

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
Juristi Sanna Mannonen

18.11.2025

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

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n kirjallinen asiantuntijalausunto

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

PAM ei hyväksy hallituksen toimia työntekijän aseman heikentämiseksi. Henkilökohtaisia irtisanomisperusteita koskevien heikennysten lisäksi hallitus heikentää työntekijän asemaa ja turvaa monin eri tavoin.¹ Näillä fundamentaalisilla heikennyksillä voi olla arvaamattomia vaikutuksia ja selvää on, että heikennykset lisäävät työelämän epävarmuutta sekä heikentävät työhyvinvointia ja työssä jaksamista. PAM vetoaa hallitukseen ja toivoo, että työntekijöiden perusoikeuteen kajoava hallituksen esitys vedettäisiin pois. Orastavaa kasvua ei pidä nujertaa lainmuutoksella, joka heikentää työntekijöiden eli kuluttajien turvan tunnetta.

1. PAM edustaa palvelualojen työntekijöitä

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry edustaa palvelualojen työntekijöitä ja se solmii 25 yksityisen palvelualan työehtosopimusta. PAMin solmimista alakohtaisista työehtosopimuksista vain vartiointialan työehtosopimuksessa on irtisanomisperusteita koskevat määräykset.

¹ Työpaikkojen yhteistoimintaa, laajentaa paikallista sopimista, helpottaa määräaikaissuoksien käyttämistä, poistaa alle 50 työntekijää työllistäviltä työnantajilta takaisinotovelvollisuuden, joka on osa kollektiivista työsuhteturvaa, lyhentää lomautusilmoitus-aikaa ja heikentää ansioturvaa.

Liitolla on 190 000 jäsentä, joista kaksi kolmasosaa on naisia. Suurin osa jäsenistä työskentelee kaupan alalla, matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluissa, kiinteistöpalveluissa sekä vartiointialalla.

PAM avustaa jäseniään heidän työsuhteitaan koskevissa erimielisyyksissä. Käsittelyyn otettavia erimielisyyksiä on vuosittain keskimäärin 550. Useimmat erimielisyydet sovitaan työnantajan kanssa ilman oikeudenkäyntiä.

2. Liiton jäsenten työsuhderiitoja ratkotaan harkinnanvaraisen oikeusavun turvin

PAM myöntää liiton jäsenille harkinnanvaraista oikeusapua työsuhdetta koskeviin riita-asioihin, jotta asiat voidaan viime kädessä saattaa tuomioistuimen ratkaistavaksi. Liiton oikeusapu myönnetään noin 75 tapauksessa vuosittain. Liiton käsittelyssä olevista erimielisyys- ja riita-tapauksista melko vakiintuneesti noin puolet koskevat työsuhteiden päättämisiä (Heko + TuTa). Liiton juristit toimivat asiamiehinä jäsenten oikeudenkäynneissä.

3. Irtisanomissuoja heikkenee erityisesti matalapalkkaisilla ja naisvaltaisilla palvelualoilla

Esityksen muutosehdotukset työsopimuslakiin heikentävät työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa ilman tasapainottavia toimia. Toteutessaan muutos heikentäisi yhtä työoikeuden kulmakiveä eli työntekijän suojelun periaatetta, jonka keskeinen ilmentymä työsuhdeturva on.

Toteutessaan ehdotus johtaa tilanteeseen, jossa henkilöperusteisen irtisanomissuojan taso vaihtelee toimialojen välillä. Nykyisestä, asiallisen ja painavan syyn edellytyksestä on sovittu useimmissa teollisuuden ja kuljetusalojen valtakunnallisissa työehtosopimuksissa. Lakimuutos ei koskisi virkasuhteisia työntekijöitä, mikä rajaa muutoksen vaikutusta julkisella sektorilla. Tämän myötä irtisanomissuoja heikkenisi toimialatasolla käytännössä matalapalkkaisilla ja naisvaltaisilla palvelualoilla ja sellaisilla yksityisen sektorin toimialoilla ja tehtävä- ja ammattiryhmissä, jotka eivät ole työehtosopimusten piirissä. PAM pitää tilannetta kestävämmänä työntekijän suojelun periaatteen, sukupuolten välisen tasa-arvon, työelämävaikutusten sekä työelämän sääntelyjärjestelmän legitimiiden kannalta.

