

LAUSUNTO 17.11.2025

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE TYÖNTEKIJÄN HENKILÖÖN LIITTYVÄÄ
IRTISANOMISPERUSTETTA KOSKEVAN LAINSÄÄDÄNNÖN MUUTTAMISEKSI (HE
158/2025 VP)

Hallitusohjelman mukaan henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä muutettaisiin niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy. Hallituksen esitys toteuttaa hallitusohjelman tavoitetta. Irtisanomiskynnyksessä laskisi muutoksen myötä.

Asiallisena irtisanomisperusteena pidettäisiin työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä sekä työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaikojen sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Hyvinvointiala Hali ry pitää hallituksen esityksessä esitettyjä muutoksia tarpeellisina ja kannattaa niiden hyväksymistä.

Esitetyssä 7 luvun 2 §:n 2 momentin luettelossa säädettäisiin esimerkinomaisesti seikoista, jotka irtisanomisperusteen kokonaisarvioinnissa olisi otettava huomioon. Hyvinvointiala Hali ry pitää hyvänä, että työntekijän asema ja tehtävien luonne on nostettu 2 momentin 1 kohdassa esille irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioitaessa huomioon otettavina seikkoina. Sosiaali- ja terveystieteiden alalla työskentelevät työntekijät toimivat vastuullisissa tehtävissä haavoittavassa asemassa olevien potilaiden ja asiakkaiden kanssa ja on tärkeää, että mahdollisia velvoitteiden rikkomisia ja laiminlyöntejä voidaan arvioida myös työntekijän aseman ja tehtävien luonteen näkökulmasta.

Hallituksen esityksen luvussa 5.1.2. Varoitusmenettely (s. 47) todetaan seuraavaa:

Hallituksen esitystä valmisteltaessa oli esillä myös mahdollisuus selkeyttää irtisanomiskynnyksen tasoa tilanteissa, joissa työntekijä on aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa. Lausuntokierroksella olleeseen mietintöön sisältyi säännösluonnos, jonka mukaan uutta varoitusta ei olisi näissä tilanteissa edellytetty. Kyseisellä muutoksella olisi mahdollisesti voitu selkeyttää oikeustilaa ja edistää irtisanomiskynnyksen tarkoituksenmukaisen tason toteutumista.

Jatkovalmistelussa tästä vaihtoehdosta kuitenkin luovuttiin ja päädyttiin säilyttämään varoitusmenettelyn osalta nykyinen oikeustila.

Hyvinvointiala Hali ry toivoo, että varoitusmenettelyä arvioitaisiin tältä osin vielä uudelleen. Jos työntekijä rikkoo tai laiminlyö velvoitteitaan laissa tarkoitetulla tavalla toistamiseen, vaikka kyseessä ei olisikaan täysin sama rikkomus, josta varoitus aikaisemmin annettu, mutta työntekijän olisi tullut ymmärtää, että teko osoittaa samanlaista moitittavuutta ja työvelvoitteiden rikkomista, tulisi aikaisemman varoituksen olla riittävä irtisanomisen perusteena, eikä uutta varoitusta tarvittaisi. Asiallinen syy työsuhteen irtisanomiselle syntyisi siis useammasta erillisestä samanlaista moitittavuutta osoittavasta rikkomuksesta, joiden moitittavuudesta työntekijä on ollut tai tulisi olla ollut tietoinen. Irtisanomisperusteen arvioinnissa on kuitenkin aina kyse kokonaisharkinnasta, eikä varoitusmenettelyn muuttaminen muuttaisi kokonaisharkinnan vaatimusta. Kyse on irtisanomiskynnyksen tarkoituksenmukaisesta tasosta ja oikeustilan selkiyttämisestä.

Kati Virtanen
Työmarkkinajohtaja, VT, OTL
Hyvinvointiala Hali ry