

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi

JOHDANTO

Vireilletulo

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

Lausunto

Asiasta on annettu seuraava lausunto:

- perustuslakivaliokunta PeVL 55/2025 vp

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:

- erityisasiantuntija Katja Honkonen, työ- ja elinkeinoministeriö
- hallitusneuvos Nico Steiner, työ- ja elinkeinoministeriö
- erityisasiantuntija Erno Mähönen, työ- ja elinkeinoministeriö
- käräjätuomari Riitta Kiiski, Helsingin käräjäoikeus
- tasa-arvovaltuutettu Pirkko Janas, tasa-arvovaltuutetun toimisto
- erityisasiantuntija Jussi Aaltonen, yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto
- juristi Aki Eriksson, Lounais-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue
- pääjohtaja Antti Koivula, Työterveyslaitos
- neuvotteleva virkamies Hanna Ul Masih, Valtion työmarkkinalaitos
- juristi Samuli Hiilesniemi, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- juristi Inka Douglas, STTK ry
- juristi Hannele Fremer, Akava ry
- lakiasiainjohtaja Markus Äimälä, Elinkeinoelämän keskusliitto ry
- johtava asiantuntija Albert Mäkelä, Suomen Yrittäjät ry
- työmarkkinajuristi Johanna Antikainen, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT
- juristi Sanna Mannonen, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
- työmarkkinajohtaja Minna Ääri, Palvelualojen työnantajat PALTA ry
- lakimies Päivi Poutanen, Rakennusliitto ry
- työmarkkinajohtaja Jukka Sarhimaa, Rakennusteollisuus RT ry

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp

- työmarkkinajohtaja Janne Makkula, Teknologiateollisuus ry
- oikeudellisen yksikön päällikkö Anna Tapio, Teollisuusliitto ry
- johtava tutkija Merja Kauhanen, Työn ja talouden tutkimus LABORE
- professori emeritus Niklas Bruun
- professori emeritus Seppo Koskinen
- professori emeritus Matti Mikkola
- apulaisprofessori Jari Murto
- YTT, dosentti Markku Sippola

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- oikeusministeriö
- sosiaali- ja terveysministeriö
- Elinkeinoelämän Valtuuskunta EVA ry
- Hyvinvointiala HALI ry
- Insinööriliitto IL ry
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
- Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry
- Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry
- Tehy ry
- Vammaisfoorumi ry

Valiokunta on saanut ilmoituksen, ei lausuttavaa:

- tasa-arvoasiain neuvottelukunta

HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi työsopimuslakia ja merityösopimuslakia.

Esityksen mukaan työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevia työsopimuslain ja merityösopimuslain säännöksiä muutettaisiin niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta. Irtisanomisperusteen arvioinnissa huomioon otettavista seikoista säädettäisiin nykyistä täsmällisemmin.

Työnantajan velvollisuus selvittää, onko irtisanominen mahdollista välttää tarjoamalla työntekijälle muuta työtä, rajattaisiin koskemaan tilanteita, joissa työntekijän edellytykset tehdä työtä ovat muuttuneet työsuhteen aikana.

Irtisanomiskynnyksen alentamisella madallettaisiin työllistämiskynnystä ja vahvistettaisiin erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Kun irtisanomisperusteelta ei enää edellytetä erityistä painavuutta, työvoiman vaihtuvuuden arvioidaan lisääntyvän kohtuullisesti. Tällä arvioidaan olevan maltillisia yritysten tuottavuutta lisääviä vaikutuksia.

Esityksellä toteutetaan pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmaan kirjattua tavoitetta purkaa työllistämisen esteitä.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2026.

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp

VALIOKUNNAN PERUSTELUT

Yleistä

Hallituksen esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslain (55/2001) ja erityösopimuslain (756/2001) säännöksiä, jotka koskevat työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta. Esityksellä toteutetaan pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmaan kirjattua tavoitetta purkaa työllistämisen esteitä.

Esityksen mukaan työsopimuksen päättämiseen työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella riittää jatkossa asiallinen syy, kun nykyisin irtisanominen edellyttää asiallista ja painavaa syytä. Irtisanomisperusteen arvioinnissa huomioon otettavista seikoista ehdotetaan säädettävän nykyistä täsmällisemmin. Lisäksi työnantajan velvollisuus selvittää, onko irtisanominen mahdollista välttää tarjoamalla työntekijälle muuta työtä, rajataan koskemaan tilanteita, joissa työntekijän edellytykset tehdä työtä ovat muuttuneet työsuhteen aikana.

Muutosten tavoitteena on alentaa irtisanomisen kynnystä työntekijän henkilöön liittyvissä irtisanomistilanteissa. Muutoksilla tavoitellaan erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytysten ja työllistämiskyvyn vahvistamista.

Esityksestä antamassaan lausunnossa perustuslakivaliokunta toteaa ehdotetun sääntelyn olevan merkityksellistä ennen muuta perustuslain 18 §:n 3 momentin kannalta. Sen mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Lausunnossaan valiokunta katsoo, että lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä. Valiokunnan lausunnossaan tekemiä huomioita käsitellään mietinnössä jäljempänä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kannattaa esityksen tavoitteita ja pitää tärkeänä parantaa erityisesti pienten yritysten mahdollisuuksia työntekijän palkkaamiseen. Valiokunta puoltaa lakiehdotusten hyväksymistä muuttamattomana seuraavin huomioin.

Irtisanomiskynnys

Työnantajan oikeutta irtisanoa työsopimus työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella on rajoitettu työsopimuslaissa ja erityösopimuslaissa. 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 työntekoaedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Hallituksen esityksen mukaan irtisanomiselta edellytetty painavan syyn vaatimus yhdistettynä vaatimukseen, että irtisanomisen taustalla on oltava työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava laiminlyönti, on nostanut työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomiskynnyksen verraten korkealle. Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD:n vertailun mukaan henkilöperusteisen irtisanomisen ehdot ovat Suomessa OECD-maista viidenneksi tiukimmat, kun tarkastellaan nimenomaan henkilöperusteisen irtisanomisen ehtoja kuvaavaa alaindikaattoria.

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp

Esityksessä ehdotetaan muutosta siihen, millaista vakavuutta irtisanomisen taustalla olevilta syiltä edellytetään. Esityksessä ei ehdoteta muutosta siihen, millaiset syyt ylipäätään voivat olla irtisanomisperusteena. Esimerkiksi työntekijän alisuoriutumisen merkitys irtisanomiseen oikeuttavana menettelymuotona säilyy nykytilaa vastaavasti.