4. Oikeudellinen epävarmuus lisääntyy pitkäksi aikaa

PAMin näkemyksen mukaan lainmuutos heikentää oikeusvarmuutta. Ehdotuksen säännösten ja niiden perusteluiden perusteella on mahdollista tietää, missä laillinen irtisanomiskynnys jatkossa on. Vasta vuosien päästä selviää, mitä uudet säännökset käytännössä tarkoittavat ja milloin irtisanominen on laillinen.

Näin ollen ehdotus muuttaa toteutuessaan oikeustilan yrityksille arvaamattomaksi sekä luo epävarmuutta työmarkkinoille.

5. Muutoksella enintään vähäisiä vaikutuksia työllisyyteen ja tuottavuuteen

Hallitus sanoo Suomen nousevan työstä ja työn olevan parasta sosiaaliturvaa. Silti se heikentää henkilöperusteisiin irtisanomisiin liittyvää työsuhdeturvaa. Hallitus on perustellut irtisanomissuojan heikentämistä työllisyyden parantamisella. Hallituksen esityksen mukaan heikennykselle ei kuitenkaan ole voitu osoittaa juurikaan työllisyysvaikutuksia. Esityksen mukaan, jos niitä on, ne ovat joka tapauksessa vähäisiä.

Työntekijän työsuhdeturvan heikentämisellä ei myöskään ole sanottavaa positiivista vaikutusta tuottavuuteen. Esityksen mukaan kokonaisuutena voidaan arvioida, että esitys lisännee enintään maltillisesti työn tuottavuutta Suomessa. Tämäkin vaikuttaa olevan epävarmaa muun muassa siksi, ettei tutkimuskirjallisuudessa ole juurikaan huomioitu henkilöperusteista irtisanomista omana kysymyksenään erillään muusta irtisanomissuojaa koskevasta sääntelystä ja siihen liittyvistä prosessivaatimuksista.

6. Työsuhdeturvan heikentäminen ei välttämättä lisää työnantajan rohkeutta palkata uusia työntekijöitä

Hallituspuolueet ovat perustelleet muutosta sillä, että heikennys irtisanomissuojaan tarvitaan, jotta yritykset uskaltaisivat palkata uusia työntekijöitä. Tämän tavoitteen toteutuminen on kuitenkin melko epävarmaa, mutta hinta siitä on työntekijän kannalta kova – työsuhdeturvan heikkeneminen.

Työsopimuksen irtisanomisperustetta ei nimittäin ole mahdollista määrittellä tyhjentävästi, eikä nykyisin ole, eikä lainmuutoksen jälkeenkään olemassa yksiselitteisesti kuvattavissa olevaa ”kynnystä”, milloin irtisanomisperuste on olemassa ja milloin ei. Irtisanomisperusteen olemassaolo on määrittynyt tilannekohtaisella kokonaisharkinnalla, jossa aiemmalla oikeuskäytännöllä on keskeinen merkitys. (hallitusneuvos Nico Steiner 30.10.2025) Jatkossakin kyse on viime kädessä tapauskohtaisesta harkinnasta. Ongelmalliseksi tilanteen tekee se, että nykyinen oikeuskäytäntö menettää pitkälti merkityksensä.

