

**Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamisesta (Työsopimuslain 7 luku)**

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry edustaa palvelualojen työntekijöitä ja se solmii 33 yksityisen palvelualan työehtosopimusta. PAMin solmimista alakohtaisista työehtosopimuksista vain vartiointialan työehtosopimuksessa on irtisanomisperusteita koskevat määräykset.

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 työntäjän kanssa ilman oikeudenkäyntiä.

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 riitatapauksista melko vakiintuneesti noin puolet koskevat työsuhteiden päättämisiä (Heko + TuTa).

## 1. Yleistä lausuttavaa esitysluonnoksesta

Esitysluonnoksen muutosehdotukset työsopimuslakiin heikentävät merkittävästi työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa ilman tasapainottavia toimia. PAM pitää muutosehdotuksia epärealistiseksi hyökkäykseksi

työntekijöitä kohtaan ja pyrkimyksiksi romuttaa yhtä työoikeuden kulkukiveä eli työntekijän suojelun periaatetta, jonka keskeinen ilmentymä työsuhteturva on. Esityksestä nousee myös esiin pyrkimys kaventaa työnantajan lojaliteettivelvollisuutta, joka on yksi yleisistä sopimusosittellista periaatteista. Lojaliteettivelvollisuus tarkoittaa työnantajan osalta sitä, että hänen on otettava työsuhteessa huomioon myös työntekijän edut. Tämä tarkoittaa muun ohella, että työnantajan on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta. (mm. KKO 2016:13)

Toteutuessaan 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 legitimitiimiyden kannalta. PAM myös huomauttaa, että HE-luonnoksessa ei tätä erkaantumista oteta huomioon lainkaan, mistä syystä esimerkiksi ehdotusten työllisyys-, tuottavuus- ja palkkavaikutukset on arvioitu puutteellisesti.

Toisin kuin esitysluonnoksessa todetaan, PAM katsoo, että oikeusvarmuus heikkenee lainmuutoksen myötä. Ehdotusluonnoksen säännösten ja niiden perusteluiden perusteella on mahdotonta tietää, missä laillinen irtisanomiskynnys jatkossa on, voidaanko työntekijä irtisanoa

varoittamatta jne. Vasta vuosien päästä selviää, mitä uudet säännökset käytännössä tarkoittavat ja milloin irtisanominen on laillinen.

Ehdotus muuttaa toteutuessaan oikeustilan yrityksille arvaamattomaksi sekä luo epävarmuutta työmarkkinoille. Koska irtisanomisperusteet ovat jatkossa erilaiset työehtosopimuksissa ja laeissa, saadaan ylimmän oikeusasteen ratkaisuja lainmukaisista irtisanomisista vain korkeimmasta oikeudesta. Työtuomioistuimen ratkaisut eivät jatkossa ole työsopimuslain mukaista irtisanomiskynnystä arvioitaessa samaan tapaan relevantteja kuin nyt, koska työtuomioistuin soveltaa työehtosopimuksissa olevaa asiallisen ja painvan syyn kriteeriä. Tämä osaltaan tulee hidastamaan uuden oikeuskäytännön syntymistä ja siten oikeustilan vakiintumista.

PAM ei ylipäänsä voi hyväksyä hallituksen toimia työntekijän aseman heikentämiseksi. Hallitus heikentää työntekijän turvaa työelämässä tämän esitysluonnoksen lisäksi lukuisin eri tavoin. Henkilökohtaisia irtisanomisperusteita koskevien heikennysten lisäksi hallitus heikentää työpaikkojen yhteistoimintaa, laajentaa paikallista sopimista, helpottaa määräaikaisuuksien käyttämistä, poistaa alle 50 työntekijää työllistäviltä työnantajilta takaisinottovelvollisuuden, joka on osa kollektiivista työsuhdeturvaa, lyhentää lomautusilmoitusaikaa ja heikentää ansioturvaa. Näillä fundamentaalisilla heikennyksillä voi olla arvaamattomia vaikutuksia ja selvää on, että heikennykset lisäävät työelämän epävarmuutta sekä heikentävät työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

*Keskeiset heikennykset*

Jos esitysluonnoksen mukainen muutos toteutetaan henkilöperusteissa irtisanomisissa, ei irtisanomisen syyn eli perusteen painavuutta enää edellytetäisi. Syyn pitäisi edelleen olla asiallinen, joka muun ohella tarkoittaa mm. sitä, ettei syy saa olla syrjivä.

