

Perustuslakivaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

JOHDANTO

Vireilletulo

Hallituksen esitys eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi (HE 158/2025 vp): Asia on saapunut perustuslakivaliokuntaan lausunnon antamista varten. Lausunto on annettava työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle.

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:

- erityisasiantuntija Katja Honkonen, työ- ja elinkeinoministeriö
- professori emeritus Niklas Bruun
- OTT, VT, yliopisto-opettaja Johannes Lamminen
- professori Kaarlo Tuori

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- professori Tuomas Ojanen

HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi työsopimuslakia ja erityyösopimuslakia.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2026.

Esitykseen sisältyy lakiehdotusten suhdetta perustuslakiin ja säätämisyjärjestystä koskeva jakso. Hallituksen käsityksen mukaan lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä. Hallitus pitää kuitenkin suotavana, että perustuslakivaliokunta antaisi asiasta lausunnon.

Valiokunnan lausunto PeVL 55/2025 vp

VALIOKUNNAN PERUSTELUT

Arvioinnin lähtökohdat

(1) Hallituksen esityksessä ehdotetaan muutettaviksi työsopimuslakia ja erityyösopimuslakia. Esityksen mukaan työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevia työsopimuslain ja erityyösopimuslain säännöksiä muutetaan niin, että työsopimuksen päättämiseen riittää asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta. Irtisanomisperusteen arvioinnissa huomioon otettavista seikoista ehdotetaan esityksen mukaan säädettäväksi nykyistä täsmällisemmin. Ehdotetut säännökset työsopimuslaissa ja erityyösopimuslaissa vastaavat asiallisesti toisiaan. Jäljempänä työsopimuslaista tehtävät huomiot koskevat siten myös erityyösopimuslakia.

(2) Ehdotettu sääntely on merkityksellistä ennen muuta perustuslain 18 §:n 3 momentin kannalta. Sen mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Perusoikeusuudistuksen perustelujen mukaan säännös korostaa työoikeudessa yleisesti hyväksyttyä heikomman osapuolen suojaa. Säännös edellyttää sen perustelujen mukaan, että laissa on mainittava työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt. Lainsäätäjää sitoo tällöin myös yhdenvertaisuussäännöksestä johdettu mielivallan kielto (HE 309/1993 vp, s. 69/I). Perustuslakivaliokunta on sittemmin pitänyt hyvin säännöksen tarkoitusta vastaavana, että siinä mainitun erottamisen ymmärretään tarkoittavan kattavasti työnteon tosiasiallista lopettamista toisen palveluksessa (PeVL 11/1996 vp, s. 2/I).

(3) Ehdotetun sääntelyn arvioinnin kannalta merkityksellisiä ovat myös Euroopan unionin perusoikeuskirjan 30 artikla, Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksen (n:o 158), joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä, 4—6 artikla ja uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 24 artikla.

Sääntelyn täsmällisyys

(4) Perustuslakivaliokunta on työsopimuslain säätämiseen johtanutta ehdotusta arvioidessaan kiinnittänyt huomiota siihen, että työsopimuslakiehdotuksessa oli kattavasti säännelty työsuhteen osalta työstä erottamisen perusteet (työsopimuksen irtisanomisperusteet, työsopimuksen purkamisperusteet ja toistaiseksi lomauttamisen perusteet). Ehdotuksiin sisältyi joustavia ilmaisuja, jotka kuitenkin valiokunnan mukaan asiayhteyksissään täsmentyvät tarpeeksi esimerkiksi siihenastisten tulkintojen perusteella (PeVL 41/2000 vp, s. 7/I).

(5) Arvioidessaan irtisanomisperusteiden arvioinnissa huomioon otettavia seikkoja koskevaa lakiehdotusta perustuslakivaliokunta on todennut, ettei perustuslain 18 §:n 3 momentin kannalta voida pitää asianmukaisena, että irtisanomista koskeva sääntely muodostuu lainsäädännön muutoksen johdosta epäselväksi ja olennaisesti vain perusteluissa esitettyjen käsitysten ja myöhemmän, vasta ehkä useiden vuosien jälkeen täsmentyvän oikeuskäytännön varaan jääväksi (PeVL 47/2018 vp, s. 3).

