

Työntekijän irtisanominen henkilöön liittyvällä perusteella – mikä muuttui vuonna 2026?

Työsopimuslain henkilöperustaisia irtisanomisperusteita koskeva sääntely muuttui 1.1.2006. Työntekijän irtisanomiseen riittää nykyisin henkilöön liittyvä ”asiallinen syy”, aikaisemmin lain lähtökohtana oli ”asiallinen ja painava syy. Samalla muutettiin muun työn tarjoamisvelvollisuutta. Varoitussovelvollisuus säilyi, eikä työsupimuksen purkamiskynnystä alennettu.

Työsopimuslakiin on tullut 1.1.2026 merkittävä muutos työntekijän henkilöön liittyvään irtisanomiseen. Keskeinen muutos on se, että työnantajalla tulee olla 1.1.2026 alkaen **työntekijästä johtuva ”asiallinen syy”**. Ennen työnantaja sai irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsupimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä ”asiallisesta ja painavasta syystä”. Irtisanominen ei enää edellytä irtisanomisen perusteena olevalta rikkomukselta tai laiminlyönniltä samanlaista vakavuutta kuin ennen. Irtisanominen tulee kuitenkin perustua asiallisiin ja hyväksyttäviin syihin.

Hallituksen esityksen tavoitteena on ollut madaltaa henkilöperusteisen irtisanomiskynnystä. Keskeinen kysymys on nykyään, voidaanko irtisanomista pitää asiallisena seurauksena työntekijän menettelystä tai hänen työntekeoedellytystensä olennaisesta muuttumisesta.

Tavoitteena on ollut kirjata lakiin näkyviin entistä selkeämmin se, millainen työntekijän menettely tai tilanne voi oikeuttaa irtisanomiseen. **Asiallinen syy** voi olla esimerkiksi työnjohto-oikeuden nojalla annettujen määräysten noudattamatta jättäminen, töiden laiminlyönti, perusteeton poissaolo, häirintä tai muu epäasiallinen käytös, päihitteet, huolimattomuus työssä. Lisäksi perusteena voi olla työntekijän henkilökohtaisten työntekeoedellytysten olennainen muuttuminen siten, ettei hän enää selviydy tehtävistään. Sairautta, vammaa tai tapaturmaa pidetään lähtökohtaisesti kiellettynä irtisanomisperusteena. Mikäli kuitenkin työntekijän työkyky on näistä syistä vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamisesta, työntekijä voidaan irtisanoa.

Kielletyt irtisanomisperusteet on nyttemmin siirretty omaan pykäläänsä (TSL 7:2 a). Alisuoriutumista ei ole määritelty laissa. Sillä voitaneen tarkoittaa esimerkiksi työntekijän jatkuvaluonteista puutteellisuutta työsuorituksessa. Alisuoriutumisessa on ensisijaisesti kyse siitä, ettei työntekijä kykene sellaiseen työsuoritukseen, jota häneltä voidaan kohtuudella edellyttää. **Eli syy ei voi olla epäasiallinen tai syrjivä.** Syyn on liityttävä työntekijän vastuulle kuuluvaan seikkaan, kuten laiminlyöntiin tai työntekijän henkilöön liittyvien työntekeoedellytysten muuttumiseen. Oikeuskäytännössä alisuoriutuminen on vakiintuneesti hyväksytty irtisanomisperusteeksi.

On muistettava, että säännöksen luettelo siitä, mitä voidaan pitää asiallisina perusteina irtisanomiselle (TSL 7:2 §), ei ole tyhjentävä. Se vastaa aiempaa sääntelyä ja käytäntöä. Luettelo onkin luonteeltaan ensisijaisesti informatiivinen.

On muistettava kuitenkin, että vaikka uusi säännös on entistä informatiivisempi, irtisanomisperusteiden olemassaolon arviointi edellyttää jatkossakin **kokonaisharkintaa**. Arvioinnissa huomioidaan mm. rikkomuksen vakavuus, työntekijän asema ja tehtävien luonne, aikaisempi menettely, työnantajan oma toiminta ja ohjeistus, työntekijämäärä sekä osapuolten

olosuhteet kokonaisuudessaan. Esimerkiksi esimiesasemassa tai erityistä luottamusta edellyttävissä tehtävissä sama rikkomus voi edelleen painaa enemmän kuin toisessa asemassa.

