

Avoin

Uutinen kuuluu aihealueisiin

**Työ- ja sosiaali-oikeus** <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Työ- ja sosiaali-oikeus/uutiset>>

28.10.2025 11.50

# Vierashuoneessa työoikeuden emeritusprofessori OTT, VTK Seppo Koskinen: Hallituksen esitys työntekijän irtisanomiskynnyksen madaltamisesta eduskuntaan – madaltuuko, ja jos, niin minkä verran?



**Hallituksen esityksen (HE 158/2025 vp) mukaan työsopimuksen irtisanomiseen riittäisi asiallinen syy. Irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaisiin jatkossakin kokonaisharkinnalla.**

- Tavoitteenamme on purkaa työllistämisen esteitä ja rohkaista rekrytoimaan. Muutos on tärkeä erityisesti pienille yrityksille, jotka pitävät irtisanomiseen liittyviä oikeudellisia riskejä merkittävänä esteenä työllistämiselle. Me haluamme poistaa yritysten työllistämisen esteitä, jotta yhä useampi ihminen pääsisi töihin, työministeri **Matias Martinen** sanoo.

**Hallitus antoi esityksen eduskunnalle 23.10.2025** <<https://www.edilex.fi/uutiset/98591>>.

Esityksellä muutettaisiin työsopimuslain ja merityösopimuslain säännöksiä, jotka koskevat työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta. Muutokset perustuvat pääministeri **Petteri Orpon** hallituksen hallitusohjelmaan. Lakimuutokset tulisivat voimaan vuoden 2026 alussa.

Tässä yhteydessä tarkastelen työsopimuslakia ja senkin osalta vain ehdotuksen 2 §:ää.

Uusi ehdotettu sääntely (TSL)

## 7 luku Työsopimuksen irtisanomisperusteet

## *2 § Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet*

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä asiallisesta syystä. Irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrjivät syyt. Asiallisena syynä voidaan pitää ainakin:

- 1) työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä;
- 2) työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaikojen sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

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

- 1) työntekijän asema ja tehtävien luonne;
- 2) työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta;
- 3) työnantajan toimet omien velvollisuuksiensa täyttämiseksi, kuten työntekijän riittävä ohjeistaminen, sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely;
- 4) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä;
- 5) työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan

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

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, varoitusta ei tarvitse antaa.

## *2 a § Kielletyt irtisanomisperusteet*

Kiellettyinä irtisanomisperusteina pidetään ainakin:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, jollei 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 <https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19620420>](https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19620420)) mukaiseen taikka työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä taikka hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) työntekijän toimimista tai aiempaa toimimista työntekijöiden edustajana taikka sellaiseksi pyrkimistä;
- 5) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

### *3 § Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet*

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, jos tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Irtisanomisen syyn tulee olla asiallinen ja painava. Työsopimusta ei saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun:

-----

Hallituksen esitys joiltakin keskeisiltä osin poikkeaa siitä esitysluonnoksesta, joka julkaistiin lausuntokierrokselle 21.2.2025. Keskeisin muutos on se, että 2 §:n 1 momentin luettelon ensimmäinen kohta on nyt kirjoitettu täysin toisin. Aikaisemmin kohta esitti esimerkkinä jatkuvaluonteisen puutteellisuuden työsuorituksessa, nyt kerrotaan monia sinänsä irtisanomisperusteeksi käyviä virheitä ja laiminlyöntejä, mutta niiden kohdalla ei esitetä mitään vaadittavasta irtisanomiskynnyksestä.

#### *Nykytilanne ja sen arviointia*

Työnantajan oikeutta irtisanoa työsopimus työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella on rajoitettu **työsopimuslaissa** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> ja erityislaissa. Irtisanominen on nykyisin mahdollista vain työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilönsä liittyvästä asiallisesta ja painavasta syystä. Sellaisena pidetään työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekehdelytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Irtisanomissuojan tarkoituksena on suojata sopimuksen jatkumista alkuperäisen tarkoituksensa mukaisesti siihen saakka, kun sopimussuhteen jatkumisen edellytykset ovat olemassa. Irtisanomisen rajoitukset asettavat työnantajalle velvollisuuden sietää työntekijän sopimuksen vastaista menettelyä tai työntekijän olosuhteiden muutoksesta aiheutuvaa ”haittaa” siihen määrään asti, joka on sopijapuolten asema kokonaisuudessaan huomioon ottaen kohtuullista.

