

Työlainsäädännön viimeaikaiset uudistukset

Keuke 5.11.2025

fennos
ASIANAJOTOIMISTO

Sisältö

- ▶ Yhteistoimintalain 1.7.2025 voimaantulleet muutokset
- ▶ Muita tulevia työlainsäädännön uudistuksia

Erikoistuneet oikeudelliset
asiantuntijaryhmät

Kyky hoitaa laajoja
kokonaisuuksia

Oikeudellinen ja
yritystoiminnan laaja-
alainen osaaminen

Yhteistyökumppaneiden
kautta täydentävät palvelu

Olemme lähellä
asiakasta

10.11.2025

- LYHYESTI

FENNO on Pk-yritysten, julkisyhteisöjen ja yksityishenkilöiden täyden palvelun asianajotoimisto.

ARVOMME ovat; yhteisöllisyys, vastuullisuus ja ratkaisukeskeisyys

VISIONAMME on olla seuraavan sukupolven asianajotoimisto.

FENNO LUKUINA:

- Asiantuntijoita 53
- Asiantuntijaryhmiä 4
- Liikevaihto n. 7 miljoonaa euroa
- Toimipisteitä 10
- Lakipalveluita 66 maahan, ILN verkoston kautta
- Lakikoulu

**Helsinki – Jyväskylä – Järvenpää – Keuruu – Lahti
Salo – Seinäjoki – Tampere – Turku – Äänekoski**



Palvelumme

Yritysoikeus

- ▶ Yhtiöoikeus
- ▶ Sijoittaminen, rahoitus ja vakuudet
- ▶ Yritysjärjestelyt
- ▶ Vero-oikeus
- ▶ Sopimusoikeus
- ▶ Työoikeus
- ▶ Vahingonkorvausoikeus

Asuminen, rakentaminen ja ympäristö

- ▶ Rakennus- ja urakkasopimukset
- ▶ Rakennus- ja urakkariidat
- ▶ Kiinteistötransaktiot
- ▶ Asunto- ja kiinteistöyhtiöjuridiikka
- ▶ Asunto- ja kiinteistökauppariidat
- ▶ Asuin- ja liikehuoneiston vuokrausta koskevat asiat
- ▶ Ympäristöoikeus

Riidanratkaisu

Perhe- ja jäämistöoikeus

- ▶ Avioehdot
- ▶ Edunvalvontavaltuutukset
- ▶ Perintösuunnittelu
- ▶ Testamentit
- ▶ Perunkirjoitukset
- ▶ Kuolinpesien selvitykset ja jaot
- ▶ Lahjoitukset ja verosuunnittelu
- ▶ Riidanratkaisu ja oikeudenkäynnit

Insolvenssioikeus

- ▶ Riskienhallinta
- ▶ Vapaaehtoiset järjestelyt ja -tervehdyttäminen
- ▶ Konkurssimenettelyt
- ▶ Yrityssaneerausmenettelyt
- ▶ Velkojien edustaminen insolvenssiasioissa

Yhteistoimintalain muutokset

A close-up, slightly blurred photograph of a person's hands writing on a notepad. The person is using two pens, one in each hand. The notepad is open, and the writing is visible but out of focus. The background is dark and indistinct.

1. Yhteistoimintalain muutokset

- ▶ Laki 23.5.2025/252 (HE 22/2025)
- ▶ Voimaan 1.7.2025
- ▶ Yhteistoimintalain muutokset ovat yksi hallituksen työmarkkinauudistuksista, joilla puretaan työllistämisen esteitä ja vahvistetaan erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä. Tavoitteena on keventää hallinnollista taakkaa, jota yhteistoimintalain soveltamisesta aiheutuu erityisesti alle 50 työntekijän yrityksille. Lisäksi uudistuksella nopeutetaan kaikkien yritysten kykyä reagoida toimintaympäristön muutoksiin.

2. Keskeiset muutokset

1. Lain soveltamisraja nousee siten, että lakia sovelletaan kaikilta osin vähintään 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin (ennen lukumäärä oli 20).
 2. Poikkeuksellisesti lakia sovelletaan myös 20–49 työntekijän yrityksiin tiettyjen asioiden osalta.
 3. Muutosneuvotteluja koskevat vähimmäisneuvotteluajat lyhenevät puoleen entisistä vähimmäisajoista.
 4. Lakiin uusi 30 päivän vähimmäisaika neuvotteluesityksen antamisesta työsuhteen päättymiseen kun esitys koskee vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla.
- ▶ HUOM: Osassa työehtosopimuksia on yhteistoimintaneuvotteluita koskevia määräyksiä, jotka voivat poiketa uusista säännöksistä.
 - ▶ Tarkista aina asiaan soveltuvan työehtosopimuksen sisältö.