Lisäksi esityksessä ehdotetaan säädettäväksi nykyistä täsmällisemmin irtisanomisperusteen olemassaolon arvioinnissa huomioitavista seikoista. Työntekijän menettelyn tai työntekoedellytysten muuttumisen vakavuus on aina otettava tässä kokonaisharkinnassa huomioon. Lisäksi ehdotetut työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 2 momentin ja merityösopimuslain 8 luvun 2 §:n 2 momentin säännökset sisältävät esimerkinomaisen luettelon muista kokonaisharkinnassa huomioon otettavista seikoista, jotka voivat vaihdella kussakin yksittäistapauksessa. Esityksen mukaan luettelossa mainittujen seikkojen huomiointi ja toisaalta painoarvo riippuvat käsillä olevan tilanteen vakavuudesta. Myös muita kuin momentissa mainittuja seikkoja voi olla tarpeen ottaa kokonaisharkinnassa huomioon.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa on esitetty toisistaan eriäviä näkemyksiä nykyisen henkilöperusteisen irtisanomiskynnyksen tasosta ja hallituksen esityksen vaikutuksesta irtisanomiskynnykseen. Asiantuntijakuulemisissa on muun muassa esitetty huoli, että käytännön soveltamistilanteissa pienikin rikkomus voisi johtaa irtisanomiseen, kunhan syy ei ole syrjivä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että esityksen tavoitteena on madaltaa irtisanomiskynnystä henkilöön perustuvissa irtisanomistilanteissa. Henkilöperusteinen irtisanominen edellyttää kuitenkin myös jatkossa asiallista syytä, eikä vähäistä syytä voida pitää säännöksessä tarkoitettulla tavalla asiallisena.

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan käsitellyt irtisanomisperusteen vakavuusarviointia suhteessa perustuslain 18 §:n 3 momentista johtuvaan lailla säätämisen vaatimukseen. Valiokunnan käsityksen mukaan syyn vakavuuden arviointi ei käy perustuslain 18 §:n 3 momentin lailla säätämisen vaatimuksen kannalta riittävän selvästi ilmi ehdotetun säännöksen sanamuodosta, vaan se on jätetty perustelujen varaan. Sääntelyä on perustuslakivaliokunnan mukaan valtiosääntöisistä syistä syytä täsmentää esimerkiksi esityksessä vain perusteluihin (s. 59) otetulla maininnalla siitä, että merkitykseltään vähäiset puutteet tai virheet työntekijän toiminnassa eivät muodosta asiallista syytä irtisanomiselle. Syyn vakavuuden arvioinnissa huomiota voidaan perustuslakivaliokunnan mielestä kiinnittää siihen lain perusteluissa (s. 62) mainittuun seikkaan, ettei työntekijän menettelyltä edellytettäisi samaa vakavuuden astetta toistuvassa toiminnassa kuin yksittäisissä rikkeissä. (PeVL 55/2025 vp, kpl 9)

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on arvioinut sääntelyn täsmentämistä saamansa selvityksen perusteella. Valiokunta katsoo, että sääntelyn täsmentäminen perustuslakivaliokunnan lausunnossaan esittämällä tavalla ei ole ongelmatonta. Vähäisen syyn kirjaaminen lakitasolle voisi soveltamiskäytännössä ohjata irtisanomiskynnyksen tarpeettoman alhaiselle tasolle. Lisäksi muotoilu ei välttämättä huomioi riittävästi tilanteita, joissa työntekijän moitittava menettely muodostuu pitkään jatkuneesta, yksittäin vähäisenä pidettävien tekojen kokonaisuudesta, jossa yksittäiset teot eivät olisi riittäviä irtisanomisperusteeksi mutta kokonaisuutena arvioiden irtisanomiskynnyksen voidaan katsoa täyttyvän. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp

sääntelyn täsmentäminen ei näistä syistä ole tarkoituksenmukaista. Valiokunta korostaa edellä toteamaansa ja hallituksen esityksestä ilmenevää lainsäätäjän tahtotilaa, jonka mukaan vähäistä syytä ei voida pitää säännöksessä tarkoitettulla tavalla asiallisena.

Valiokunta korostaa, etteivät syrjivät syyt saa vaikuttaa irtisanomiseen jatkossakaan. Tämä todetaan selvyuden vuoksi myös ehdotetuissa työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentissa ja merityösopimuslain 8 luvun 2 §:n 1 momentissa. Kyseisillä säännöksillä viitataan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) ja yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) säädettyihin syrjintäkieltoihin. Valiokunta myös painottaa, että työsopimuslain 7 luvun 9 §:ssä ja merityösopimuslain 8 luvun 8 §:ssä säädetty raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanomissuoja syrjintäolettamiseen säilyy.

Valiokunnan asiantuntijakuulemisissa on esitetty arvioita ehdotetun sääntelyn vaikutuksesta siihen, millainen työntekijän menettely tämän vapaa-ajalla, esimerkiksi sosiaalisessa mediassa, voi ylittää irtisanomiskynnyksen. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että työntekijän menettely vapaa-ajalla on voinut olla henkilöperusteisen irtisanomisen syynä jo nykyisin. Jatkossakin irtisanomisperusteiden olemassaoloa arvioidaan kunkin yksittäistapauksen ominaispiirteet huomioiden, mutta menettelyn vakavuuden arviointi on jossain määrin nykyistä kevyempää.

Käytetyistä termeistä ja säännösehdoitusten rakenteesta

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa ja perustuslakivaliokunnan lausunnossa (PeVL 55/2025 vp, kpl 10) on kiinnitetty huomiota siihen, että työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentissa ja merityösopimuslain 8 luvun 2 §:n 1 momentissa ehdotetun säännöksen sanamuoto poikkeaa kansainvälisten velvoitteiden käyttämisestä ilmaisuista (pätevä syy, pätevä peruste, perusteettomuus). Perustuslakivaliokunta toteaa, että kansainvälisten sopimusten kannalta mahdollinen ilmaisu voisi myös olla se, että työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä ja merityösopimuslain 8 luvun 2 §:ssä käytettäisiin ilmaisun ”asiallinen syy” sijasta esimerkiksi ilmaisua ”pätevä syy”.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että vaikka ehdotetun säännöksen sanamuoto poikkeaa kansainvälisten velvoitteiden käyttämisestä ilmaisuista, kansainvälisten velvoitteiden takaaman vähimmäissuojan taso on jatkossakin turvattu. Kansainvälisten velvoitteiden käyttämät sanamuodot ovat yleisluonteisia, ja esimerkiksi Ruotsissa irtisanomisen on perustuttava asiallisiin syihin (sakliga skäl). Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että kansallisessa sääntelyssä käytetyn käsitteistön yhdenmukaistaminen kansainvälisen sääntelyn omaksumien termien kanssa sisältäisi riskin, että irtisanomiskynnyksen taso muodostuisi tarpeettoman alhaiseksi. Saman terminologian käyttäminen voi synnyttää tulkinnan siitä, että irtisanomiskynnyksen taso on tarkoitus asettaa kansallisesti vastaavaksi kansainvälisesti hyväksytyyn vähimmäissuojan tason kanssa. Edellä kuvatuin perustein valiokunta ei pidä termien yhdenmukaistamista perusteltuna.

