

20.11.2025

Tiivistelmä

Kohdat 1-4

Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisen ehdot ovat Suomessa samansuuntaiset kuin naapurimaissamme Ruotsissa ja Norjassa ja jonkin verran tiukemmat kuin Euroopassa yleensä. Länsi-Euroopan maissa noudatetaan yleisesti ILO:n yleissopimuksen 158, Euroopan perusoikeuskirjan (ESP) 24 artiklan ja EU:n perusoikeuskirjan (EUP) 30 artiklan mukaisia työsuhdeturvan ehtoja. Niiden mukaan työntekijä voidaan irtisanoa vain pätevästä syystä tai perusteesta (*valid reason*). Lähinnä Itä- ja Kaakkois-Euroopassa on maita, jotka eivät täytä tätä vaatimusta.

Irtisanomissuojan lisäksi työsuhdeturvaan kuuluvat tietyt oikeusturvaa vahvistavat tekijät. Näitä ovat, että laittomasti irtisanotun työsuhde palautetaan, loukatulle maksetaan vahingonkorvaus ilman kattoa tai annetaan muu sitä vastaava hyvitys ilman viiveitä. Olen lausuntoni 3 kohdan loppupuolella käsitellyt Suomen sosiaalioikeudellisen seuran Euroopan neuvostolle tekemää järjestökantelua, jota koskevassa päätöksessä on todettu, että näiltä osin Suomi ei täytä ESP 24 artiklassa asetettuja vaatimuksia.

Nyt esitetyt TSL 7:2 ja 7:2a pykälien muutokset merkitsevät, että Suomi siirtyisi loukkaamaan kaikkien kolmen: ILO:n yleissopimuksen, ESP ja EUP:n työsuhdeturvalle asettamia ehtoja heikon oikeusturvan lisäksi myös alennetun irtisanomiskynnyksen osalta.

Hallituksen esityksessä on käsitelty ILO:n säännöksiä ja tapauskäytäntöä sekä ESP:n säännöksiä mutta ei tapauskäytäntöä. EUP:n 30 artikla on jäänyt vain maininnan varaan. Sen sisällön käsittely on ohitettu kaikilta osin. Hallituksen esityksessä on toisin sanoen ohitettu Suomea koskevat eurooppalaiset sitoumukset, minkä takia olen joutunut tekemään tavallista pitemmän lausunnon, jossa esittelen näiden sidonnaisuuksien sisältöä.

Kritiikkini ydin on siinä, että EUP:n 30 artikla on suoraan sovellettavaa oikeutta ja sen sisältö on sidottu sen esitöiden (selitykset) mukaisesti ESP 24 artiklaan. Näiden molempien kanssa nyt esitetyt TSL:n muutokset tulisivat olemaan ristiriidassa.

Kohta 5

Lopuksi olen esittänyt joukon muutosehdotuksia, jotka vaaditaan, jotta Suomi noudattaisi eurooppalaisia sitoumuksiaan.

a. Muutokset TSL 7:2 §:ään

Säännöksen 1 momentin 1. lause tulisi säilyttää nykyisenä eikä irtisanomissuoja saisi heikennettynäkään olla ristiriidassa eurooppalaisten sitoumusten kanssa: **Työnantaja ei saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta ilman työntekijän henkilöön liittyvää pätevää syystä, joka liittyy hänen työkykyynsä tai käytökseensä.** Samalla säännöksen 1 momentin loppuosan asiallisen syyn tarkennukset voidaan poistaa.

Säännöksen 1 momentin 1. lauseen jälkeen tulisi lisätä lause: **Toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin rinnastuvat yli puoli vuotta jatkuvat muunlaiset työsuhteet.**

b. Muutos TSL 7:2a §:ään

Säännökseen tulisi lisätä siitä pois jätetty ILO:n yleissopimuksen 158, 5 artiklan mukaan kielletyt irtisanomisperusteet: **ammattiyhdistykseen kuuluminen, rotu, ihonväri, sukupuoli, perhesuhteet, perheenhuoltovelvollisuudet, raskaus, kansallinen tai yhteiskunnallinen alkuperä sekä poissaolo työstä äitiysloman aikana.** Luetteloon tulisi lisätä myös ESP 24 artiklan mukaisesti **äitiys- ja vanhempainlomat kiellettyinä irtisanomisperusteina.**

Säännökseen tulisi lisätä toiseksi momentiksi siitä pois jätetty ILO:n yleissopimuksen 6 artiklan ja ESP 24 artiklan mukainen **sairauden tai vamman aiheuttama tilapäinen poissaolo kiellettyinä irtisanomisperusteena.**

c. Lisäys

Jotta Suomen työsuhdeturva täyttäisi myös muilta osin ESP:n ja EUP:n ihmis- ja perusoikeuksille asettamat vaatimukset

- TSL:iin tulisi **lisätä säännös työsuhteen palauttamisesta, kun työntekijä on laittomasti irtisanottu**

- TSL 12:2 §:stä tulisi **poistaa vahingonkorvausten 24 kk:n katto** (... ja enintään 24 kuukauden ...) ja lisätä vaatimus, **että laittomasta irtisanomisesta johtuva kompensatio tulee suorittaa ilman viivytystä.**

d. Käsittelyjärjestys: Asian vaatii perustuslakivaliokunnan käsittelyn