3. Soveltamisrajan muutos

Uusi pääsääntö:

- ▶ YT-lakia sovelletaan yrityksiin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti vähintään 50.
 - ▶ Nykyään lakia sovelletaan vähintään 20 työntekijän yrityksiin.
- ▶ Sanalla "säännöllisesti" tarkoitetaan sitä, että työntekijöiden lukumäärää laskettaessa ei tarkastella työntekijöiden päiväkohtaista lukumäärää vaan ratkaisevaa on se, onko työntekijöitä yli vai alle 50 suurimman osan vuotta.
 - ▶ Osa-aikaiset työntekijät luetaan täysimääräisesti (eikä tekemänsä tuntimäärän) mukaan työntekijämäärään.
 - ▶ Vuokratyöntekijöitä ei lueta käyttäjäyrityksen vaan vuokrayrityksen työntekijöiksi.
 - ▶ Määräaikaisten työntekijöiden mukaan lukeminen riippuu siitä, kuinka paljon määräaikaisia työntekijöitä yrityksessä on suurimman osan vuotta.

4. Soveltamisrajan muutos

- ▶ Jos kyseessä on konserni, kunkin konserniyhtiön työntekijät lasketaan erikseen.
 - ▶ Jos esimerkiksi emoyhtiössä on 100 työntekijää ja tytäryhtiössä 15 työntekijää, lakia sovelletaan emoyhtiössä, mutta ei tytäryhtiössä.

5. 20-49 työntekijän yrityksiä koskevat määräykset

Säännöllisesti 20-49 henkilöä työllistävien yhtiöiden pitää kuitenkin noudattaa yt-lain velvoitteita koskien:

- ▶ Muutosneuvotteluita, jos harkitaan vähintään 20 työntekijän irtisanomista, lomauttamista tms.
- ▶ Jatkuvaa vuoropuhelua koskevat kevennetyt velvoitteet
- ▶ Liikkeen luovutusta, sulautumista ja jakautumista
- ▶ Henkilöstön edustamista
 - ▶ Kuten säännöksiä luottamusmiehistä, luottamusvaltuutetuista, yhteistoimintaedustajasta jne.

6. Jatkuva vuoropuhelu – vähintään 50 työntekijän yritykset

- ▶ YTL 6§: Työnantajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa yrityksen tai yhteisön toiminnan sekä työyhteisön kehittämiseksi lain piiriin kuuluvissa asioissa.
- ▶ Jatkuvan vuoropuhelun piiriin kuuluvien asioiden piiri on laaja vähintään 50 työntekijän yrityksissä. Vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä on käytävä
 - ▶ yrityksen kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta
 - ▶ työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista
 - ▶ työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta
 - ▶ henkilöstön osaamistarpeista ja osaamisen kehittämisestä
 - ▶ työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä, siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla
- ▶ Vuoropuhelukokous on pidettävä vähintään kerran neljännesvuodessa.
- ▶ Jos henkilöstöllä ei ole edustajaa, yksi kokous vuodessa riittää. Kokousten lukumäärästä voidaan sopia paikallisesti toisin.
- ▶ Työnantaja laatii kokouksen agendan, mutta henkilöstön edustajalla on aloiteoikeus saada asioita agendalle.

7. Jatkuva vuoropuhelu 20-49 työntekijän yrityksissä

- ▶ Jatkuva vuoropuhelu säilyy entisellään yrityksissä, joissa on säännöllisesti vähintään 50 työntekijää.
- ▶ Jatkuvaan vuoropuheluun liittyvät velvoitteet muuttuvat olennaisesti kevyemmiksi yrityksissä, joissa on 20–49 työntekijää. Vuoropuhelun piiriin kuuluvista asioista ei säädetä pakottavasti
- ▶ Vuoropuhelun kohteet ja toteutustavat voidaan määritellä yrityksessä tarkoituksenmukaiseksi katsotulla tavalla.
 - ▶ Jos tästä ei päästä sopimukseen, viime kädessä työnantaja päättää, millaisista asioista vuoropuhelua ylipäänsä käydään.
- ▶ Vuoropuhelu käydään ensisijaisesti henkilöstön edustajan kanssa. Sitä voidaan käydä myös koko henkilöstön kanssa, jos niin sovitaan tai jos henkilöstöllä ei ole edustajaa.
- ▶ Vuoropuhelua koskevat käytännöt ja niiden muutokset on kirjattava ja työnantajan on tiedotettava niistä henkilöstölle.
 - ▶ Riittävää on esim, jos tiedot löytyvät yrityksen verkkosivuilta.