Perustuslakivaliokunta on lisäksi lausunnossaan kiinnittänyt huomiota siihen, että ehdotettu sääntely muodostuu varsin vaikeaselkoiseksi ja raskaslukaiseksi. Valiokunnan mukaan sääntelyä selkeyttäisi, jos kokonaisuutena ja siinä huomioon otettavista seikoista sekä menettelyllisistä vaatimuksista säädettäisiin erillisessä pykälässä. (PeVL 55/2025 vp, kpl 11 ja 12)

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa saamansa selvityksen perusteella, että säännösten rakennetta arvioitiin esityksen valmisteluvaiheessa. Säännösten jakamisesta eri pykäliin luovuttiin epäselvyyksien välttämiseksi. Irtisanomiskynnys muodostuu asiallisen syyn vaatimuksen lisäksi kokonaisharkinnasta ja työnantajaa koskevista menettelyllisistä tekijöistä, varoituksen antamisesta ja muun työn tarjoamisvelvoitteesta. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että kaikkien irtisanomiskynnyksen tasoon vaikuttavien osatekijöiden sisällyttäminen samaan pykälään luo lainsoveltajalle selkeän käsityksen kaikista kynnykseen vaikuttavista tekijöistä, eikä näin ollen pidä säännösten rakenteen muuttamista tarkoituksenmukaisena.

Työntekoaedellytysten muuttuminen ja uudelleensijoittamisvelvollisuus

Nykyisin työnantajalla on velvollisuus ennen työntekijän henkilöperusteista irtisanomista selvittää, voidaanko irtisanominen välttää siirtämällä työntekijä muihin tehtäviin. Esityksessä ehdotetaan, että työnantajalla on uudelleensijoittamisvelvollisuus jatkossa vain ennen kuin työnantaja irtisanoo työntekijän tämän työntekoaedellytysten muuttumiseen liittyvällä perusteella.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa on noussut esiin työnantajan rooli työntekijöiden osaamisen ja siten työntekoaedellytysten ylläpitämisessä. Lisäksi asiantuntijakuulemisissa on arvioitu uudelleensijoittamisvelvollisuuden kaventamisen suhdetta lojaliteettivelvollisuuteen.

Lojaliteettivelvollisuus tarkoittaa sopimusosapuolten molemminpuolista velvollisuutta ottaa vastapuolen edut ja oikeudet huomioon kohtuullisessa määrin omassa toiminnassaan. Lojaliteettivelvollisuus koskee myös työsopimussuhteita, joissa sen on katsottu olevan voimassa sekä yleisenä työsopimusoikeudellisena periaatteena että ilmentyvän eräistä työsopimuslain säännöksistä, kuten 2 luvun 1 §:stä, jonka mukaan työnantajan on muun muassa huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että työnantajan yleiset velvollisuudet säilyvät ennallaan ja myös uudelleensijoittamisvelvollisuus säilyy tilanteissa, joissa työntekijän työntekoaedellytykset ovat olennaisesti muuttuneet eikä työntekijä sen vuoksi enää kykene selviytymään tehtävistään. Valiokunta myös huomauttaa, että työntekijän sairaus, vamma tai työtapaturma ovat kiellettyjä irtisanomisperusteita, ellei työntekijän työkyky ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Valiokunta pitää perusteltuna, että uudelleensijoittamisvelvollisuutta ei enää ole työntekijän velvoitteiden rikkomis- tai laiminlyöntitilanteissa, joissa työntekijä itse voi vaikuttaa työntekoaedellytyksiinsä.

Varoitusmenettely

Esityksessä ei ehdoteta muutoksia varoitusmenettelyyn. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa on ehdotettu, että laissa säädettäisiin varoituksen kirjallisesta muodosta. Toisaalta asiantuntijakuulemisissa on esitetty, että varoitusmenettelyä koskevaa säännöstä pitäisi muuttaa siten, että laissa säädettäisiin tilanteista, joissa työnantajan ei tarvitsisi antaa uutta varoitusta.

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa varoitustenmenettelyä arvioidun osana hallituksen esityksen valmistelua ja pitää valittua sääntelyratkaisua perusteltuna. Valiokunta korostaa, että varoitustenmenettelyyn kuuluvien vaiheiden ja muotojen osaaminen on osa työnantajaosaamista.

Esityksen vaikutukset

Hallituksen esityksellä tavoiteltuja vaikutuksia ovat henkilöperusteisen irtisanomiskynnyksen alentaminen, erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten työllistämiskyvyn parantuminen sekä yritysten tuottavuuden parantuminen työvoiman vaihtuvuutta lisäämällä vaarantamatta kuitenkaan perusteettomasti työntekijöiden työsuhdeturvaa. Hallituksen esityksessä arvioidaan, että ehdotettu irtisanomiskynnyksen madaltaminen voi lisätä työvoiman vaihtuvuutta kohtuullisesti, millä puolestaan arvioidaan olevan yritysten tuottavuutta lisääviä vaikutuksia. Esityksellä ei arvioida olevan vähäistä suurempaa työllisyysvaikutusta.

Valiokunnan saaman selvityksen mukaan esityksen vaikutukset tuottavuuteen syntyvät siitä, että esityksen arvioidaan lisäävän sekä irtisanomisia että rekrytointeja, mikä kasvattaa työvoiman liikkuvuutta ja nopeuttaa sen kohdentumista. Tämä tarkoittaa, että työntekijät voivat siirtyä tehtäviin ja työpaikkoihin, joissa heidän osaamisensa hyödynnetään paremmin. Lopputuloksena työvoiman käytön arvioidaan tehostuvan ja työn tuottavuuden paranevan. Vaikka esityksessä ei arvioida sillä olevan vähäistä suurempaa työllisyysvaikutusta, on mahdollista, että positiiviset vaikutukset yrityksille heijastuvat myös työllisyyden kasvuun. Näin olisi ainakin siltä osin kuin yritykset kokevat nykyisen irtisanomiskynnyksen liian korkeaksi ja muutokset lisäisivät työnantajien rohkeutta työllistää. Hallituksen esityksen mukaan erityisesti pienyritykset pitävät irtisanomisen oikeudellisia riskejä merkittävänä työllistämisen esteenä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa on tuotu esiin huoli raskaussyrjinnän lisääntymisestä irtisanomiskynnyksen alenemisen vuoksi. Tasa-arvovaltuutettu on todennut riskin syrjinnän piiloutumiselle kasvavan, jos irtisanomiskynnystä madalletaan.

Hallituksen esityksen mukaan esitetyillä muutoksilla ei ole tunnistettu olevan erityisiä syrjiviä vaikutuksia. Käytettävissä olevan tiedon perusteella raskaus- ja perhevapaasyrjintä henkilöön perustuvissa irtisanomistilanteissa on esityksen mukaan varsin harvinaista. Tasa-arvovaltuutetun toimistoon tulee vuosittain vain yksittäisiä ilmoituksia syrjintäepäilyistä työntekijän henkilöön liittyvissä irtisanomistilanteissa. Synnytysikäiset naiset eivät myöskään korostu työnvälitystilastossa, kun tarkastellaan henkilöstä johtuvista syistä irtisanottuja työnhakijoita. Tällä perusteella esityksessä arvioidaan, että ehdotetuilla muutoksilla on todennäköisesti korkeintaan hyvin vähäinen vaikutus raskaus- ja perhevapaasyrjintään työmarkkinoilla.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää raskaus- ja perhevapaasyrjintää vakavana ilmiönä ja suhtautuu erittäin vakavasti huoleen raskaus- ja perhevapaasyrjinnän lisääntymisestä. Edellä mainitut työsopimuslain ja erityisopimuslain säännökset raskaana ja perhevapaalla olevien erityisestä irtisanomissuojasta sekä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellot ja syrjintäolettamattomat tarjoavat osaltaan oikeudellista suojaa raskaus- ja perhevapaasyrjintää vastaan. Valiokunta pitää kuitenkin tärkeänä seurata ja arvioida ehdotetun sääntelyn vaikutuksia raskaus- ja perhevapaasyrjinnän esiintyvyyteen ja oikeudellisen suojan riittävyys (Valiokunnan lausumaehdotus I).

