

Irtisanomisperusteet muuttuivat - mutta muuttuuko mikään?

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet muuttuivat 1.1.2026, kun työsopimuslain muutokset tulivat voimaan. Jatkossa työntekijän irtisanomiseen tarvitaan *asiallinen syy*, kun aikaisemmin siihen tarvittiin *asiallinen ja painava syy*. Eli sana *painava* poistui lakitekstistä.* Erityisesti ay-liike, mutta myös monet muut tahot, jotka ovat katsooneet saavansa asiasta poliittista hyötyä, ovat arvostelleet uudistusta ja kutsuneet sitä ”potkurilaiksi”.

On selvää, että lainsäätäjän tavoitteena on ollut, että irtisanomiskynnyksen helpottuu, kun työntekijä on rikkonut työsuhteesta johtuvia velvollisuuksiaan. Tuskin lain muutosta halunneet hallituspuolueet muutoin olisivat olleet valmiita ottamaan vastaan asian saamaa negatiivista julkisuutta, jota ay-liike ja oppositio on tarkoituksellisesti järjestänyt. Mutta se, muuttuuko todellisuudessa mikään, nähdään vasta oikeuskäytännön myötä, viime kädessä korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen ratkaisujen kautta.

Jatkossakin irtisanomisperusteiden olemassaoloa arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa tulee huomioida niin työnantajan kuin työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Lähtökohta edelleen myös on, että työtehtäviään laiminlyövälle työntekijälle annetaan varoitus, jotta työntekijällä on mahdollisuus korjata menettelynsä. Ainoastaan silloin, kun kyseessä niin vakava rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista, varoitusta ei tarvitse antaa. Mutta siitä, milloin kyseessä on riittävän *vakava rikkomus*, päättää asian ratkaiseva oikeuslaitos.

Työnantaja, joka irtisanoa työtehtäviään laiminlyövä työntekijä, ottaa aina riskin siitä, että irtisanominen riitautetaan, aivan kuten ennen lainuudistustakin. Ay-liike tulee jatkossa todennäköisesti entistä hanakammin haastamaan työnantajien päätöksiä, mikä voi johtaa vuosia kestäviin oikeusprosesseihin. Ay-liikkeellä on tähän taloudelliset resurssit ja se tarjoaa jäsenilleen maksutonta oikeusapua. Irtisanotulla työntekijällä ei ole taloudellista riskiä, vain voitettavaa.

Oikeusjutut ja niiden lopputulos ovat aina enemmän tai vähemmän tuurista kiinni. Valtava vaikutus jutun lopputulokseen on aina myös sillä, ketkä henkilöt oikeuslaitoksessa sattuvat valikoitumaan jutun ratkaisijoiksi. Erityisesti työoikeuteen liittyvissä kysymyksissä oikeusjutun lopputulokseen vaikuttavat päätöstä tekevien tuomareiden henkilökohtainen tausta, eletty elämä ja se, miten he haluavat kokonaisuudessaan nähdä heille esitetyn asian. Jotkut katsovat asioita luonnostaan enemmän työntekijän silmin ja jotkut taas työnantajan. Tuo itsestään selvyys Suomessa ohitetaan ja tuomioistuimen ratkaisut kerrotaan kansalaisille oikeuslaitoksen tekeminä ”kasvottomina” ratkaisuihin. Nyt tehdystä lainuudistuksesta huolimatta, ne oikeuslaitoksen edustajat, jotka



haluavat nähdä asian työntekijäpuolen näkemyksen mukaisesti, löytävät perustelut ratkaisunsa taakse ihan samalla tavalla kuin ennen lainuudistustakin. Sillä, että lakitekstistä on poistettu sana *painava*, ei ole käytännössä merkitystä. Sen takia olen epäileväinen sen suhteen, muuttuuko tulevan oikeuskäytännön myötä juuri mikään.

Oikeudenkäyntien ja niissä annettujen ratkaisujen osalta on hyvä myös ymmärtää ”aineellisen totuuden” ja ”prosessuaalisen totuuden” välinen ero. Aineellisella totuudella tarkoitetaan sitä, mitä

todellisuudessa on tapahtunut. Prosessuaalinen totuus on taas sitä, mitä oikeudenkäynnissä ratkaisun tekevät tuomarit katsovat heille esitetyn näytön pohjalta ”todellisuudessa tapahtuneen”. Aineellinen ja prosessuaalinen totuus eivät aina kohtaa. Tuohon liittyen tulee mieleen erään yrittäjän kertoma tapaus yli 20 vuoden takaa. Yrittäjä oli hovioikeuden istunnossa todennut, että ”*hän vain toivoo, että oikeus toteutuisi*”. Hovioikeuden puheenjohtaja oli tähän vastannut, että ”*hän ei tiedä, toteutuuko täällä oikeus, me noudatamme Suomen lakia*”.

Loppuun vielä esimerkki siitä, miten samaan näyttöön perustuvat tuomiot eri oikeusasteissa joskus vaihtelevat. Tapauksessa KKO:2017:29 oli kyse siitä, oliko yrityksen työntekijöillä oikeus valita itselleen luottamusvaltuutettu tilanteessa, kun ay-liittoon liittyneet työntekijät olivat jo työehtosopimuksen perusteella valinneet itselleen luottamusmiehen. Espoon kärjäoikeus hylkäsi kanteen yhden tuomarin istunnossa syksyllä 2014 ja katsoi, että työntekijöillä ei ollut oikeutta luottamusvaltuutetun valintaan. Helsingin hovioikeus syksyllä 2015 kolmen tuomarin kokoonpanolla ei muuttanut kärjäoikeuden tuomioita. Korkein oikeus antoi toukokuussa 2017 lopullisen tuomion viiden tuomarin kokoonpanossa äänin 3-2**. KKO:n enemmistö katsoi, että työntekijöillä oli oikeus valita keskuudestaan luottamusvaltuutettu. Vähemmistöön jääneet tuomarit olisivat hylänneet kanteen, kuten kärjäoikeus ja hovioikeus. Kun asiaa kokonaisuutena katsoo, niin kaikkiaan kuusi asiaa käsitellyttä tuomaria olisi hylännyt kanteen, mutta kolmen korkeimman oikeuden tuomarin päätöksestä tuli kuitenkin ennakkopäätös, jota jatkossa noudatetaan. Tuo ratkaisu on hyvä esimerkki siitä, kuinka pienestä ja myös tuurista jutun lopputulokset ovat usein kiinni. Tuossa tapauksessa sattui vain olemaan kolme KKO:n tuomaria, jotka näkivät heille esitetyn näytön eri tavoin kuin kuusi muuta samaa asiaa eri oikeusasteissa käsitellyttä tuomaria. Ottamatta sen enempää kantaa tuon ratkaisun sisältöön, voi yleisesti ottaen todeta, että on syytä ymmärtää, että korkeimman oikeuden tuomareilla on vain enemmän valtaa, ei välttämättä enempää viisautta.

Mika Väyrynen

* Elintarvikealalla voimassa olevat työntekijöitä ja toimihenkilöitä koskevat irtisanomissuojasopimukset edellyttävät edelleenkin irtisanomisperusteelta asiallisuutta ja painavuutta.

** <https://www.finlex.fi/fi/oikeuskaytanto/korkein-oikeus/ennakkopaatokset/2017/29>