Irtisanomiselta edellytetty painavan syyn vaatimus yhdistettynä siihen vaatimukseen, että irtisanomisen taustalla on oltava työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava laiminlyönti, on nostanut työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomiskynnyksen verraten korkealle, hallitus toteaa. Työnantajan rajoitettu mahdollisuus irtautua työsopimuksesta sellaisessa tilanteessa, jossa työntekijä ei toimi työsuhteeseen liittyvien vaatimusten mukaisesti, voi vaikuttaa esityksen mukaan kielteisesti työnantajan arvioon mahdollisuuksista rekrytoida uusia työntekijöitä.

Henkilökohtaisten irtisanomisperusteiden asettumista nykyisin verraten korkealle ei hallituksen esityksessä näytetä toteen. Esimerkiksi esityksessä mainitut tuomioistuintratkaisut ovat perusteiltaan asiallisia. Eli niissä kynnyks on jo nyt asetettu asiallisesti (vrt. asiallinen syy - vaatimus). Koska tapaukset ovat aina yksilöllisiä, ei luotettavasti voida verrata kynnyksen tasoa mihinkään. Verrattuna tuotannollisiin ja taloudellisiin irtisanomisperusteisiin kynnyks henkilökohtaisten perusteiden kohdalla on huomattavan korkealla. Mutta tämä asia voidaan todeta myös siten, että ns. kollektiiviperusteiden kohdalla meillä ei uudelleensijoitusvelvollisuutta lukuun ottamatta edes ole irtisanomiskynnystä. Työnantaja voi aina liikkeenjohtovaltansa perusteella itse synnyttää laillisen irtisanomisperusteen.

#### *Työsopimuslaki ei ole työllistämislaki*

Työsuhdeturvasäännöt eivät ole rekrytointisääntöjä. Työsuhdeturva on meillä ollut työsuhteen heikommalle osapuolelle annettua suojaa. Työntekijän oikeutta irtisanoa työsopimuksensa ei ole rajoitettu määräaikaista työsopimusta lukuun ottamatta. Nyt hallitus kääntää perinteisen

työsuhdeturvan lähes päälle. Työsuhdeturvassa työntekijän ja työnantajan oikeudet yhtäläistetään aikaisempaan oikeustilaan verrattuna olennaisella ja vakavalla tavalla. Henkilökohtaisiin perusteisiin liittyvää työsuhdeturvaa aletaan mahdollisesti jopa tuomioistumissa arvioimaan rekrytointien näkökulmasta. Eli työnantaja saa vaihtaa työntekijän aikaisempaa helpommin parempaan, eli irtisanoaan vanha työntekijä ja otetaan tilalle uusi.

Rekrytointi voi tapahtua myös ensi kertaa. Hallitus on samanaikaisesti helpottamassa määräaikaisten työsopimusten solmimista. Kumpaa tapaa työnantaja käyttää ottaessaan uuden työntekijän? Todennäköisesti hän ottaa uuden työntekijän ensin määräaikaiseksi enintään vuodeksi, jonka hallitus tulee asettamaan ilman perusteltua syytä tapahtuvan määräaikaisuuden maksimikestoksi. Harva työnantaja jättää tämän itselleen helpon mahdollisuuden käyttämättä ja ottaa heti uuden työntekijän toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, vaikka koeaika voidaankin sopia maksimissaan puolen vuoden mittaiseksi. Varsinkaan yhden henkilön yrityksellä ei ole välttämättä varaa ja näkymiä palkata kokoaikaista työntekijää muutoin kuin määräaikaisena. Käytännössä voi käydä myös niin, että pk-yritys ei pysty työllistämään yhtäkään uutta henkilöä, koska häneltä tekemättä jääneen työn on tullut jo tekemään uusi yksinyrittäjä. Hallituksen esityksessä ei ole mitenkään käsitelty esimerkiksi vaikutusarvioinnissa näiden kahden uudistuksen keskinäistä suhdetta. Sekin on muistettava, että toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tehnyt ei voida irtisanoa kollektiiviperusteella ja palkata samaan työhön uusi määräaikainen työntekijä.