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp

Lisäksi työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa on esitetty, että ehdotettujen säännösten avoimuus ja tulkinnanvaraisuus lisäävät oikeudellista epävarmuutta ja johtavat todennäköisesti siihen, että irtisanomisia riitautetaan aiempaa enemmän tuomioistuimissa. Toisaalta kuulemisissa on pidetty tärkeänä, että esityksen perusteluissa on todettu muutoksen tarkoituksena olevan irtisanomisen ja työllistämisen kynnysten madaltaminen. Tämän on katsottu ohjaavan tulevaa oikeuskäytäntöä etenkin erilaisten rajatapausten tulkinnoissa.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että työsopimuslaissa säädettyjen työsuhteen päättämisperusteiden sisältö on vakiintuneesti perustunut yleislausekkeilla säätämiseen ja vaatimusten sisältö on muotoutunut myös oikeuskäytännön kautta. Lain tasolla ei ole mahdollista huomioida tyhjentävästi kaikkia tilanteita, joita tosielämässä voi tulla vastaan. Lakiehdotuksessa on pyritty lisäämään oikeudellista varmuutta nykyistä yksityiskohtaisemmalla sääntelyllä, mutta jatkossakin tulkinnat muotoutuvat oikeuskäytännössä ajan saatossa. Selvää on, että muutosten tarkoitus on alentaa jatkossakin irtisanomisen kynnystä nykyisestä (*Valiokunnan lausumaehdotus 2*).

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa tuotiin esiin myös, että esityksen seurauksena irtisanomiskynnys eriytyy sen mukaan, onko henkilö työ- vai virkasuhteessa. Hallituksen esityksessä ehdotetaan muutoksia ainoastaan työsuhteen irtisanomisperusteeseen. Esitys ei koske virkamiehiä tai viranhaltijoita. Valiokunta pitää tärkeänä seurata esityksen käytännön vaikutuksia erityisesti sen osalta, että muutokset myös tosiasiallisesti alentavat irtisanomiskynnystä esityksen tavoitteiden mukaisesti, ja arvioida tämän pohjalta tarvetta ulottaa muutokset koskemaan myös virkasuhteessa tehtävää työtä (*Valiokunnan lausumaehdotus 3*).

Lopuksi työelämä- ja tasa-arvovaliokunta haluaa korostaa, että hallituksen esityksellä ei ole tarkoitus muuttaa oikeustilaa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tapahtuvassa irtisanomisessa. Muutokset, joita työsopimuslain 7 luvun 3 §:ään ja merityösopimuslain 8 luvun 3 §:ään ehdotetaan tässä esityksessä tehtävän, eivät muuta sääntelyn sisältöä. Myös nykyinen oikeuskäytäntö säilyttää säännöksen soveltamista ohjaavan merkityksensä.

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan päätösehdotus:

Eduskunta hyväksyy muuttamattomana hallituksen esitykseen HE 158/2025 vp sisältyvät 1. ja 2. lakiehdotuksen.

Eduskunta hyväksyy kolme lausumaa. (Valiokunnan lausumaehdotukset)

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp

Valiokunnan lausumaehdotukset

1. *Eduskunta edellyttää, että valtioneuvosto seuraa, onko muutoksilla vaikutuksia raskaus- ja perhevapaasyrjinnän lisääntymiseen, ja laatii asiasta selvityksen vuoden 2028 loppuun mennessä.*
2. *Eduskunta edellyttää, että valtioneuvosto seuraa ja laatii vuoden 2028 loppuun mennessä selvityksen muutosten vaikutuksista yhtäältä työntekijöiden asemaan ja toisaalta työllisyyteen etenkin pienten- ja keski suurten yritysten työllistämiskyvyn näkökulmasta.*
3. *Eduskunta edellyttää, että valtioneuvosto seuraa esityksen käytännön vaikutuksia erityisesti sen osalta, että muutokset myös tosiasiallisesti alentavat irtisanomiskynnystä esityksen tavoitteiden mukaisesti. Eduskunta edellyttää lisäksi, että valtioneuvosto arvioi tämän pohjalta tarvetta ulottaa muutokset koskemaan myös virkasuhteessa tehtävää työtä. Eduskunta edellyttää, että valtioneuvosto tuo asiasta selvityksen eduskunnalle vuoden 2028 loppuun mennessä.*

Helsingissä 11.12.2025

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Arto Satonen kok
varapuheenjohtaja Lauri Lyly sd
jäsen Miko Bergbom ps
jäsen Fatim Diarra vihr
jäsen Tuomas Kettunen kesk
jäsen Minja Koskela vas
jäsen Mikko Lundén ps
jäsen Niina Malm sd
jäsen Olga Oinas-Panuma kesk
jäsen Anders Norrback r
jäsen Karoliina Partanen kok
jäsen Jorma Piisinen ps
jäsen Mikko Polvinen erk
jäsen Piritta Rantanen sd
jäsen Tere Sammallahti kok
jäsen Timo Suhonen sd
jäsen Henrik Vuornos kok

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Meri Pensamo

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp Vastalause 1

Vastalause 1

Perustelut

Yleistä

Hallituksen esitys 158/2025 vp jatkaa Orpon hallituksen työelämäheikkennysten linjaa, jossa työnantajien tavoitteita on ainoastaan kuunneltu ja heidän toiveidensa mukaisesti on tehty työläinsäädännön muutokset, jotka heikentävät työntekijöiden asemaa. Tätäkin esitystä palkansaajapuoli on yksimielisesti vastustanut ja työnantajat ovat kannattaneet.

Orpon hallitus esittää individuaalisen irtisanomissuojan heikentämistä siten, että asiallisen ja painavan syyn sijaan irtisanomiseen tarvittaisiin enää asiallinen syy. Nykyisten säädösten pohjalta oikeusistuimissa tehtävä kokonaisarviointi muutettaisiin kokonaisharkinnaksi. Myös irtisanomistilanteisiin liittyvä uudelleensijoitusvelvollisuus poistuisi, poikkeuksena lähinnä työkyvyttömyystilanteet.

Nykyisten irtisanomissäännösten mukaisesti irtisanomiselle vaaditaan asiallinen ja painava syy, joka pitää sisällään vakavuusharkinnan. Nyt esitetty muutos ei tällaista vakavuusharkintaa sisällä. Lisäksi kokonaisarviointi muuttuu sanallisesti kokonaisharkinnaksi. Tuotannollisissa ja taloudellisissa (TuTa) irtisanomisperusteissa asiallinen ja painava syy säilyy.

