

Työsopimuslain muutokset:

Irtisanomisen perusteet

Verkkoseminaari
15.4.2026 klo 10–11

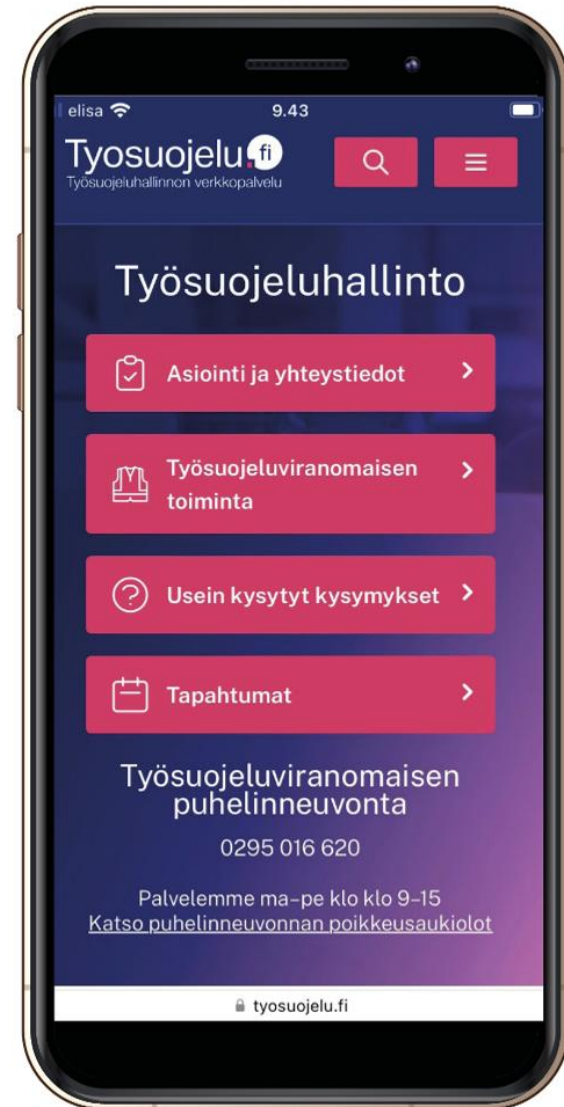
tyosuojelu.fi/live52



Juristi
Aki Eriksson

Työsuojeluviranomainen

- Valvomme työpaikkoja.
- Neuvomme työnantajia ja työntekijöitä.
- Verkkopalvelu Tyosuojelu.fi
- Verkko-seminaarit ja tallenteet:
tyosuojelu.fi/live
- Työsuojeluviranomaisena Suomessa toimii Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosasto.



Käytännön asiat

- Voit esittää kysymyksiä kysymysosiossa (puhekuplakuvake).
- Julkaisemme vastaukset myöhemmin tapahtumasivulla.
- Verkkoseminaarin tallenne julkaistaan sivulla pian.
- Esitysmateriaali on jo julkaistu.

Tapahtumasivu:
tyosuojelu.fi/live52

Verkkoseminaarin sisältö

- Henkilökohtaiset irtisanomisperusteet
– mikä muuttui?
- Irtisanomismenettely pääpiirteissään
- Työsuhteen päättymiseen liittyvät asiakirjat
- Missä asioissa työsuojeluviranomainen voi auttaa?



Työsopimuslaki muuttui 1.1.2026

- Muutos koski työsopimuslain henkilökohtaisia irtisanomisperusteita koskevia säännöksiä.
- Työsuhteen voi 1.1.2026 alkaen irtisanoa kevyemmin perustein, jos työntekijä rikkoo työsuhteesta johtuvia velvollisuuksiaan.
- Irtisanomisperusteen täyttymistä arvioidaan edelleen kokonaisharkinnalla, eikä irtisanomista saa tehdä vähäisestä tai syrjivästä syystä.

Muutoksen tarkoituksena on madaltaa irtisanomiskynnystä

”Jatkossa työntekijän irtisanomisessa olisi keskeisintä sen arviointi, onko työsuhteen irtisanominen asiallinen seuraus työntekijän menettelylle.”