(6) Perustuslain 18 §:n 3 momentissa on kyse lailla säätämisen vaatimuksesta. Siihen kytkeytyy vaatimus laintasaisen sääntelyn täsmällisyydestä ja tarkkarajaisuudesta. Työsopimuslain 7 luvun

Valiokunnan lausunto PeVL 55/2025 vp

2 §:n 1 momenttiin nyt ehdotettu sääntely asiallisesta syystä irtisanomisen perusteena ei ole erityisen täsmällistä. Momenttiin sinänsä sisältyy esimerkkiluettelo siitä, mitä voidaan pitää asiallisena syynä. Luettelo on kuitenkin avoin (”asiallisena syynä voidaan pitää ainakin”).

(7) Hallituksen esityksessä (s. 67) tehdään selkoa siitä, että ehdotetulla muutoksella tavoitellaan irtisanomiskynnyksen alentamista. Esityksen mukaan on siten mahdollista, että voimassa olevaa lainsäädäntöä koskeva soveltamiskäytäntö menettäisi jossakin määrin merkitystään. Perustuslakivaliokunta kiinnittää huomiota siihen, että ehdotetun sääntelyn täsmentyminen jää merkittävältä osin myöhemmän, ehkä vasta useiden vuosien jälkeen täsmentyvän oikeuskäytännön varaan. Tämä vähentää työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden tulkinnan ennakoitavuutta, mikä ei ole ongelmaton perustuslain 18 §:n 3 momentin kannalta.

(8) Perustuslakivaliokunta pitää kuitenkin selvänä, ettei laissa ole mahdollista tyhjentävästi ja tarkasti säätää yksityiskohtaisesti kaikista irtisanomistilanteissa huomioon otettavista seikoista. Lainsäädännön muuttaminen myös väistämättä synnyttää jokseenkin aina ensi vaiheessa jonkinlaista oikeudellista epävarmuutta ja ennakoimattomuutta. Valiokunta kiinnittää lisäksi huomiota siihen, että se on aikaisemmin työoikeudellista sääntelyä arvioidessaan pitänyt laissa käytettyjen ilmaisujen tietynasteista joustavuutta perustuslain estämättä mahdollisena ainakin silloin, kun ilmaisut tarkentuvat asiayhteyksissään kuten oikeuskäytännössä (ks. PeVL 41/2000 vp, s. 7/I, PeVL 47/2018 vp, s. 3).

(9) Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n perusteluissa (s. 59) tehdään selkoa siitä, että synn asiallisuuden vaatimusta on arvioitava kahdesta näkökulmasta. Irtisanomisperusteen tulee ensinnäkin olla asialliselta luonteeltaan irtisanomiseen oikeuttava. Toiseksi asiallisuuden vaatimus edellyttää irtisanomisen taustalla olevien syiden vakavuusarviointia (synn vakavuuden asteeseen liittyvä asiallisuus). Perustuslain 18 §:n 3 momentissa ei säädetä irtisanomissuojan tasosta. Perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan synn vakavuuden arviointi ei nyt käsillä olevassa lakiehdotuksessa kuitenkaan käy perustuslain 18 §:n 3 momentin lailla säätämisen vaatimuksen kannalta riittävän selvästi ilmi säännöksen sanamuodosta vaan se on jätetty perustelujen varaan. Sääntelyä on valtiosääntöisistä syistä syytä täsmentää esimerkiksi nyt vain perusteluihin (s. 59) otetulla maininnalla siitä, että merkitykseltään vähäiset puutteet tai virheet työntekijän toiminnassa eivät muodosta asiallista syytä irtisanomiselle. Synn vakavuuden arvioinnissa huomiota voidaan valiokunnan mielestä kiinnittää siihen lain perusteluissa (s. 62) mainittuun seikkaan, ettei työntekijän menettelyltä edellytettäisi samaa vakavuuden astetta toistuvassa toiminnassa kuin yksittäisissä rikkeissä.