8. Jatkuva vuoropuhelu 20-49 työntekijän yrityksissä

- ▶ HUOM: Myös muussa lainsäädännössä on edelleen velvoitteita tehdä tiettyjä suunnitelmia tai käsitellä asioita vuoropuhelussa myös alle 50 työntekijän yrityksissä.
- ▶ Tällaisia suunnitelmia ovat esim.
 - ▶ tasa-arvosuunnitelma
 - ▶ laadittava jos väh. 30 työntekijää
 - ▶ yhdenvertaisuussuunnitelma
 - ▶ Laadittava jos väh. 30 tt
 - ▶ työsuojelun toimintaohjelma
 - ▶ Laadittava kaikenkokoisissa yrityksissä
- ▶ Muista laista tulevia velvoitteita on esim. laissa yksityisyyden suojasta työelämässä
 - ▶ Henkilötietojen kerääminen työhön otettaessa ja työsuhteen aikana
 - ▶ Työntekijän velvollisuus osallistua huumetestiin
 - ▶ Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely

9. Muutosneuvottelut - vähintään 50 työntekijää

- ▶ Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat asiat (YTL 16§)
 - ▶ Työnantajan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osa-aikaistaminen ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen
 - ▶ Työnantajan harkitsemat, työnjohtovallan piiriin kuuluvat yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, jotka johtuvat
 - ▶ yrityksen tai yhteisön tai niiden jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka niiden toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta;
 - ▶ kone- tai laitehankinnoista taikka uuden teknologian käyttöönotosta;
 - ▶ työn organisointiin tai järjestelyihin tehtävistä muutoksista;
 - ▶ palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista;
 - ▶ ulkopuolisen työvoiman käyttöönotosta tai siinä tehtävistä muutoksista;
 - ▶ Tms.
- ▶ Työnantajan on ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava kirjallinen neuvotteluesitys, josta on käytävä ilmi ainakin muutosneuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

10. Muutosneuvottelut – vähintään 50 työntekijää

- ▶ YTL 19§: Mikäli muutosneuvottelut koskevat yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osaaikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluesitys on annettava viimeistään viisi päivää ennen neuvotteluiden aloittamista.
- ▶ Neuvotteluesityksestä on käytävä ilmi:
 - ▶ suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet;
 - ▶ alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määristä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin;
 - ▶ selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät;
 - ▶ arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen.
- ▶ HUOM: Neuvotteluesitys on toimitettava myös työvoimaviranomaiselle viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa (YTL 19.4§)

11. Muutosneuvottelut 20-49 työntekijän yrityksissä

- ▶ Muutosneuvottelut on käytävä kun
 - ▶ työnantaja harkitsee 90 päivän ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijän irtisanomista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista taloudellisella tai tuotannollisella perusteella
 - ▶ Ei koske enintään 90 päivän lomauttamisia
- ▶ Ei sovellu mikäli työnantaja on konkurssissa tai määrätty selvitystilaan

12. Vähimmäisneuvotteluajat

- ▶ Muutosneuvotteluja koskevat vähimmäisneuvotteluajat lyhenevät puoleen entisistä vähimmäisajoista.
- ▶ Työvoiman vähentämisneuvotteluissa on noudatettava lyhyttä (7 pv) tai pitkää vähimmäisneuvotteluaikaa (3 vkoa) (YTL 23§).
- ▶ Lyhyttä neuvotteluaikaa noudatetaan, jos
 - ▶ neuvottelut koskevat alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista;
 - ▶ neuvottelut koskevat lomauttamista enintään 90 päiväksi;
 - ▶ työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on alle 50;
 - ▶ työnantaja on saneerausmenettelyn kohteena.
- ▶ Muutoin noudatetaan pitkää neuvotteluaikaa.
- ▶ Neuvotteluajat alkavat ensimmäisestä neuvottelusta
 - ▶ Eräiden työehtosopimusten mukaan jo neuvotteluesityksen antamisesta

13. Uusi 30 päivän määräaika työsuhteen päättymiselle

- ▶ Vähimmäisneuvotteluaikojen lisäksi työnantajan on otettava huomioon yhteistoimintalain 25 a §:ään lisätty uusi määräaika, joka voi eräissä tilanteissa lykätä työsuhteiden päättymisajankohtaa. Uutta määräaikaa sovelletaan, kun työnantaja antaa neuvotteluesityksen suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla.
- ▶ Tällöin yhdenkään irtisanotun työntekijän työsopimus ei saa päättyä ennen kuin neuvotteluesityksen toimittamisesta työvoimaviranomaiselle on kulunut 30 päivää.
- ▶ Velvollisuus johtuu EU:n joukkovähentämisdirektiivistä. Tarkoituksena on varata työvoimaviranomaiselle riittävä aika selvittää työllistymistä tukevat työvoimapalvelut yhdessä työnantajan kanssa. Säännöksen laiminlyönnin seurauksena voidaan tuomita hyvitys työnantajan maksettavaksi.
- ▶ Työnantajan on siten tärkeää huolehtia neuvotteluesityksen toimittamisesta työvoimaviranomaiselle neuvottelujen alkaessa.

