



Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

24.10.2025

VN/19527/2024

## **HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE TYÖNTEKIJÄN HENKILÖÖN LIITTYVÄÄ IRTISANOMISPERUSTETTA KOSKEVAN LAINSÄÄDÄNNÖN MUUTTAMISESTA (HE 158/2025 vp)**

Asiantuntijakuuleminen 24.10.2025

Hallitus on antanut eduskunnalle esityksen työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamisesta. Esityksessä ehdotetaan työsopimuslain (55/2001) ja merityösopimuslain (756/2011) muuttamista. Jäljempänä tässä lausunnossa työsopimuslaisista kerrottu koskee myös merityösopimuslakia.

Muutokset koskevat työntekijän irtisanomista henkilöön liittyvällä irtisanomisperusteella. Irtisanomisperusteelta ei edellytettäisi enää painavuutta, mutta perusteen tulisi kuitenkin olla asiallinen ja vaikuttaa olennaisesti edellytyksiin jatkaa työsuhdetta.

Jos irtisanomisperusteena on muu kuin työntekijän työntekoedellytysten heikentyminen, työnantajalla ei olisi enää velvollisuutta tarjota työntekijälle muuta työtä.

Irtisanomisperustetta koskevia säännöksiä selkeytettäisiin muun muassa kirjaamalla kokonaisharkinnassa huomioitavat tekijät nykyistä selkeämmin säännöksiin.

### **Tausta ja tavoitteet**

Muutosten tavoitteena on pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman mukaisesti purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä.

Muutoksilla alennettaisiin irtisanomisen kynnystä työntekijän henkilöön liittyvissä irtisanomistilanteissa ja parannettaisiin erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten työllistämiskykyä. Tiukka työsuhdeturva työntekijän toimiessa velvoitteidensa vastaisesti kasvattaa työnantajuuteen liittyviä riskejä, joka puolestaan pienentää työnantajien valmiuksia työllistää. Muutosten arvioidaan lisäksi parantavan tuottavuutta lisäämällä kohtuullisesti työvoiman vaihtuvuutta.

Esityksessä on samalla huolehdittu siitä, ettei työntekijöiden työsuhdeturvaa heikennetä perusteettomasti, eivätkä esimerkiksi mielivaltaisella perusteella tehtävät irtisanomiset olisi jatkossakaan sallittuja.

### **Asiallinen syy irtisanomisperusteena**

Nykyisin työntekijä voidaan irtisanoa tämän henkilöön liittyvästä asiallisesta ja painavasta syystä. Jatkossa työnantaja saisi irtisanoa työntekijän asiallisesta syystä. Muutos alentaisi irtisanomiskynnystä ja vaikuttaisi erityisesti kokonaisharkinnan yhteydessä, kun arvioidaan työsopimuksen tai lain vastaisen menettelyn merkitystä työsuhteen jatkamisedellytysten kannalta. Ollakseen asiallinen peruste, irtisanomisen taustalla oleva syy ei jatkossakaan voisi olla vähäinen.

Irtisanomisen syy ei edelleenkään saisi olla syrjivä. Työsopimuslain irtisanomisperustetta koskevassa säännöksessä korostettaisiin syrjinnän kieltoa. Kielletyn syrjinnän aineellisoikeudellinen sisältö perustuisi muuhun lainsäädäntöön (tasa-arvolakiin (609/1986) ja yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014)).

Työsopimuslaissa säilytettäisiin esimerkkiluettelo siitä, mitä voidaan pitää asiallisena irtisanomisperusteena. Nykyiseen verrattuna esimerkkiluetteloa kuitenkin tarkennettaisiin. Asiallisena syynä irtisanomiselle voitaisiin pitää ainakin sitä, että työntekijä rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia työsuhteeseen vaikuttavia velvoitteitaan taikka työntekijän henkilöön liittyvät työntekoaikakertymät ovat muuttuneet siten olennaisesti, ettei työntekijä enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Työntekijän rikkomuksista ja laiminlyönneistä säädettäisiin työsopimuslakiin sisällytettävässä esimerkkiluettelossa. Irtisanomisperusteena voitaisiin tältä osin pitää esimerkiksi sitä, että työntekijä jättää noudattamatta työnantajan tälle kuuluvan työnjohto-oikeuden rajoissa antamia määräyksiä, laiminlyö töitään, on perusteetta poissa työstä, käyttäytyy epäasiallisesti tai on työssään huolimaton.

### **Irtisanomisperusteen kokonaisharkinta**

Irtisanomisperustetta arvioitaisiin jatkossakin kokonaisuutena, mutta nykyinen termi ”kokonaisarviointi” muutettaisiin muotoon ”kokonaisharkinta”. Tämä muutos on tarkoitettu vain kielelliseksi.

Nykyiseen verrattuna kokonaisharkinnassa huomioon otettavien seikkojen luetteloa täsmennettäisiin muun muassa korostamalla työnantajan toimia sille kuuluvien velvollisuuksien täyttämiseksi ja työntekijän riittävässä ohjeistamisessa.

Irtisanomisperusteen kokonaisharkinnassa otettaisiin huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoaikakertymien muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat.