Hallituksen esitys HE 158/2025, s. 28

Asiallinen korvasi ”asiallisen ja painavan”

- Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä **asiallisesta** syystä.
- Irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrjivät syyt.



Asiallisena syynä voidaan pitää ainakin

1) työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten

- työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämisestä,
- töiden laiminlyömistä,
- perusteetonta poissaoloa,
- epäasiallista käytöstä sekä
- huolimattomuutta työssä;

Ennen: "...työsuhteeseen **olennaisesti** vaikuttavien velvoitteiden **vakavaa** rikkomista tai laiminlyöntiä"

2) työntekijän henkilöön liittyvien työntekoa edellytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Asiallisuuden vaatimusta arvioitava kahdesta näkökulmasta

- Syyn luonteeseen liittyvä asiallisuus
 - Irtisanomisperusteen tulee olla asialliselta luonteeltaan irtisanomiseen oikeuttava.
- Syyn vakavuuden asteeseen liittyvä asiallisuus
 - Enää ei edellytetä, että työsuhteeseen ”olennaisesti” vaikuttavia velvollisuuksia rikotaan tai laiminlyödään ”vakavasti”.
 - Rikotun velvoitteen luonteella ja rikkomuksen vakavuudella on edelleen merkitystä irtisanomisperusteen riittävyyden arvioinnissa.
 - Irtisanomisperustetta arvioitaessa merkitystä annettaisiin työntekijän menettelyn moitittavuudelle.
 - Irtisanomisen taustalla olevien syiden on oltava **riittävän merkityksellisiä** työsopimuksen jatkamisedellytysten kannalta.

Muutos ei oikeuta mielivaltaisuuteen

- Onko työntekijän menettely ollut sellaista, että työsuhteen irtisanomista voidaan pitää ymmärrettävänä ja sopusuhtaisena seurauksena työntekijän menettelylle tai työntekoaikojen heikentymiselle?
- Irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus edellyttää jatkossakin muun muassa sitä, että peruste ei saa olla yhteiskunnassa vallitsevan hyvän tavan vastainen tai mielivaltainen.



Irtisanomisperusteen täytyminen edellyttää kokonaisharkintaa

Irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoaedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten:

- 1) työntekijän asema ja tehtävien luonne;**
- 2) työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta;**
- 3) työnantajan toimet omien velvollisuuksiensa täyttämiseksi, kuten työntekijän riittävä ohjeistaminen, sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely;**
- 4) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä;
- 5) työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Huomioon voidaan ottaa vain todelliset työsuhteeseen vaikuttavat syyt

- Kun työnantaja arvioi, täyttyykö irtisanomiskynnys, hänen on arvioitava asiaa objektiivisesti siten, että arvio perustuu ainoastaan todellisiin ja työsuhteen kannalta merkityksellisiin syihin.
- Kokonaisharkinnassa on merkitystä myös työsuhteen osapuolten lojaliteettivelvollisuudella.



Työntekoa edellytysten muuttuminen liittyen työntekijän työkykyyn

- Lähtökohtaisesti työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa ei voida pitää asiallisena syynä irtisanomiselle, sillä niitä on pidettävä kiellettyinä irtisanomisperusteina (työsopimuslain 7 luku 2 a §).
- Eräissä tilanteissa sairaus, vamma tai tapaturma voi kuitenkin aiheuttaa työkyvyn aleneman, joka voi muodostaa asiallisen syyn työntekijän irtisanomiselle. Näin olisi 2 a §:n 1 kohdan mukaan silloin, kun työntekijän työkyky on sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.
- Ei ole ollut tarkoitus muuttaa nykyistä oikeustilaa tältä osin.
- Hyvä huomioida työturvallisuuslakiin ja yhdenvertaisuuslakiin liittyvät työnantajavelvoitteet!
 - Yksilöllisten ominaisuuksien huomioonottaminen ja kohtuulliset mukautukset

Uudelleensijoittamisvelvollisuus vain, jos työntekeoedellytykset muuttuvat

Jos työntekijän edellytykset suoriutua työstä muuttuvat, työnantajan on kuultuaan työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä **sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.**



Varoitusmenettelyä ei muutettu!

- Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.
- Jos irtisanomisen perusteena on niin **vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus**, että **työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää** sopimussuhteen jatkamista, varoitusta ei tarvitse antaa.
- Muuttuiko arviointi kuitenkin käytännössä? Aika näyttää, milloin voi irtisanoa varoitusta antamatta. Varoitus on kuitenkin pääsääntö!
- Myös varoitusmenettelyssä on huomioitava tasapuolisen kohtelun vaatimus.

Kielletyt irtisanomisperusteet

Kiellettyinä irtisanomisperusteina pidetään **ainakin**:

1. työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, jollei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
2. työntekijän osallistumista työehtosopimuslain tai työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain ([420/1962](#)) mukaiseen taikka työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
3. työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä taikka hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
4. **työntekijän toimimista tai aiempaa toimimista työntekijöiden edustajana taikka sellaiseksi pyrkimistä;**
5. turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Kielletyt irtisanomisperusteet ovat lähellä syrjiviä perusteita: terveys, ammatillinen toiminta, uskonto yms.

**Voimmeko tietää,
mihin kynnys asettuu?**

Epärehellisyys – KKO 2016:62

A oli työskennellyt myyjänä Osuuskauppa X:n palveluksessa. A oli kirjannut hävikkituotteiksi kaksi hedelmää, mutta ei ollut jättänyt tuotteita työnantajan toimintaohjeiden mukaisesti hävitettäväksi. Hedelmät oli poistumistarkastuksessa löydetty hänen hallustaan. Työnantaja oli purkanut A:n työsopimuksen epärehellisyyden ja toimintaohjeiden vastaisen toiminnan vuoksi. Korkeimman oikeuden (KKO) tuomiosta ilmenevin perustein A:n katsottiin rikkoneen työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita. Kokonaisuutena arvioituna rikkomus ei kuitenkaan ollut niin vakava, että työnantajalla olisi ollut oikeus purkaa työsopimus tai irtisanoa se ilman varoitusta.



Epäasiallinen käytös – TT 2010-18

Matkustaessaan junassa vapaapäivänään VR:n työntekijä oli nauttinut alkoholia ja alkanut epäasiallisin tavoin vastustaa työtehtäviään hoitavan konduktöörin hänelle antamia ohjeita ja muun muassa töninyt tätä kädellään. Työntekijä ei ollut yli 30 vuotta kestäneen työsuhteensa aikana saanut huomautuksia työskentelystään tai käyttäytymisestään. Kun työtuomioistuin (TT) arvioi olosuhteita kokonaisuudessaan, se katsoi, että työntekijän yksittäistä, vapaa-aikana sattunutta harkitsematonta tekoa ei voi sen moitittavuudesta huolimatta pitää niin vakavana hänen ja työnantajan välillä noudatettavien sopimusvelvoitteiden rikkomisena, että työnantajalla olisi sen johdosta ollut perusteet ensimmäisenä toimenpiteenään lakkauttaa työntekijän työsopimus.