14. Yhteenveto – mikä muuttui

1. Yt-lakia sovelletaan kaikilta osin vähintään 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin (ennen oli 20 tt).
2. Lakia sovelletaan myös 20–49 työntekijän yrityksiin, jos asia koskee:
 - a) Muutosneuvotteluita, jos harkitaan vähintään 20 työntekijän irtisanomista, lomauttamista tms.
 - b) Jatkuvaa vuoropuhelua - kevennetyt velvoitteet
 - c) Liikkeen luovutusta, sulautumista ja jakautumista
 - d) Henkilöstön edustamista
3. Muutosneuvotteluja koskevat vähimmäisneuvotteluajat lyhenevät puoleen entisistä vähimmäisajoista (7 pv ja 3 vko).
4. Lakiin uusi 30 päivän vähimmäisaika neuvotteluesityksen antamisesta työsuhteen päättymiseen kun esitys koskee vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla.

Muita tulevia työlainsäädännön uudistuksia

Sisältö

- ▶ Irtisanomislaki
 - ▶ HE 158/2025
- ▶ Valmisteilla esitys (arvioitu esittely 24.11. alkavalla viikolla)
 - ▶ Määräaikainen työsopimus olisi mahdollista tehdä vuodeksi ilman erityistä perustetta
 - ▶ Lomautusilmoitusaika lyhennettäisiin seitsemään päivään ja (nyt 14 pv)
 - ▶ Takaisinottovelvollisuus poistettaisiin alle 50 työntekijää työllistäviltä yrityksiltä ja yhteisöiltä. (nyt Tuta – perusteisen irtisanomisen jälkeen 4-6 kk takaisinottovelvoite)

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet 1/18

- ▶ HE 158/2025/23.10.2025, vaikutukset;
 - ▶ Työsopimuslain 7. luku
 - ▶ Merityösopimuslain 8. luku
 - ▶ Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet
- ▶ Osa laajempaa työllistämisen esteiden ja erityisesti PK –yritysten toimintaedellytysten vahvistamista koskevaa kokonaisuutta.
- ▶ Muutoksella pyritään alentamaan irtisanomiskynnystä.
- ▶ Muutos voimaan 1.1.2026?

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet 2/18

- ▶ Nykytila:
 - ▶ 1)Koeaikapurku (TSL 1:4); peruste ei saa olla koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallinen eikä syrjivä
 - ▶ 2)Irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä (TSL 7:2); perusteen tulee olla **asiallinen ja painava**, minkä lisäksi irtisanomiselle on säädetty lisäedellytyksiä:
 - ▶ Kielletyt irtisanomisperusteet
 - ▶ Varoituksenantovelvollisuus
 - ▶ Uudelleensijoitusvelvollisuus
 - ▶ 3)Irtisanominen työnantajan toimintaedellytyksissä tapahtuneiden muutosten johdosta (TSL 7:3); perusteen tulee olla asiallinen ja painava, minkä lisäksi irtisanomiselle on säädetty lisäedellytyksiä
 - ▶ 4)Määräaikaisen työsopimuksen päättymisen (TSL 6:1)
 - ▶ 5)Purkaminen (TSL 8:1); perusteen tulee olla erittäin painava. Lisäksi perusteen tulee olla sellainen, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet 3/18