Irtisanomissuojaa ei tarvitsisi mahdollisten virherekrytointien takia heikentää. Rekrytoinnin onnistuminen voidaan varmistaa huolellisella rekrytointiprosessilla ja koeajan käyttämisellä. Työsopimuslaissa, kuten myös monissa työehtosopimuksissa on säännökset mahdollisuudesta sopia kuuden kuukauden koeajasta. Koeaikana työsopimus voidaan purkaa, kunhan syy ei ole syrjivä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallinen. Lisäksi hallitus on helpottamassa määräaikaisten työsuhteiden käyttämistä.

7. Asiallisesta ja painavasta syyistä asialliseen syyhyn

Esitetyn lainmuutoksen jälkeen asiallisen ja painavan syyn sijaan edellytettäisiin henkilöperusteiselta irtisanomiselta asiallista syytä. Ehdotettu asiallisen syyn käsite ei kuitenkaan vastaa aiemman lain ”asialliseen ja painavaan” syyhyn sisältyvää asiallisen syyn käsitettä, vaan kyseessä on oikeudellisesti arvioituna uusi määritelmä.

Työsuhdeturva on kiinteä osa Suomen oikeusjärjestystä ja se nauttii perusoikeussuojaa. Suomi on ratifioinut Kansainvälisen työjärjestön ILO:n irtisanomissuojasopimuksen (nro 158) ja perustuslain 18 §:n 3 momentissa säädetään, että ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Niin ikään Euroopan unionin peruskirjassa vahvistetaan suojaa perusteettomalta irtisanomiselta.

Perustuslain 18.3:n säännöksellä suojataan työsuhteen pysyvyyttä. Säännöksellä korostetaan työoikeudessa yleisesti hyväksyttyä heikomman osapuolen suojaa, ja siinä edellytetään lailla säädettäviksi työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat syyt. Lainsäätäjää sitoo tällöinkin perustuslain yhdenvertaisuussäännöksestä johdettu mielivallan kieltö.

Edellä todetun takia rikkomuksen tai laiminlyönnin asteen laadullisesta arvioinnista ei voida kokonaan luopua. Rikkomuksen tai laiminlyönnin edellytetään jonkinasteista vakavuutta jatkossakin.²

Säännöksen soveltamisen kannalta selkeä ongelma onkin siinä, että asiallisen syyn määritelmä säädöstekstin tasolla ei ilmennä minkäänlaista rikkomuksen tai laiminlyönnin asteen laadullista arvioita, kun myös *olennaisuuden ja vakavuuden* vaatimukset on painavan syyn vaatimuksen lisäksi poistettu. Tämä voi herkästi johtaa siihen, että irtisanomiskynnyksen täyttymistä arvioidaan virheellisesti käytännön soveltamistilanteissa.

- PAM katsoo, että vaikka irtisanomiskynnystä madalletaan, säännöksen sanamuodon tulisi ilmentää laadullista tai määrällistä kriteeriä sille, milloin irtisanominen on sallittua.
- Ehdotus TSL 7:2.1:n kohdaksi 1, muutos kursiivilla:
1) työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä. *Velvoitteiden rikkomiselta tai laiminlyömiseltä edellytetään vakavuutta;*

8. Irtisanomisperusteen kokonaisharkinta

PAM pitää hyvänä, että kokonaisharkintaa koskevaa momenttia on täydennetty lausuntokierroksen jälkeen ja myös jatkossa nykytilaa vastaavasti kokonaisharkinnassa otetaan huomioon työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

TSL 7:2.2:n kohdassa 2 kokonaisharkinnassa huomioon otettavaksi seikaksi todettu: 'työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta', on ristiriidassa varoitusmenettelyä koskevan

² Ks. HE 158/2025 vp s. 59: "Toiseksi asiallisuuden vaatimus edellyttäisi irtisanomisen taustalla olevien syiden vakavuusarviointia (syyn vakavuuden asteeseen liittyvä asiallisuus). Jotta kysymys olisi asiallisesta syystä päättää työsopimus, irtisanomisen taustalla olevien **syiden olisi oltava riittävän merkityksellisiä työsopimuksen jatkamis-edellytysten kannalta**. Irtisanomisperusteena olevan seikan painavuutta ei pykälässä enää erikseen edellytettäisi ja tarkoituksena on, että irtisanomisperuste voisi täytyä nykyiseen nähden astetta kevyemmin."

säännöksen kanssa. Nykytilan mukaan työnantaja ei voi tehokkaasti vedota irtisanomisperusteena seikkaan, josta se ei ole aiemmin varoit-
tanut.