### *Asiallinen syy*

Työsopimuslaissa ja erityisopimuslaissa säädettyjä työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita muutettaisiin siten, että jatkossa asiallinen syy olisi työnantajalle riittävä peruste päättää työsopimus. Irtisanomisperusteena olevalta seikalta ei edellytettäisi enää sellaista vakavuutta, että sitä olisi pidettävä painavana. Asiallisena irtisanomisperusteena pidettäisiin 1) työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä 2) sekä työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaikojen sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Nämä kaksi laissa nimenomaan mainittua perustetta ovat kynnykseltään selkeästi eri tasoisia. Ensin mainitusta poistettiin olennaisuutta ja vakavuutta koskevat lisämääreet ja jäljelle jäi vain yleinen kuvaus teoista (velvoitteiden rikkominen ja laiminlyönti) ilman minkäänlaista kynnystä. Sen sijaan toisessa kohdassa kynnys näyttäisi olevan täydellinen kykenemättömyys selviytyä tehtävistään. Tällaiset henkilöt ovat yleensä jo työkyvyttömiä ja saavat siihen perustuvia etuuksia. Luonnollisesti viimeistään tässä vaiheessa työnantajankin kuuluu voida irtisanoa kyseinen työkyvytön.

Kyse ei olisi ensin mainitun esimerkkitalanteen osalta enää siitä, että perusteen tulisi olla olennainen ja vakava. Toki aikaisemminkin näitä kahta sanaa on tulkittu yksittäistapauksellisesti. Nyt niitä ei enää tarvitsisi edes ottaa harkintaan mukaan. Toisaalta kuitenkin todetaan, että vähäiset virheet ja laiminlyönnit eivät riitä irtisanomisperusteiksi. Eli olennaisuutta ja vakavuutta ei edellytetä mutta vähäinen ei kuitenkaan riitä. Luulen, että yksikään työnantaja ei ymmärrä enää, mikä on sallittu irtisanomisen peruste yleisellä tavalla ilmaistuna. Miten siis kuvattaisiin sitä sallitun irtisanomisen alaa, jossa virheet ja laiminlyönnit eivät ole vähäisiä mutta toisaalta eivät myöskään olennaisia ja vakavia?

Työntekijän velvoitteiden laiminlyöntinä voitaisiin pitää ensimmäisen kohdan sanamuodon mukaan esimerkiksi työnantajan antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä.

Tämä on toki totta ja näitä perusteitahan koko ajan arvioidaan oikeuskäytännössä. Näiden kohdalla keskeisintä on nyt se, milloin ne ovat vähäisiä. Mikä tahansa moitittava käytös tai

puutteellinen työsuoritus ei riittäisi esityksen mukaan irtisanomisperusteeksi. Irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaisiin jatkossakin kokonaisharkinnalla, jossa huomioitaisiin kaikki työnantajan ja työntekijän olosuhteet.

Sääntelytekniikka muistuttaa luettelon osalta vuoden 1970 työ sopimuslaissa todettua purkamisoikeuden sääntelyä (43 §). Tuossa laissa ensin kerrottiin purkamisoikeus yleisesti, sitten lueteltiin erilaisia purkamisen oikeuttavia rikkomuksia, kuten nyt esitetyssä sanamuodossa, mutta samalla heti alussa todettiin, että nämä oikeuttivat purkamisen, mikäli asianhaarat eivät antaneet aihetta muuhun arviointiin. Eli lueteltiin purkamisen ”oikeuttavia” tekoja ja sitten asia ratkeaa kuitenkin kokonaisarviointilla. Vuoden 2001 **työsopimuslaissa** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> tällaisesta sääntelystä luovuttiin purkamisen yhteydessä ja siirryttiin säätämään asia vain yleislausekkeella sekä asian yleisellä luonnehdinnalla ilman mitään esimerkkejä (**TSL** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> 8:1).

Samantyyppinen sääntelytekniikka on ollut yleistä myös irtisanomissuojasopimuksissa eli luetellaan työntekijän tekoja ja laiminlyöntejä, jotka voivat johtaa lailliseen irtisanomiseen. Mutta ei siis todeta, että niissä tilanteissa olisi automaattisesti irtisanomisoikeus. Näin ei todeta siis myöskään esillä olevassa hallituksen esityksessä, mutta tämä pitää osata päätellä myöhemmin säännösehdotuksessa todetusta kokonaisarviointista.