Sääntelyn selkeys

(10) Perustuslakivaliokunta kiinnittää huomiota siihen, että lakiehdotusten myötä ilmaisu ”asiallinen syy” saa nyky-lainsäädäntöön verrattuna uuden merkityksen työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta säänneltäessä. Sen sijaan taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita koskevassa sääntelyssä irtisanomisen perusteena olevan synn asiallisuutta tulkittaisiin lainkohdan perustelujen (s. 65) valossa nykyisen kaltaisesti. Valiokunta kiinnittää sääntelyn selkeyden kannalta huomiota siihen, että kansainvälisten sopimusten kannalta mahdollinen ilmaisu voisi myös olla se, että työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä ja

Valiokunnan lausunto PeVL 55/2025 vp

merityösopimuslain 8 luvun 2 §:ssä käytettäisiin ilmaisun ”asiallinen syy” sijasta esimerkiksi ilmaisua ”pätevä syy”.

(11) Perustuslakivaliokunta kiinnittää lisäksi huomiota siihen, että ehdotettu sääntely muodostuu varsin vaikeaselkoiseksi ja raskaslukaiseksi. Valiokunnan mielestä sanottu seikka voi olla omiaan synnyttämään riskin niin työntekijöiden kuin työnantajienkin oikeusturvan heikentymisestä. Sääntelyn selkeyden merkitys korostuu nyt käsillä olevassa sääntelyyhteydessä, jossa säännöksiä soveltavat myös monet sellaiset työnantajat, joilta ei voida edellyttää erityisempää oikeudellista osaamista.

(12) Työsopimuslain 7 luvun 2 §:ään ja merityösopimuslain 8 luvun 2 §:ään on ehdotettu otettaviksi säännökset niin työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista, kokonaisharkinnassa huomioitavista seikoista kuin menettelyllisistä vaatimuksistakin. Sääntelyä selkeyttäisi perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan, jos kokonaisharkinnasta ja siinä huomioon otettavista seikoista sekä menettelyllisistä vaatimuksista säädettäisiin erillisessä pykälässä. Perustuslakivaliokunta kehottaa työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaa harkitsemaan sääntelyn selkeyttämistä esimerkiksi tällä tavoin.

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSESITYS

Perustuslakivaliokunta esittää,

että lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä.

Helsingissä 9.12.2025

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Heikki Vestman kok
varapuheenjohtaja Wille Rydman ps
jäsen Fatim Diarra vihr
jäsen Petri Honkonen kesk
jäsen Hannu Hoskonen kesk
jäsen Teemu Keskiarja ps
jäsen Kimmo Kiljunen sd
jäsen Jarmo Lindberg kok
jäsen Mira Nieminen ps
jäsen Johanna Ojala-Niemelä sd
jäsen Onni Rostila ps
jäsen Henrik Vuornos kok
jäsen Johannes Yrttiaho vas
varajäsen Maaret Castrén kok
varajäsen Saku Nikkanen sd
varajäsen Joona Räsänen sd

Valiokunnan lausunto PeVL 55/2025 vp

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Liisa Vanhala

Valiokunnan lausunto PeVL 55/2025 vp
Eriävä mielipide 1

Eriävä mielipide 1

Perustelut

Hallituksen esityksessä on kyse työsopimuslain sekä erityösopimuslain ns. henkilöperusteisen irtisanomisen kynnyksen alentamisesta. Asiaan vaikuttavana keskeisenä perusteena on perustuslain 18 §:n säännös oikeudesta työhön ja elinkeinonvapaudesta. Asiassa on annettava merkitystä myös Suomea sitoville kansainvälisille ihmisoikeusvelvoitteille (mm. Euroopan sosiaalisen peruskirjan 24 artikla sekä ILO:n yleissopimus nro 158:n 4—6 artikla) sekä Euroopan Unionin sääntelylle.