Jatkossa ei enää arvioitaisi, onko työnantajalla ollut painava syy irtisanomiselle, vaan sitä voidaanko työnantajalta sanottujen syiden vallitessa kohtuudella edellyttää työsopimussuhteen jatkamista.

Irtisanomissuojaa heikentäisi myös se, ettei työnantajalla olisi enää suurimmassa osassa henkilöön perustuvia irtisanomistapauksia velvollisuutta selvittää mahdollisuutta tarjota työntekijälle muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona. Velvollisuus koskisi vain tilanteita, joissa työntekijän edellytykset suoriutua työstä ovat muuttuneet. (kohta 4.1.1 Työsopimuksen irtisanomisperusteet)

Jatkossakin lähtökohtaisesti työntekijää tulee varoittaa ja antaa hänelle näin mahdollisuus oikaista toimintansa. Työsuhdeturvaa kuitenkin heikentää ja oikeustilaa sekoittaa ehdotettu uusi säännös, jonka mukaan työntekijä voidaan irtisanoa käytännössä varoittamatta, jos hän on aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa.

*Esityksellä ei ole hallituksen toivomia vaikutuksia ja laki vaikuttaa muutenkin tarpeettomalta*

Hallitus sanoo Suomen nousevan työstä ja työn olevan parasta sosiaaliturvaa. Silti se heikentää henkilöperusteisiin irtisanomisiin liittyvää työsuhdeturvaa.

Hallitus on perustellut irtisanomissuojan heikentämistä työllisyyden parantamisella. Luonnosesityksen mukaan heikennykselle ei kuitenkaan ole voitu osoittaa juurikaan työllisyysvaikutuksia. Luonnoksen mukaan, jos niitä on, ne ovat joka tapauksessa vähäisiä. (kohta 4.2.3 Vaikutukset työllisyyteen)

Työntekijän työsuhdeturvan heikentämisellä ei myöskään ole sanottavaa positiivista vaikutusta tuottavuuteen. HE-luonnoksen 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. (kohta 4.2.2.1 Vaikutukset kansantalouteen)

Ministeri Satonen on käyttänyt puheenvuoroja, joiden mukaan irtisanomisen kynnystä tulee laskea, jotta työnantajat pääsevät eroon ns. virherekrytoinneista. Irtisanomissuojaa ei kuitenkaan tarvitsisi mahdollisten virherekrytointien takia heikentää. Rekrytoinnin onnistuminen voidaan varmistaa koeajan kuluessa. 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.

## 2. Asiallisen syyn vaatimus ja sen täsmentäminen (luonnoksen 7 luvun 2 §:n 1 momentti)

PAM vastustaa irtisanomiskynnyksen madaltamista.

Perusteluiden mukaan irtisanominen ei jatkossakaan saisi perustua mielivaltaiseen tai syrjivään perusteeseen. Pykäläluonnoksen mukainen säännös ei kuitenkaan riittävästi tue kyseistä kantaa.

**PAMin näkemyksen mukaan pykäläluonnosta tulee muuttaa vähintään siten, että säännöksessä nimenomaisesti säädetään, *ettei irtisanomiseen saa vaikuttaa syrjivät syyt.***

Mietinnön mukaan ”Jatkossa rikkomusta tai laiminlyöntiä peilattaisiin suhteessa siihen, voidaanko työntajalta vallitsevissa olosuhteissa edellyttää työsuhteen jatkamista”.