Työntekijöiden näkökulmasta esitys on pelkkä työsuhdeturvan heikkennys. Hallitus ei pysty esittämään perusteita sille, että heikompi irtisanomissuoja lisää yritysten työllisyyttä ja tuottavuutta. Lisäksi aiotut muutokset eivät säästä julkisia menoja ja niiden yhteiskunnalliset vaikutukset ovat kielteisiä, koska ne lisäävät ainoastaan työelämän epävarmuutta. Lakimuutokset vaikuttavat kaikenkokoisiin yrityksiin ja kaikkiin työsuhteisiin, vaikka esitystä on perusteltu erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten työllistämiskynnyksen madaltamisella.

Työsuhteita päätetään työnantajien toimesta monella tapaa: koeaikana (n. 14 600), henkilökohtaisilla (individuaali) syillä (n. 12 400), työsuhteita puretaan ja lisäksi käytetään vielä tuotannollisia ja taloudellisia syitä (TuTa-syyt). Tällä esityksellä on ensisijaisesti vaikutuksensa yksilöperusteisiin irtisanomisiin, mutta sillä on myös heijastusvaikutuksia muihinkin työsuhteen päättämistapoihin.

Hallitus perustelee irtisanomissuojan heikkennystä myös Suomen korkealla irtisanomissuojalla. Valiokunnan asiantuntijalausunnoissa kuitenkin nostettiin esiin, että OECD:n henkilöperusteista irtisanomissuojaa koskevan indikaattorin (joka saatu keskiarvona henkilöperusteisen irtisanomisen eri osa-alueiden indikaattoreista) mukaan henkilöperusteinen työsuhdeturva ei ole Suomessa erityisen tiukka, vaan on OECD-maiden keskitasoa.

Terminologisesti epäselvästi kirjoitetut säännökset eivät tule muuttamaan irtisanomiskynnyksen madaltamista heti lain tultua voimaan, vaan tuomioistuinten muodostama oikeuskäytäntö ohjaa pitkällä aikavälillä käytännön vaikutuksia riittäisissä irtisanomistilanteissa. Ehdotetut muutokset tulevat aiheuttamaan pitkään kestävästä oikeudellisen epävarmuuden tilan, lisäten riitoja ja tuomioistuinkäsittelyitä.

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp Vastalause 1

Monissa työehtosopimuksissa irtisanomissuojasta on säädetty nykyisten irtisanomissäännösten mukaisesti. Aiottu lakimuutos ei koskisi virkasuhteisia työntekijöitä, mikä rajaa muutoksen vaikutusta julkisella sektorilla. Tämän myötä irtisanomissuoja heikkenisi toimialatasolla käytännössä matalapalkkaisilla ja naisvaltaisilla palvelualoilla ja sellaisilla yksityisen sektorin toimialoilla ja tehtävä- ja ammattiryhmissä, jotka eivät ole työehtosopimusten vahvemman irtisanomissuojan piirissä. Tämä luo kestävämmän tilan sukupuolten välisen tasa-arvon kannalta.

Valiokunnan asiantuntijalausunnoissa nostettiin esiin, että muutokset useissa kohdissa työ sopimuksen irtisanomisperusteista antavat viitteitä siitä, että laki tulisi toimimaan työnantajan direktiovallan jatkeena, jossa työntekijän oikeudet määriteltäisiin irtisanomistilanteessa vain hieman vahvemmin kuin mitä yhdenvertaisuuslainsäädäntö edellyttää. Lisäksi nostettiin esiin, että tällä hallituksen esityksellä koko näkökulman siirto työntekijän suojeluperiaatteesta työnantajan edun varmistamiseen niin, että työntekijän rikkomuksesta seuraa asiallinen rangaistus. Esityksestä ei pelkästään ehdoteta sanan ”painava” pudottamista pois asiallisen irtisanomissyyn rinnalta. ”Asiallisen” näkökulmaa myös vaihdetaan siten, että sen luonne muuttuu työntekijää sanktioivaksi.

Kyseessä on siis fundamentaalinen painopisteen muutos työlainsäädännön perusajatuksesta, että se suojelee heikompaa osapuolta eli työntekijää. Työlainsäädäntömme on useita kymmeniä vuosia lähtenyt siitä, että työsuhteessa työnantaja on lähtökohtaisesti vahvempi osapuoli, joten painava syy irtisanomiskriteerinä on ollut tarpeen asiallisen syyn yhteydessä.

Irtisanominen on aina inhimillisesti dramaattinen tilanne, niin irtisanotulle kuin irtisanojalle. Sen vuoksi lainsäädäntö pitäisi olla hyvin selkeää ja helposti tulkittavaa, jotta kumpikin osapuoli tietäisi riittävän hyvin oikeutensa ja velvollisuutensa. Selkeä lainsäädäntö on myös molempien oikeusturvan kannalta välttämätöntä, estäen turhia irtisanomisriitoja. Kokonaisuutena hallituksen esitys ei selkeytä näitä tilanteita, vaan jättää ratkaisut oikeuskäytännön varaan. Työelämän epävarmuutta ja ennakoimattomuutta lisääviä lainsäädäntömuutoksia ei tule yleensäkään tehdä.

Kansainväliset velvoitteet vs. hallituksen esittämät säädösmuutokset

Valiokunnan kuulemien professoreiden asiantuntijalausunnoissa tuotiin esiin esityksen ristiriitaisuus Suomea koskevien kansainvälisten velvoitteiden kanssa. Tällä esityksellä suomalainen työsuhdeturva heikkenee kahden naapurimaan korkean suojan tasolta alle eurooppalaisen yleisen tason. Lausunnoissa tuotiin esiin, että ILO:n yleissopimuksen 158 artikla 4, Euroopan sosiaalisen peruskirjan (ESP) 24 artikla sekä Euroopan unionin peruskirjan (EUP) 30 artikla edellyttävät irtisanomisen perusteelta työntekijän työkykyyn, työn suorittamiseen tai käyttäytymiseen liittyvää vakavaa puutetta ja häiriötä. Hallituksen esittämät työ sopimuslain 7 luvun 2 §:n irtisanomisperusteet eivät niitä täytä.

Professorien lausunnoissaan esittämä pätevä syy olisi sikäli parempi käsite kuin asiallinen syy, että sen käyttöönotto poistaisi epäilykset siitä, että työ sopimuslain irtisanomisperusteet eivät olisi linjassa mainittujen keskeisten kansainvälisten irtisanomissuojaa koskevien sopimusten kanssa. Tämä on tietenkin tärkeää, koska oikeus irtisanomissuojaan on sekä Suomessa että kansainvälisesti tunnustettu perusoikeus. Lisäksi mainittu kansainvälisten velvoitteiden

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp
Vastalause 1

sisältämä pätevä syy olisi nykyistä asiallista ja painavaa syytä kynnykseltään matalampi ja silti täyttäisi kaikkien edellä esitettyjen kansainvälisten sopimusten irtisanomisen ehtojen osalta yhtäläisen sisällön. Mikäli muutosta olisi ylipäätään tarpeen tehdä, olisi tullut käyttää pätevän syyn -termiä.