Huomion arvoista on sekin, että alisuoriutuminen ministeri Marttisenkin mukaan on edelleen käytössä irtisanomisperusteena, vaikka tämän perusteen mukaan ottamisesta oli erimielistä keskustelua hallituspuolueiden kesken. Tietenkin on, koska sen poistaminen laillisten irtisanomisperusteiden joukosta olisi ollut työntekijäpuolelle edullista. Lain esitöiden mukaan kynnyksen madaltuminen koskee myös tätä perustetta eli tosiasiallisesti alisuoriutuminen on vain piilotettu peruste. On kuitenkin edelleen myös alisuoriutumisen suhteen selvää, kun irtisanominen ei voi olla mielivaltaista, että esimerkiksi kohtuullisen ajan varaamisesta vallassaan olevan tilanteen korjaamiseen ei voida tinkiä eivätkä erilaiset työpaikkakyselyt tai raportit voi saada nykytilaan verrattuna suurempaa merkitystä alisuoriutumisen arvioinnissa. Missä tarkastelu muuttuu, sitä ei siis taida tietää lainsäätäjäkään.

Kuten nykyisin, työnantajan tulisi huomioida myös muut työnantajan ja työntekijän velvollisuudet sekä kielletyt irtisanomisperusteet. Työsopimusta ei saisi edelleenkaan irtisanoa mielivaltaisella tai vähäisellä perusteella.

Ks. vähäisyyden arvioinnista myös esim.

**KHO 2023:72** <<https://www.edilex.fi/kho/vuosikirjat/202302393>>. Korkein hallinto-oikeus katsoi, että kunnanjohtaja oli käyttäytynyt siinä määrin epäasiallisesti muita kunnan virkamiehiä kohtaan, että asiassa tulivat jo sovellettavaksi

**työturvallisuuslain** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20020738>> säännökset epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisemisestä työpaikalla. Korkein hallinto-oikeus katsoi kuitenkin, että perusteet (syynä epäasiallinen käytös sivistysjohtajaa kohtaan sekä, hallintojohtajaa kritisoivan kirjelmän toimittaminen kunnanvaltuustolle) eivät itsessään olisi riittäviä irtisanomisperusteeksi. Menettely oli kokonaisuutena suhteellisen vähäinen, eikä itsessään sellainen, että kunnanjohtaja voitaisiin sillä perusteella irtisanoa, vaikka häntä oli varoitettu aikaisemmin asiasta.

Hallituksen esityksessä tässä yhteydessä tuodaan esille sekin, että syrjivillä perusteilla ei saa irtisanoa. Hieman kärjistäen työntekijän työsuhteturva on siis sitä, että vähäisillä, mielivaltaisilla tai syrjivillä perusteilla ei saa irtisanoa. Tämäkin olisi ollut selvempää kertoa näin kuin todeta, että asiallisilla perusteilla saa irtisanoa. Tässä sanamuodossa pitäisi asiallinen -edellytys ymmärtää, että kyse ei saa olla vähäisestä asiallisesta syystä. Miksi tätä olennaista vähäisyys -edellytystä ei ole otettu lakiin?

### *Kokonaisharkinta*

Irtisanomisperusteena olevan seikan tulisi hallituksen esityksen mukaan olla sellainen, että

työsuhteen päättymisen voidaan katsoa olevan asiallinen seuraus työntekijän puolella olevasta sopimusrikkomuksesta tai olosuhteiden muutoksesta. Irtisanomisperusteiden täyttymistä arvioitaisiin kokonaisharkinnalla, jossa otettaisiin huomioon sekä työnantajan että työntekijän menettelyyn ja olosuhteisiin liittyviä seikkoja.

Esitetyt muutokset vaikuttaisivat hallituksen esityksen mukaan yleisesti irtisanomisperusteelta edellytettävien tosiseikkojen kokonaisarvioinnissa. Painavuuskriteeristä luopuminen voisi joissakin tilanteissa mahdollistaa työsopimuksen päättämisen olosuhteissa, joissa se ei nykyisin olisi mahdollista. Irtisanomiskynnys toisin sanoen laskisi muutoksen myötä.

Huomion arvoista tässä uudessa kokonaisarvioinnin sääntelyssä on se, että yksi sen osatekijä on ”työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta”. Arvioinnissa voidaan siis ottaa huomioon työntekijän kaikenlainen muukin velvoitteiden vastainen toiminta, vaikka kyse olisi hyvinkin erilaisista työntekijän virheistä ja laiminlyönneistä.

Kyse on siis viime kädessä kokonaisharkinnasta, joka on henkilökohtaisilla perusteilla tapahtuvan irtisanomisen vaikein kysymys. Työnantajat luonnostaan ylikorostavat omia intressejään eikä työntekijöiden puolesta puhuvia tekijöitä ole helppo ottaa huomioon, koska ne rajoittavat arvioijan harkintavaltaa. Kukapa työnantaja tätä vapaaehtoisesti ja hyvällä sydämellä tekisi, jos työntekijä on syylistynyt johonkin virheeseen tai laiminlyöntiin.