**PAMin näkemyksen mukaan vähintään säännöskohtaisissa perusteluissa tulisi selkeästi tuoda esiin, *ettei arvio voi perustua työnantajan subjektiiviseen arvioon, vaan arviolta on edellytettävä objektiivisia perusteita.***

Aiemmin punnintaa siitä, onko työnantajalla ollut lain mukainen irtisanomisperuste, on tehty arvioimalla sitä, onko työnantajalla ollut asiallinen ja painava syy.

Nyt punninta siirtyy täysin uuteen kriteeriin, eikä varmuutta lainmukaisesta irtisanomiskynnyksestä tule olemaan moneen vuoteen. PAM vastustaa muutosta ja ihmettelee, miksi hallitus haluaa heikentää yritysten toimintaympäristön vakautta ja ennakoitavuutta.

Esitysluonnoksen lakiehdotuksen mukaan 7 luvun 2 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan asiallisena syynä voidaan pitää 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.

Nykyisen työsopimuslain mukaan kyse tulee olla työsuhteeseen *olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavasta rikkomisesta* tai laiminlyönnistä, joten sen lisäksi, että painavan syyn vaatimus on poistettu, on nykyiseen lakiin verrattuna myös olennaisuuden ja vakavuuden vaatimuksesta luovuttu. Edellä todetun takia epäselväksi jää esim., miten vähäinen huolimattomuus työssä voidaan katsoa asialliseksi irtisanomisperusteeksi. Työsuhdeturva on työntekijälle monella tapaa merkityksellinen, niin toimeentulon kuin hyvinvoinnin kannalta. Olennaisuuden ja vakavuuden kriteerit ovat ilmentäneet työsuhdeturvan tärkeyttä ja keskeistä roolia, eikä niistä PAMin näkemyksen mukaan tulisi luopua.

Esitysluonnoksen lakiehdotuksen mukaan 7 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan asiallisena syynä voidaan pitää työntekijästä johtuvaa jatkuvaluonteista puutteellisuutta työsuorituksessa. Luonnoksen perusteluiden mukaan alisuoriutuminen tarkoittaisi sitä, ettei työntekijä suoriudu työtehtävistään kohtuullisena pidettävällä tavalla tai samoin kuin

muut vastaavassa asemassa olevat työntekijät. Perusteluissa ei kuitenkaan ole lainkaan avattu sitä, miten työntekijän ikä, terveydentila tms. voisivat vaikuttaa asian arviointiin. Tämä muodostaa ristiriidan työturvallisuuslain 2 luvun 8 §:n mukaisen yleisen huolehtimisveloitteen suhteen, sillä sen mukaan ”...Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.” PAM katsoo, että esitysluonnos näyttää ennemminkin viittaavan siihen, ettei työntekijän henkilökohtaisilla edellytyksillä olisi irtisanomisperusteen arvioinnin kannalta enää juuri mitään merkitystä. Tämä osaltaan osoittaa myös ristiriitaa yhdenvertaisuuslain kanssa (esim. YVL 15 §)

Esitysluonnoksen lakiehdotuksen mukaan 7 luvun 2 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan asiallisena syynä voidaan pitää työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Perusteluiden mukaan oikeustilaa ei ole tarkoitus muuttaa siltä osin, kun on kyse työntekijän työntekoaedellytysten muuttumisesta mm. sairauden takia. Jotta kyseinen lähtökohta toteutuisi tulisi nykyisen lain mukainen *olennaisuusvaatimus* tässä säilyttää. Nyt ehdotetussa muodossa on lisäksi vaarana, että työsopimuslaki sallisi terveydentilan perusteella syrjivän irtisanomisen, joka olisi räikeässä ristiriidassa yhteydenvertaisuuslain syrjinnän kieltojen kanssa.



