisuoriutuminen voi välillä olla hankala erottaa toisistaan, nämä ovat

---

<sup>128</sup> Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön 2023, s. 440–441.

<sup>129</sup> Yleissopimuksen suositukset nr. 166, s. 8.

<sup>130</sup> Ks. esim. Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön 2023, s. 440–441 ja Koskinen – Valkonen 2019, s. 69–70 sekä esim. oikeuskäytännöstä TT 2003-97 ja TT 2005-112 (ään.).

<sup>131</sup> Ks. tarkemmin Koskinen, Nieminen, Valkonen 2019, s. 14–15 ja 131–147.

<sup>132</sup> HE 157/2000 vp., s. 98.

<sup>133</sup> HE 157/2000 vp., s. 98.

<sup>134</sup> HE 157/2000 vp., s. 98.

kuitenkin kaksi erillistä asiaa.<sup>135</sup> On selvää, että sairauden vuoksi alentuneen työkyvyn omaava henkilö ei suoriudu aiemman kaltaisesti työstään. Tällöin on keskeistä, että työnantaja osaa tulkita ja arvioida, työntekoa edellytysten muuttuminen johtuvat sairaudesta ja milloin alisuoriutumisesta.

Alentuneen työkyvyn pitkäaikaisuuden arvioinnissa tulee ottaa huomioon työntekijän sairauden tähänastinen kesto sekä lääketieteelliset ennusteet sairauden kestosta ja paranemis- ja kuntoutusmahdollisuuksista.<sup>136</sup> Hallituksen esityksen ja siinä viitatus oikeuskäytännön mukaan lähes vuoden kestänyttä työkyvyttömyyttä voidaan pitää pitkäaikaisena.<sup>137</sup> Hallituksen esityksen kanta vastaa myös yleisesti oikeuskirjallisuudessa esitettyä ohjenuoraa.<sup>138</sup> Oikeuskäytäntö asian tiimoilta on kuitenkin varsin epä johdonmukaista. Sairauden perusteella tehtävässä irtisanomisessa on harjoitettava aina kokonaisharkintaa, mikä monesti johtaa siihen, ettei irtisanomisperustetta vielä ole olemassa vuoden sairastumisen jälkeen. Arvioitavana on ensinnäkin, voiko työntekijä sairaudesta huolimatta suoriutua työstään. Mikäli yhdenvertaisuuslaki on sovellettavissa, on arvioitava, voiko työntekijä suoriutua työstään kohtuullisten mukautusten jälkeen. Toiseksi on arvioitava, voiko työntekijä suoriutua työpaikalla tarjolla olevista muista työtehtävistä.<sup>139</sup> Kolmanneksi on otettava kantaa siihen, voiko työntekijän suoriutua työstään työaikajärjestelyin. Viimeiseksi on arvioitava sitä, onko työpaikan yleisissä olosuhteissa muutettavaa, eli mitkä ovat yleiset mahdollisuudet sopeuttaa työtehtäviä tai -oloja joko edellä mainitun yhdenvertaisuuslain tai esimerkiksi pelkän lojaliteettivelvoitteen perusteella.<sup>140</sup> Seuraavaksi käydään tarkemmin läpi työsopimuslain ja yhdenvertaisuuslain asettamat edellytykset irtisanomiselle oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuuden perusteella.

## 4.4 Sairauden olennaisuus ja pitkäaikaisuus

### 4.4.1 Sairauden olennaisuus

Olennaisuus arvioidaan eri tavalla riippuen siitä, onko irtisanomisen taustalla yksittäinen sairaus, sairauksien kokonaisuus vai itse sairauspoissaolot. Irtisanomisen perustuessa

---

<sup>135</sup> Tästä sekoittamisvaarasta jokseenkin hyvänä esimerkkinä toimii hallituksen luonnos irtisanomisperusteen muuttamisesta, jossa alentunut työkyky sairauden tai vian perusteella ja alisuoriutuminen liitetään toisiinsa (Ks. Luonnos, s. 35).

<sup>136</sup> HE 157/2000 vp., s. 98.

<sup>137</sup> HE 157/2000 vp., s. 98 ja TT 1984:56.

<sup>138</sup> Paanetoja 2023, s. 182.

<sup>139</sup> HE 157/2000 vp., s. 98–99.

<sup>140</sup> HE 157/2000 vp. s. 98–99 ja Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 517.

yksittäiseen sairauteen tulee kyseisen sairauden olla niin merkittävä, että sen voidaan katsoa vähentävän työkykyä olennaisesti. Työkyvyn vähenemisen pitää myös olla objektiivisesti mitattavissa.<sup>141</sup> Oikeuskirjallisuudessa yleisesti viitattu HIV-tapaus esimerkillistää kyseistä vaatimusta hyvin.<sup>142</sup>

Ravintolassa toiminut viinuri oli todettu HIV-positiiviseksi, josta seikasta hän oli välittömästi ilmoittanut työnantajalleen. Työnantaja oli muutaman kuukauden kuluttua irtisanonut työntekijän työsopimuksen lähinnä tämän HIV-positiivisuuden vuoksi. HI-viruksen tartuntatavat huomioon ottaen työntekijän työskentely viinurina ei muodostanut tartuntariskiä ravintolan muille työntekijöille eikä asiakkaille. Työnantaja ei ollut näyttänyt, että työntekijän työkyky olisi olennaisesti ja pysyvästi heikentynyt. Työnantaja ei ollut myöskään näyttänyt, että työntekijän HIV-positiivisuus olisi tullut ravintolan asiakaskunnan tietoon ja että tieto työntekijän sairaudesta olisi vaikuttanut ravintolan asiakaskäyntien määrään. Työnantajalla ei siten ollut oikeutta työsopimuksen irtisanomiseen.<sup>143</sup>

Tapauksessa työnantajan subjektiivinen arvio siitä, että työntekijän tauti olennaisesti ja pysyvästi vaikuttaisi työntekijän työntekoaedellytyksiin, ei ollut peruste irtisanoa työsuhdetta. Lääketieteellisesti ei ollut todistettu, että HIV-tartunta leviäisi sosiaalisessa kanssakäymisessä niin, ettei työntekijä voisi jatkossakin työskennellä viinurina. Tapaus osoittaa, että työntekijän sairaudesta johtuvan työkyvyn olennaisen vähentymisen pitää olla objektiivisin kriteerein todennettavissa suhteutettuna työtehtävän vaatimuksiin. Pelkkä työnantajan subjektiivinen arvio sairauden vaikutuksesta ei riitä. Yleisesti olennaisuuden arvioinnin keskiössä on lääkärinlausunto.<sup>144</sup> Irtisanominen ei kuitenkaan saa perustua ainoastaan lääkärin arvioon.

Työterveyslääkäri oli pitänyt työntekijää sopimattomana tämän työsopimuksen mukaisiin työtehtäviin. Työnantajalla ei vallinneissa olosuhteissa ollut kuitenkaan perusteita suoraan irtisanoa työntekijän työsopimusta varaamatta ensin mahdollisuutta jatkotutkimuksiin työterveyslääkärin esittämällä tavalla. Näyttämättä oli muutoinkin jäänyt, että työntekijän työkyky olisi sairauden vuoksi irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettulla tavalla olennaisesti ja pitkäaikaisesti heikentynyt. Työnantajalla ei siten ollut asiallisia ja painavia syitä irtisanoa työntekijän työsopimusta.<sup>145</sup>

---

<sup>141</sup> Kavasto 2020, s. 54.

<sup>142</sup> Ks. esim. Kavasto 2020, s. 54–55 ja Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 304.

<sup>143</sup> KKO 1991:2.

<sup>144</sup> Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön 2023, s. 441 ja Kavasto 2020, s. 55.

<sup>145</sup> TT 2005-45.

Sairauden olennaisuus on keskeinen arvioitava tekijä etenkin suorittavassa tai fyysisessä työssä, jossa jonkin sairauden työntekoa estävät vaikutukset ovat helpommin havaittavissa.<sup>146</sup> Esimerkiksi on selvää, että polvi- tai olkapäävamman estää raudoittajaa tai kirvesmiestä suoriutumasta tehtävistään ja vähentää työkykyä olennaisesti vähintään hetkellisesti, kun taas samaiset sairaudet eivät estä toimistotyöntekijää suoriutumasta työstään. On kuitenkin mahdollista, että sairaus ei ole työnteon este suorittavassakaan työssä, kuten KKO 1991:2:ssa on nähtävissä. Kun työntekijän sairaus ei ole este työtehtävistä suoriutumiselle, on kyseessä oikeustieteen näkökulmasta vähäinen sairaus.<sup>147</sup>

Tavanomaisesti sairauden alkaessa työntekijällä alkaa sairausloma. Tällöin työkyvyn olennainen vähentyminen voidaan arvioida sairauspoissaolojen muodossa. Toisin sanoen sairaudesta johtuva poissaolo jo itsessään vähentää työkykyä olennaisesti, koska työntekijä ei tällöin voi tehdä työtänsä. Tätä voi verrata KKO 1991:2:n kaltaiseen tilanteeseen, jossa vähäisestä sairaudesta huolimatta työntekijä on työssä.