### *Muuhun työhön sijoittaminen*

Työnantajan on nykyisin selvitetävä ennen irtisanomista, voisiko työntekijän sijoittaa muuhun työhön irtisanomisen sijaan. Jatkossa työnantajalla olisi velvollisuus uudelleensijoitukseen vain tilanteissa, joissa työntekijän edellytykset työntekoon ovat muuttuneet työsuhteen aikana. Näin olisi esimerkiksi silloin, kun työntekijän edellytykset työntekoon ovat heikentyneet sairauden, vamman tai työtapaturman vuoksi.

Kun tässä kohdin hallituksen esityksessä vain mainitaan muutamia esimerkkejä, työntekijän työntekoedellytysten muuttumisesta voi olla kyse lähes kaikissa virhe- ja laiminlyöntitilanteissa mukaan lukien esimerkiksi epärehellisyyden, luottamuspuolan, kilpailevan toiminnan, epäasiallisen käyttäytymisen jne.

### *Varoitus*

Työntekijää ei saisi jatkossakaan irtisanoa ennen kuin hänelle on annettu varoitus ja mahdollisuus korjata menettelynsä. Poikkeuksena olisivat niin vakavat rikkomukset, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista.

### *Lojaliteetin asema*

Työsuhteessa noudatettava lojaliteettiperiaate tarkoittaa hallituksen esityksen mukaan sitä, että sekä työntekijän että työnantajan tulee toimia toistensa etuja kunnioittaen ja edistää keskinäistä luottamusta. Lojaliteettiperiaate on keskeinen osa suomalaista työoikeutta ja se sisältyy myös konkreettisina säännöksinä työlainsäädäntöön. Lojaliteettivelvollisuus ilmenee esimerkiksi työnantajan velvollisuutena huolehtia omalta osaltaan siitä, että työntekijä kykenee suoriutumaan työstään riittävällä tavalla. Työnantajan toimilla sille kuuluvien velvoitteiden täyttämiseksi on vaikutusta myös irtisanomisperusteiden täyttymiseen käytännön soveltamistilanteissa.

On ongelmallista ja jopa hämäävää turvautua lojaliteettivelvollisuuteen vastavoimana sille, että irtisanomiskynnystä on tietoisesti sanottu mataloitettun. Miksi työnantaja rajoittaisi irtisanomisoikeuttaan, kun sille on juuri annettu helpotuksia? Toki hyvä työnantaja huolehtii työntekijöidensä työkyvystä. Mutta jos työntekijä syylistyy virheeseen tai laiminlyöntiin, työnantajan oma suu on lähempänä kuin työntekijän etu.

### *Suhde muihin päättämisiin*

Säännöksiin, jotka koskevat työsuhteen päättämistä koeaikana ja työ sopimuksen purkamista, ei esitetä muutoksia. Myöskään taloudellisiin tai tuotannollisiin syihin perustuvan irtisanomisen edellytyksiin ei esitetä muutoksia, mutta näitä koskevaa sääntelyä muutettaisiin lakiteknisesti.

Erityisen mielenkiintoista on arvioida asiallisen syyn vaatimusta koeaikapurun perusteisiin. Koeaikapurkuahan ei voida suorittaa syrjivillä eikä koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.

Oikeuskäytännössämme on runsaasti ratkaisuja, joissa edes koeaikapurkuperustetta ei ole ollut purkamissyyn epäasiallisuusperusteella. Kun suhdetta koeaikapurkuun ei olla muuttamassa, voidaan ratkaisukäytännöstä hakea rajapintaa siihen, missä tilanteissa ja mihin saakka irtisanomiskynnys ei voisi jatkossakaan alentua. Selvää pitäisi siten olla, ettei muutosta oikeustilaan voisi tapahtua esimerkiksi ainakaan seuraavan kaltaisissa tilanteissa, joissa koeaikapurun on katsottu perustuneen epäasialliseen syyhyn. Edelleen tulee lähteä siitä, että kun koeaikapurku on mahdollista vähäisemmällä perusteilla kuin henkilökohtaiseen syyhyn perustuva irtisanominen, laittomiksi katsotut koeaikapurkuperusteet eivät riitä irtisanomisperusteeksi.

