

Ohje

Työsopimuslain muutokset henkilöperusteiseen irtisanomiseen

Irtisanomisperusteisiin tulee muutoksia tammikuussa.

Henkilöperusteiseen irtisanomiseen riittää jatkossa asiallinen syy. Työsopimuslaista poistuu vaatimus asiallisesta ja painavasta syystä.

Eduskunta hyväksyi 19. joulukuuta muutoksia työsopimuslain henkilöön liittyviin irtisanomisperusteisiin. Lakimuutosten tarkoituksena on purkaa työllistämisen esteitä ja helpottaa työnantajan mahdollisuuksia työllistää. Tavoite madaltaa irtisanomiskynnystä sisältyy hallitusohjelmaan.

Lakimuutokset tulevat voimaan 1.1.2026. Ne koskevat työsuhteessa työskentelevää henkilöstöä. Uudistuksia ei ole tulossa viranhaltijalakiin. KT toi lainvalmistelussa esille, että vastaavat muutokset tulisi tehdä myös viranhaltijalakiin.

Asiallinen syy irtisanomisperusteena

Hyväksytyn lakimuutoksen mukaan työsopimuksen henkilöperusteiseen irtisanomiseen riittää asiallinen syy. Aiemmin tähän vaadittiin asiallinen ja painava syy.

Työsopimuslakiin on lisätty luettelo asiallisista syistä (TSL 7 luku 2 § 1 momentti). Luettelossa kuvataan esimerkinomaisesti joitain yleisempiä rikkomuksia tai laiminlyöntejä, jotka voivat tulla kyseeseen irtisanomisperusteena. Luettelo ei ole tyhjentävä.

Luettelon mukaan asiallisena syynä voidaan pitää ainakin

- työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista,
- laiminlyöntiä kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä,
- töiden laiminlyömistä,
- perusteetonta poissaoloa,

- epäasiallista käytöstä sekä
- huolimattomuutta työssä.

Nykyisin irtisanomiseen vaaditaan työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. Irtisanomiskynnyksen madaltaminen näkyy tässä niin, että lain sanamuodossa ei ole enää sanoja olennaisesti ja vakavaa. Irtisanomisperusteena olevalta seikalta ei edellytetä enää sellaista vakavuutta, että sitä olisi pidettävä painavana.

Jatkossa rikkomusta tai laiminlyöntiä arvioidaan suhteessa siihen, onko työsuhteen irtisanominen asiallinen seuraus työntekijän menettelylle vallitsevissa olosuhteissa. Esimerkiksi toistuvat, mutta ei vakavat, velvoitteiden laiminlyönnit voivat jatkossa muodostaa riittävän perusteen irtisanomiseen.

Alisuoriutumista koskeva täsmällisempi sääntelytapa sisältyi lausuntokierroksella olleeseen esitysluonnokseen, mutta siitä luovuttiin jatkovalmistelun aikana. Tuomioistuimet ovat nykyistä lainsäädäntöä soveltaessaan katsoneet, että alisuoriutuminen voi olla asiallinen ja painava syy työntekijän irtisanomiseen. Työntekijän alisuoriutumisen merkitys irtisanomiseen oikeuttavana menettelynä säilyy, ja sitä arvioidaan jatkossa uuden lainsäädännön kriteereillä.

Vanhaa lainsäädäntöä vastaavasti irtisanomisen perusteena voi olla myös se, että työntekijän edellytykset työntekoon ovat muuttuneet niin olennaisesti, ettei hän enää kykene selviytymään työtehtävistään. Työntekoaedellytyksissä tapahtuva muutos liittyy useimmiten työntekijän työkykyyn.

Hallituksen esityksen (158/2025) mukaan asiallisuuden vaatimusta arvioidaan kahdesta näkökulmasta:

1. Irtisanomisperusteen tulee olla asialliselta luonteeltaan irtisanomiseen oikeuttava (syyn luonteeseen liittyvä asiallisuus).
2. Asiallisuuden vaatimus edellyttää irtisanomisen taustalla olevien syiden vakavuusarviointia (syyn vakavuuden asteeseen liittyvä asiallisuus).

Jotta kyse olisi asiallisesta syystä päättää työsopimus, irtisanomisen taustalla olevien syiden on oltava riittävän merkityksellisiä työsopimuksen jatkamisedellytyksen kannalta.

Vakavuuden asteen

arviointi tulee erottaa siitä, pitääkö syyn olla vakava. Tarkoituksena on, että irtisanomisperuste voisi täyttyä vanhaan lainsäädäntöön verrattuna astetta kevyemmin.

Merkitykseltään vähäiset puutteet tai virheet työntekijän toiminnassa eivät muodostaisi asiallista syytä irtisanomiselle.

Irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus edellyttäisi jatkossakin muun muassa sitä, että peruste ei saa olla syrjivä tai mielivaltainen.