Sairauspoissaolotilanteissa lain olennaisuusvaatimus on lähtökohtaisesti riidaton. Tulkinta kohdistuu näissä tilanteissa työkyvyn vähentymisen pitkäaikaisuuteen.<sup>148</sup> Sairauspoissaolojen osalta olennaisuuden arvioinnissa lähtöoletama on, että poissaolo muodostaa työkyvyn olennaisen vähentymisen. Koskinen ja Valkonen arvioivat, että jos poissaolojen määrä on epäsuhdassa muiden työntekijöiden kanssa, on sekin olennaisuutta puoltava seikka. Työnantajan toiminnalla voi olla irtisanomiskynnystä nostava vaikutus, esimerkiksi puutteellisten työjärjestelyiden vuoksi.<sup>149</sup> Edellä mainitut seikat ovat relevantteja, jos sairauspoissaolot muodostuvat useammasta lyhyempiaikaisesta poissaolosta. Tätä tarkastellaan tarkemmin seuraavassa alaluvussa. Yleisesti olennaisuuden arvioiminen on sangen riidatonta, koska se kytkeytyy vahvasti lääkärin arvioon sairaudesta ja sen vaikutuksesta toimintakykyyn. Kiistanalaisempi aihealue on työkyvyn vähentymisen pitkäaikaisuuden vaatimus.

#### 4.4.2 Sairauden pitkäaikaisuus

Kuten edellä on todettu, lainsäädännön lähtökohtana on se, että vuoden yhtäjaksoinen sairauspoissaolo tulisi arvioida riittävän pitkäaikaiseksi poissaoloksi. Kröger kuitenkin toteaa,

---

<sup>146</sup> Koskinen, Nieminen, Valkonen 2019, s. 133–134 ja Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön 2023, s. 440.

<sup>147</sup> Koskinen, Nieminen, Valkonen 2019, s. 139–140.

<sup>148</sup> Ks. esim. Koskinen, Nieminen, Valkonen 2019, s. 136–137.

<sup>149</sup> Koskinen, Nieminen, Valkonen 2019, s. 136–137.

ettei pääsääntö ole poikkeukseton. Mikäli lääketieteellinen ennuste työkyvystä on epäselvä tai on syytä olettaa, että työkyky palautuu, ei irtisanomisperustetta ole olemassa.<sup>150</sup>

Oikeuskäytännössä ja etenkin työtuomioistuimen ratkaisuissa onkin löydettävissä hyvin vaihtelevaa ratkaisukäytäntöä työkyvyn heikentymisen pitkäaikaisuuden arvioinnissa.

Edellä mainittua pitkäaikaisuutta voi pedagogisessa mielessä jäsenellä eri aihealueisiin. Yleisesti pitkäaikaisuutta tulee arvioida 1) yhtäjaksoisessa sairauspoissaolossa, 2) usean lyhyemmän sairauspoissaolon kokonaisuudessa. Lisäksi arvioinnissa tulee huomioida sosiaaliturva- ja etenkin eläkelainsäädäntö sekä työnantajan oma toiminta. Tässä kappaleessa käsitellään edellä mainittuja aiheita erikseen.

Pitkäaikaisuuden yhden vuoden olettama on siinä mielessä looginen, että se on sopusoinnussa sosiaaliturvan säännösten kanssa. Työntekijä voi sairauspäivärahan turvin olla poissa työstään 300 arkipäivää, minkä jälkeen hänen tulisi kyetä palamaan omaan työhönsä. Mikäli hänen työkykynsä on 300 arkipäivän jälkeen edelleen heikentynyt, tulee arvioitavaksi eläke-etuudet tai muuhun työhön siirtyminen. Kokonaisuus huomioiden olisi kohtuutonta vaatia työnantajaa ylläpitämään työsuhdetta, johon työntekijä ei työkykynsä tähden voi palata.<sup>151</sup> Edellä mainittu vuoden olettama on vakiintunut myös oikeuskäytännössä pitkäaikaisuuden vähimmäispituudeksi. TT 1985-62 A oli irtisanottu 10 kuukauden yhtäjaksoisen sairauspoissaolon jälkeen. Työtuomioistuin arvioi, ettei sairauspoissaolo ollut lain tarkoittamalla tavalla aiheuttanut pysyvää työkyvyn alentumaa.<sup>152</sup>

Työkyvyn heikentymisen pitkäaikaisuus on harvemmin selkeästi todettavissa.

Oikeuskirjallisuuskin toteaa, että pitkäaikaisuus edellyttää, ettei työkyvyn ennusteessa ole lainkaan parantumisen merkkejä.<sup>153</sup> Siitä, miten työkyvyn ennusteen parantumista ja sairauden pitkittymistä tulee arvioida, on runsaasti oikeuskäytäntöä.

Esimerkiksi TT 2017:58 konepäällikkö oli jäänyt sairauslomalle 18.7.2013 ja hänelle oli asennettu polven tekonivel 25.3.2014. Tämän jälkeen työterveyslääkäri oli 20.8.2014 arvioinut työntekijän työkyvyn edelleen alentuneeksi siten, että hänen sairauspoissaoloaan

---

<sup>150</sup> Paanetoja – Kröger – Östman 2016, s. 151.

<sup>151</sup> Ks. esim. Äimälä – Nyssölä – Åström 2025, kohta Olenainen ja pysyvä.

<sup>152</sup> TT 1985-62

<sup>153</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 135.

jatkettiin 31.10.2014 saakka. Työnantaja oli irtisanonut työsuhteen elokuussa 2014.

Työtuomioistuin totesi asiasta seuraavaa:

Työnantaja oli irtisanonut työntekijän työsopimuksen työkyvyttömyyden jatkuttua noin 13 kuukautta. Työsopimus oli irtisanottu tilanteessa, jossa normaali polvileikkauksen jälkeinen kuntoutuskausi oli vielä kesken. Työterveyslääkäri oli pitänyt mahdollisena, että työkyky palautuu lähitulevaisuudessa. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijän työkyky ei ollut vähentynyt niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei olisi voitu kohtuudella edellyttää työsopimussuhteen jatkamista.<sup>154</sup>

Tapauksessa työnantaja oli selkeästi noudattanut muodollista yhden vuoden yhtäjaksoisen poissaolon arviointia: kun työntekijän poissaolo ylitti vuoden (18.7.2013 – 20.8.2014), oli työnantajan mukaan poissaolo muodostanut irtisanomisperusteen. Työtuomioistuimen perusteluista on kuitenkin selkeästi johdettavissa työnantajan velvollisuus aina arvioida sairauden olennaisuutta ja pitkittyneisyyttä vallalla oleviin tosiasioihin. Työntekijä oli lääkärin arvion perusteella mahdollisesti kykenevä palaamaan työhönsä työkokeilun tukemana 31.10.2014 jälkeen. Tälle arviolle tuli antaa merkitystä pitkäaikaisuuden arvioinnissa. Sairauden tilan ja pitkäaikaisuuden reaaliaikainen arviointi oli myös ajankohtaista TT 2008-27:ssä, jossa työntekijä oli vuonna 2003 tapahtuneen työtapaturman jälkivaurion johdosta joutunut uudestaan sairauslomalle elo-syyskuussa 2005. Työntekijän serkku oli joutunut 4.9.2005 törkeän pahoinpitelyn uhriksi ja tämä oli aiheuttanut työntekijässä akuutin psykoottisen häiriön 26.9.2005. Psykoottisen häiriön myötä työntekijän sairauspoissaolo jatkui vuoden 2006 syksyyn saakka, ja hänelle oli myönnetty sairauspäivärahan jälkeiselle ajalle kuntoutustukea 31.10.2006 saakka. Työnantaja irtisanoi työsuhteen vuoden kestäneen yhtäjaksoisen poissaolon myötä 12.9.2006. Työntekijä oli toimittanut irtisanomisaikana uuden lääkärinselvityksen 6.10.2006. Työtuomioistuimen arvion mukaan:

Työnantajalla ei uuden selvityksen saamisen jälkeen ole enää ollut sellaista varmaa tietoa työntekijän työkyvyttömyyden jatkumisesta, että työnantaja olisi voinut perustellusti pitää työntekijää työkyvyttömänä entiseen työtehtäväänsä.<sup>155</sup>

Työntekijän osallisuudella serkkunsa pahoinpitelyyn ei ollut irtisanomisperusteen arvioinnin kannalta vaikutusta.