Ks. korkeimmasta oikeudesta ja työtuomioistuimesta mm. seuraavat tuomiot:

**KKO:1992:7** <<https://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/19920007>>. Raastuvanoikeudessa todistajana kuulusteltu A:n esimiehenä toiminut insinööri oli kertonut A:n hoitaneen työnsä hyvin siihen saakka, kun hän oli kertonut olevansa raskaana. Sen jälkeen A:n asenne työhön oli muuttunut siten, että hän oli vetelehtinyt konttorissa, mikä todistajan kertoman mukaan oli ilmennyt siten, että A tunnista tuntiin oli istunut toisten konttorinaisten huoneissa juttelemassa. Tämä ei todistajan kertoman mukaan ollut kuitenkaan näkynyt A:n myyntisaavutuksissa, koska A oli ollut vielä koulutusvaiheessa ja hänen olisi pitänyt aloittaa kenttätyö vasta vuoden 1989 alkukuukausina. Todistaja ei ollut huomauttanut A:lle tämän työnteosta eikä todistaja voinut sanoa, että A olisi laiminlyönyt asiakkaita. Todistaja ei ollut kertonut, mitä tehtäviään A olisi laiminlyönyt. Hovioikeus on katsonut jääneen näyttämättä, että A olisi laiminlyönyt hänelle kuuluneiden töiden suorittamisen tai että hän muutenkaan olisi osoittautunut sopimattomaksi työ sopimuksessa tarkoitettuun tehtävään. Hovioikeuden tuomiosta ilmenevillä perusteilla Korkein oikeus katsoo, kuten hovioikeuskin, että yhtiö on koeaikana A:n raskauden vuoksi ja siten **työsopimuslain 3 §** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055#P3>>:ssä tarkoitetulla epäasiallisellaperusteella purkanut hänen työ sopimuksensa. Yhtiö on sen vuoksi **työsopimuslain 51 §** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055#P51>>:n nojalla velvollinen korvaamaan A:lle siitä aiheutuneen vahingon. **TT:1989-157** <<https://www.edilex.fi/tt/19890157>>. Työsopimuksen purkamiseen johtaneiden työvaiheiden osittainen epäonnistuminen ei ollut johtunut työntekijästä itsestään tai hänen henkilökohtaisesta suhtautumisestaan työtehtäviin, vaan työtä haitanneista ulkoisista olosuhteista. **TT:1985-92** <<https://www.edilex.fi/tt/19850092>>. Koska työnantaja ei ollut ennen työsuhteen purkamista pyrkinyt selvittämään poissaolon luvallisuudesta syntyneitä epäselvyyksiä, työ sopimuksen purkaminen oli tapahtunut epäasiallisilla perusteilla.

Ks. hovioikeuskäytännöstä mm. seuraavat tuomiot: IHO 31.10.2007 S 07/390. Myymäläpäällikön mukaan henkilö ei soveltunut myyjäksi ja tätä mieltä olivat hänen mukaansa myös muut työpisteen myyjät. Henkilön myyntityössä voitiin katsoa olleen jonkin verran huomautettavaa. Henkilö oli joskus omissa ajatuksissaan eikä ollut osoittanut työnantajan edellyttämää aktiivisuutta, mistä päällikkö oli kahteen kertaan antanut palautetta. Henkilö oli kuitenkin kokenut palautteen ennemminkin positiiviseksi, joten mistään vakavimmista puutteista työsuorituksissa ei voinut olla ollut kysymys. Henkilön myynti oli myyntiraportin mukaan ollut muiden myyjien keskimääräistä vähäisempää, mutta toisaalta henkilöllä ei ollut aikaisempaa kokemusta myynnistä. Koeaikapurulle ei ollut asiallista syytä. RHO 21.1.1992 S 91/381. Esimiehen vain muutaman työvuoron jälkeen muodostama käsitys henkilön soveltumattomuudesta tarjoilualalle, ei ollut riittävä purkuperuste. Esimies oli luonut käsityksensä henkilön jäykästä tavasta tervehtiä, sulkeutuneisuudesta sekä tavasta käsitellä tarjotinta. Tuomiossa THO 23.12.1997 S 97/1190 katsottiin, että myyjän koeaikapurku oli laiton luottamuksen menetykseen vedoten (tuomittu aikanaan omaisuusrikoksista vapausrangaistukseen). Tuomiossa IHO 27.6.2002 S 01/1157 epäasiallisena purkuperusteena pidettiin myyjän luottohäiriöitä, joista tämä ei ollut