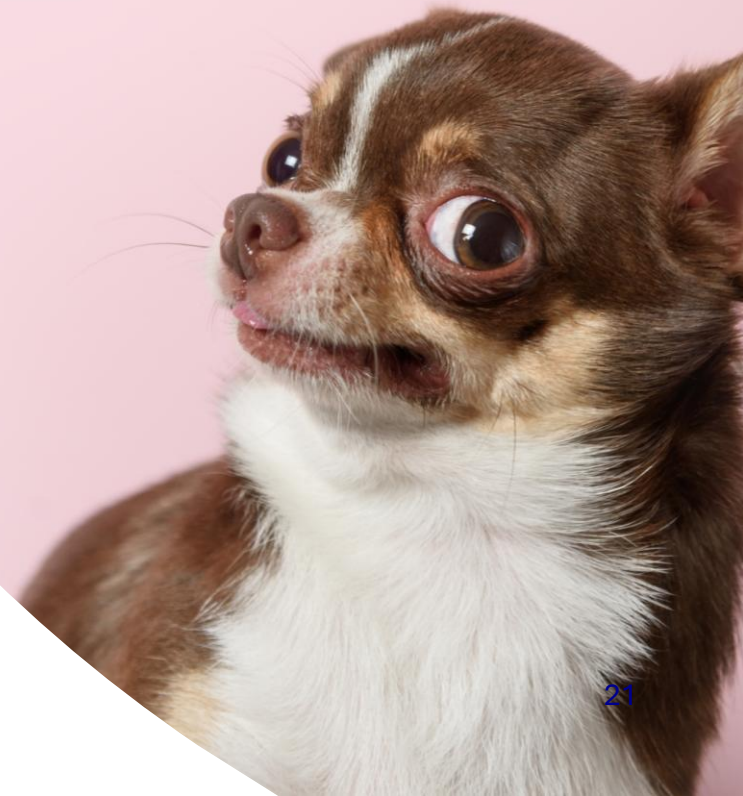
Alisuoriutuminen – KKO 2014:98

Työnantaja irtisanoi kahden varoituksen jälkeen kodinkoneliikkeen myyjän työsopimuksen hänen myyntityöstään lasketun kateprosentin alhaisuuden vuoksi. Korkein oikeus (KKO) katsoi, että työnantajalla ei ollut asiallista ja painavaa perustetta irtisanomiselle, kun kateprosentin alhaisuus ei yksinään osoittanut myyjän työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitettujen työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä.



Eli mikä muuttui tai ei muuttunut?

- Kynnys madaltui, eli se mikä ennen ei ”ihan” riittänyt, voi nyt riittää irtisanomiseen.
- Uudelleensijoitusvelvollisuus vain, jos työntekoaedellytykset muuttuvat
- Varoitusmenettely **ei** muuttunut – mutta muuttuiko sittenkin?



Irtisanomismenettely ja siihen liittyvät asiakirjat

Irtisanomismenettely – päättämisperusteeseen vetoaminen

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen **kohtuullisen ajan kuluessa** siitä, kun työnantaja sai tiedon 7 luvun 2 §:ssä tarkoitettusta työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta.

- Kohtuullista aikaa ei ole laissa määritelty.
- Pidempi kuin työsopimuksen purkamisaika 14 päivää, mutta ei kuitenkaan useita kuukausia
 - Joskus kuitenkin esim. rikosprosessi tai valitustiet voivat viivästyttää päättämistoimea.
- Lasketaan siitä, kun työnantaja on saanut sellaisen **tosiasioihin perustuvan tiedon** irtisanomisperusteesta, jonka nojalla perusteelle asetettujen edellytysten arviointi on mahdollista.
- Vastakkain työnantajan huolellinen arviointi vs. viivyttely

Työntekijän ja työnantajan kuuleminen

- Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä.
- Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.
 - Voi olla ”kuka vaan” – luottamusmies, työkaveri, juristi, puoliso...
- Käytännössä tarkoitus on käydä avoimesti läpi päättämiseen johtaneet seikat. Hyvin hoidettu kuulemistilaisuus ehkäisee riitauttamisen riskiä.
- Kuulemisen tulisi olla aitoa, eikä vain muodollinen tilaisuus, jossa annetaan tiedoksi irtisanomisilmoitus.

Työsopimuksen päättämisilmoitus

Työsopimuksen päättämisilmoitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti.

- Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.
- Jos työntekijä on lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla, katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva työsuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

Kirjallinen selvitys työsuhteen päättymisen syistä

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättämispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

- Laajemmat perusteet kuin työtodistuksessa
- Auttaa osaltaan työntekijää ymmärtämään ja arvioimaan päättämisperusteen lainmukaisuutta. Puutteellinen tieto päättämisperusteista voi herättää työntekijässä esimerkiksi oletuksen syrjinnästä

Työtodistus (1/3)

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään työnantajalta kirjallinen **todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta**.