---

<sup>154</sup> TT 2017:58.

<sup>155</sup> TT 2008-27.

Työnantajan näkökulmasta oikeudenkäyntiriski on olemassa selkeissäkin tapauksissa. Hovioikeuden ratkaisussa S 18/2025/27 työntekijä oli hakenut jatkokäsittelylupaa käräjäoikeuden ratkaisun kumoamiseksi. A oli ollut liki yhtäjaksoisesti sairauslomalla työstä saman sairauden johdosta 1.12.2020 – 4.3.2021, 6.4.2021 – 30.11.2021 ja lopuksi 4.10.2021 – 31.8.2022. A:lle oli myönnetty kuntoutustukea 31.10.2022 saakka, ja sitä jatkettiin myöhemmin. Poissaolo oli työsuhteen päättämishetkellä 6.7.2022 kestänyt noin kaksi vuotta. A haki kanteessaan työnantajaltaan 12 kuukauden palkkaa vastaavan korvausmäärän 32 133,41 euroa korkoineen. Käräjäoikeus oli arvioinut, että työntekijän poissaolo ja ennuste parantumisesta olivat sellaisia, että työnantajalla oli peruste irtisanoa työsuhteeseen.

Yllä olevat tapaukset osoittavat, että pitkäaikaisuuden arviointi tulee tehdä reaaliaikaisesti aina uusimpaan lääketieteelliseen arvioon perustuen ja että TSL 7:2 § 2 mom. 1 k. mukainen irtisanominen voi vain ja ainoastaan perustua työkyvyn heikentymiseen ja työntekijän olennaiseen muuttumiseen. Arviointiin kuitenkin vaikuttavat työntekijän oma aikomus palata työhön ja sairauden ennuste.

Työntekijän omalla toiminnallakin on vaikutusta irtisanomisperusteen arvioinnissa. Tapauksessa hHO S 21/2353 oli arvioitavana lievän aivovamman saaneen A:n irtisanominen. A oli ollut sairauslomalla liki 13 kuukautta 20.11.2017 lähtien, kunnes A:n työnantaja 14.12.2018 irtisanoi työsuhteen kuuden kuukauden irtisanomisajalla 14.6.2019 päättyväksi. Keskeistä tapauksen arvioinnissa oli se, ettei työnantajalle ollut toimitettu enää irtisanomishetken jälkeen uusia lääketieteellisiä selvityksiä, jotka olisivat saattaneet vaikuttaa irtisanomisperusteen arviointiin. Irtisanomishetkellä käytettävissä olevat lääkärinarviot olivat ennustaneet A:lle pitkää, vähintään vielä vajaan vuoden kestävästä työkyvyttömyysjaksoa ennen kuin hän olisi kykenevä palaamaan työhönsä työkokeilun turvin. A oli työllistynyt uusiin töihin jo huhtikuussa 2019.

Myönteinen päätös määräaikaisesta kuntoutustuesta ei ole myöskään peruste arvioida työkyvyn olevan heikentynyt niin, ettei työntekijä voisi selviytyä vanhasta työstään kuntoutustuen päätyttyä. Eläke-etuuden saaminen ei kuitenkaan aina ole tae työsuhteen jatkumiselle. TT 2019:61:ssä huoltoasentaja oli jäänyt sairauslomalle 3.10.2012 - 26.6.2013 väliselle ajalle. Työntekijän lonkka oli leikattu 12.3.2013. Yhdeksän kuukauden mittaisen sairausloman jälkeen työntekijä oli aloittanut uudelleen koulutautumisen huoltopäällikön työhön omalla työnantajallaan eläkelaitoksen tukemana 1.9.2013 – 30.9.2015. Työntekijällä oli todettu tarve uudelle lonkkaleikkaukselle syksyllä 2015. Työterveyslääkäri arvioi

työntekijän työkyvyttömäksi vanhaan huoltoasentajan työhönsä 1.10.2015, mutta työkykyiseksi toimistotyöhön, kuten huoltopäällikön työhön. Työnantaja irtisanoi työntekijän työsuhteen 6.10.2015 työntekijän olennaisen ja pitkittyneen työkyvyn heikentymisen vuoksi. Keskeinen oikeudellinen kysymys irtisanomisperusteessa oli se, onko työnantajan ja työntekijän välille syntynyt uusi työsopimus huoltopäällikön työstä, jolloin työkyvyn arviointi tulisi kohdistaa huoltoasentajan työn lisäksi huoltopäällikön työhön. Työtuomioistuimien arvioi asiaa todistelun perusteella seuraavasti:

Kuten edellä on todettu, asiassa on selvitetty, että A:n huoltopäällikön tehtävä on ollut hänelle erikseen järjestetty harjoittelutehtävä uudelleenkoulutuksen ajaksi. Sanotun koulutuksen kesto on normaalisti noin kaksi vuotta, mille ajalle vakuutusyhtiökin on myöntänyt koulutustukea. Näin ollen se seikka, että A on koulutukseensa kuuluena tehnyt huoltopäällikön työtä yli kahden vuoden ajan, ei sinänsä muodosta sellaista pitkään jatkunutta olosuhdetta työnantajan ja A:n välille, että huoltopäällikön tehtävästä olisi tullut A:n työsopimuksen mukainen tehtävä.<sup>156</sup>

Pääsäännöstä poiketen TT 2019:61:ssä tosiasiallinen sairauspoissaolo omasta työstään oli jatkunut vain 9 kuukautta. Kuitenkin sairauspoissaoloksi rinnastettava uudelleenkoulutusjakso sekä sen jälkeen työterveyslääkärin uudelleen vahvistama työkyvyn alenema huoltoasentajan työhön muodostivat riittävän pitkäaikaisen kokonaisuuden siten, että työnantajalla katsottiin olleen oikeus irtisanoa työsuhte.<sup>157</sup>

Yllä on käsitelty yhtäjaksoisten poissaolojen arviointia. Yhtäjaksoinen poissaolo tulee oikeuskäytännön perusteella kestää vähintään vuoden. Kuitenkin vuoden yhtäjaksoisen poissaolon jälkeen pitkäaikaisuusarviota on peilattava reaaliaikaisesti sen hetkiseen terveystietoon ja ennusteeseen. Lähtökohtaisesti on todettavissa, että vuoden poissaolo ei ole riittävän pitkäaikaista. Useimpiin sairauksiin on olemassa hoitoennusteita, ja sekä ennusteet että hoidot paranevat vuosi vuodelta lääketieteen kehittyessä. Tämän vuoksi ennustusten painoarvon tulisi kasvaa myös oikeudellisessa arviossa.

Yhtäjaksoisuuden sijaan on tavallista, että työntekijän sairauspoissaolot muodostuvat lyhyemmistä kokonaisuuksista, joiden välissä työntekijä palaa tai pyrkii palaamaan töihin ja joissa poissaolot johtuvat eri sairauksista. Tämänkaltaiseen sairauspoissaolojen kokonaisvaikutukseen perustuva irtisanomisperuste on oikeudellisesti hankalasti

---

<sup>156</sup> TT 2019:61.

<sup>157</sup> Työntekijä oli jo ensimmäisen sairauspoissaolon yhteydessä vuonna 2013 todettu yhteisymmärryksessä kykenemättömäksi suoriutumaan huoltoasentajan työstä.

määriteltävissä, ja työtuomioistuin käyttää ratkaisuisaan usein seuraavaa lausetta; ”Irtisanomisperustetta ei kuitenkaan ole kovin helposti katsottu muodostuvan toisistaan poikkeavista syistä johtuneista satunnaisista sairaustiloista, vaikka niistä aiheutuisikin yhteenlaskettuna pitempiaikaista poissaoloa työstä. Näin on varsinkin, jos työntekijä on sairauksien jälkeen palannut työkykyisenä työhön.”<sup>158</sup> Usein oikeuskirjallisuudessa viitatus TT 2012-153, TT 2009-49 ja TT 2003-57 ovat hyviä esimerkkejä arvioinnin hankaluudesta.

TT 2012-153:ssa A:n sairauspoissaolot olivat vuositasolla vaihdelleet 32 ja 70 prosentin välillä. Poissaoloja oli kertynyt vuosien 2003 ja 2010 välillä niin, että A:n poissaolot olivat keskimääräisesti noin 50 % työajasta. A:n työtehtäviä ja roolia oli mukautettu useampaan otteeseen, jotta ne soveltuisivat A:n työkyvylle. Työtuomioistuin arvioi tapauksessa, että A:n pitkä sairaushistoria eri sairauksista ja ennuste siitä, ettei hänen työkykyään voi enää lääkinnällisin keinoin parantaa, oli peruste irtisanoa A:n työsuhde.