kertonut. THO 5.3.2014 S 13/252. Henkilöä ei oltu huomautettu vuorojen vaihdosta eikä vaihtojen sallittavuudesta syntyneitä käsityksiä oltu pyritty työsuhteen aikana työnantajan toimesta selvittämään. Ei asiallista koeaikapurkuperustetta. HHO 22.3.2012 S 11/1142. Asiassa ei ollut näytetty henkilön työsuorituksen suhteen tai soveltuvuudessa työhön ja työyhteisöön osalta olleen vähäistä suurempia puutteita koeaikana. THO 4.3.2010 S 09/488. Koeaikapurkuperusteeksi oli ilmoitettu sopeutumattomuus työhön ja kykyihin ja ominaisuksiin liian vaativa työ, joka oli tuottanut liikaa suorituspainetta. Tämä oli ilmennyt poissaolona ja siihen liittyvä valehteluna, alkoholiongelmana ja häiritsevien tekstiviestien lähettelyinä. Myyjänä toiminut henkilö oli poissaoloaan jälkeisenä päivänä itse kertonut, että poissaolon syy ei ollut hänen isänsä kuolema, vaan masennuksesta johtunut alkoholin nauttiminen. Poissaolosta ensin annettu valheellinen tieto ei osoittanut työtehtävissä epäluotettavuutta tai epärehellisyyttä. Yksittäinen tapaus ei osoittanut sellaista luottamuspulaa, että työsuhteen purkaminen koeaikana olisi ollut hyväksyttävissä. Vetoamista häiritseviin tekstiviesteihin ei pidettä perusteena, koska lähettämistä ei oltu kielletty. Henkilö oli ollut aikaisemman työsuhteensa aikana yrityksessä yhtiön parhaita myyjiä ja palkittu viime aikoina myös bonuksin. Henkilön masennustaipumus oli ollut työnantajan tiedossa jo aikaisemman työsuhteen ajalta. Päätös työsuhteen päättämisestä koeaikana oli tehty kokonaisarvion perusteella. Purkuperusteeksi ilmoitetut seikat olivat olleet koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisia. IHO 31.10.2007 S 07/390. Todistajien kertomuksista on pääteltävissä, että henkilön tavassa tehdä myyntityötä on ollut jonkin verran huomautettavaa. Hän on ollut omissa ajatuksissaan eikä ole osoittanut työnantajan edellyttämää aktiivisuutta, mistä myymäläpäällikkö on antanut kaksi kertaa palautetta. Henkilö on kuitenkin kokenut palautteen enemmältä osin positiiviseksi, joten mistään vakavasta puutteesta ei ole voinut olla kysymys. Myyntiraportin mukaan henkilön myynti oli ollut vähäisempää kuin muilla myyjillä keskimäärin. Raportti koski kuitenkin vain 93 tunnin aikaa. Henkilöllä ei myöskään ollut työnantajan tieteen aikaisempaa kokemusta vaatemyynnistä. Lisäksi henkilö oli kahtena ensimmäisenä päivänä tutustunut myymälään osallistumatta myyntiin. Henkilön ei voitu siten katsoa laiminlyöneen tehtäviään tai olleen sopimaton myyntityöhön. Työsuhteen päättämiseen ei ollut koeaikapurun edellyttämää asiallista syytä. THO 10.9.2003 S 02/3096. Mm. tehtävän kuuluminen henkilön toimenkuvaan oli jäänyt epäselväksi ja työsuorituksessa olleet puutteet olivat johtuneet fyysisestä vammasta. Purkaminen tapahtunut **työsopimuslain 3 §** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055#P3>>:n tarkoittamalla tavalla epäasiallisella perusteella. THO 10.9.2008 S 07/2259. Mm. Kaikki ravintolan työntekijät olivat pelanneet raha-automaattipeliä työaikana. M ei ollut pelannut muita työntekijöitä enemmän ainakaan niin, että siitä olisi havaintoa. Ei koeaikapurkuperustetta. THO 14.6.2002 S 01/1475. Kyseessä oli ollut yhtiön ensimmäinen siivouskohde. Henkilön mukaan oli kestänyt toista viikkoa ennen kuin oli ”päästy sisälle asiaan”. Työsopimuksen purkaminen oli tapahtunut koeaikana vain 20 työpäivän jälkeen. Henkilön ja kollegan työtehtävien hoidossa ei ollut näytetty olleen eroa. Ainoa ero oli sairasloma. Purkaminen oli siten tapahtunut epäasiallisin perustein.