- Kestolla viitataan alku- ja loppupäiviin
 - Ei merkitä sairauslomia eikä perhevapaita
 - Lomautus voidaan kirjata (Itä-Suomen HO 21.5.2002 S 01/975)
- Riittävää on merkitä todistukseen **pääasialliset työ sopimuksen mukaiset työtehtävät**, eikä työnantajalla ole velvollisuutta luetella yksityiskohtaisesti kaikkien työtehtävien sisältöä (Kouvolan HO 15.12.1995 R 95/711)
 - Ei kuitenkaan riitä pelkkä työ sopimukseen kirjattu työtehtävä, jos tehtävät muuttuneet työsuhteen aikana (Helsingin HO 31.8.2000 S 99/1434)

Työtodistus (2/3)

- Työntekijän **nimenomaisesta pyynnöstä** todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen **päätymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä**.
 - maininta siitä, kumman osapuolen toimesta ja millä tavalla työsuhde on päättynyt (esim. työnantaja irtisanoi)
- Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi.

Työtodistus (3/3)

- Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle työtodistus, jos sitä pyydetään **10 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä**.
 - Todistusta työntekijän työtaidosta ja käytöksestä on kuitenkin pyydettävä viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.
- Työnantaja on velvollinen antamaan uuden korjatun työtodistuksen, jos hän on kirjoittanut työtodistukseen virheellisiä tietoja tai maininnut siinä esimerkiksi työsuhteen päättymisen syyn tai arvion työtaidosta ja käytöksestä, vaikka työntekijä ei ole näitä pyytänyt ([KKO 1975 II 19](#)).
- Työtodistuksen antamatta jättäminen on rangaistavaa.

Missä asioissa työsuojeluviranomainen voi auttaa?

Työsuojeluviranomainen voi auttaa asiakirjojen hankkimisessa

Työsuhteen päättymistilanteissa työsuojeluvalvonta keskittyy lakiin perustuvien asiakirjojen hankkimiseen:

- Kirjallinen selvitys työsuhteen päättymisen syistä (Työsopimuslaki 9 luku 5 §)
- Työtodistus (Työsopimuslaki 6 luku 7 §)
- Usein myös saamatta jääneet muut asiakirjat:
 - työntekijää itseään koskevat työaikakirjanpidon merkinnät
 - palkkalaskelmat

Voit käyttää työsuojelun asiakirjapohjia

- [Ilmoitus työsuhteen päättämisestä](#) (pdf)
- [Ilmoitus työsuhteen päättämisestä 200 päivää jatkuneen lomautuksen jälkeen](#) (pdf)
- [Työtodistus, sisältää arvioinnin](#) (pdf)
- [Työtodistus, ei sisällä arviointia](#) (pdf)
- [Varoitus](#) (pdf)

- Kaikki työsuojelun asiakirjapohjat löytyvät sivulta [Lomakkeet](#).

Työsuojeluviranomainen ei toimi edunvalvojana

- Työsuojeluviranomainen ei toimi irtisanomistilanteissa edunvalvojana tai asiamiehenä:
 - Ei aja palkkasaatavia.
 - Ei riitautu päättämisperustetta.
 - Ei vahvista menettelyyn liittyviä epäkohtia jälkikäteen.
- Työsuojeluviranomainen voi kuitenkin irtisanomistilanteissa ottaa kantaa siihen, onko työnantaja rikkonut
 - syrjinnän kieltoa tai
 - kuittauskieltoa.

Työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonta

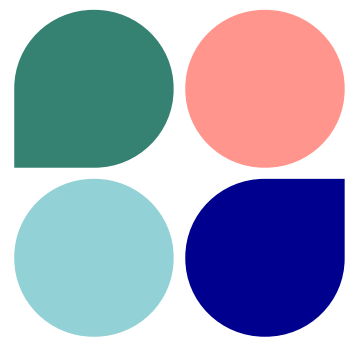
- palvelee työntekijöitä, työnantajia ja muita asiakkaita
- numerossa 0295 256 808
- myös ruotsiksi ja englanniksi
- Katso aukioloajat sivulta [Puhelinneuvonta](#).



Lopuksi

- Vastaukset kysymyksiinne julkaistaan tapahtumasivulla myöhemmin.
- Tallenne julkaistaan sivulla pian.
- Esitysmateriaali on jo siellä.
- Vastaathan palautekyselyyn!

Tapahtumasivu:
tyosuojelu.fi/live52



Lupa- ja valvontavirasto

Työsuojelu