TT 2009-49:ssä A:n poissaolot olivat noin 17–25 prosenttia työajasta vuosittain. A:n sairauspoissaolot perustuivat selkävaivoihin, joihin hän oli saanut uutta lääkitystä juuri ennen työsuhteen irtisanomista. Työtuomioistuin arvioi, että vaikka A:n työkyky oli heikentynyt, eivät sairauspoissaolot taikka lääketieteelliset arviot tukeneet sitä väitettä, että A:n työkyky olisi heikentynyt niin olennaisesti ja pitkäaikaisesti, etteikö työnantajalta olisi voitu edellyttää työsuhteen jatkamista.

TT 2003-57:ssä A:n poissaolot olivat vuosien 1997 ja 2002 välillä vaihdelleet 17 ja 36 prosentin välillä. Merkittävimpänä syynä poissaoloille on ollut erinäiset tuki- ja liikuntaelinoireet, kuten kyynärpään rasitussairaus. Vastaavasti kuin TT 2009-49:ssä työtuomioistuin arvioi, että ”[v]aikka A:n työkyky on ollut heikentynyt, sen ei kuitenkaan työtuomioistuimen mielestä voida poissaolojen syyt huomioon ottaen katsoa alentuneen pysyvästi tasolle, jolla työnantajalta ei olisi voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.”<sup>159</sup>

Edellä selostetun kolmen tapauksen perusteella voi todeta, että työkyvyn alentumisen pitkäaikaisuutta tulee arvioida erittäin tapauskohtaisesti. Työtuomioistuimen ratkaisukäytännöstä on johdettavissa, että ei ole riittävää, että työntekijän sairauspoissaolot kokonaisuutena muodostavat merkittävän osan työajasta useita vuosia peräkkäin. Suuren

<sup>158</sup> Ks. esim. TT 2003-57, TT 2009-49 ja TT 2012-153 tai TT 1984:135.

<sup>159</sup> TT 2003-57.

sairauspoissaolomäärän lisäksi työntekijän sairauksien tai vammojen on tosiasiallisesti madallettava hänen työntekoaikaa edellytyksiensä, ja taustalla tulee olla aito lääketieteellinen arvio työkyvystä. Lisäksi työnantajan tulee täyttää muut hänelle asetetut velvollisuudet työn mukauttamisesta tai muun työn tarjoamisesta.

#### 4.4.3 Kohtuulliset mukautukset ja uudelleensijoittamisvelvollisuus

Kuten jo aiemmin mainituista oikeustapauksista ilmenee, on työnantajan aina arvioitava, onko työkyvyttömälle työntekijälle tarjolla muuta työtä tai voiko hän suoriutua tämänhetkisestä työstään kohtuullisten mukautusten avulla. Uudelleensijoittamisvelvoite on yleisen työoikeudellisen lojaliteettivelvoitteen mukainen toimi, jossa osapuolet pyrkivät ylläpitämään sopimussuhteen jatkumista.<sup>160</sup> Asiasta on erikseen säädetty muun muassa TSL 7:2 § 4 momentissa. Velvoite uudelleensijoittamiselle ja työnkuvan mukauttamiselle on johdettavissa työoikeuden yleisten periaatteiden lisäksi työsuojelulaista, yhdenvertaisuuslaista ja työterveydenhuoltolaista. Tässä tutkielmassa ei tulla tarkastelemaan työsuojelulain ja työterveydenhuoltolain normeja.<sup>161</sup>

Uudelleensijoittaminen ja kohtuullisten mukautusten tekeminen ei ole vain työnantajan vastuulla oleva asia. Työntekijänkin tulee olla halukas vastaanottamaan muuta työtä.<sup>162</sup> Kröger toteaa, että tarjoamisvelvollisuuden täyttääkseen työnantajan on paitsi selvitettävä kaikki toiminnan piirissä olevat mahdollisuudet muun työn tarjoamiselle sekä työntekijän edellytykset vastaanottaa muuta työtä, myös tarjottava työntekijälle hänelle soveltuvaa työtä. Lisäksi työnantaja on velvollinen kouluttamaan työntekijää uuteen tehtäväänsä.<sup>163</sup> Erityisesti osatyökykyisen työntekijän kohdalla työnantajan velvollisuudet uudelleensijoittamisen ja työnkuvan mukauttamisen osalta ovat läsnä muun muassa työaikajärjestelyn muodossa.<sup>164</sup> Kokonaisuudessaan uudelleensijoittamisvelvollisuuden ulottuvuutta sääntelee kohtuullisuusperiaate.<sup>165</sup> Työnantajalta ei voi edellyttää esimerkiksi täysin uuden työtehtävän luomista tai työnkuvan muuttamista niin, että se vaikuttaisi olennaisesti muiden työntekijöiden ehtoihin ja työnteon edellytyksiin.

---

<sup>160</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 144.

<sup>161</sup> Allekirjoittanut suosittelee vahvasti tutustumaan Paanetojan Työkyky työsuhteessa 2023 sivulla 187 esitettyyn kavioon, joka havainnollistaa normistoa.

<sup>162</sup> Kavasto 2020, s. 61.

<sup>163</sup> Paanetoja – Kröger – Östman 2016, s. 155–156.

<sup>164</sup> Paanetoja – Kröger – Östman 2016, s. 155.

<sup>165</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 144.

Aiemmin mainituissa tapauksissa on monesti arvioitu, että työnantaja on laiminlyönyt uudelleensijoittamisvelvollisuutensa tai muut työhön paluuta tukevat keinot. Esimerkiksi TT 2023:38:ssa työtuomioistuin toteaa seuraavaa:

Ennen irtisanomista työnantaja ei ole selvittänyt A:n uudelleensijoitusmahdollisuuksia. A olisi voinut tehdä esimerkiksi mekaniikan suunnittelutehtäviä, jotka ulkoistettiin A:n jäätyä sairauslomalle. A on itse ottanut esille osa-aikaisen työn mahdollisuuden, mahdollisuuden siirtyä kehittämistehtäviin projekteihin, jotka ovat ajanpuutteen vuoksi jääneet kesken ja myös mahdollisuuden siirtyä jopa työntekijätehtäviin tuotantoon. (...). Työnantaja ei ole suostunut selvittämään näitä mahdollisuuksia. Työnantaja on todennut, että sillä ei ole velvollisuutta muokata saati räätälöidä työtehtävää A:lle sopivaksi.

Vastaavasti TT 2016:65 hankintaesimiehen työhön työkyvyttömälle työntekijälle ei ollut uudelleensijoittamisvelvollisuuden mukaisesti tarjottu avoinna olevaa kuljetusesimiehen tehtävää. Myös TT 2004-90:ssä työnantaja oli laiminlyönyt uudelleensijoittamisvelvollisuutensa, kun se ei työeläkekuntoutuksen tukemana arvioinut työntekijän sopivuutta kenttäkoneenkuljettajan työhön. Uudelleensijoittamisen velvollisuus näyttäytyy siis sangen laajana vaatimuksena. Etenkin suuremmissa yrityksissä tai konserneissa uudelleensijoittaminen mahdollisuutena on todennäköisesti usein olemassa, mikä estäisi sairauden perusteella tehtävän irtisanomisen.

Uudelleensijoittamisvelvollisuuden lisäksi työnantaja voi olla velvoitettu tekemään kohtuullisia mukautuksia työntekijän työkuvaan tai työaikaan. Esimerkiksi TT 2024:64 työtuomioistuin arvioi, että työnantajalla ei ollut asiallista ja painavaa syytä irtisanoa työsuhdetta, ”koska mahdollisuutta työntekijän työajan lyhentämiseen työhön paluun asteittaiseksi toteuttamiseksi ei ollut työntekijän kanssa enää selvitetty sen jälkeen, kun työeläkeyhtiö oli hylännyt kuntoutushakemuksen.” Mukautusten tai uudelleensijoittamisen jättämättä tekeminen on automaattisesti lainvastainen irtisanominen.<sup>166</sup>

On syytä selventää, että varsinaiset yhdenvertaisuuslain 15 § mukaiset kohtuulliset mukautukset ovat sovellettavissa vain vammaisiin henkilöihin. Vammaisuuden määritelmä johdetaan YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevasta yleissopimuksesta (CRPD). Yleissopimuksen mukaan vammaisuus tulee ymmärtää dynaamisena ja ajassa elävänä määritelmänä. Sopimuksen ensimmäinen artikla määrittelee vammaisen henkilön seuraavasti:

---

<sup>166</sup> Paanetoja 2023, s. 186.

vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka yhdessä erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.<sup>167</sup>

Paanetoja määrittelee vammaisuuden seuraavanlaisesti: ”pitkäaikaisesta muun muassa fyysisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvaa rajoite, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa.”<sup>168</sup> YK:n yleissopimuksen lisäksi EUT:n oikeuskäytäntö muovaa yhdenvertaisuuslain vammaisuuden määritelmää.