- Edellä todetun takia PAM esittää kohdan 2 poistamista.

9. Uudelleensijoitusvelvollisuutta koskeva muutos (ehdotettu 7 luvun 2 §:n 3 momentti)

Uudelleensijoittamisvelvollisuutta koskevat säännökset ilmentävät osaltaan työnantajan lojaliteettivelvollisuutta.

Voimassa olevan työsopimuslain mukaan muun työn tarjoamisvelvollisuus väistyykin ainoastaan niissä tilanteissa, joissa irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Jatkossa työnantajalla olisi velvollisuus selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön vain silloin, kun irtisanomisen perusteena on työntekijän työntekoedellytysten muuttuminen. Säännöksessä kavennetaan työnantajan velvollisuutta tarjota muuta työtä merkittävästi, eikä velvoitteen muuttamiselle ole esitetty perusteita. Ehdotettu muutos heikentää työsuhdeturvaa selvästi hallitusohjelman kirjausta enemmän.

- PAM vastustaa uudelleensijoittamisvelvollisuuden kaventamista ja katsoo, että säännös tulisi säilyttää nykyisenlaisena.
- Koska hallituksen tavoitteena on vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä, PAM vaihtoehtoisesti ehdottaa uudelleensijoittamisvelvollisuuden säilyttämistä isojen yritysten esim. vähintään 50 työntekijää työllistävien osalta ja julkisyhteisöjen osalta nykyisen lain mukaisena. Näillä on hyvät mahdollisuudet ratkoa tilanteita uudelleensijoittamisen avulla ja välttää siten irtisanominen.

10. Tasapainottavia toimia tarvitaan

Työsuhdeturvan heikennyksiä tasapainottavina elementteinä PAM ehdottaa korvausasteikon alarajan korottamista sekä täsmennyksiä työntekijän kuulemista koskevaan pykälään.

10.1. Korvausasteikon alarajaa korotettava työsopimuksen perusteetonta päättämistä koskevissa korvauksissa (Työsopimuslain 12 luvun 2 §)

Työsuhdeturvan heikennyksiä tasapainottavana elementtinä PAM ehdottaa työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 1 momentin mukaisen korvausasteikon muuttamista siten, että jatkossa momentin mukainen vähimmäiskorvaus olisi kuuden kuukauden palkkaa vastaava korvaus nykyisen kolmen kuukauden sijaan.

Kun työsuhde päätetään ilman lain mukaista syytä, työntekijöillä on oikeus riittävään korvaukseen tai muuhun asianmukaiseen hyvitykseen. Korvausta pidetään asianmukaisena, jos se toimii tuntuvana varoitukseksi työnantajalle ja korvaa vääryyttä kärsineen työntekijän menetykset. Korvaukset työsuhteen perusteettomasta päättämisestä ovat soveltamiskäytännössä jääneet mataliksi, eikä lakia rikkoneen työnantajan täysi korvausvastuu toteudu. Tähän on osaltaan vaikuttanut asteikon alarajaksi säädetty kolmen kuukauden palkkaa vastaava korvaus ja ylärajaksi säädetty 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea onkin katsonut Suomen valtion loukanneen uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 24 artiklan vaatimuksia, koska laittomasti irtisanotun työntekijän työsuhdetta ei tarvitse palauttaa ja laittomasta irtisanomisesta maksettavalle korvaukselle on asetettu 24 kuukauden palkkaa vastaava yläraja. (PSKJ:n eriävä mielipide 18.2.2025, Finnish Society of Social Rights vs. Finland CC 106/2014.)