Työsopimuslaissa säädettäisiin esimerkkejä seikoista, jotka kokonaisharkinnassa olisi otettava huomioon. Huomioon tulisi ottaa ainakin työntekijän asema ja tehtävien luonne, työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta, työnantajan toimet omien velvollisuuksiensa täyttämiseksi, työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

### **Kielletyt irtisanomisperusteet ja varoitusten menettely**

Kielletyt irtisanomisperusteet säilytettäisiin pääosin ennallaan. Työntekijää ei edelleenkään saisi irtisanoa esimerkiksi työkyvyn heikentymisen perusteella, ellei kyse ole niin olennaisesta ja pitkäaikaisesta työkyvyn

heikentymisestä, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista.

Kiellettyjä irtisanomisperusteita koskevaa työsuhtesäätelyn säännöstä täydennettäisiin kirjaamalla työntekijän toimiminen työntekijöiden edustajana kielletyksi irtisanomisperusteeksi. Tämä vastaisi vakiintunutta soveltamiskäytäntöä.

Varoitusten menettelyyn ei ehdoteta muutoksia, vaan nykyinen sääntely säilyisi ennallaan (teknisiä muutoksia lukuun ottamatta).

## **Esityksen keskeiset vaikutukset**

Muutosten vaikutukset kohdistuisivat työsuhteisiin palkansaajiin, joita oli vuonna 2023 noin 2,1 miljoonaa. TES-määräykset, joissa on sovittu irtisanomisperusteista, kuitenkin rajoittaisivat muutosten kohdentumista ainakin lyhyellä aikavälillä. Muutokset eivät koskisi julkisella sektorilla työskentelevää noin 190 000 virkasuhteista työntekijää.

Esityksellä arvioidaan olevan positiivinen vaikutus työllisyyteen. Esityksen työllisyysvaikutuksien osalta on kuitenkin epävarmuuksia, jotka liittyvät siihen, että irtisanomissuojalla on teoriassa kahdensuuntaisia vaikutuksia. Toisaalta tiukempi irtisanomissuoja suojaa sen piirissä olevia irtisanomisilta ja siten kasvattaa työllisyyttä ja vähentää työttömyyttä. Toisaalta taas tiukempi irtisanomissuoja vähentää rekrytointia ja siten vähentää työllisyyttä ja kasvattaa työttömyyttä. Tämän kahdensuuntaisen vaikutuksen vuoksi tutkimuksissa havaittu nettovaikutus työllisyyteen on tyypillisesti ollut pieni.

Esityksellä arvioidaan olevan yritysten tuottavuutta lisääviä vaikutuksia, kun työvoima jakautuisi nopeammin uudelleen työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin. Työntekijästä johtuvan irtisanomisen helpottaminen lisäänee sekä irtisanomisia että rekrytointia, minkä seurauksena työvoiman kierto nopeutuu ja kohdentuminen eri työpaikoille muuttuu. Myönteinen tuottavuusvaikutus syntyisi pääasiassa sitä kautta, että yrityksellä olisi nykyistä paremmat mahdollisuudet valita itselleen parhaiten tuottavat työntekijät.

Valtiovarainministeriön aiemman selvityksen mukaan metodologialtaan kehittyneemmät tutkimukset vaikuttavat kuitenkin painottavan rekrytointivaikutusta, eli matalampi irtisanomiskynnys lisäisi rekrytointia.

Keskeinen haaste aihepiiriä koskevan tutkimuskirjallisuuden soveltamisessa on se, ettei henkilöperusteista irtisanomista ole juurikaan tutkittu erillään muusta irtisanomiseen liittyvästä sääntelystä. Erityisesti siitä on paljon epävarmuutta, kuinka suuri taloudellinen merkitys henkilöperusteista irtisanomista koskevalla sääntelyllä on suhteessa muuhun työsuhteturvaan liittyvään sääntelyyn. Tutkimustiedon puute ei kuitenkaan tarkoita, etteikö esityksellä olisi sillä tavoiteltuja vaikutuksia.

## **Vaikutuksista työttömyysturvaan**

Työttömyysturvalain (1290/2002) mukaan työnhakijalle asetetaan 45 päivän korvaukseton määräaika (eli niin sanottu karenssi), jos hän on itse moitittavana pidettävällä menettelyllään aiheuttanut työsuhteen päättymisen. Työsuhteen päättymiseen liittyvien työttömyysturvaseuraamusten määrä voi kasvaa työsuhtesäätelyyn ehdotettujen muutosten takia.

Moitteetta työnsä suorittaneelle työntekijälle ei aseteta seuraamusta, vaikka hänet olisi irtisanottu hänen henkilöönsä liittyvästä syystä. Moitittavuusarvioon tulee jatkossa kiinnittää erityistä huomiota, ja tätä tullaan korostamaan työ- ja elinkeinoministeriön työttömyysturvalain soveltajalle (KEHA-keskukselle) antamassa soveltamisohjeessa.

### **Voimaantulo**

Muutokset on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2026.

Nykyisiä säännöksiä sovellettaisiin, jos työntekijä irtisanotaan yksinomaan viimeistään 31.12.2025 tapahtuneen menettelyn takia. Muulloin sovellettavaksi tulisivat uudet säännökset.

### **Laati:**

hallitusneuvos Nico Steiner  
erityisasiantuntija Katja Honkonen  
hallitusneuvos Timo Meling