Oikeuskäytännön perusteella pelkkä sairauden olemassaolo ei yksinään ole yhdenvertaisuuslain mukaista vammaisuutta.<sup>169</sup> Keskiössä on se, miten pidempiaikaisesta sairaudesta johtuvat vauriot vaikuttavat työntekijän osallistumiseen työelämään.<sup>170</sup>

Useimmiten sairaudesta johtuvan irtisanomisuhan alla oleva työntekijä täyttää yhdenvertaisuuslain 15 §:n edellyttämän määritelmän vammaisuudesta. Esimerkiksi TT 2023:38 työnantaja oli laiminlyönyt yhdenvertaisuuslain mukaiset velvollisuutensa tehdä asianmukaiset ja tarvittavat kohtuulliset mukautukset. Työnantajan arvioitiin päättäneen työsuhteen syrjinnän kiellon vastaisesti. Vastaavasti TT 2016:65:ssa työtuomioistuin arvioi työnantajan laiminlyöneen velvollisuutensa selvittää, olisiko A selviytynyt kuljetusesimiehen työstään kohtuullisin mukautuksin. Vaikka työnantaja tarjoaa kohtuullisia mukautuksia, on toimenpiteiden oltava aitoja ja tosiasiallisesti mukautettuja.

(...) Yhtiössä oli vakiintuneesti käytetty työkokeilua sen selvittämiseksi, onko alentuneesti työkykyiselle työntekijälle löydettävissä sopivia työtehtäviä. Työntekijälle tehty työkokeilu oli käsittänyt samoja työtehtäviä, joita hän oli tehnyt ennen työkykyä alentavia tapaturmia. Koska tehtäviä ei ollut millään tavoin mukautettu vastaamaan työntekijän jäljellä ollutta työkykyä, työnantajan ei katsottu selvittäneen irtisanotun työntekijän työkykyä muuhun työhön.<sup>171</sup>

Kohtuulliset mukautukset ovat osa kokonaisarviointia, jossa tulee ottaa huomioon useita seikkoja, kuten työsuhteen kesto, työnantajan toiminta, koko, toimialue sekä miltä osin työnantajan oma toiminta vaikuttaa vammaisuuteen.<sup>172</sup> Arvioinnissa annetaan myös

---

<sup>167</sup> CRPD artikla 1.

<sup>168</sup> Paanetoja 2021, s. 88.

<sup>169</sup> C-13/05 k. 45 ja 46.

<sup>170</sup> Yhdistetyt asiat C-335/11 ja C-337/11 k. 22–43.

<sup>171</sup> TT 2018:8

<sup>172</sup> Anttila – Ojanen 2025, s. 335.

painoarvoa sille, onko työntekijä vammautunut ja menettänyt työkykyänsä juuri kyseisen työnantajan palveluksessa.<sup>173</sup> Kohtuullinen mukautus voi kattaa esimerkiksi työaika- ja työjärjestelyä ja työvuorojen vaihtoa, työapuvälineiden hankintaa ja muita vastaavia lähtökohtaisesti pienempimuotoisia toimia. Työnantajalle koituvat kustannukset ja kulut on otettava huomioon arviointia tehdessä. Mukautusten ei kuitenkaan pidä olla kustannusneutraaleja.<sup>174</sup> Esimerkiksi Turun hovioikeuden ratkaisussa THO S 23/940 työnantajan arvioitiin laiminlyöneen velvollisuutensa mukauttaa työtehtäviä niin, että A olisi välttänyt yövuoroja, jotka olivat hänen terveydentilallensa haitallisia.

Mukautusten arviointi on keinot huomioiden sangen tapauskohtaista. Kröger kuitenkin määrittelee mukautusten ja uudelleensijoittamisen velvollisuuden hyvin laajaksi ja niin se myös kuvautuu oikeuskäytännön perusteella. Krögerin mukaan esimerkiksi yrityksen sisäiset osastorajat tai toimipaikkapistet eivät ole rajoite. Uudelleensijoittamisvelvollisuus voi ulottua jopa toiseen yritykseen, jos työnantajalla on siihen kollektiivijärjestelmän perusteella muodostunut vastuun läpimurto määräysvallan takia,<sup>175</sup> esimerkiksi hovioikeuden ratkaisussa S 22/786 työnantaja ei ollut täyttänyt uudelleen sijoittamisvelvollisuuttaan, kun se ei tarjonnut työtä määräysvallassansa olevista yrityksistä.

Etenkin suurella työnantajalla on suuremmalla todennäköisyydellä laajat mahdollisuudet mukauttaa työtehtäviä tai sijoittaa henkilö muuhun osastoon. Tutkielman taustana toimivan vakuutusosaston ratkaisussa oleva A oli työsuhteessa kaupunkiin ja hänen ammattinsa oli kättilö-terveydenhoitaja. Hakijan koulutus, työnkuva sekä työnantaja (kaupunki, myöh. mahdollisesti hyvinvointialue) tarkoittaa, että mahdollisuudet mukauttaa työtä tai uudelleen sijoittaa hakija olivat sangen laajat.<sup>176</sup> Kun työnantajalla on uudelleensijoittamisvelvollisuus ja töiden mukautusvelvollisuus, on epätodennäköistä, etteikö A:lle löytyisi hänen työkyvyllensä sopivaa työtä edellä mainitun kokoisessa työnantajassa.<sup>177</sup> Sosiaali- ja terveydenalan reformin myötä työnantajien koko on vain kasvanut ja laajentunut.

---

<sup>173</sup> Koskinen – Valkonen 2018, s. 174.

<sup>174</sup> Koskinen – Valkonen 2018, s. 174–182.

<sup>175</sup> Paanetoja – Kröger – Östman 2016, s. 155–158.

<sup>176</sup> Olettaen, että kyseessä on keskikokoinen 20 000 asukkaan suomalainen kaupunki, on työnantajalla mahdollisesti noin 500–1000 työntekijää. Esimerkiksi Heinolassa 2023 tilinpäätöksen perusteella henkilöstönmäärä oli 695 henkeä, Liedossa 2024 oli 661 henkeä töissä ja Mäntsälässä 829 henkeä.

<sup>177</sup> Kyseinen väite on esitetty sillä olettamalla, että kaupungin virkasuhteisiin sovellettaisiin samankaltaista normikokonaisuutta kuin puhtaasti yksityiseen työsuhteeseen.

Edellä oleva kuvastaa hyvin sen, että vaikka henkilön sairauden olennaisuus ja poissaolon pitkäaikaisuus puoltaisivat työsuhteen päättämistä ovat sopimussuhteen päättämisen kohtuullisuuteen vaikuttavat seikat kuten uudelleensijoittaminen ja kohtuulliset mukautukset sellainen este, ettei työsuhdetta voisi päättää. Näissä tilanteissa voi todeta, että työnantajallakin on riski joutua epäsuotuisaan tilaan. Seuraavaksi tarkastellaan vielä erikseen eläke-etuuksien vaikutusta irtisanomisperusteen arviointiin.

#### 4.4.4 Eläke-etuuspäätöksen vaikutus irtisanomisperusteen arviointiin

Työntekijän työkyvyn heikentymisen pitkäaikaisuus ei välttämättä perustu puhtaasti työntekijän sairauspoissaolojen keston tai määriin. Vaikka työnantaja ei saa irtisanoa työsuhdetta TSL 7:2 § 2 mom. 1 k. perusteella pelkän sairauspäivärahaikauden olemassaolon perusteella, ei samankaltaista kieltoa ole silloin, kun työsuhde irtisanoaan eläkepäätökseen vedoten. Vakiintuneen tulkinnan mukaan myönteinen työkyvyttömyyseläkepäätös on työsuhteen irtisanomisperuste - ellei jopa työsuhteen raukeamisperuste.<sup>178</sup> Vastaavanlaisesti hylkäävä eläkepäätös ei vaikuta irtisanomisperusteen olemassaoloon. Toisin sanoen näyttää siltä, että sosiaaliturvan työkyvyttömyysarviointi vaikuttaa työsuhteeseen ja työoikeuteen vain yksisuuntaisesti.<sup>179</sup> Edellä todettu on siinä mielessä ymmärrettävää, että työkyvyttömyyseläkkeessä työkyvyn arviointi kohdistuu kaikkeen työhön, kun taas irtisanomisperusteessa arviointi on pitkälti ammatillinen. Harmillisesti oikeuskirjallisuudessa jätetään usein mainitsematta asiaan liittyvä oikeuskäytäntö. Esimerkiksi TT 2001-30 työtuomioistuimien toteaa asiasta, että:

Kantaja on kanteessaan vedonnut siihen, että PT:n eläkesäätio on 18.1.2000 tehdyllä päätöksellä hylännyt A:n työkyvyttömyyseläkehakemuksen. Työkyvyn olennaista ja pysyvää alenemista irtisanomisen perusteena on kuitenkin arvioitava suhteessa työntekijän työtehtäviin sekä työnantajan tarjolla oleviin muihin töihin.<sup>180</sup>

Eläke-etuuksien kokonaisuuden osalta oikeustila ei kuitenkaan ole niin selkeä kuin yllä oleva esimerkki antaa ymmärtää, etenkin jos kyseessä on myönteinen eläke-etuuspäätös.

