

Antikainen

6.11.2025

340/04.01.01/2025

työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kokous 07.11.2025

Asia: HE 158/2025 vp Hallituksen esitys eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi

Hallitusohjelmassa sovittu tavoite uudistaa työlainsäädäntöä työnantajien työllistämiskynnyksen alentamiseksi on erittäin kannatettava. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT toteaa, että hallituksen esitys 158/2025 työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi on pääsääntöisesti kannatettava ja hyvä. Hallitusohjelman mukaan työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa yksin asiallinen syy nykyisen asiallisen ja painavan syyn sijasta, jolla henkilöperusteisen irtisanomisen kynnystä on tarkoitus alentaa.

Irtisanomisperusteiden täsmentäminen sekä alisuoriutuminen

Esityksessä on positiivista, että irtisanomisperusteiden arvioinnissa huomioon otettavista seikoista säädettäisiin TSL 2:2 §:ssä nykyistä täsmällisemmin. KT pitää hyvänä hyväksyttävien irtisanomisperusteiden selkeyttämistä sisällyttämällä säännökseen syitä, jotka voivat toimia työsopimuksen päättämisperusteena.

Alisuoriutumista koskeva täsmällisempi säätelytapa sisältyi lausuntokierroksella olleeseen esitysluonnokseen, mutta siitä on luovuttu jatkovalmistelun aikana. Työntekijän alisuoriutuminen on nykyisessä oikeuskäytännössä vahvistettu irtisanomisperuste. KT katsoo, että työntekijästä johtuva toistuva puutteellisen työsuorituksen huomiointi omana irtisanomisperusteena on tarpeellinen ja oikeustilaa selkeyttävä, joten se tulisi palauttaa säädökseen.

Varoitusmenettely

KT katsoo, että varoitusmenettelyn tulee pitää sisällään joustavuutta, jotta se vastaa käytännön moninaisiin tilanteisiin. Lausuntokierroksella olleessa esityksessä säädettiin, että uutta varoitusta ei tarvitsisi antaa, jos uusi rikkomus osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa kuin työntekijän aiempi menettely, josta häntä on varoitettu. Tämä lisäys on hyvä ja kannatettava, joten se tulisi palauttaa säädökseen. Edellytys nimenomaisen samanlaisen toiminnan uusiutumisesta, voi johtaa tilanteeseen, jossa irtisanomisperustetta ei synny, vaikka työntekijä on rikkonut työsuhteen ehtoja tai laiminlyönyt tehtäviään useilla eri tavoilla. Irtisanomisperusteiden syntymiseen voi tällöin vaikuttaa, onko työnantaja yksilöinyt varoituksen syyn tarkasti vai nimennyt syyn yleisemmällä tasolla.



Antikainen

6.11.2025

340/04.01.01/2025

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta

Kunnissa ja hyvinvointialueilla työskentelee työsuhteista ja virkasuhteista henkilöstöä. Henkilöperusteisen irtisanomisen määräykset ovat tällä hetkellä hyvin samankaltaiset työsopimuslaissa ja viranhaltijalaissa. KT näkee tärkeänä, että viranhaltijalakia tulee tarkastella tässä ehdotettujen työsopimuslain muutoksien pohjalta ja käynnistää vastaava työ viranhaltijalain muuttamiseksi.

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUEYÖNANTAJAT KT

työmarkkinajuristi

Johanna Antikainen