**PAM ehdottaa, että kohta 3 muutetaan muotoon; ”asiallisena syynä voidaan pitää työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten *olennaista* muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.”**

Olennaisuusedellytyksen palauttaminen on tärkeä myös siitä syystä, ettei lojaliteettivelvoite salli työnantajan päättää työsuhdetta ennen kuin muut vaihtoehdot on selvitetty. Työntekoaedellytysten muuttumisessa voi olla kyse muustakin, kuin sairaudesta. Esitysluonnoksen perusteluosiossa esimerkiksi tällaisesta tilanteesta on otettu mm. työntekijälle määrätty ajokielto. Perusteluosiossa on todettu, että työnantajalla on tällaisessa tilanteessa velvollisuus pyrkiä tarjoamaan työntekijälle ensisijaisesti muuta työtä. Esitysluonnoksen mukaan irtisanomisperusteen täytyminen tuolloin edellyttäisi, ettei työntekijälle kohtuudella voida tarjota muuta työtä ajokiellon ajaksi. PAM katsoo, ettei jo lojaliteettivelvollisuudenkaan takia työnantajalle voi syntyä laillista irtisanomisperustetta, vaikka sillä ei olisi tarjota ajokiellossa olevalla työntekijälle muuta työtä, jos tilanteessa voidaan sopia muusta järjestelystä, kuten esim. vuosilomien pitämisestä tai palkattomasta vapaasta.

Yhteenvedona PAM katsoo, että pykälän yksityiskohtainen luettelo siitä, mikä voi olla asiallinen irtisanomisperuste, saattaa johtaa liian kaavamaiseen toimintaan, jolloin riskinä on, että työntekijöiden työsuhdeturva heikkenee enemmän kuin lainsäätäjät edes tarkoitti tai vaihtoehtoisesti irtisanomiset todetaan myöhemmin oikeudenkäynneissä laittomiksi.

### 3. Kokonaisarvioinnin perusteet (luonnoksen 7 luvun 2 §:n 2 momentti)

Nykyisessä työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä säädetään kokonaisarvioinnista seuraavasti:

*Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.*

Voimassa olevaa työsopimuslakia koskevan hallituksen esityksen (157/2000) perusteluiden mukaan irtisanomisperustetta on tarkasteltava kokonaisarvioinnilla ottamalla huomioon *kaikki asiaan vaikuttavat seikat*. Näin on oikeuskäytännössä toimituttakin. Nykyisinkin eri seikkojen painoarvo voi myös vaihdella tapauskohtaisesti. Nyt ehdotus jättää epäselväksi, onko tätä periaatetta tarkoitus soveltaa jatkossakin vai onko tältä osin tarkoitus tehdä muutoksia, ja jos on, niin milloin ja missä tilanteissa.

Ehdotuksessa kokonaisarviointia koskevaa säännöstä onkin heikennetty huomattavasti. Yksi silmiinpistävimpiä ja työoikeuden perusperiaatteiden kannalta ongelmallisimpia muutoksia on se, että säännöksestä on häivytetty työntekijän olosuhteiden huomioon ottaminen. Nykyisessä säännöksessä on nimenomaan todettu, että arviossa otetaan huomioon työnantajan olosuhteiden lisäksi myös työntekijän olosuhteet. Uudessa säännösehdotuksessa ei asiaa kuvata enää näin. Ottaen huomioon, että työlainsäädäntömme yksi perusperiaatteista on työntekijän suojelun periaate, on perustelujen teksti hyvin ongelmallinen.

Käytännössä säännös yhdessä perusteluiden kanssa luettuna heikentää työnantajan lojaliteettivelvollisuutta suhteessa työntekijään. Kuvattuja muutoksia ei kokonaisarviointiin pitäisi missään nimessä tehdä.

Edellä kuvattua epäselvyyttä aiheuttaa erityisesti seuraava perustelutekstin toteama: ”Jos tapaus on itsessään riittävän vakava tai toisaalta riittävän vähäinen, ei luettelossa<sup>1</sup> erikseen mainittuja seikkoja tarvitsisi ottaa huomioon”. Kirjaus heikentää merkittävästi kokonaisarvioinnin merkitystä.