Esimerkiksi aiemmin käsitelty TT 2019:61 ilmentää, että pelkkä työeläkekuntoutus omalla työnantajalla ei ole irtisanomiskynnystä korottava tekijä. Työtuomioistuimen ratkaisu olisi

---

<sup>178</sup> Ks. esim. Äimälä – Nyyssölä – Åström 2025, Työsuhteen raukeaminen, Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 134. Paanetoja – Kröger – Östman 2016, s. 163 ja Kavasto 2020, s. 58.

<sup>179</sup> Äimälä – Nyyssölä – Åström 2025, Eläkepäätös ja Kavasto 2020, s. 58.

<sup>180</sup> TT 2001-30.

kuitenkin voinut olla toinen eri todistelulla ja näytöllä.<sup>181</sup> Lisäksi edellä mainitut oikeuskirjallisuuden lähteet ja työtuomioistuimen ratkaisu eivät ota kantaa määräaikaisen työkyvyttömyyseläkkeen vaikutukseen irtisanomisperustetta arvioitaessa. Ne eivät myöskään ota huomioon sitä, miten osatyökykyisen tai eläkkeen lepäämään jättäneen irtisanomisen lainmukaisuuden arviota tulisi suorittaa. Paanetoja esittää, että työeläkekuntoutuksen mahdollisuus tulisi arvioida viimeistään ennen irtisanomista.<sup>182</sup> Oikeustila on tämän tutkielman tekijän arvion mukaan tältä osin epäselvä, ja näyttäisi siltä, että työeläkekuntoutusta ja eläkettä tulisi arvioida jokseenkin eri painoituksin ja eläkkeen osalta tulisi arvioida ei vain päätöksen lopputulosta (myönteinen vai kielteinen) vaan myönteisen päätöksen yhteydessä sen ajallista pituutta. Myös oikeuskäytännön perusteella myönteisen ja hylkäävän etuuspäätöksen vaikutukset irtisanomisen lainmukaisuuden arviointiin ovat eriävät.

Oikeuskäytännöstä on johdettavissa, ettei hylkäävä päätös eläke-etuudesta itsessään vapauta työnantajaa esimerkiksi uudelleensijoittamisvelvollisuudesta tai kohtuullisten mukautusten järjestämisestä. Toisin sanoen hylkäävän päätöksen saaneen henkilön irtisanomissuoja, tai työnantajan näkökulmasta irtisanomisperuste, tulisi käsittää ja arvioida samantasoisena kuin jos edellä mainittua eläkeasiaa ei olisi koskaan haettukaan, niin kuin TT 2001-30:ssa todetaan. Esimerkiksi VakO 1324:2023 taustalla olevassa tilanteessa A:lla oli taustalla hylkäävä eläkepäätös vuodelta 2020, ja hänen sairauspoissaolonsa oli jatkunut hylkäävän eläkepäätöksen jälkeen liki 2 vuotta pois lukien suoritettu kuntoutusjakso.<sup>183</sup> Arvio siitä, voiko työnantaja irtisanoa A:n työsuhteen tulisi perustua puhtaasti aiemmissa luvuissa käsiteltyihin työsuhteen irtisanomisperusteen edellytyksiin. A:n työsuhteen voi irtisanoa, mikäli hänen poissaolonsa on arvioitavissa riittävän olennaiseksi ja pitkäaikaiseksi, niin ettei hänen työsuhdettansa voi kohtuudella edellyttää jatkettavan, ja A:n työnantajalla ei ole tarjota A:n työkyvyille sopivaa työtä taikka mahdollisuutta mukauttaa nykyistä työtä työkyvyille ja terveydelle sopivaksi. Irtisanomisperusteen arviossa hylkäävä eläkepäätös ei siis vaikuta kokonaisuuteen millään tavalla. Mikäli A:n työsuhde olisi irtisanottu, ei A voi vedota työkyvyttömyysetuuspäätökseen perusteena irtisanomisen lainvastaisuudelle (ja osoituksena työkyvystä), vaan A:n tulee vedota muun muassa siihen, ettei työnantaja ole ottanut riittäviä

---

<sup>181</sup> Tapauksessa kantaja oli vedonnut siihen, että sopimus huoltopäällikön työstä oli solmittu. Vastaajan todistelu oli uskottavampi, joten työtuomioistuin ei arvioinut em. sopimusta solmitun. Tämänkaltaista kantaa tukee myös Paanetojan tulkinta työkokeilusta. Ks. Paanetoja 2023, s. 30–32.

<sup>182</sup> Paanetoja 2021, s. 25–26.

<sup>183</sup> A oli saanut hylkäävän eläkepäätöksen 2020 ja työttömyysetuutta koskeva vakuutusosoikeuden ratkaisu koski ajanjaksoa, joka päättyi 2022 alkuvuodesta. 2020 ja 2022 välissä A oli suorittanut työeläkekuntoutuksen.

mukautuskeinoja huomioon tai sijoittanut A:ta työtehtäviin, johon hän terveytensä kannalta soveltuisi. Hylkäävällä eläkepäätöksellä ei siis näyttäisi olevan merkittävää vaikutusta irtisanomisen lainmukaisuuden arvioinnissa.

Myönteinen eläkepäätös sen sijaan saattaa luonnollisesti olla työkyvyttömyyttä tukeva tekijä. Työtuomioistuin arvioi noin 6 kuukauden mittaista kuntoutustukea seuraavasti:

Vaikka työsuhde- ja eläkejärjestelmät olivat erilaisia järjestelmiä, myönteinen eläkepäätös on nähty riittävänä osoituksena irtisanomiskynnyksen ylittymisestä. Määräaikaisenkin työkyvyttömyyseläkkeen saamisen voidaan katsoa tukevan irtisanomisperustetta.<sup>184</sup>

Pidempien, noin vuoden mittaisten kuntoutustukipäätösten myötä irtisanomisperuste oli todettavissa:

Työnantajalla arvioitiin olevan peruste purkaa A:n ja B:n työsuhteet pitkäaikaisen työkyvyn menettämisen perusteella, kun heille oli myönnetty kuntoutusutki 31.1.2003 asti. Työsuhteiden purkuhetkellä 7.2.2002 yhtäjaksoinen poissaolo oli ollut A:n osalta yli 25 kuukautta ja B:n osalta liki 12 kuukautta.<sup>185</sup>

Jos kuntoutustukijakso on kuitenkin päättymässä, tulee työnantajan ottaa huomioon se, mitä työntekijä aikoo jatkossa:

A:n kuntoutustuki oli päättymässä 31.10.2006, eikä A:lla ollut tarkoitusta hakea kuntoutustuen jatkoa. Pitkäaikaista työkyvyn alenemaa ei arvioitu olevan enää 31.10.2006 jälkeen.<sup>186</sup>

Kuten on jo todettu yllä, hylkäävät kuntoutustuki- ja kuntoutuspäätökset eivät poista työnantajan velvollisuuksia tehdä kohtuullisia mukautuksia työhön paluun tukemiseksi yhdenvertaisuuslain 15 § ja muun työoikeusnormiston perusteella. Samoten kuten työntekijä ei voi vedota hylkäävään eläkepäätökseen osoituksena irtisanomisen lainvastaisuudesta ei työnantaja voi vedota hylkäävään eläkepäätökseen perusteena sivuuttaa selvittämisvelvollisuuden alaisia velvollisuuksiaan. Seuraavissa esimerkeissä työsuhteen päättämiset olivat lainvastaisia, vaikka työntekijät olivat olleet yli kaksi vuotta poissa töistä.

TT 2024:64 Työnantajalla ei ollut asiallista ja painavaa syytä irtisanoa työsopimusta, koska mahdollisuutta työntekijän työajan lyhentämiseen työhön paluun asteittaiseksi toteuttamiseksi ei ollut työntekijän kanssa enää selvitetty sen

---

<sup>184</sup> TT 2002-47.

<sup>185</sup> TT 2006:104.