- ▶ Käytännössä nykytilan johdosta koettuja haasteita:
 - ▶ Päätämisperusteiden sisältö on muotoutunut pitkälti oikeuskäytännön kautta = MITÄ TARKOITTAASIASIALLINEN JA PAINAVA?
 - ▶ "Asiallinen" viittaa siihen, että irtisanominen perustuu objektiivisesti hyväksyttävään ja todelliseen syyhyn, ei mielivaltaan, syrjintään tai henkilökohtaiseen mielipiteeseen.
 - ▶ Esimerkkejä/asiallinen peruste:
 - ▶ Työntekijä on toistuvasti myöhästellyt ilman pätevää syytä.
 - ▶ Työntekijä ei hoida tehtäviään.
 - ▶ Työntekijä kieltäytyy noudattamasta työnjohto-ohjeita.
 - ▶ Työntekijän työkyky on pysyvästi ja olennaisesti heikentynyt.
 - ▶ Esimerkkejä/ei asiallinen peruste:
 - ▶ Työnantaja ei "pidä" työntekijästä.
 - ▶ Työntekijä on ilmoittanut raskaudesta.
 - ▶ Työntekijä on käyttänyt laillista oikeuttaan (esim. pyytänyt palkkatietoja, käyttänyt lakisääteistä vapaa-aikaa).
 - ▶ Painava" tarkoittaa sitä, että irtisanomisen peruste on riittävän vakava — eli että työnantajan ja työntekijän välinen luottamus on olennaisesti rikkoutunut, eikä työsuhteen jatkamista voida kohtuudella edellyttää.
 - ▶ Esimerkkejä painavasta perusteesta:
 - ▶ teon vakavuus,
 - ▶ toistuvuus,
 - ▶ työntekijän asema ja tehtävät,
 - ▶ työnantajan antamat varoitukset ja ohjeet,
 - ▶ mahdollisuus korjata tilanne.

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet 4/18

- ▶ Epätarkkuus ja korkea kynnyks = laki on säädetty suojelemaan ns. heikompa osapuolta = työntekijää.
- ▶ Irtisanomisperustetta on aina tarkasteltava kokonaisarviolla ottamalla huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat.
- ▶ On usein vaikeaa todeta irtisanomisperusteen olemassaolo oikeusvarmalla tavalla.
- ▶ Työnantajalla on todistustaakka irtisanomisperusteen täyttymisestä, ja niissäkin tilanteissa, joissa irtisanominen on nykyisen lainsäädännön mukaan ollut mahdollista, riittävän irtisanomisperusteen osoittaminen tuomioistuimessa on voinut olla vaikeaa.

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet 5/18

- ▶ Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentin mukaisena työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönään liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää:
 - ▶ A) työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä
 - ▶ B) sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.
- ▶ Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.
 - ▶ Onko työsuhteen päättäminen kohtuullinen seuraus työntekijän moitittavasta menettelystä tai työntekoedellytysten heikkenemisestä.
- ▶ Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet 6/18

- ▶ Kielletyt irtisanomisperusteet = asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:
 - ▶ 1)työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
 - ▶ 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain tai työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain (420/1962) mukaiseen taikka työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen; (17.5.2024/248)
 - ▶ 3)työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
 - ▶ 4)turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet 7/18

- ▶ Asiallinen ja painava peruste:
 - ▶ Ei saa olla syrjivä
 - ▶ Ei saa olla ristiriidassa työnantajan lojaliteettivelvoitteen (ottaa kohtuullisella tavalla sopimuskumppanin edut huomioon) kanssa.
 - ▶ KKO 2021:66 Työnantajan on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta ja selvitettävä, että voidaanko siirtää toisiin tehtäviin.
 - ▶ TT 2019:80 Järjestyksenvalvojana aluksella toimineen työntekijän viaksi oli jäänyt vain asiaton ja toistuva oleskelu hytissä työaikana, jota ei kuitenkaan voitu kokonaisuutena arvioiden pitää painavana syynä irtisanomiselle.
 - ▶ KKO 2016:15 Työnantaja ei saa perustaa valintaansa (Tuta) irtisanottavista henkilöistä syrjiviin tai muutenkaan asiattomiin syihin. Työnantajan ilmoittaman perusteen tulee olla todellinen.
 - ▶ TT 2015:17 Epäasiallinen ja moitittava käyttäytyminen ei lähtökohtaisesti oikeuta työsuhteen päättämiseen, kun kyse ainutkertaisesta tai yksittäisistä tapahtumista.