### *Uudistuksen vaikutuksista*

Jatkossa työntekijän irtisanomisessa olisi keskeisintä sen arviointi, onko työsuhteen irtisanominen asiallinen seuraus työntekijän menettelylle, kun purkamisen syyn on vuorostaan oltava sellainen, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työsuhdeturvassa erotetaan kolme tilannetta: ei edes irtisanomisperustetta, irtisanomisperuste ja purkamisperuste. Hallituksen nyt esittämä uudistus muuttaa hallituksen mielestä näiden kolmen suhdetta siten, että irtisanomisen käyttöala laajenee ei edes irtisanomisperustetta -tilanteen kustannuksella. Näin voinee tapahtua ainakin työpaikkatasolla, kun hallitus selkeäsanaisesti informoi varsinkin pieniä ja keskisuuria yrityksiä irtisanomiskynnyksen madaltumisesta. Tulevassa oikeuskäytännössä sitten selviää, miten kävi. Työtuomioistuimen osalta järjestöedustuksen johdosta odotusarvo käytäntöjen muuttumisesta on vähäisempi kuin yleisten tuomioistuinten osalta. Jos tällä hetkellä on irtisanomispatoitumaa, tämä voinee purkautua uuden lain myötä. Toisaalta voi toki käydä niinkin, että työelämässä työntekijät alkavat pilkuntarkasti noudattaa ja jopa vaatia ohjeita työnantajalta, jolloin ainakaan irtisanomisia ei tulisikaan tapahtumaan.

Yleisen irtisanomiskynnykseen kohdistuvan vaikutuksen lisäksi esitetyillä muutoksilla on esityksen mukaan eräitä konkreettisempiakin vaikutuksia. Kokonaisharkinnassa huomioitavat seikat olisivat selkeämmin näkyvissä lain tasolla, mikä voi vaikuttaa irtisanomiskynnystä alentavasti. Irtisanomismenettelyä helpottaisi myös se, ettei työnantajalla olisi enää velvollisuutta selvittää mahdollisuutta tarjota työntekijälle muuta työtä, jos kyse on muuhun kuin työntekoedellytysten muuttumiseen liittyvästä tilanteesta.

Irtisanomiskynnyksen alentamisella voidaan hallituksen esityksen mukaan purkaa työllistämisen esteitä, madaltaa työllistämiskynnystä ja siten vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Irtisanomiskynnyksen alentaminen voi kohtuullisesti lisätä työvoiman vaihtuvuutta. Tällä arvioidaan olevan maltillisia yritysten tuottavuutta lisääviä vaikutuksia. Lakimuutosten vaikutusta ainakin lyhyellä aikavälillä rajoittavat kuitenkin eräät työehtosopimusmääräykset, joissa on sovittu irtisanomisperusteista.

Hallituksen esityksen perusteella jää kuitenkin edelleen epäselväksi, kuinka suuresta kynnyksen mataloitumisesta on kyse. Onko madaltuminen viiden, kymmenen, kahdenkymmenen jne. prosentin suuruusluokkaa? Kun mitään ei tästä sanota, kun sitä ei osata sanoa, jää uudistus hallituksen toiveiden osalta vääjäämättä torsoksi ja epämääräiseksi. Kokonaisarviointi ei ole sopiva väline madaltaa kynnystä, koska sen käyttäminen maallikkojen kuin myös tuomareiden toimesta on huonosti ennustettavissa. Eihän tällä hetkellä ole mitään tarkkaa kuvaa edes siitä, millä korkeudella irtisanomiskynnys henkilökohtaisten perusteiden yhteydessä nykyään on.

Mitään selvää lukumäärävaikutusta hallitus ei esitä esimerkiksi irtisanomisten lisääntymisten tai uusien työpaikkojen syntymisen osalta. Uusien työpaikkojen syntyminen riippuu olennaisesti siitä, minkälaisia töitä yritykset saavat. Hallitus on jo monta kertaa epäonnistunut omien toimenpiteittensä työllisyysvaikutusten kertomisessa. Vielä ei niitä ole tullut monista uudistuksista huolimatta. Voi olla, että kuten sokea kanakin löytää jyvän niin hallituskin jossakin vaiheessa kohtaa taloudellisen nousun ja uusien työpaikkojen synnyn. Milloin tämän tapahtuu, kukaan ei tiedä.

Toimittaja: Jani Surakka, Edilex-toimitus ([jani.surakka@edilex.fi](mailto:jani.surakka@edilex.fi))