

Irtisanomiskynnys alenee – tärkeimmät faktat työnantajille

Torstai 11.12.2025 klo 10

Aluksi

- Äänessä tänään Hanna Lahtela ja Senja Paldanius.
- Osallistujien kamerat ja mikrofonit ovat pois päältä webinaarin ajan.
- Kysymyksiä ja kommentteja voi lähettää chatissa webinaarin aikana.
- Webinaaritalenne ja -esitys lähetetään automaattisesti osallistujien sähköpostiin.

Webinaarin sisältö ja tavoite

Sisältö:

1. Lain keskeisimmät muutokset
2. Näin hoidat irtisanomisen asianmukaisesti Docuen avulla

Tavoite: Antaa selkeä kokonaiskuva irtisanomissääntelyyn tulevista muutoksista ja auttaa työnantajia hoitamaan irtisanomiset asianmukaisesti.

Lain keskeisimmät muutokset



Mikä muuttuu ja miksi?

- Henkilöperusteista irtisanomista koskevaan sääntelyyn tulossa muutoksia 1.1.2026.
- Muutoksilla alennetaan irtisanomiskynnystä ja poistetaan työnantajan velvollisuus tarjota työntekijälle muuta työtä tietyissä tilanteissa.

→ Tavoitteena purkaa työllistämisen esteitä ja rohkaista yrityksiä rekrytoimaan.

1. Irtisanomiseen riittää jatkossa asiallinen syy

- Työntekijän työsopimus voidaan nykyisin irtisanoa työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella vain *asiallisesta ja painavasta* syystä.
- Jatkossa irtisanomiseen riittää *asiallinen* syy.
- Vähäiset puutteet tai virheet työntekijän toiminnassa eivät jatkossakaan muodosta asiallista syytä irtisanomiselle.
- Irtisanomisperuste ei luonnollisesti saa olla myöskään hyvän tavan vastainen, mielivaltainen tai syrjivä.
 - Esim. perhevapaan käyttö tai rikoksen tunnusmerkit täyttävän määräyksen noudattamatta jättäminen ei voi hyvän tavan vastaisena johtaa irtisanomiseen.

2. Laiminlyönnin ei tarvitse olla vakavaa

- Työntekijän saa nykyisin irtisanoa, jos hän rikkoo tai laiminlyö *vakavasti* työsuhteeseen *olennaisesti* vaikuttavia velvollisuuksia.
- Uudistuksen myötä lakitekstistä poistetaan vakavuuden ja olennaisuuden vaatimukset.
 - Käytännössä irtisanomisperuste voi jatkossa täytyä nykyistä lievemmän laiminlyönnin seurauksena.
- Irtisanominen on mahdollista myös, jos työntekijän edellytykset työntekoon ovat muuttuneet niin olennaisesti, ettei hän enää kykene selviytymään työtehtävistään (tähän ei muutoksia).

3. Sallituista perusteista säädetään lain tasolla

- Uutena asiana lakitekstiin tuodaan esimerkkiluettelo sallituista irtisanomisperusteista.
- Nimenomaisesti sallittuina perusteina mainitaan:
 - Työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen
 - Töiden laiminlyönti
 - Perusteeton poissaolo
 - Epäasiallinen käytös
 - Huolimattomuus työssä
- Esimerkkiluettelo ei ole tyhjentävä, ja oikeuskäytäntö tulee näyttämään, miten perusteita arvioidaan käytännössä.

4. Kokonaisharkinnan tärkeys säilyy

- Irtisanomisperusteen riittävyyttä arvioidaan jatkossakin tapauskohtaisella kokonaisharkinnalla.
- Laissa säädetään entistä täsmällisemmin, mitä seikkoja kokonaisharkinnassa on otettava huomioon:
 - Työntekijän asema ja tehtävien luonne
 - Työntekijän muu moitittava toiminta
 - Työnantajan toimet omien velvollisuuksiensa täyttämiseksi
 - Työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä
 - Työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan
- Lista ei ole tyhjentävä, ja toisaalta kaikkia seikkoja ei tarvitse arvioida kaikissa tilanteissa.

5. Velvollisuus tarjota muuta työtä kevenee

- Työnantajan on pääsääntöisesti selvitettävä ennen irtisanomista, voitaisiinko irtisanominen välttää siirtämällä työntekijä muihin tehtäviin.
- Jatkossa työnantajalla on velvollisuus uudelleensijoitukseen vain tilanteissa, joissa työntekijän edellytykset työntekoon ovat muuttuneet työsuhteen aikana.
 - Esim. kun työntekijän edellytykset työntekoon ovat heikentyneet olennaisesti ja pitkäaikaisesti sairauden, vamman tai työtapaturman vuoksi.
- Muutos keventää irtisanomismenettelyä laiminlyöntitapauksissa.