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet 8/18

- ▶ **Asiallinen ja painava peruste:**
 - ▶ **Työtehtävien luonne**
 - ▶ Erityistä vastuuta edellyttävissä palveluammateissa työntekijältä edellytetään asiallisempaa käyttäytymistä kuin palvelualan työntekijöiltä keskimäärin.
 - ▶ TT 2014:15 Vaikka asiakkaaseen kohdistunut sopimaton käytös voi sinänsä muodostaa riittävän perusteen työsopimuksen päättämiseksi, ei linja-autonkuljettajan menettelyä, jossa hän pyysi suukon matkustajalta, voitu pitää tällaisena syynä.
 - ▶ TT 2013:66 Alkolukko oli estänyt linja-autonkuljettajaa käynnistämästä autoa. Työntekijän puhaltama lukema oli 0,35. Yhtiössä oli yleisesti käytetty nollatoleranssiperiaate. Painava ja asiallinen syy irtisanomiselle oli olemassa.
 - ▶ TT 2012:15 Linja-autonkuljettaja oli vapaa-ajallaan syyllistynyt rattijuopumukseen. Vaikka rattijuopumukseen syyllistyminen oli työtehtävien laatu huomioon ottaen vakavalla tavalla horjuttanut työntekijän ja työnantajan välistä luottamussuhdetta, olisi työnantajan tullut selvittää vaihtoehtoja työsuhteen päättämiseksi.
 - ▶ TT 2014:79 Junaliikennettä harjoittaneella yhtiöllä ei ollut asiallista ja painavaa perustetta työsopimuksen päättämiseen pelkästään sillä perusteella, että työntekijä oli matkustaessaan junassa vpaapäivänään alkoholin vaikutuksen alaisena käyttäytynyt epäasiallisesti ja puhunut työvuorossa olleelle konduktöörille seksuaalisväyhteisesti.
 - ▶ **Aiheutunut vahinko ja haitta**
 - ▶ TT 2018:110 Maalaajana työskennelleen työntekijän laiminlyönneistä ja virheistä oli aiheutunut töiden viivästystä ja epävarmuutta sen suhteen, onko kaikki maalattu oikein. Oikeus katsoi, että maalarin menettelyistä aiheutuneita vahingoista ei ollut esitetty selvitystä ja myös asiallisen varoituksen antaminen oli jäänyt näyttämättä. Työnantajalla ei ollut asiallista ja painavaa perustetta päättää työsuhde.

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet 9/18

- ▶ Asiallinen ja painava peruste:
 - ▶ Ohjeiden vastainen toiminta
 - ▶ TT 2014:88 Työntekijä oli varoituksista huolimatta kieltäytynyt käyttämästä työnantajan edellyttämiä, hankkimia ja ohjeistamia työvaatteita. Työnantajalla oli asiallinen ja painava syy päättää työntekijän työsuhde, kun tämä oli varoituksista huolimatta jättänyt käyttämättä työnantajan tarjoamia työvaatteita.
 - ▶ KKO 2016:62 Työnantaja oli ohjeistanut myyntikelvottomien tuotteiden hävittämisen. Kassalla työskennellyt työntekijä oli ottanut kaksi vaila taloudellista arvoa olevaa hedelmää itselleen. Irtisanomiselle vaila aiempaa varoitusta ei ollut asiallista ja painavaa syytä.
 - ▶ Alisuoriutuminen
 - ▶ KKO 2014:98 Työntekijä ei ollut myyntikatetta mittaavien lukujen valossa ollut onnistunut myymään asiakkaille riittävästi sellaisia tuotteita, joiden myyntikate olisi ollut työnantajan vaatimalla tasolla. Oikeus katsoi, että yhtiöllä ei ollut asiallista ja painavaa syytä irtisanoa työsopimus.
 - ▶ TT 2021:80 Oikeus katsoi, että työntekijän ainoana työtehtävänä oli ollut huolehtia työmaan siisteydestä, ja hänelle oli annettu työtehtävän suorittamista varten tarvittavat työvälineet ja opastus. Asiassa oli selvitetty, että työmaalla oli ollut huomattavan pölyistä eikä työntekijän työsuoritus ollut parantunut suullisista huomautuksista ja kirjallisesta varoituksesta huolimatta. Työntekijän katsottiin laiminlyöneen vakavasti työsopimuksesta johtuvia työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan. Asiallinen ja painava peruste työsuhteen päättämiseen oli olemassa.

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet 10/18

- ▶ Uskollisuus/lojaliteetti

- ▶ KKO 2012:91 Työntekijä oli harjoittanut autojen myyntiin liittyvää toimintaa. Oikeus katsoi tämän merkitsevän työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Erytystä painoarvoa laskettiin myös työntekijän esihenkilöasemalle. Työntekijän toiminta oli laista johtuvien työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkomista. Painava ja asiallinen syy työsuhteen päättämiseksi oli olemassa.
- ▶ TT 2014:114 Työntekijällä oli lomautusaikana oikeus ottaa vastaan muuta työtä, eikä hänen oltu näytetty käyttäneen kilpailevan yrityksen palveluksessa ollessaan hyödykseen pääasiallisen työnantajansa liike- ja ammattisalaisuuksia. Ei asiallista ja painavaa syytä. Työsuhteen päättämiseksi.
- ▶ TT 2012-57 työtuomioistuin katsoi, että työnantajan emoyhtiön kanssa mahdollisesti kilpailevaa toimintaa ei voitu ottaa huomioon tytäryhtiön työntekijän velvollisuuksien vastaisena menettelynä, kun työntekijän aiheuttama taloudellinen menetys tai muu vahinko oli enintään vähäistä.