Lähtökohtana tulee olla se, että kokonaisarviointi tehdään aina ottaen huomioon kaikki säännöksessä mainitut tekijät sekä työntekijän olosuhteet. Muutoin riskinä on se, että työnantajat tulkitsevat irtisanomisperusteen olevan aina niin vakava, että kokonaisarviointia ei tarvitse tehdä. Perusteluissa ei ole edes kuvattu, minkälainen vakavuuden aste mahdollistaisi kokonaisharkinnan ohittamisen.

Ottaen huomioon työntekijän suojelun periaatteen ja kokonaisarvioinnin vakiintuneen aseman irtisanomisperusteen arvioinnissa PAM katsoo, ettei kokonaisarviointia koskevaa sääntelyä pidä muuttaa miltään osin.

#### 4. Uudelleensijoitusvelvollisuutta koskeva muutos (luonnoksen 7 luvun 2 §:n 3 momentti)

---

<sup>1</sup> 1) työntekijän asema ja tehtävien luonne;

2) työntekijän muu työsuhteen vastainen toiminta;

3) työnantajan toimet työntekijän virheellisen tai puutteellisen toiminnan oikaisemiseksi sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely;

4) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä.

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. Joka tapauksessa ainakin isojen yritysten osalta, esim. vähintään 50 työntekijää työllistävien osalta tulisi laajempi uudelleensijoittamisvelvollisuus säilyttää. Velvollisuuden säilyttäminen olisi isompien yritysten osalta täysin kohtuullista ja perusteltua. Isoilla yrityksillä on hyvät mahdollisuudet ratkoa tilanteita uudelleensijoittamisen avulla ja välttää siten irtisanominen.

#### 5. Varoittamista koskevat muutokset (luonnoksen 7 luvun 2 b §)

Esitysluonnoksessa ehdotetaan varoitusmenettelyn heikentämistä. Varoitusmenettely ja sen merkitys vaikuttaa heikkenevän kahdesta syystä.

*Varoitusta ei tarvitse antaa ollenkaan (luonnoksen 7 luvun 2 b § 2 mom.)*

Esitysluonnoksen mukaan, jos irtisanomisen syynä on sellainen työntekijän rikkomus, että hänen olisi ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus voidaan työsuhde irtisanoa varoittamatta.

Pykäläluonnoksen perusteella voisi ajatella, ettei muutos nykyiseen säännökseen ole merkittävä. Säännöksen tekee kuitenkin erittäin ongelmalliseksi sen perusteluissa lausuttu:

”Työntekijä on voinut olla tietoinen menettelynsä vakavuudesta ja moitittavuudesta esimerkiksi työnantajan antaman ohjeistuksen perusteella. Tällainen ohjeistus voisi olla myös koko henkilöstölle suunnattua työnantajan ohjeistusta tai ilmoitus työnantajan suhtautumisesta tietynlaiseen menettelyyn.” (HE-luonnos s. 48)

PAMin näkemyksen mukaan luonnoksen perusteluissa esitetty mahdollistaa työnantajalle mielivallan määrittellä irtisanomiskynnystä sekä vapautua varoittamisvelvollisuudesta. PAM katsoo, että perusteluissa todettu laintulkinta on ristiriidassa perustuslain 18 §:n 3 momentin kanssa.<sup>2</sup> Varoittamismenettelyä ja irtisanomisperusteita koskevat säännökset ovat pakottavaa lainsäädäntöä, eikä niistä siten voida poiketa työntekijän haitaksi työehtosopimuksilla, saati työsopimuksella tai työnantajan ohjeilla. Tämä sääntö näyttäytyy työoikeutta koskevassa oikeuskäytännössä. Työnantaja ei voi alentaa irtisanomiskynnystä ohjeistuksillaan ja niissä esitetyillä kannanotoilla. Tätä oikeustilaa ei tule muuttaa.