Perustuslakivaliokunnan kuulemat asiantuntijat ovat tuoneet esiin, että lakiesityksessä ehdotetuissa työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä ja erityösopimuslain 8 luvun 2 §:ssä käytetty sanamuoto irtisanomiselta edellytettävästä asiallisesta syystä on huomattavan epätasallinen. Ehdotetusta sääntelystä ei käy riittävällä tavalla ilmi se, että irtisanomisperusteen vaatimusta on arvioitava kahdesta näkökulmasta, niin että irtisanomisperusteen asiallisen luonteen lisäksi perustuslain 18 §:n 3 momentin sekä Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten asiaa koskevan sääntelyn vuoksi on irtisanomisperusteelta edellytettävä myös irtisanomisen taustalla olevien syiden vakavuusarviointia.

Vaikka lakiehdotusten perusteluissa viitataan vakavuuden arviointia koskeviin perusteisiin, ei tämä ole riittävää ottaen huomioon lailla säätämisen vaatimus ja perusoikeusrajoitukselta edellytettävä täsmällisyys- ja tarkkarajaisuus. Katsomme, että sääntelyä on välttämätöntä täsmentää niin, että tarkoitettu vakavuuden arviointi ilmenee itse lain säännöksestä. Tällainen muutos on edellytyksenä 1. ja 2. lakiehdotuksen käsittelemiselle tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä. Vähimmillään muutos voitaisiin toteuttaa lisäämällä säädöstekstiin nyt vain perusteluihin (s. 59) otettu maininta siitä, että merkitykseltään vähäiset puutteet tai virheet työntekijän toiminnassa eivät muodosta asiallista syytä irtisanomiselle. Myös moitittavan toiminnan toistuvuuden merkityksestä olisi tarpeellista säätää pykälätasolla. Erityisesti kiinnitämme huomiota siihen valiokunnan enemmistönkin kannassa ilmaistuun käsitykseen, että ilmaisun ”asiallinen syy” korvaaminen ilmaisulla ”pätevä syy” lähentäisi säännöksen sanamuotoa myös kansainvälisissä sopimuksissa käytettyihin ilmaisuihin ja näin olisi omiaan täsmentämään ehdotettujen säännösten sisältöä ja tulkintaa.

Mielipide

Edellä olevan perusteella esitämme,

että 1. lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä vain, jos valiokunnan sääntelyn täsmällisyydestä tekemä valtiosääntöoikeudellinen huomautus otetaan asianmukaisesti huomioon

ja että 2. lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä vain, jos valiokunnan sääntelyn täsmällisyydestä tekemä valtiosääntöoikeudellinen huomautus otetaan asianmukaisesti huomioon.

**Valiokunnan lausunto PeVL 55/2025 vp
Eriävä mielipide 1**

Helsingissä 9.12.2025

Johanna Ojala-Niemelä sd
Kimmo Kiljunen sd
Saku Nikkanen sd
Joonas Räsänen sd
Fatim Diarra vihr

Valiokunnan lausunto PeVL 55/2025 vp
Eriävä mielipide 2

Eriävä mielipide 2

Perustelut

Kuten perusoikeusuudistusta koskevassa hallituksen esityksessä (HE 309/1993 vp) todettiin, perustuslain 18 §:n 3 momentin säännös, jonka mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä, ilmentää työoikeudellista heikomman suojelun periaatetta. Tämä merkitsee, että sen tulkinnassa ja soveltamisessa ensisijainen on työntekijän eikä työnantajan näkökulma. Säännös on säädetty työntekijän suojaksi tai, toisin ilmaistuna, kysymyksessä on työntekijän perusoikeus. Säännöstä ei voida asettaa vastakkain samassa perustuslain pykälässä säädetyn elinkeinovapauden kanssa, kuten hallituksen esityksen säätämisperusteluissa annetaan ymmärtää. Kysymys ei ole siitä, että irtisanomisperusteista säädettyä olisi aina punnittava työntekijälle perusoikeutena turvattua irtisanomissuojaa ja työntekijälle turvattua elinkeinovapautta. Työntekijöiden perusoikeudet rajoittavat aina, ikään kuin määritelmänomaisesti, työnantajan elinkeinovapautta, tähän on heikomman suojelun perusajatus.

