

11.11.2025

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

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

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet (työsuojeluviranomainen) kiittävät mahdollisuudesta tulla kuulluksi asiassa.

Työsuojeluviranomainen katsoo, että valmistelun kuluessa lakiesitys on muuttunut työsuojeluviranomaisen lausuntopalautetta vastaavaan suuntaan.

Selvyyden vuoksi todettakoon, että työsuojeluvalvonnassa ei pääsääntöisesti ratkaista irtisanomisperusteen lainmukaisuutta. Työsuhteen päättämistilanteet tulevat arvioitavaksi tyypillisesti päättämismenettelyyn liittyvien asiakirjojen toimittamattomuutena, niiden sisällöllisten puutteellisuuksien vuoksi tai päättämistilanteeseen liittyy epäily syrjinnästä. Tästä huolimatta työsuojelutarkastajat antavat neuvontaa ja ohjausta työsuhteen päättämiseen liittyvissä kysymyksissä.

Sinänsä työsuojeluviranomainen pitää kannatettavana sitä, että työlainsäädännössä käytetään mahdollisimman täsmällisiä ja arkikielisiä ilmauksia. Tältä osin esitys vie lainsäädäntöä konkreettisempaan suuntaan. Samalla oikeustilan muutos väistämättä johtaa epätietoisuuteen irtisanomiskynnyksen tasosta ja on näin omiaan luomaan esimerkiksi lisäpainetta viranomaisneuvontaan ja riidanratkaisuun. Toisaalta esityksessä on avoimesti todettu se tavoite, että esityksen tarkoitus on madaltaa irtisanomiskynnystä.

Lausuntopalautteessaan työsuojeluviranomainen kiinnitti valmistelijoiden huomiota kahteen konkreettiseen valvonnan havaintoon, joihin nyt annettu esitys ei vastaa. Esityksessä on kuvattu joitain työntekoaedellytysten muutoksia myös terveydentilaan liittyvien tekijöiden ulkopuolella. Ajo-oikeuden menetykseen tai vapausrangaistukseen liittyvät huomiot ovat perustellut, mutta valvonnassa on kuitenkin toistuvasti havaittu haasteena ulkomaalaistaustaisen työntekijän työteko-oikeuden, mahdollisesti yllättävänkin lakkaamisen vaikutus työsuhteeseen. Oikeustila on tältä osin ollut epäselvä. Asiaa on voitu tarkastella joko työntekoaedellytysten muuttumisena tai jopa purkuperusteena, mutta kumpaankin tulkintaan liittyy ongelmia. Asiaa olisi voitu selkeyttää tässä yhteydessä. Ongelmallisuus liittyy lainkohtien sanamuotoihin ja siihen, että työntekoa ei faktisesti voida ilman työntekoon oikeuttavaa oleskelulupaa jatkaa edes irtisanomisan puituista aikaa syylistymättä ulkomaalaisrikkomukseen.

Työsuojeluviranomainen tunnistaa haasteeksi työntekoaedellytysten muuttumisen ja esimerkiksi työsuorituksen puutteiden tai työntekijän huolimattomuuden välisen rajanvedon. On ajatuksellisesti ymmärrettävää, että uudelleensijoitusvelvollisuus ei koske kaikkia henkilöperusteisia irtisanomistilanteita, mutta haastavaksi muodostuvat tilanteet, joissa muutokset henkilön työntekoaedellytyksissä eivät ole ilmeiset (kuten diagnosoitava terveydentila tai pätevyys), mutta muutos on todellinen ja se vaikuttaa tosiasiallisesti työn tulokseen. Erityisesti voidaan asiaa tarkastella ikääntymisen vaikutuksena työnteon edellytyksiin ja toisaalta mahdolliseen suoriutumiseen. Tällöin olisi merkityksellistä, että työnantaja pyrkisi selvittämään myös muita työtehtäviä, joissa työntekijä

11.11.2025

voisi suoriutua, vaikkei kyse olekaan riidattomasti muuttuneista työntekoaikakertymistä vaan ainakin näennäisesti työsuoritusten puutteista.

Työsuojeluviranomainen on erityisen huolissaan madaltuvan irtisanomiskynnyksen välillisistä vaikutuksista syrjinnän kiellon ja toisaalta psykososiaalisen kuormituksen hallinnan valvonnassa. Nykyisellään työsuhteen irtisanomiseen liittyvät syrjintätilanteet ovat yksi yleisimmistä viranomaisen valvottavaksi saatettavista syrjintätilanteista. Näissä tilanteissa on erityisen vaikea arvioida, milloin työnantajan irtisanomispäätöksen taustalla on vaikuttanut kielletty syrjintäperuste ja kun irtisanomiskynnystä madalletaan, mahdollistaa se osaltaan syrjivän menettelyn naamioimisen lailliseksi irtisanomiseksi. Syrjintäepäilyn taustalla on usein puutteellisesti hoidettu irtisanomismenettely. Tilannetta voisi parantaa se, että työnantajalla olisi laajempi velvollisuus selvittää kirjallisesti työsuhteen päättämisen perusteita.

Lisätietoja Juristi Aki Eriksson, puh. 0295 018 175

Juristi

Aki Eriksson

Jakelu Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta, TyV@eduskunta.fi