<sup>186</sup> TT 2008-27.

jälkeen, kun työeläkeyhtiö oli hylännyt kuntoutushakemuksen. A:lle oli aiemmin annettu hylkäävä kuntoutustukipäätös.<sup>187</sup>

TT 2023:38 Luottamusmiehen irtisanomisen yhteydessä oli jäänyt näyttämättä etteikö A selviytyisi työpaikalla tarjolla olevista muista töistä yhdenvertaisuuslain kohtuullisin mukautuksin. Se, että A ei ollut saanut myönteistä päätöstä kuntoutukseen taikka kuntoutustukeen ei ole peruste olla tekemättä kohtuullisia mukautuksia.<sup>188</sup>

Kun työnantajalla aukeaa työntekijälle sopiva työtehtävä, myönteinen työeläkekuntoutuspäätös on uudelleensijoittamista tukeva seikka, ja saattaa olla este lainmukaiselle irtisanomiselle:

Työnantaja oli irtisanonut vuoden yhtäjaksoisesti kestäneeltä sairauslomalta palanneen työntekijän työsopimuksen. Irtisanomisen syyksi oli ilmoitettu työkyvyn olennainen ja pysyvä vähentyminen. Työntekijälle ei ollut tarjottu työtä hänen irtisanomisaikanaan. Asianosaisten välillä vallitsi yksimielisyys siitä, ettei työntekijä ollut enää kyennyt entisiin sulattajan tehtäviinsä.

Työnantaja oli irtisanomisaikana etsinyt sisäisellä haulla työntekijöitä kenttäkoneenkuljettajaksi ja alumiininlajitteluun, joihin tehtäviin oli myöhemmin yhtiön sisältä siirretty työntekijät. Työnantaja ei ollut tarjonnut näitä eikä muitakaan tehtäviä irtisanotulle työntekijälle, vaikka vakuutusyhtiö oli myöntänyt hänelle kuntoutustuen työkokeilua varten.<sup>189</sup>

Yllä lyhyesti esitettyjen tapausten perusteella voi todeta, että määräaikainenkin työkyvyttömyyseläke voi olla peruste irtisanoa työsuhde, jos siihen yhdistyy aiempi pitkäaikainen poissaolo työstä tai jos poissaolo kestää kokonaisuudessaan useampia vuosia. TT 2006:104:ssä työntekijöiden poissaolot olisivat kuntoutustuen päättyessä kestäneet yhtäjaksoisesti A:n osalta vajaa 40 kuukautta ja B:n osalta yli 24 kuukautta. Tältä osin työtuomioistuimen ratkaisu vastaa yleistä oikeuskäytännön ratkaisulinjaa pitkäaikaisuuden arvioinnissa. TT 2008-27:n perusteella työnantajalla ei kuitenkaan ole selkeää oikeutta irtisanoa työsuhdetta, kun kuntoutustukijakso kestää alle vuoden sairauspäivärahaikauden päättymisestä. TT 2008-27:n kaltaisessa tilanteessa irtisanomisperuste poistuu viimeistään silloin, kun työntekijä todistaa uudella lääketieteellisellä selvityksellä olevansa työkykyinen irtisanomisajan puitteissa. Tällöin irtisanominen tulee peruuttaa. Lisäksi hylkäävät eläke- tai työeläkekuntoutuspäätökset eivät ole peruste sivuuttaa TSL:n tai yhdenvertaisuuslain

---

<sup>187</sup> TT 2024:64.

<sup>188</sup> TT 2023:38.

<sup>189</sup> TT 2004-90.

asettamia vaatimuksia töiden mukauttamisesta taikka työntekijän uudelleen sijoittamisesta ennen irtisanomista, kuten TT 2023:38 ja TT 2024:64 havainnollistavat. Sen sijaan TT 2004-90 perusteella on pääteltävissä, että myönteinen kuntoutuspäätös tukee uudelleensijoittamisen ja työtehtävien mukautusten aloittamista.

#### **4.5 Työntekijän omatoiminen työsuhteen päättäminen**

Edellä on selostettu työnantajan mahdollisuuksia päättää työsuhde sairauden perusteella. Kuten on aiemmin todettu, on tutkielman taustatapauksen kaltaisella henkilöllä myös mahdollisuus itse päättää työsuhteensa. Työoikeudellisesti työntekijän omaehtoinen irtisanoutuminen on hyvin suoraviivainen toimi. Työsopimuslain 7 luku asettaa työnantajaa kohtaan erinäisiä velvollisuuksia ja sääntöjä työsopimuksen irtisanomiseen liittyen. Luvun säännöt ei koske työntekijän tekemää omaehtoista irtisanoutumista. Työsopimuslaista johdettavat säännöt, jotka koskevat työntekijän irtisanoutumista koskevat pitkälti vain irtisanomisajan pituutta, jotka on säädetty TSL 6:3 § 2 momentissa.

Kuitenkin kuten jo aiemmin on todettu, työntekijälähtöinen irtisanomisen riskit realisoituvat työntekijän sosiaaliturvassa työttömyysetuuden karenssiajan muodossa eikä niinkään työoikeudellisena sanktiomenettelynä työnantajaa kohtaan. Toisin sanoen, mikäli työntekijän on mahdollista kantaa karenssiajan riski tilapäisestä toimeentulon menettämisestä, voi työntekijä irtisanoutua työstään sangen mutkattomasti.

## 5 Johtopäätökset

Tässä tutkielmassa tarkastellaan kokonaisvaltaisesti työkyvyttömän työntekijän toimeentuloturvaa ja irtisanomissuojaa. Tämän yhteydessä kartoitetaan sosiaaliturvassa sovellettavia työkyvyttömyyden käsitteitä ja sitä, miten sosiaaliturvan alainen työkyvyttömyys tai -kykyisyys mahdollisesti vaikuttavat työntekijän toimeentuloturvaan sekä työnantajan irtisanomisperusteeseen. Tutkielman lähtöhypoteesina on, että edellä mainitut kokonaisuudet eivät välttämättä keskustele keskenään tarkoituksenmukaisella tavalla ja että lakien soveltamisaloissa ja tulkinnassa vallitsevien eroavaisuuksien takia sekä työntekijä että työnantaja voivat päätyä oikeudellisesti epävarmaan ja epäsuotuisaan välitilaan.

Ensimmäisessä kokonaisuudessa pureudutaan työkyvyttömän työntekijän toimeentuloturvaan tutkimalla sitä, millä perusteilla työkyvyttömän työntekijä on oikeutettu sairauspäivärahaan, työeläke-etuteen ja työttömyysetuteen. Sosiaaliturvien soveltamisaloissa on merkittäviä eroja. Työkyvyttömän työntekijä voi suhteellisen kevyellä sairauden olemassaololla olla oikeutettu sairauspäivärahaan, jota hän voi saada 300 arkipäivän enimmäisajan.

Sairauspäivärahaoikeuden päätyttyä työntekijän on haettava eläkettä. SVL:n ja TyEL:n siirtymävaiheessa työnantajalla on riski jäädä ilman ensisijaista tukea, koska työeläke-etuuksissa sovelletaan merkittävästi korkeampaa työkyvyttömyysmääritelmää suhteessa sairauspäivärahaan. Lainsäätäjä on tiedostanut väliinpuotamisvaaran ja on tämän takia säättänyt työttömyysturvalakiin takalaudaksi poikkeussäännön, jonka perusteella työkyvyttömän työntekijä on oikeutettu työttömyysetuuteen. Vakuutuslain uuden ratkaisukäytännön myötä takalaudan käytettävyys on uhattuna. Vakuutuslain soveltaminen Vako 1324:2023:ssa työttömyysturvalain sisäisen järjestelmällisyyden kannalta loogista tulkintaa. Ratkaisussa on kuitenkin sivuutettu lainsäätäjän näkemys TTL 3:3 § 3 mom. toimimisesta viimesijaisena turvana sekä PeVL:n kanta siitä, että työttömyysetuutta tulee tulkita perusoikeusmyönteisesti turvaten jokaisen oikeus PL 19 § 2 mom. mukaiseen turvaan. Ratkaisu voi johtaa kohtuuttomiin tilanteisiin sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Mikäli vakuutuslain ratkaisu on oikeudellisesti oikea, lienee lainsäädäntömuutostarpeet ajankohtaisia selkeyttääkseen työkyvyttömien työntekijöiden toimeentuloturvan rakennetta.

Tutkielman sosiaaliturvaa käsittelevässä osiossa tarkastellaan myös lyhyesti työkyvyttömyyden ja sairauden määritelmiä sairausvakuutuslaissa, työeläkeläissa ja työttömyysturvalaissa. Kuten yllä esitetään, on SVL:ssä ja TyEL:ssä merkittävästi eri työkyvyttömyysmääritelmät. Työkyvyttömyysmääritelmä on työttömyysetuuden osalta

ristiriitaisesti dynaaminen. Työttömyysturvajärjestelmän kannalta työkyvyttömyys voi olla sekä SVL:n että TyEL:n perusteella todettavissa. Keskeistä työttömyysetuuksissa on, ettei työvoimaviranomaista tai työttömyyskassaa saa velvoittaa itse arvioimaan työkykyä, vaan sen tulee aina perustua sosiaaliturvapäätökseen. Tämä ehto näyttäisi kuitenkin koskevan vain TTL 3:3 §:n soveltamista. Näyttäisi siltä, että muun muassa työstä eroamiseen liittyvän pätevän syyn arvioinnissa työvoimaviranomainen on toimivaltainen harjoittamaan omaa harkintaa hakijan työkyvyn olemassaolosta.