Mikä ei muutu?

- **Työntekijän alisuoriutuminen**

- Alisuoriutumista ei mainita uudessa laissa erikseen esimerkkinä asiallisesta irtisanomisperusteesta.
- Alisuoriutumisen merkitys irtisanomiseen oikeuttavana menettelynä säilyy samaan tapaan kuin tähänkin asti.

- **Muut päättämistilanteet**

- Lakimuutos ei vaikuta koeaikapurun, työsopimuksen purkamisen tai tuotannollis-taloudellisen irtisanomisen perusteisiin.

- **Varoitusmenettely**

- Lisäksi varoitusmenettelyn sisältö säilyy ennallaan, vaikka alun perin myös siihen liittyvää sääntelyä suunniteltiin muutettavan.

Missä mennään nyt ja miten varautua?

- Lakimuutoksen käsittely on kesken, eli vielä on epävarmaa, ehtiikö se tulla voimaan 1.1.2026.
- Nyt on hyvä aika perehtyä tuleviin muutoksiin, jotta oma tietous irtisanomisen juridiikasta pysyy ajan tasalla.
- **Huomioi voimaantulosäännökset**
 - Jos työntekijää ollaan irtisanomassa *yksinomaan* sellaisen menettelyn takia, joka on tapahtunut ennen lain voimaantuloa, irtisanomiseen sovelletaan vanhaa sääntelyä.
 - Jos taas irtisanomisen perusteena oleva menettely on ollut *jatkuvaa* ja jatkuu lain voimaantulon jälkeen, irtisanomiseen sovelletaan uutta sääntelyä.

Näin hoidat irtisanomisen asianmukaisesti Docuen avulla



1. Anna tarvittaessa kirjallinen varoitus

- Velvollisuuksiaan rikkonutta työntekijää ei pääsääntöisesti saa irtisanoa ennen kuin hänelle on annettu varoitus ja siten mahdollisuus korjata menettelynsä.
 - Poikkeus: vakavat laiminlyönti- ja rikkomistapaukset.
 - Varoituksesta on selvästi käytävä ilmi sen antamisen syy sekä tieto siitä, että menettelyn toistumisen seurauksena voi olla työsuhteen päättäminen.
 - Varoitus kannattaa antaa kirjallisena ja todisteellisena.
- **Malli:** Kirjallinen varoitus työntekijälle



Varoitus

✓ Tallennettu klo 10.07 tilille Yritys Oy

Jatka myöhemmin

*** Lisätoiminnot

Perustiedot

Osapuolet

Varoituksen syy

Paikka ja aika

Liitteet

Viimeistely

Varoituksen syy



Kirjoita tähän*

Varoituksen syynä on [kirjoita tähän].

Paikka ja aika

Paikka*

Aika*

dd.mm.yyyy



Kysy juristilta

Juristimme auttavat
maksutta kysymyksissäsi.

Avaa chat

Näytä PDF-tiedostona

Varoitus

Työntekijä

Tiina Työntekijä

Työnantaja

Yritys Oy (8710036-1)

Varoituksen syy

Varoituksen syynä on [kirjoita tähän].

Työsuhteen päättämisen uhka

Tämän varoituksen merkitys on ilmaistu työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 2.3 §:ssä: varoituksen myötä työntekijälle annetaan mahdollisuus korjata menettelynsä. Mikäli mainittu menettely tai laiminlyönti toistuu, työntekijän työsopimus irtisanotaan tai puretaan.

Paikka ja aika

12.11.2025

Tanja Toimitusjohtaja
Yritys Oy

Olen vastaanottanut yllä olevan varoituksen ja ottanut siitä selon.



2. Varaa työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi

- Työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi ennen tämän irtisanomista henkilöön liittyvin syin.
- Tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus saada tieto irtisanomisen syystä ja esittää siitä oma kantansa.
- Työnantaja on täyttänyt kuulemisvelvoitteen silloin, kun hän on varannut työntekijälle tilaisuuden tulla kuulluksi.
- Kutsu kuulemistilaisuuteen kannattaa antaa kirjallisena, ja tilaisuudesta on järkevää laatia muistio.

→ **Mallit:** Työntekijän kuulemistilaisuus, kutsu & muistio

Kuulemistilaisuus koskee*

☒ Työsuhteen irtisanomista tai purkamista

☐ Työntekijän lomauttamista

Millä perustein työsuhteen päättämistä harkitaan?

Perusteena harkinnallemme ovat työssäsi toistuneet laiminlyönnit, joista sinua on myös varoitettu.