PAMin ehdotus on perusteltu siitäkin syystä, että jatkossa korvausvastuita syntyy vähemmän, kun henkilökohtaisiin perusteisiin liittyvän irtisanomisen kynnys laskee.

- Pykäläehdotus muutetuksi TSL 12:2.1:ksi (muutosehdotukset kursiivilla):

Työnantaja, joka on tässä laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Jos työntekijä on purkanut työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä säädetyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahalliseen tai huolimattomaan menettelyyn, työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

Yksinomaisena korvauksena on suoritettava vähintään *kuuden* ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja jäljempänä 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka.

10.2. Työntekijän mahdollisuutta tulla kuulluksi irtisanomista harkittaessa tulee parantaa (Työsopimuslain 9 luvun 2 §)

Edellä todetun lisäksi PAM ehdottaa täsmennyksiä työsopimuslain 9 luvun 2 §:ään vahvistamaan työntekijän mahdollisuuksia tulla aidosti kuulluksi. Lain esitöistä (HE 157/2000) ja oikeuskäytännöstä ilmenevä oikeustila tulisi kirjata lainsäädännökseen sekä täydentää säännöstä muiltakin osin.

- Pykäläehdotus muutetuksi TSL 9:2:ksi (muutosehdotukset kursivilla):

Ennen kuin työnantaja irtisanoa työsopimuksen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla perusteella tai purkaa työsopimuksen 1 luvun 4 §:n perusteella tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettua syystä, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä (*kuulemistilaisuus*). Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Kuulemistilaisuus on järjestettävä niin, että työntekijällä on kohtuullinen valmistautumisaika ennen kuulemistä, ja että hänellä on riittävät tiedot päättämisharkinnan perusteena olevista seikoista ja tosiasiallinen mahdollisuus esittää oma kantansa asiassa.

Työnantajan tulee tiedottaa työntekijää kuulemistilaisuuden tarkoituksesta sekä oikeudesta käyttää avustajaa kuulemistilaisuudessa.

Työnantajan tulee myös varmistaa, että työntekijä saa ennen kuulemistilaisuutta riittävät tiedot päättämisharkinnan perusteena olevista seikoista.

*Työntekijän pyynnöstä avustajana voi toimia luottamus-
mies tai luottamusvaltuutettu, jos luottamusmiestä tai -
valtuutettua ei ole valittuna, avustajana voi työntekijän
pyynnöstä toimia esimerkiksi ammattiliiton tai ammatti-
osaston edustaja.*

*Kuultuaan työntekijää työnantaja arvioi työsuhteen jatka-
misedellytyksiä.*

11. PAM pitää tärkeänä varoitusmenettelyn säilymistä ennallaan

PAM on tyytyväinen, että hallitus on kuullut työntekijöiden perustellun huolen lausuntokierroksella ja sen jälkeen ja tehnyt esitykseensä joitain työntekijöille tärkeitä parannuksia. PAM pitää ensiarvoisen tärkeänä, että hallitus on päättänyt säilyttämään voimassa olevan sääntelyn varoituksen antamisesta. Varsinkin esitetyn lainmuutoksen jälkeen työntekijän voi olla todella vaikea mieltää, että jokin hänen toiminnassaan on työnantajan mielestä niin moitittavaa, että työnantaja harkitsee työsuhteen irtisanomista. Varoitusmenettely varmistaa, että työntekijä saa työnantajan näkemyksestä tiedon ja voi muuttaa toimintaansa ja säilyttää työpaikkansa.

PAM pitää hyvänä myös sitä, että hallitus on kirjannut pykäläluonnokseen (TSL 7:2), ettei irtisanomiseen saa vaikuttaa syrjivät syyt.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Lisätiedot

juristi Sanna Mannonen
sanna.mannonen@pam.fi
050 361 5758