fenno

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet 11/18

▶ Muun työn tarjoaminen

- ▶ KKO 2017:27 Oikeus päätyi katsomaan, että yhtiöllä ei ollut asiallista ja painavaa syytä irtisanoa A:n työsopimusta, koska A:n soveltuvuudessa vientipäällikön tehtäviin ei ollut näytetty tapahtuneen muutoksia, ja asiassa oli myös jäänyt näyttämättä, että vaatimus työtehtävien järjestelystä A:n irtisanomisen välttämiseksi olisi ollut yhtiön kannalta liiketaloudellisesti tai muustakaan syystä kohtuuton.
- ▶ TT 2014:179 Linja-auton kuljettaja syylistyi vapaa-ajallaan rattijuopumukseen. Oikeuden mukaan työnantajan lojaliteettivelvoite edellyttää sitä, että työnantaja ottaa huomioon myös työntekijän edut ja mahdollisuuksien mukaan harkitsee työsuhteen päättämistä lievempien keinojen käyttämisestä. Tässä tapauksessa työtuomioistuimien katsoi, että työnantaja oli suuri yritys, jolle yhden linja-autonkuljettajan tehtävien järjestely ajokiellon aikana ei olisi tuottanut erityisiä vaikeuksia.
- ▶ KKO 2016:62 ratkaisussa todetaan, että jos työntekijän rikkomuksen arvioidaan horjuttavan työsuhteeseen liittyvää luottamussuhdetta niin vakavalla tavalla, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, työnantajalla ei ole muun työn tarjoamisvelvollisuutta.
- ▶ KKO 2020:74 myös työntekijän em. toimi vapaa-ajalla voi johtaa siihen, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Työntekijä (taloussihteeri) oli vapaa-ajallaan syylistynyt epärehellisyyttä osoittavaan törkeään kavallukseen.
- ▶ TT 2019:61 Työnantajalta ei voitu kohtuudella edellyttää, että se ilman liiketaloudellista perustetta loisi työntekijälle täysin uuden tehtävän irtisanomisen välttämiseksi. Työnantajalla ei ollut myöskään velvollisuutta kouluttaa työntekijää huoltoasentajan ja huoltopäällikön työtä vaativampaan teknisen managerin tehtävään.

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet 12/18

▶ Varoituksen antaminen

- ▶ TT 2005:17 Jotta työntekijällä voidaan osoittaa olleen mahdollisuus korjata menettelynsä, on irtisanomisen perusteena olevan käyttäytymisen oltava asiallisessa yhteydessä aiemmin annettuihin varoituksiin. Täysin eri asioista annetuilla varoituksilla ei ole suoranaista merkitystä myöhemmin ilmenneen perusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa.
- ▶ TT 1982:104 Toisaalta silloin, kun varoitusten perusteena olevat rikkomukset ilmentävät erilaisuudestaan huolimatta työntekijän samantyyppistä välinpitämättömyyttä työtehtävien suorittamiseen, varoituksilla on merkitystä irtisanomiskynnyksen ylittymistä arvioitaessa.
- ▶ TT 2023:1 kyse vartijan työsopimuksen irtisanomisesta työnantajan toimesta vartijan työskenneltyä toisen työnantajan palveluksessa sairauslomansa aikana. Ennen irtisanomista työntekijä oli saanut kaksi varoitusta työtehtävien laiminlyönnistä, kun työntekijä ei ollut kiertänyt kaikkia sovittuja asiakaskohteita. Oikeus katsoi, että aiemmilla varoituksilla ei ollut asiallista yhteyttä irtisanomisperusteeseen. Irtisanomiseen johtaneen menettelyn ei selvitetty ilmentäneen samantyyppistä välinpitämättömyyttä työtehtävien suorittamista kohtaan kuin varoitusten perusteena olevien rikkomusten.
- ▶ TT 2021:20 Asiallisen yhteyden lisäksi varoituksella tulee olla ajallinen yhteys irtisanomisperusteeseen. Oikeus katsoi ratkaisussaan, että työntekijää oli varoitettu asianmukaisesti ennen työsopimuksen irtisanomista, kun hänelle oli jo joitain vuosia aiemmin annettu kaksi huomautusta ja noin vuosi ennen irtisanomista varoitus samasta syystä. Oikeus katsoi näytetyksi, että huomautukset ja varoitus olivat olleet aiheellisia ja että niillä oli asiallinen yhteys irtisanomisperusteeseen.
- ▶ TT 2000:40, 2002:53, 2002:79 Irtisanomisperusteen täyttymistä tulee aina arvioida kokonaisuuden perusteella. Näin ollen varoituksiin ei voida soveltaa kaavamaisia vanhentumisaikoja. Oikeuskäytännön perusteella ainakin noin vuoden vanhoihin varoituksiin on katsottu voitavan vedota. Tätä vanhemmat varoitukset on voitu ottaa huomioon, mikäli niiden syillä on ollut asiallinen yhteys työsuhteen päättämisperusteeseen.