Myös Suomea sitovat kansainväliset ihmisoikeussopimukset, erityisesti Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimus No 158 (4 artikla) ja Euroopan sosiaalinen peruskirja (24 artikla) sisältävät nimenomaiset irtisanomissuojaa määrittelevät kiellot, joiden mukaan palvelussuhteen päättäminen henkilöön liittyvällä perusteella edellyttää pätevää perustetta. Perustuslain 22 §:n mukaan julkisen vallan on siis turvattava näissä ihmisoikeussopimuksissa määriteltyä irtisanomissuojan vähimmäistasoa.

Jotta ihmisoikeussopimusten ja perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaisella irtisanomissuojalla olisi merkitystä, laissa säädettäviltä perusteilta on edellytettävä ensinnäkin tiettyä täsmällisyyttä ja toiseksi tiettyä painavuutta. Hallituksen ehdotus merkitsee, että lain muuttamisella otettaisiin nimenomaan kanta, jonka mukaan synn ei tarvitse olla painava; riittää kunhan se on asiallinen. Käsite asiallinen syy on yksinään sellainen epämääräinen käsite, jota usein on arvosteltu perustuslakivaliokunnan käytännössä. Painavuusvaatimuksen poistaminen on käsitykseni mukaan ristiriidassa perustuslain 18 §:n 3 momentin kanssa.

Paitsi että ehdotus poistaisi lain sanamuodosta edellytyksen henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen painavuudesta, poistuisivat hyväksyttävän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen määrittelystä myös määritteet ”olennaisesti” ja ”vakavaa” säädettyä siitä, millaista työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista edellytetään (”työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista”).

Hallituksen ehdottama luettelo ”asiallisista syistä” on pelkästään esimerkkiluettelo ja siinäkin käytetään epätäsmällisiä ilmaisuja. Myöskään tällainen esimerkkien luetteleminen ei riitä täyttämään perustuslain 18 §:n 3 momentista johdettavaa vaatimusta laissa säädettyjen irtisanomisperusteiden täsmällisyydestä.

Täsmällisyysvaatimukseen liittyy perustuslakivaliokunnan lausunnossaan PeVL 47/2018 vp esittämä huomautus, jonka mukaan tuolloin käsitelty esitys jätti ehdotetun muutoksen

Valiokunnan lausunto PeVL 55/2025 vp
Eriävä mielipide 2

merkityksen ”merkittävältä osin myöhemmän oikeuskäytännön varaan, mikä vähentää työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden tulkinnan ennakoitavuutta”. Valiokunta katsoi, että ”perustuslain 18 §:n 3 momentin kannalta ei voida pitää asianmukaisena, että irtisanomista koskeva sääntely muodostuu lainsäädännön muutoksen johdosta epäselväksi ja olennaisesti vain perusteluissa esitettyjen käsitysten ja myöhemmän, vasta ehkä useiden vuosien jälkeen täsmentyvän oikeuskäytännön varaan jääväksi”. Tämä huomautus on syytä nyt toistaa ja korostaa, että kyse on lainsäätämisyjärjestykseen vaikuttavasta ongelmasta. Merkitystä on myös sillä, että työntekijä on heikompi osapuoli myös mitä tulee oikeuden saatavuuteen haettaessa oikeutta tuomioistuinteitse, kun huomioidaan muun muassa oikeudenkäynnin kustannukset ja kuluriski.

Edellä mainituilla syillä 1. lakiehdotuksen 7 luvun 2 §:ää ja 2. lakiehdotuksen 8 luvun 2 §:ää on olennaisesti täsmennettävä irtisanomisperusteen hyväksyttävyyden riittävän kynnyksen säätämiseksi laissa. Tällaisten muutosten tulisi olla edellytyksenä lakiehdotusten käsittelemiselle tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä.

Mielipide

Edellä olevan perusteella esitän,

että 1. lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä vain, jos sääntelyn täsmällisyyttä koskeva valtiosääntöoikeudellinen huomautus otetaan asianmukaisesti huomioon ja

että 2. lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä vain, jos sääntelyn täsmällisyyttä koskeva valtiosääntöoikeudellinen huomautus otetaan asianmukaisesti huomioon.

Helsingissä 9.12.2025

Johannes Yrttiaho vas