Asiallisuuteen kytkeytyy siten myös taustalla olevan syyn vakavuuden aste. Irtisanomiseen johtavan syyn on oltava riittävän merkityksellinen työsuhteen jatkamisedellytysten kannalta. Asiallisen syyn riittävyttä punnitaan muun muassa sitä vasten, voidaanko työsuhteen irtisanomista pitää ymmärrettävänä ja sopusuhtaisena seurauksena työntekijän menettelylle tai työntekoedellytysten heikentymiselle. Merkitykseltään vähäiset puutteet tai virheet työntekijän toiminnassa eivät muodostane asiallista syytä irtisanomiselle. lainvalmisteluasiakirjoissa ilmenee kuitenkin selvä tarkoitus alentaa irtisanomiskynnystä.

Toinen merkittävä muutos koskee **muun työn tarjoamisvelvollisuutta.**

Uudelleensijoittamisvelvollisuus on rajoitettu. Henkilöperusteissa irtisanomisessa ei enää yleisesti tarvitse ennen irtisanomista selvittää muuta työtä, eli tilanteissa, joissa irtisanominen perustuu työntekijän velvoitteiden rikkomiseen tai laiminlyöntiin. Jatkossa tämä työn tarjoamisvelvollisuus koskee vain tilanteita, joissa työntekijän työntekoedellytykset ovat muuttuneet työsuhteen aikana, esimerkiksi sairauden tai muun vastaavan syyn vuoksi. Velvollisuus säilyy siten tilanteessa, jossa **työntekijän edellytykset suoriutua työstä ovat muuttuneet. Tämä koskee jatkossa erityisesti tilanteita, joissa työkyky on alentunut.**

Varoitusjärjestelmä sen sijaan on säilynyt.

Pääsääntönä on edelleenkin, että työntekijää ei saa irtisanoa, ennen kuin hänelle on annettu vähintään yksi varoitus. Varoituksen muodosta ei säädetä laissa. Varoituksesta on kuitenkin käytävä ilmi, että kyse on varoituksesta ja että mainitun menettelyn toistuessa työsuhde voidaan päättää. Varoituksen jälkeen työntekijällä on oltava mahdollisuus korjata menettelyään. Varoitus on aina syytä antaa kirjallisesti.

Varoitus on annettava kohtuullisessa ajassa siitä, kun työntekijän menettely on tullut työnantajan tietoon. Oikeuskäytännön mukaan työnantajan harkinta-aika on noin kuukauden mittainen. Työntekijän menettelyn vakavuudella on tosin merkitystä myös varoituksen vanhentumista arvioitaessa.

Jos kysymys on työntekijän velvollisuuksien rikkomisesta tai laiminlyönnistä, pääsääntöisesti on siten ensin edelleen annettava varoitus ja mahdollisuus korjata menettely. Varoitusta ei tarvita, jos rikkomus on niin vakava, ettei työnantajalta kohtuudella voida edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Purkamiskynnystä ei ole alennettu.

Työsopimuslain uudistuksessa 2026 purkuperustetta ei ole muutettu, vaan se on säilynyt ennallaan. Eli samankaltaiset syyt voivat olla sekä irtisanomisen että purkamisen perusteena, mutta purkamisperusteen tulee olla painavampi (HE 157/2000 vp, s.29).

Purkaminen välittömin vaikutuksin edellyttää edelleen **"erittäin painavaa syytä"**, eli niin vakavaa rikkomusta tai laiminlyöntiä, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Purkuperusteeseen on vedottava 14 päivän kuluessa siitä, kun peruste tuli työnantajan tai työntekijän tietoon. 14 päivään lasketaan kaikki kalenteripäivät.

Syyskuussa 2026

Lisätietoja ja yhteydenotot:

OTL, VT Björn Holming

Lakiasiantomisto Björn Holming Law firm

gsm 040 77314 16

www.holminglaw.com