

**HE eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää
irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi
HE 158/2025 vp**

24.10.2025



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

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.
- Yritysten näkökulmasta muutokset parantaisivat tuottavuutta lisäämällä kohtuullisesti työvoiman vaihtuvuutta.
- Samalla on huolehdittu siitä, ettei työntekijöiden työsuhdeturvaa vaaranneta perusteettomasti, eivätkä esimerkiksi mielivaltaisella perusteella tehtävät irtisanomiset olisi jatkossakaan sallittuja.

Tiivistelmä muutoksista



- **Hallituksen esityksessä ehdotetaan työsopimuslain (55/2001) muuttamista. Vastaavat muutokset tehtäisiin merityösopimuslakiin (756/2011).**
 - Jäljempänä työsopimuslaista kerrottu koskee myös merityösopimuslakia.
- **Muutokset koskevat työntekijän irtisanomista henkilöön liittyvällä irtisanomisperusteella.**
- **Säännöksiin, jotka koskevat varoituksen antamista työntekijälle sekä työsuhteen päättämistä koeaikana ja työsopimuksen purkamista, ei esitetä sisällöllisiä muutoksia. Myöskään taloudellisiin tai tuotannollisiin syihin perustuvan irtisanomisen edellytyksiin ei esitetä muutoksia, mutta näitä koskevaa sääntelyä muutettaisiin lakiteknisesti.**
- **Keskeiset muutokset:**
 - 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.

Asiallinen syy irtisanomisperusteena 1/2



- Nykyisin työntekijä voidaan irtisanoa tämän henkilöön liittyvästä asiallisesta ja painavasta syystä.
- Jatkossa työnantaja saisi irtisanoa työntekijän asiallisesta syystä. Syy ei edelleenkään saisi olla syrjivä.
 - Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työsopimuslaista poistettaisiin irtisanomisperusteeseen liittyvä painavuuden harkinta. Irtisanomisperusteen erityisen painavuuden arviointia ei edellytettäisi, mutta irtisanomisperusteeseen liittyisi edelleen kokonaisharkinta.
 - 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.

Asiallinen syy irtisanomisperusteena 2/2



- **Asiallisena syynä irtisanomiselle voitaisiin pitää ainakin seuraavia:**
 - **Työntekijä rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia työsuhteeseen vaikuttavia velvoitteitaan. Työsopimuslaissa mainittaisiin tästä esimerkkejä:**
 - Työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen
 - Töiden laiminlyöminen
 - Perusteeton poissaolo
 - Epäasiallinen käytös
 - Huolimattomuus työssä
 - **Työntekijän henkilöön liittyvät työntekoedellytykset ovat muuttuneet siten olennaisesti, ettei työntekijä enää kykene selviytymään työtehtävistään.**

Irtisanomisperusteen kokonaisharkinta 1/2



- 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 täyttämässä ja työntekijän riittävässä ohjeistamisessa.
- Kokonaisharkinnassa tulisi jatkossakin ottaa huomioon työnantajan ja työntekijät olosuhteet kokonaisuudessaan.

Irtisanomisperusteen kokonaisharkinta 2/2



- Irtisanomisperusteen kokonaisharkinnassa otettaisiin huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat.
- Työsopimuslaissa säädettäisiin esimerkkejä seikoista, jotka kokonaisharkinnassa olisi otettava huomioon. Näitä seikkoja olisivat seuraavat:
 - Työntekijän asema ja tehtävien luonne.
 - Työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta.
 - Työnantajan toimet omien velvollisuuksiensa täyttämiseksi, kuten työntekijän riittävä ohjeistaminen, sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely.
 - Työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä
 - Työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Kielletyt irtisanomisperusteet ja varoitusmenettely



- **Kielletyt irtisanomisperusteet säilytettäisiin pääosin ennallaan.**
 - Työntekijää ei saisi irtisanoa esimerkiksi työkyvyn heikentymisen perusteella, ellei kyse ole niin olennaisesta ja pitkäaikaisesta työkyvyn heikentymisestä, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsopimussuhteen jatkamista.
 - Säännöstä täydennettäisiin kirjaamalla työntekijän toimiminen työntekijöiden edustajana kielletyksi irtisanomisperusteeksi. Tämä vastaisi vakiintunutta soveltamiskäytäntöä.
- **Varoitusmenettelyyn ei ehdoteta muutoksia, vaan nykyinen sääntely säilyisi ennallaan (teknisiä muutoksia lukuun ottamatta).**

Vaikutuksista yleisesti



- Muutosten vaikutukset kohdistuisivat työsuhteisiin palkansaajiin, joita oli vuonna 2023 noin 2,1 miljoonaa.
 - TES-määräykset, joissa on sovittu irtisanomisperusteesta, kuitenkin rajoittaisivat muutosten kohdentumista ainakin lyhyellä aikavälillä.
 - Muutokset eivät koskisi julkisella sektorilla työskentelevää noin 190 000 virkasuhteista työntekijää.
- Huom. 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 työsuhdeturvaan liittyvään sääntelyyn.
 - Tutkimustiedon puute ei kuitenkaan tarkoita, etteikö esityksellä olisi sillä tavoiteltuja vaikutuksia.

Keskeisimmät vaikutukset



- Esityksellä olisi yritysten tuottavuutta lisääviä vaikutuksia, kun työvoima jakautuisi nopeammin uudelleen työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin
 - Työntekijästä johtuvan irtisanomisen helpottaminen lisännee sekä irtisanomisia että rekrytointeja, 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
- Esityksellä arvioidaan olevan positiivinen vaikutus työllisyyteen. Esityksen työllisyysvaikutuksien osalta on kuitenkin epävarmuuksia, jotka liittyvät siihen, että irtisanomissuojalla on teoriassa kahdensuuntaisia vaikutuksia:
 - Tiukempi irtisanomissuoja suojaa sen piirissä olevia irtisanomisilta ja siten kasvattaa työllisyyttä ja vähentää työttömyyttä. Toisaalta tiukempi irtisanomissuoja vähentää rekrytointeja ja siten vähentää työllisyyttä ja kasvattaa työttömyyttä. Tämän kahdensuuntaisen vaikutuksen vuoksi tutkimuksissa havaittu nettovaikutus työllisyyteen on tyypillisesti ollut pieni.
 - VM:n selvityksen mukaan metodologialtaan kehittyneemmät tutkimukset vaikuttavat kuitenkin painottavan rekrytointivaikutusta, eli matalampi irtisanomiskynnys lisäisi rekrytointeja.

Työttömyysturvaoikeudesta



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

Muutosten 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.