Tämän myös perustuslakivaliokunta nosti tämän esiin lausunnossaan PeVL 55/2025 vp. Perustuslakivaliokunta kiinnittää sääntelyn selkeyden kannalta huomiota siihen, että kansainvälisten sopimusten kannalta mahdollinen ilmaisu voisi myös olla se, että työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä ja erityösopimuslain 8 luvun 2 §:ssä käytettäisiin ilmaisun ”asiallinen syy” sijasta esimerkiksi ilmaisua ”pätevä syy”

Vakavuusharkinta

Valiokunnan asiantuntijalausunnoissa nostettiin esiin, että nykyisin tulkintakäytännössä käsite asiallinen syy ei sisällä minkäänlaista perusteen olennaisuus- tai vakavuusharkintaa (koska tämä harkinta tapahtuu käsitteen ”painava” alla). Nyt uuden lain mukaan termi ”asiallinen” saa uuden sisällön, irtisanomissyyn pitää uuden sanamuodon mukaan olla sekä asianmukainen että vakava. Vakavuusharkinta tulee osaksi asiallisen perusteen harkintaa, joka tarkoittaa, että lainsäätäjät määrittelee asiallisen syyn käsitteen uudella tavalla.

Se tarkoittaa myös, että aikaisempi oikeuskäytäntö, jossa pohditaan käsitteen ”asiallinen” merkitysisältöä ainakin osaksi, ei enää ole relevantti. Vanhempi oikeuskäytäntö kuitenkin toisaalta monelta osin, esimerkiksi varoitusmenettelyn ja ”työnantajan ja työntekijöiden olosuhteet kokonaisuudessaan” -ilmaisun osalta, edelleen ohjaa uutta oikeuskäytäntöä. Tämä on omiaan herättämään hämmennystä ja ongelmia kaikille yrityksille ja erityisesti pienille yrityksille, joille hallitus haluaisi lisää selvyttä.

Lisäksi valiokunnan asiantuntijalausunnoissa tuotiin esiin, että työsuhteen ulkopuolella tapahtunutta rikkomusta tai laiminlyöntiä, joka tavalla tai toisella vaikuttaa työsuhteeseen, voidaan entistä helpommin pitää riittävänä irtisanomisperusteena ja että useita vähäisinä pidettäviä laiminlyöntejä tai rikkomuksia, joihin sama työntekijä on syyllistynyt, riittäisi entistä helpommin irtisanomisperusteeksi (kunhan varoitusmenettelyä koskevat vaatimukset on täytetty).

Perustuslakivaliokunta nosti esiin lausunnossaan PeVL 55/2025 vp, että syyn vakavuuden arviointi ei nyt käsillä olevassa lakiehdotuksessa kuitenkaan käy perustuslain 18 §:n 3 momentin lailla sääntämisen vaatimuksen kannalta riittävän selvästi ilmi säännöksen sanamuodosta vaan se on jätetty perustelujen varaan. Sääntelyä on valtiosääntöisistä syistä syytä täsmentää esimerkiksi nyt vain perusteluihin otetulla maininnalla siitä, että merkitykseltään vähäiset puutteet tai virheet työntekijän toiminnassa eivät muodosta asiallista syytä irtisanomiselle. Syyn vakavuuden arvioinnissa huomiota voidaan valiokunnan mielestä kiinnittää siihen lain perusteluissa mainittuun seikkaan, ettei työntekijän menettelyltä edellytetä samaa vakavuuden astetta toistuvassa toiminnassa kuin yksittäisissä rikkeissä.

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp Vastalause 1

Uudelleensijoittamisvelvollisuus

Hallitus esittää, että työnantajan velvollisuus selvittää, onko irtisanominen mahdollista välttää tarjoamalla työntekijälle muuta työtä, rajattaisiin koskemaan tilanteita, joissa työntekijän edellytykset tehdä työtä ovat muuttuneet työsuhteen aikana. Hallitus haluaa siis poistaa työnantajalta vastuun selvittää kaikista muista tilanteista johtuvan uudelleensijoittamisvelvoitteen.

Tämä merkitsee suurta heikennystä työntekijän irtisanomissuojaan. Lisäksi esitetty muutos tuo epävarmuutta työntekijöiden tilanteisiin, joissa työn vaativuus kasvaa ja osaamisesta ei ole pidetty huolta työnantajan toimesta. Uudelleensijoittamisvelvoitteella on pystytty välttämään turhia irtisanomisia ja niistä johtuvia riitoja, ja se on ollut helppo tapa toteuttaa työntekijän työpanoksen jatkuminen työnantajan hyväksi. Uudelleensijoittamisvelvoite on ollut helppo tarkistaa yrityksissä, onko muuta työtä tarjolla, eikä se ole aiheuttanut hallinnollista taakkaa. Uudelleensijoittamisvelvoite tulisikin säilyttää nykyisenkaltaisena.

Kirjallinen varoitus käytännöksi

Hallitus ei esitä muutoksia varoitusjärjestelmään. Johtuen terminologisesti epäselvistä uusista säännöksistä, molempien osapuolien oikeusturvan kannalta olisi erittäin tärkeää, että varoitus annetaan kirjallisena. Kun varoitusta ei anneta työntekijälle kirjallisena, tämä käytäntö on omiaan luomaan epäselviä irtisanomistilanteita, niistä johtuvia oikeusriitoja ja turhia oikeuskäsittelyitä. Kaikki epäselvät toimintaprosessit ennen irtisanomista aiheuttavat suurta haittaa sekä työntekijälle että työnantajalle.

Esitämme, että varoitus tulee aina antaa kirjallisessa muodossa. Varoituksen kirjallinen muoto olisi helppo ja halpa keino parantaa työntekijän ja työnantajan oikeusturvaa sekä vähentää mahdollisia irtisanomisriitoja ja näin ollen kuluja julkiselle vallalle.

Irtisanomisprosessia ei osata työpaikoilla nykyisinkään, mikä johtaa irtisanomisista johtuviin riitoihin. Jos tämä em. prosessi hoidettaisiin työnantajien puolelta oikein, lainsäädäntöä ei tarvitsisi muuttaa. Mikäli tämä olisi jo nykyisellään paremmin hoidossa, se olisi molemmille osapuolille asioita selkeyttävä ja helpottava tilanne. Tämän vuoksi varoitusjärjestelmän käyttäminen on erityisen tärkeää, jos työntekijällä on työnjohdon antamien työtehtävien hoitamisessa sellaisia puutteita, jotka edellyttävät varoituksen antamista. Varoituksen tehtävä on antaa työntekijälle aikaa ja mahdollisuus korjata toimintaansa.

Esityksen tasa-arvovaikutukset

Monissa työehtosopimuksissa, esimerkiksi teollisuudessa ja kuljetusaloilla, on sovittu paremmasta irtisanomissuojasta nykyisten irtisanomissäännösten mukaisesti. Niillä sopimusaloilla, jotka eivät ole saaneet vastaavaa kirjausta työehtosopimukseen, irtisanomissuoja on työsopimuslain varassa. Näitä sopimusaloja ovat varsinkin matalapalkkaiset ja naisvaltaiset alat.