Tutkielman toisena tarkastelun kohteena on se, miten edellä kuvattu sosiaaliturvan kokonaisuus vaikuttaa työntekijän irtisanomissuojaan. Luvussa 3 tutkitaan sitä, miten työkyvyttömän työntekijän toimeentulo on turvattu sairauden tai työkyvyn alenemisen aikana. Luvussa 4 syvennytään siihen, mikä on oikeuskäytännössä arvioitu työsopimuslain 7 luvun 2 § 2 mom. 1 kohdan mukaisesti riittävän olennaiseksi ja pitkäaikaiseksi työkyvyn alentumaksi sekä miten työkyvyttömyysetuuspäätös vaikuttaa sairausperusteisen irtisanomisperusteen lainmukaisuuden arviointiin.

Julkisessa keskustelussa nousee usein esiin, että Suomen irtisanomiskynnys on korkea. Yleisesti työsuhteen saa irtisanoa työntekijän riittävän vakavan moitittavan menettelyn johdosta tai siksi, että työntekoa edellytykset ovat muuttuneet. Tilanteessa, jossa työntekoa edellytykset ovat muuttuneet, tulee työnantajan arvioida muun työn tarjoamisen tai työtehtävien muuttamisen mahdollisuutta.

Edellä kuvattu korkeahko yleinen irtisanomiskynnys on havaittavissa myös sairausperusteisissa irtisanomissa. Työsopimuslain lähtökohta on, että työsuhdetta ei saa irtisanoa sairauden perusteella. Kyseessä on kuitenkin korotetun kynnyksen takana oleva irtisanomisperuste eikä niinkään nimenomainen kielto. Työsuhteen saa irtisanoa, jos sairaus aiheuttaa työkyvyn olennaisen ja pitkäaikaisen vähentymisen niin, että sopimussuhteen ei voi kohtuudella edellyttää jatkuvan. Ennen irtisanomista työnantajan tulee täyttää yhdenvertaisuuslain mukaiset velvollisuutensa järjestää kohtuullisia mukautuksia työtehtäviin ja kartoittaa työntekijän uudelleensijoittamisen mahdollisuutta. TSL 7:2 § 2 mom. 1 k. sisältää kaksi kumulatiivista vaatetta: olennaisuus- ja pitkäaikaisuusvaatimukset. Tutkielmassa arvioidaan kohtuullisuusharkinnan olevan osa kokonaisvaltaista irtisanomisperusteen olemassaolon kokonaisharkintaa. Sairauden tai sairauspoissaolon aiheuttama olennainen työkyvyn vähentyminen on useimmiten riidaton. Kysymys siitä, onko poissaolo tai sairaus niin pitkäaikainen, ettei sopimussuhteen voi enää edellyttää jatkuvan, on sen sijaan usein

riidanalainen. Oikeuskäytännössä on vakiintunut oletama siitä, että vuoden yhtäjaksoinen poissaolo on sekä riittävän olennainen että pysyvä oikeuttaakseen irtisanomisen.

Tosiasiallisesti arvioinnissa on merkittävä määrä vaihtelua ja tapauskohtaisuutta, jopa siinä määrin, ettei tutkielmassa tehtyjen havaintojen perusteella edellä mainitun kaltaisia yleisiä ohjenuoria voida selkeästi noudattaa. Joissain tapauksissa vuoden poissaolo on ollut riittävää, kun taas toisissa useamman vuoden poissaolo ei ole ollut riittävää. Arviointiin vaikuttaa merkittävästi lääketieteellinen arvio sairaudesta ja sen ennusteesta. Lisäksi terveydentilan ennustetta tulee seurata reaaliaikaisesti, ja siinä tapahtuviin muutoksiin tulee reagoida tarvittavin tavoin, esimerkiksi perumalla irtisanominen. Yleisten ohjenuorien soveltamisen vaikeutta esimerkillistää etenkin lääketieteen jatkuva kehitys, jolla on vääjäämättä myös oikeuskäytäntöä vanhentava vaikutus. Lisäksi tapauskohtaisuuteen vaikuttaa merkittävästi irtisanottavan työnkuva. Raskaan ja fyysisen työnkuvan omaavan henkilön työsuhde on helpommin irtisanottavissa kuin fyysisesti kevyttä toimistotyötä tekevän.

Vaikka sosiaalioikeus ja työoikeus ovat kaksi erillistä oikeuden alaa, eikä sosiaaliturvan suoranaisesti ole tarkoitus vaikuttaa irtisanomisperusteen olemassaoloon, on oikeuskäytännöstä löydettävissä viitteitä siitä, että sillä on vähintään arviointia tukeva vaikutus. Tilanteessa, jossa työkyvyttömyyseläke myönnetään toistaiseksi, on työnantajalla peruste irtisanoa työsuhde. Työnantajan tulee kuitenkin huomioida kuntoutustuen osalta pitkäaikaisuusarvioon vaikuttavat seikat, kuten kuntoutustuen pituus, työntekijän tahtotila ja sairauden ennuste. Kuntoutustuen myöntötilanteissa irtisanomisperuste ei ole automaattinen. Myönteinen työeläkekuntoutus voidaan arvioida irtisanomiskynnystä nostavaksi seikaksi, mikäli työeläkekuntoutuksen yhteydessä solmitaan sopimus uusista työtehtävistä työoikeudellisesti sitovalla tavalla. Myönteinen työeläkekuntoutuspäätös voi myös edellyttää työnantajaa aloittamaan työkokeilu- ja mukautustoimet. Edellä mainittu on kuitenkin alisteista työoikeudelliselle normistolle, eli mikäli työnantajalla ei tosiasiallisesti ole keinoja mukauttaa työtehtäviä tai uudelleensijoittaa työntekijää, ei työntekijä sitä voi vaatia pelkän myönteisen etuuspäätöksen perusteella.

Hylkävän työkyvyttömyysetuuspäätöksen vaikutukset irtisanomisen lainmukaisuuden arviointiin ovat pienemmät. Oikeuskäytännön perusteella on selvää, ettei sosiaaliturvapäätös voi sivuuttaa työoikeudellisia normeja ja sääntöjä riippumatta tilanteesta. Toisin sanoen työnantaja ei voi hyödyntää hylkävää etuuspäätöstä vapaudu vankilasta-korttina ja välttämään uudelleensijoittamisen tai kohtuullisten mukautusten tekemistä. Vastaavanlaisesti

työntekijä ei voi riitauttaessaan työsuhteen päättämistä käyttää hylkäävää päätöstä itsessään todisteena työkyvyn olemassaolosta.

Kokonaisuudessaan työntekijän irtisanomissuoja sairaustilanteissa näyttäyty korkeana. Työntekijä voi olla poissa työstä vähintään vuoden ajan ilman irtisanomisuhan olemassaoloa. Vuoden poissaolon jälkeenkin työntekijällä on tapauskohtaisesti oikeus olla poissa töistä ilman, että työnantajalle syntyy irtisanomisperustetta. Tapauskohtaisuuden takia työnantajalla on merkittävä riski toimia lainvastaisesti irtisanomistilanteessa.

On perusteltua lopuksi todeta, että tutkielmassa suoritettu oikeustilan tarkastelu on vain lyhyt ja pieni pintaraapaisu suurempaa kokonaisuutta. Kirjoitusprosessin aikana on ilmennyt, että vastaavan tyyppistä sosiaali- ja työoikeuden risteymäkohtiin puretuvaa oikeuskirjallisuutta ja tieteellistä tutkimusta on suhteellisen vähän. Aihepiirin vahvana edustajana toimii Jaana Paanetojan teokset kuten Työkyky työsuhteessa ja Paanetojan, Krögerin ja Östmanin yhteisesti laadittu ohjekirja Osatyökykyinen työntekijä: vastauksia käytännön kysymyksiin. Työoikeuden, sosiaalioikeuden ja lääketieteen risteymäkohdasta merkittävimpana teoksena toimii Koskisen, Alapurasen, Arolan, Heinon, Lehtosen, Ullakonojan ja Virran yhteisteos Työkyvytön? Terveystilatietojen käsittelystä työelämässä. Kun huomioi yhteiskunnan intressi työkykyisyyttä ja osatyöllisyyttä kohtaan olisi suotavaa, että aihepiiristä olisi enemmän auktoritatiivista materiaalia.