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet 13/18

▶ Varoituksen antaminen

- ▶ KKO 2012:91 Oikeus arvioi, että yhtiön kanssa kilpailevaa autojen myyntitoimintaa harjoittanut työntekijä voitiin irtisanoa ilman varoitusta. Korkein oikeus kiinnitti huomiota yksityiskohtiin, jotka osoittivat työntekijän tienneen, että hän toimii työnantajansa määräysten vastaisesti, mihin nähden kyseessä oli korkeimman oikeuden mukaan niin vakava työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkominen, että työnantajalta ei ole voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista eikä varoituksen antamista edellytetty irtisanomista ennen.
- ▶ TT 2014:129 Työntekijän käyttäytymistä koskevassa oikeuskäytännössä on katsottu työnantajalla olleen oikeus päättää työsopimus ilman varoitusten menettelyä, kun työntekijä oli lähettänyt työtovereilleen sopimattoman ja uhkaavan sähköpostiviestin.
- ▶ TT 2015:17 Moitittavakaan käyttäytyminen ei kuitenkaan lähtökohtaisesti oikeuta työsuhteen päättämiseen silloin, kun kysymys on ainutkertaisista tai yksittäisistä tapahtumista. Vasta toistuessaan varoituksesta huolimatta tällainen menettely tulee kysymykseen työsuhteen irtisanomisperusteena.
- ▶ TT 2012:89 kyse oli linja-autonkuljettajan lapsen kohdistamasta väkivaltaisesta käytöksestä. Kuljettaja oli ottanut matkustajana ollutta lasta kiinni takista lapsen käyttäytyttyä häiritsevästi. Vaikka kysymys oli yksittäistapauksesta eikä työntekijä ollut työsuhteensa aikana syyllistynyt muuhun moitittavaan menettelyyn, asiaa kokonaisuutena arvioiden kuljettajan menettelyä oli pidettävä hyvin moitittavana työsopimuksesta johtuvan velvoitteen rikkomisena. Työnantajalla oli ollut irtisanomissuojasopimuksen mukainen peruste irtisanoa työntekijän työsopimus ilman varoitusta.

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet 14/18

- ▶ Työnantajan oikeutta irtisanoa työsopimus työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella on rajoitettu työsopimuslaissa. Irtisanominen on mahdollista vain työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä asiallisesta ja painavasta syystä.
- ▶ Sellaisena pidetään
 - ▶ A) työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä
 - ▶ B) sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet 15/18

- ▶ Työsopimuslaissa (ja merityösopimuslaissa) 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 työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä sekä työntekijän henkilöön liittyvien työntekokoedellytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kyken selviytymään työtehtävistään.

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet 16/18

- ▶ Irtisanomisperusteena olevan seikan tulisi 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.
- ▶ Jatkossa työntekijän irtisanomisessa olisi keskeisintä sen arviointi, onko irtisanominen asiallinen seuraus työntekijän menettelylle.
- ▶ Kokonaisharkinnassa huomioitavat seikat olisivat selkeämmin näkyvissä laista.
- ▶ Varoitusmenettelyyn ei ehdoteta muutoksia.
- ▶ Ennen kuin työnantaja irtisanoa työntekijän hänen työntekoedellytystensä muuttumiseen liittyvällä perusteella, työnantajan olisi selvitettävä, voidaanko irtisanominen välttää siirtämällä työntekijä muihin tehtäviin. Muissa tilanteissa tätä ei enää edellytettäisi.

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet 17/18

Ehdotus TSL 7. luku 2 §

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 (ei enää olennaisuus vaadetta), kuten:
 - a) työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä,
 - b) töiden laiminlyömistä,
 - c) perusteetonta poissaoloa,
 - d) epäasiallista käytöstä sekä
 - e) huolimattomuutta työssä;
- 2) työntekijän henkilöön liittyvien työntekokoedellytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet 18/18

Irtisanomisperusteiden olemassaoloa arvioidaan kokonaisuutena, 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 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.



Mikael Salmi

Asianajaja, osakas, VT

Tel: +358 40 5464435

Markus Laakkonen

Asianajaja, osakas

Tel: +358 40 084 3816

Asianajotoimisto Fenno Oy

etunimi.sukunimi@fennolaw.fi

www.fennolaw.fi



Kiitokset mielenkiinnostanne!