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp
Vastalause 1

Toteutuessaan heikennetty irtisanomissuoja aiheuttaa epävarmuutta näille aloille. Useissa tutkimuksissa ympäri maailman on havaittu, että työsuhdeturvan heikentäminen johtaa epävarmuuden kasvuun, heijastuen erityisesti nuorten ja naisten elämän päätöksiin. Taloudellinen ja työmarkkinaepävarmuus ovat johtanut muun muassa päätöksiin lykätä perheen perustamista. Heikennetty irtisanomissuoja heikentää myös sukupuolten välistä tasa-arvon toteutumista.

Pykälämuutokset

Ongelmia työpaikoilla aiheuttaa työnantajien osaamisen puute hoitaa irtisanomistilanteet niiden edellyttämällä tavalla. Irtisanomisprosessi on selkeä yhdessä siihen liittyvän varoitussjärjestelmän kautta. Tämän ongelman korjaaminen heikentämällä vain työntekijän työsuhdeturvaa ei selkeytä eikä paranna tilanteita työpaikoilla.

Tämän vuoksi hallituksen esitykselle heikentää työntekijöiden irtisanomissuojaa ei ole lainkaan perusteita. Nykyisin irtisanomiselle vaadittava asiallinen ja painava syy tulee säilyä jatkossakin. Asiallisen ja painavan syyn oikeuskäytäntö on vakiintunutta. Asiallisen ja painavan syyn tehtävänä on nimenomaan toimia työntekijän suojeluperiaatteen mukaisesti luoden turvaa heikoimmalle osapuolelle eli työntekijälle vahvempaa osapuolta eli työnantajaa vastaan. Siksi esitämme, että työsopimuslain irtisanomista koskevat pykälät jätetään nykyiseen muotoonsa.

Lisäksi esitämme, että varoitus tulee antaa aina kirjallisena. Tämä olisi molemminpuolisen oikeusturvan kannalta helppo ja halpa keino välttää turhilta epäselvyyksiltä mahdollisissa irtisanomistilanteissa ja niistä johtuvissa riidoissa.

Valiokunnan lausumaehdotukset

Kannatamme valiokunnan lausumaehdotuksia 1. ja 2. lausuman osalta. Hylkäämme valiokunnan lausumaehdotuksen 3. lausuman osalta.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että 1. ja 2. lakiehdotus hyväksytään muutettuina (Vastalauseen muutosehdotukset) ja

että valiokunnan 3. lausumaehdotus hylätään.

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp
Vastalause 1

Vastalauseen muutosehdotukset

1.

Laki

työsopimuslain 7 luvun muuttamisesta

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

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 kokonaisharkinnalla, 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;~~

**Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp
Vastalause 1**

~~5) työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.
Jos työntekijän edellytykset suoriutua työstä muuttuvat, työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvítettävä, 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 kirjallisella 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 irtisanomisperusteena 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) 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 syy tulee olla asiallinen ja painava. Työsopimusta ei saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.~~

~~Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun:~~

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____.

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

~~Varoitukseen, joka on annettu ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta 7 luvun 2 §:n 3 momenttia.~~

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp
Vastalause 1

2.

Laki

merityösopimuslain 8 luvun muuttamisesta

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

8 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 toimien 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 kuultavaan työntekijää 10 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.~~

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp Vastalause 1

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on kirjallisella 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

Kiellettynä irtisanomisperusteena 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) 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 syy tulee olla asiallinen ja painava. Työsopimusta ei saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

~~Työntekijän irtisanomiseen yksinomaan sellaisen menettelyn takia, joka on tapahtunut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan 8 luvun 2 §:ää sellaisena kuin se oli tämän lain voimaan tullessa.~~

~~Varoitukseen, joka on annettu ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta 7 luvun 2 §:n 3 momenttia.~~

**Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp
Vastalause 1**

Helsingissä 11.12.2025

Lauri Lyly sd
Niina Malm sd
Piritta Rantanen sd
Timo Suhonen sd
Fatim Diarra vihr
Minja Koskela vas

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp Vastalause 2

Vastalause 2

Perustelut

Hallituksen esityksessä ehdotetaan muutettaviksi työsopimuslakia ja merityösopimuslakia.

Esityksen mukaan työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevia työsopimuslain ja merityösopimuslain säännöksiä muutettaisiin niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta. Irtisanomisperusteen arvioinnissa huomioon otettavista seikoista säädettäisiin nykyistä täsmällisemmin.

Työnantajan velvollisuus selvittää, onko irtisanominen mahdollista välttää tarjoamalla työntekijälle muuta työtä, rajattaisiin koskemaan tilanteita, joissa työntekijän edellytykset tehdä työtä ovat muuttuneet työsuhteen aikana.

Irtisanomiskynnyksen alentamisella madallettaisiin työllistämiskynnystä ja vahvistettaisiin erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Kun irtisanomisperusteelta ei enää edellytetä erityistä painavuutta, työvoiman vaihtuvuuden arvioidaan lisääntyvän kohtuullisesti. Tällä arvioidaan olevan maltillisia yritysten tuottavuutta lisääviä vaikutuksia.

Esityksellä toteutetaan pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmaan kirjattua tavoitetta purkaa työllistämisen esteitä.

Hallitus on epäonnistunut työllisyyspolitiikassa

Hallituksen tärkein lupaus suomalaisille oli 100 000 työllistä lisää. Tämä ei ole toteutunut. Tilastokeskuksen työvoimatutkimukset osoittavat, että sen sijaan työttömiä on hallituskaudella tullut 91 000 lisää, kun mitataan työttömien määrän trendiluvun muutosta vuoden 2023 kesäkuusta vuoden 2025 lokakuussa. Työttömien määrä on kasvanut keskimäärin noin 100 työttömällä päivässä.

Euroalueella työttömyys laskee, mutta Suomessa työttömyys nousee huolestuttavalla tavalla. Hallitus on perustellut tilannetta esimerkiksi Ukrainan sodalla. EU:n tilastovirasto Eurostatin mukaan esimerkiksi Tanskan talous kasvoi kuluvan vuoden toisella neljänneksellä voimakkaimmin. Venäjän lähialueilla kasvua oli esimerkiksi Puolan, Viron, Latvian ja Liettuan talouksissa, jotka kaikki sijaitsevat vielä Suomeakin lähempänä Ukrainaa. Sen sijaan Suomen bruttokansantuote supistui eniten EU-maista ja työttömyysaste on Euroopan maiden korkeimpia.

Hallitus on vakavasti epäonnistunut talous- ja työllisyyspolitiikassaan. Epäonnistuminen heijastaa voimakkaasti kaikkeen muuhun hallituksen toimintaan ja vaalikaudella asetettujen tavoitteiden toteutumiseen. Perinpohjainen epäonnistuminen tekee tyhjäksi myös talouden tasapainottamistoimia, kun työllisyys ei ole kehittynyt lainkaan hallituksen lupaamalla tavalla. Työttömyys uhkaa yhä useampaa, ja Suomen talouteen ennustetaan enintään niukkaa kasvua. Suomalaisen luottamus tulevaan on myös kärsinyt hallituksen toiminnan vuoksi.