*Varoitusta ei tarvitse antaa, kun on kyse samanlaisesta moitittavuudesta tai välinpitämättömyydestä, kuin aiemmassa rikkomuksessa (luonnoksen 7 luvun 2 b § 3 mom.)*

---

<sup>2</sup> Perustuslain 18 § 3 mom.: Ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä.

Esitysluonnoksen mukaan varoitusta ei tarvitse antaa, jos työntekijä on aiemmin saanut varoituksen ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa.

PAM toteaa, että pykäläluonnoksen ja sen niukkojen perustelujen takia epäselväksi jää, onko kyseisellä momentilla tarkoitus muuttaa nykytilaa eli sitä, että varoituksen tulee olla asiallisessa ja ajallisessa yhteydessä irtisanomisperusteeseen, jotta uutta varoitusta ei tarvita.

## 6. Merityösopimuslain muuttaminen

Ei lausuttavaa.

## 7. Muut huomiot

*Korvausasteikon alarajaa korotettava työsuhteen perusteetonta päättämistä koskevissa korvauksissa (Työsopimuslain 12 luvun 2 §)*

Työsuhdeturvan heikennyksiä tasapainottavana elementtinä PAM esittää, että työsuhteen perusteetonta päättämistä koskevaa korvausasteikkoa muutettaisiin siten, että jatkossa momentin mukainen vähimmäiskorvaus olisi kuuden kuukauden palkkaa vastaava korvaus nykyisen kolmen kuukauden sijaan.

Kuten palkansaajakeskusjärjestöt (SAK, Akava ja STTK) toteavat eriväessä mielipiteessään 18.2.2025; kun työsuhde päätetään ilman lain mukaista syytä, työntekijöillä on oikeus riittävään korvaukseen tai muihin asianmukaiseen hyvitykseen. Korvausta pidetään asianmukaisena, jos se toimii tuntuvana varoituksena työnantajalle ja korvaa vääryyttä kärsineen työntekijän menetykset. Korvaukset työsuhteen perusteetonta päättämistä 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). (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 kursivilla):

**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 tahallisesta tai huolimattomasta menettelystä, 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 tarkoitetulle**

**luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka.**

*Työnantajalle velvollisuus neuvotella ammattiosaston kanssa*

Työsuhdeturvan heikennyksiä tasapainottavana elementtinä PAM ehdottaa myös, että työnantajalle säädetään Ruotsin työsuhdeturvaa koskevaa lainsäädäntöä mukaillen

**velvollisuus ilmoittaa suunnitellusta irtisanomisesta kahta viikkoa etukäteen työntekijälle ja tätä edustavalle luottamusmiehelle. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittuna, ilmoitus tehdään työntekijän ammattiosastolle. Lisäksi työnantajalla olisi työntekijän pyynnöstä velvollisuus käynnistää neuvottelut luottamusmiehen tai ammattiosaston kanssa työsuhteen jatkamisen edellytysten selvittämiseksi.**

*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 lainsäädäntöön sekä täydentää säännöstä muiltakin osin.



Pykäläehdotus muutetuksi TSL 9:2:ksi (muutosehdotukset kursivoilla):

**Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa työsopimuksen 1 luvun 4 §:n perusteella tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta 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 luottamusmies tai luottamusvaltuutettu, jos luottamusmiestä tai valtuutettua ei ole valittuna, avustajana voi työntekijän pyynnöstä toimia esimerkiksi ammattiliiton tai ammattiosaston edustaja.*



Lausunto

VN/19527/2024

2.4.2025

***Kuultuaan työntekijää työnantaja arvioi työsuhteen jatkamisedellytyksiä.***

Helsingissä 2. huhtikuuta 2025

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Annika Rönni-Sällinen  
puheenjohtaja

Lisätietoja:

Sanna Mannonen  
juristi  
[sanna.mannonen@pam.fi](mailto:sanna.mannonen@pam.fi)  
050 361 5758