Varoituksen antaminen

Varoitusmenettelyyn ei tule muutoksia. Työntekijää ei saa jatkossakaan irtisanoa ennen kuin hänelle on annettu varoitus ja mahdollisuus korjata menettelynsä. Poikkeuksena ovat myös jatkossa niin vakavat rikkomukset, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Tällaisia ovat tapaukset, joissa työntekijän olisi tullut ymmärtää menettelynsä moitittavuus ilman varoitustakin

Kokonaisharkinta

Irtisanomisperusteen riittävyttä arvioidaan jatkossakin kokonaisharkinnalla (TSL 7 luku 2 § 2 momentti). Aiemmin käytetyn kokonaisarviointi-sanan muuttaminen kokonaisharkinnaksi on lähinnä kielellinen muutos. Edellä mainittuun 2. momenttiin on lisätty esimerkinomainen luettelo seikoista, jotka irtisanomisperusteen kokonaisharkinnassa on otettava huomioon. Jokaista luettelossa mainittua seikkaa ei tarvitse arvioida kaikissa tilanteissa, vaan ainoastaan kyseessä olevan tilanteen kannalta olennaiset seikat tulee ottaa huomioon.

Arvioitavia asioita ovat

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

Nykyisinkin työsopimuslaissa säädettyjen irtisanomisperusteiden sisältö on muotoutunut pitkälti oikeuskäytännön kautta. Oletettavasti myös nämä uudet lakimuutokset tarkentuvat vasta oikeuskäytännön kautta. Laissa ei ole mahdollista huomioida yksityiskohtaisesti kaikkia tilanteita, joissa työsuhteen irtisanominen on mahdollista.

Kielletyt irtisanomisperusteet

Kielletyistä irtisanomisperusteista säädetään uudessa 2 a §:ssä, joka vastaa nykyistä 2 §:n 2 momenttia. Kyseiseen kohtaan on

lisätty kokonaan uusi 4 kohta, jossa säädetään ILO:n yleissopimuksen nro 158 mukaisesti siitä, että työntekijöiden edustajana nykyisin tai aiemmin toimimista tai sellaiseksi pyrkimistä ei voida pitää hyväksyttävänä irtisanomisperusteena.

Työntekijän edustajilla tarkoitettaisiin ainakin laissa säädettyjä toimijoita, kuten luottamusedustajia, luottamusvaltuutettuja ja yhteistoimintaedustajia. Muutoksella ei ole tarkoitus muuttaa nykyistä oikeustilaa ja soveltamiskäytäntöä. Uusi 4 kohta ei estäisi työntekijän irtisanomista muusta kuin säännöksessä mainitusta syystä.

Uudelleensijoittaminen

Työnantajan on nykyisin selvitettävä ennen irtisanomista, voisiko työntekijän sijoittaa muuhun työhön irtisanomisen sijaan. Jatkossa työnantajalla olisi velvollisuus uudelleensijoitukseen vain tilanteissa, joissa työntekijän edellytykset työntekoon ovat muuttuneet työsuhteen aikana. Näin olisi esimerkiksi silloin, kun työntekijän edellytykset työntekoon ovat heikentyneet sairauden, vamman tai työtapaturman vuoksi. Mikäli irtisanomisen perusteena on työntekijän laiminlyönti tai moitittava käyttäytyminen, niin työnantajalla ei ole enää velvollisuutta selvittää työntekijän sijoittamista muuhun työhön.

Työntekoaedellytysten muuttuminen voi johtua myös muusta työntekijän riskipiiriin kuuluvien olosuhteiden muutoksesta. Hallituksen esityksen (158/2025) mukaan esimerkiksi vapausrangaistus voi estää työnteon säännöksessä tarkoitetulla tavalla.

Samoin autonkuljettajalle tuomittu ajokielto voi, kiellon keston mukaan, merkitä työntekijän työntekoaedellytysten muuttumista. Irtisanomisperusteen täyttyminen työntekoaedellytysten muuttumisen perusteella edellyttäisi tällöin sitä, ettei työntekijälle voida kohtuudella tarjota muuta työtä ajokiellon ajaksi tai että työnantajalla ei ole edellytyksiä jatkaa työsuhdetta vapausrangaistuksen aikana rangaistuksen pituuden vuoksi.

Vuodenvaihteen irtisanomisissa tarkistettava mitä lainsäädäntöä noudatetaan

Jos irtisanominen ajoittuu alkuvuoteen 2026, on tarkistettava, noudatetaanko henkilöperusteiseen irtisanomiseen uutta vai vanhaa lainsäädäntöä. Vanhaa lainsäädäntöä noudatetaan, jos irtisanomisen perusteena oleva työntekijän menettely on kokonaisuudessaan tapahtunut viimeistään 31.12.2025.

Irtisanomiseen sovelletaan uutta lainsäädäntöä, jos irtisanomisen perusteena oleva työntekijän menettely on alkanut ennen lakimuutosten voimaantuloa ja jatkuu vielä voimaantulon jälkeen.

Lisätietoja

Jos tarvitset lisätietoja tai tarkempia ohjeita, otathan meihin yhteyttä. Vastaamme mahdollisimman pian.
Sähköpostiosoitteemme on kvtes@kt.fi.