



Henkilöperusteisen irtisanomissuojan heikentäminen

HE 158/2025 vp

**Juristi Sanna Mannonen
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry**

TyVE 71/2025 vp 19.11.2025

Nyt ei ole oikea hetki heikentää ihmisten turvan tunnetta entisestään

- ❖ 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.
- ❖ Varsinkin, kun hallituksen esityksen mukaan heikennykselle ei ole voitu osoittaa juurikaan työllisyysvaikutuksia.
- ❖ Työntekijän työsuhdeturvan heikentämisellä ei myöskään ole sanottavaa positiivista vaikutusta tuottavuuteen.

Miksi PAM vastustaa esitystä?

- ❖ Irtisanomissuoja heikkenee erityisesti matalapalkkaisilla ja naisvaltaisilla palvelualoilla
- ❖ Muutoksella on enintään vähäisiä vaikutuksia työllisyyteen ja tuottavuuteen
- ❖ Työsuhdeturvan heikentäminen ei välttämättä lisää työnantajien rohkeutta palkata uusia työntekijöitä
- ❖ Oikeudellinen epävarmuus lisääntyy pitkäksi aikaa
- ❖ Esityksestä puuttuu tasapainottavat elementit

Asiallinen syy – oikeudellisesti arvioituna uusi määritelmä



- ❖ Työsuhdeturva on kiinteä osa Suomen oikeusjärjestystä ja se nauttii perusoikeussuojaa
- ❖ Näin ollen rikkomuksen tai laiminlyönnin asteen laadullisesta arvioinnista ei voida kokonaan luopua
- ❖ HE s. 59: Jotta kysymys olisi asiallisesta syystä päättää työsopimus, irtisanomisen taustalla olevien **syiden olisi oltava riittävän merkityksellisiä työsopimuksen jatkamisedellytysten kannalta.**
- ❖ Säännöksen sanamuodon tulisi ilmentää laadullista tai määrällistä kriteeriä sille, milloin irtisanominen on sallittua
 - Ehdotus: täydennetään TSL 7:2.1:n kohtaa 1: *Velvoitteiden rikkomiselta tai laiminlyömiseltä edellytetään vakavuutta*

Irtisanomisperusteen kokonaisharkinta

- ❖ PAM pitää hyvänä, että myös jatkossa 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 säännöksen kanssa.
- ❖ Edelleen säilyvän nykytilan mukaan työnantaja ei voi tehokkaasti vedota irtisanomisperusteena seikkaan, josta se ei ole aiemmin varoittanut.
 - PAM ehdottaa kohdan poistoa riitojen välttämiseksi

Uudelleensijoitusvelvollisuutta koskeva muutos

- ❖ HE:ssä ehdotetaan, että työnantajalla olisi velvollisuus selvittää, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön **vain silloin, kun irtisanomisen perusteena on työntekijän työntekoedellytysten muuttuminen**
- ❖ Muutos heikentäisi työntekijän työsuhdeturvaa hallitusohjelman kirjausta enemmän
 - PAM vastustaa uudelleensijoittamisvelvollisuuden kaventamista ja katsoo, että säännös tulisi säilyttää nykyisenlaisena tai ainakin säilyttää koskien isoja yrityksiä, esim. vähintään 50 tt työllistäviä ja julkisyhteisöjä

Työsuhteturvan heikennyksiä tasapainottavana elementtinä PAM ehdottaa



- ❖ Korvausasteikon alarajan korottamista kolmesta (3) kuukaudesta kuuteen (6) kuukauteen työsopimuksen perusteetonta päättämistä koskevissa korvauksissa (TSL 12:2.1)
 - ❖ Edotus noussut esiin myös akavalaisesta kentästä, (ks. HS Mielipide 29.10.2025, Loimu ry)
- ❖ Työntekijän mahdollisuutta tulla kuulluksi irtisanomista harkittaessa tulee parantaa (TSL 9:2)
 - ❖ Lain esitöistä (HE 157/2000) ja oikeuskäytännöstä ilmenevä oikeustila tulisi kirjata lainsäännökseen sekä täydentää säännöstä muiltakin osin.



Sanna Mannonen
juristi
sanna.mannonen@pam.fi



@pamliitto