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp
Vastalause 2

Hallituksen tapa uudistaa työelämlainsäädäntöä ei lisää luottamusta

Hallitus esittää, että irtisanomiseen riittäisi vastaisuudessa asiallisen ja painavan syyn sijaan pelkkä asiallinen syy. Hallitus on vienyt tätä lakiehdotusta eteenpäin samalla tavalla yksipuolisesti sanelemalla kuin useita aiempiakin tällä vaalikaudella tekemiään työelämlainsäädännön muutoksia.

Keskustan mielestä osa hallituksen edistämistä uudistuksista on ollut kannatettavia ja tarpeellisia, mutta luottamuksen ja vakauden rakentamiseksi hallituksen olisi pitänyt viedä työelämuudistuksia eteenpäin sopimalla, ei repimällä ja sanelemalla. Saneleva tapa tehdä uudistuksia heikentää luottamusta työmarkkinoilla ja ihmisten yleistä luottamusta työelämään ja laajemmaltikin tulevaisuuteen. Tämä näkyy tällä hetkellä muun muassa kulutuksen kasvun tyrehtymisenä, kun moni varautuu henkilökohtaisessa taloudessaan työttömyyden ja tulojen pientymisen tai kustannusten nousun varalle ja on vähentänyt kulutustaan jopa merkittävästi.

Pienten yritysten merkitys työllistäjinä on keskeinen

Vuonna 2023 valtaosa, eli 98,2 prosenttia Suomessa toimivista yrityksistä oli henkilöstön määrän mukaan alle 20 hengen yrityksiä. Suurin osa uusista työpaikoista syntyy näihin pieniin yrityksiin, ja näiden yritysten merkitys työllistäjinä on keskeinen myös jatkossa työllisyyden kasvulle.

Monessa pienessä yrityksessä olisi työtä, jonka tekijäksi olisi tarpeen palkata uusi työntekijä. Työllistämisen kynnyks on kuitenkin tällä hetkellä liian korkea, ja erityisesti pienissä yrityksissä työllistäminen voidaan kokea liian suureksi riskinotoksi. Isoilla yrityksillä on pieniä yrityksiä paremmat edellytykset ja resurssit hoitaa uusien työntekijöiden rekrytointiprosesseja ja kilpailla työntekijöistä. Pienillä yrityksillä on myös isoja yrityksiä heikommalla edellytyksellä kantaa pidemmän päälle taloudellisia menetyksiä, jotka ovat seurausta työntekijän toistuvasta moitittavasta menettelystä tai työntekijän työntekoedellytysten pysyvistä heikkenemisistä.

Pienten yritysten edellytyksiä palkata työntekijöitä on keskustan mielestä tarpeen helpottaa ja rohkaista näitä yrityksiä työllistämään. Tämä vuoksi keskusta esittää, että irtisanomisen helpottaminen koskisi vain alle 20 henkeä työllistäviä työnantajia.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintää ei tule hyväksyä

Hallituksen esityksen valmisteluvaiheessa on käyty keskustelua raskaussyrjinnästä. Useissa lausuntokierroksella hallituksen esitysluonnoksesta annetuissa lausunnoissa kiinnitettiin myös huomiota riskiin siitä, että lakimuutokset voisivat lisätä raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Hallituksen esityksen mukaan tällainen vaikutus on joissain tapauksissa mahdollinen, mutta sen arvioidaan olevan silti epätodennäköinen.

On huomattava, että työsopimuslaissa ja mertyösopimuslaissa säädetään raskaana ja perhevapaalla olevien erityisestä irtisanomissuojasta, jonka mukaan raskaus tai perhevapaoikeuden käyttäminen ei voi olla työsopimuksen irtisanomisperuste. Työnantajan tulee voida osoittaa, että irtisanominen johtuu näissä tilanteissa muista seikoista. Hallituksen esityksessäkin muistutetaan, että työnantajalla on aina näyttövelvollisuus asiallisen irtisanomisperusteen olemassaolosta ja näyttövelvollisuus irtisanomisperusteen lainmukaisuudesta.

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp Vastalause 2

Keskusta pitää erittäin tärkeänä, että raskaus- ja perhevapaasyrjintää ehkäistään määrätietoisesti, jotta nuoret aikuiset uskaltavat perustaa perheen ja luottaa tulevaisuuteen. On tärkeää, että lakimuutoksen vaikutuksia seurataan myös tästä näkökulmasta.

Lakimuutoksen vaikutuksia ja toimeenpanoa seurattava

Perustuslakivaliokunta toteaa työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan lausunnossa, että kansainvälisten sopimusten kannalta mahdollinen ilmaisu voisi myös olla se, että työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä ja erityösopimuslain 8 luvun 2 §:ssä käytettäisiin ilmaisun ”asiallinen syy” sijasta esimerkiksi ilmaisua ”pätevä syy”.

Perustuslakivaliokunta toteaa, että ehdotettu sääntely muodostuu vaikeaselkoiseksi ja raskaslukaiseksi. Valiokunnan mielestä sanottu seikka voi olla omiaan synnyttämään riskin niin työntekijöiden kuin työnantajienkin oikeusturvan heikentymisestä.

Perustuslakivaliokunta kiinnittää lausunnossaan myös 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. Tämän vuoksi on välttämätöntä, että lakimuutosten vaikutuksia ja oikeuskäytännön muodostumista seurataan sekä lyhyellä että pidemmällä aikavälillä.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että 1. ja 2. lakiehdotus hyväksytään muutettuina. (Vastalauseen muutosehdotukset)

Vastalauseen muutosehdotukset

1.

Laki

työsopimuslain 7 luvun muuttamisesta

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

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp
Vastalause 2

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

1 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet enintään 19 työntekijän työnantajissa

Enintään 19 työntekijän 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 työntekoedellytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoedellytysten 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 tarkoitettulla tavalla ennen irtisanomista selvítettävä, 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 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet vähintään 20 työntekijän työnantajissa

Vähintään 20 työntekijän työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä asiallisesta ja painavasta syystä. Irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrjivät syyt. Asiallisena ja painavana 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;

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp
Vastalause 2

2) työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioidaan kokonaisuarkinnalla, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoedellytysten 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 tarkoitettulla tavalla ennen irtisanomista selvítettävä, 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 ja 3 §

(Kuten TyVM)

Voimaantulosäännös

(Kuten TyVM)

2.

Laki

merityösopimuslain 8 luvun muuttamisesta

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

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp
Vastalause 2

8 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

1 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet enintään 19 työntekijän työnantajissa

Enintään 19 työntekijän 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 työntekoedellytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoedellytysten 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 10 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvítettävä, 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 §

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet vähintään 20 työntekijän työnantajissa

Vähintään 20 työntekijän työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä asiallisesta ja painavasta syystä. Irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrjivät syyt. Asiallisena ja painavana 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;

Valiokunnan mietintö TyVM 10/2025 vp
Vastalause 2

2) työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoedellytysten 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 10 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla tavalla ennen irtisanomista selvítettävä, 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 ja 3 §

(Kuten TyVM)

Voimaantulosäännös

(Kuten TyVM)

Helsingissä 11.12.2025

Olga Oinas-Panuma kesk
Tuomas Kettunen kesk