Kutsun muu sisältö

☐ Haluan lisätä omia lukuja tai muuta sisältöä

Paikka ja aika

Yritys Oy (8710036-1)
Toimistotie 1
00100 HELSINKI

 Näytä PDF-tiedostona

Kutsu kuulemistilaisuuteen

Työntekijä

Tiina Työntekijä

Aika

19.11.2025 klo 9.00

Paikka

Työnantajan tilat osoitteessa X

Kuulemistilaisuuden tarkoitus

Varaamme sinulle tilaisuuden tulla kuulluksi työopimuslain (55/2001) 9 luvun 2.1 §:n mukaisesti, koska harkitsemme työopimuksesi irtisanomista tai purkamista. Perusteena harkinnallemme ovat työssäsi toistuneet laiminlyönnit, joista sinua on myös varoitettu.

Tilaisuudessa sinulla on mahdollisuus antaa selvityksesi asiasta. Sinulla on oikeus ottaa halutessasi mukaan avustaja.

Poissaolosi ei estä asian ratkaisemista.

Paikka ja aika

12.11.2025



3. Selvitä tarvittaessa, olisiko työntekijä sijoitettavissa toisiin tehtäviin

- **Lakimuutoksen jälkeen työnantajalla on tämä velvollisuus vain tilanteissa, joissa työntekijän edellytykset suoriutua työstä ovat muuttuneet!**
- Näissä tilanteissa työnantajan on selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä siirtämällä työntekijä toisiin tehtäviin.
 - Tehtävien tulee olla sellaisia, joista hän voisi ammattitaitonsa ja kokemuksensa perusteella selviytyä.

4. Anna työntekijälle irtisanomisilmoitus

- Irtisanominen on tehtävä kohtuullisen ajan (tyypillisesti 2–4 viikon) kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen täyttymisestä.
 - Irtisanomisilmoituksen toimittaminen käynnistää irtisanomisajan, jonka viimeisenä päivänä työsuhde päättyy.
 - Irtisanomisilmoitus kannattaa aina antaa kirjallisena.
- **Malli:** [Työsuhteen irtisanomisilmoitus, työnantaja irtisanojana](#)

Työntekijän työntekovelvollisuus



- ☒ Työntekovelvollisuus päättyy irtisanomisajan jälkeen
- ☐ Työntekovelvollisuus päättyy välittömästi
- ☐ Kirjoitan tämän itse

Perusteet irtisanomiselle

- ☒ Työntekijän henkilöön liittyvät syyt
- ☐ Tuotannolliset ja taloudelliset syyt

Mitkä ovat tarkemmat perusteet?

Leipäteksti **B** *I* U ~~T_x~~

Irtisanomisen syynä on [esim. "työtehtävien jatkuva laiminlyönti varoituksista huolimatta"].

Ilmoituksessa on juridisen irtisanomisperusteen ohella mainittava ne tosiseikat, joihin työsuhteen päättäminen perustuu.



Työntekijän oikeus tulla kuulluksi



- ☒ Työntekijälle on varattu tilaisuus tulla kuulluksi

Näytä PDF-tiedostona

Ilmoitus työsopimuksen irtisanomisesta

Työnantaja

Yritys Oy (8710036-1)
Toimistotie 1
00100 HELSINKI

Työntekijä

Tiina Työntekijä

Suhteen päättämispäivä ja perusteet irtisanomiselle

Työntekijän työsopimus irtisanotaan tämän henkilöön liittyvistä syistä päättämään 12.12.2025.

Irtisanomisen syynä on [esim. "työtehtävien jatkuva laiminlyönti varoituksista huolimatta"].

Jäljellä olevat lomat

Työsuhteen päättyessä maksetaan irtisanomisajan palkan lisäksi lomakorvauksena kaikki työntekijän käyttämättömät lomapäivät ja irtisanomisaikana kertyvät lomapäivät.

Paikka ja aika

12.11.2025

Tanja Työnantaja
Yritys Oy



Harkitse myös näitä vaihtoehtoja

- Onko työntekijä koeajalla?
 - Työsuhteen purkaminen koeajan perusteella
- Onko työntekijän menettely ollut niin vakavaa, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa?
 - Työsuhteen purkaminen erittäin painavasta syystä
- Epävarma irtisanomisperusteen olemassaolosta?
 - Työsuhteen päättäminen yhteisellä sopimuksella

Koko prosessi alusta loppuun Docuella

- 1) **Laadi työsuhteen päättämiseen liittyvät asiakirjat Docuen juristien laatimilla ja ylläpitämillä asiakirjamalleilla.**
 - Päivitetyt asiakirjamallit tulevat olemaan käytössäsi, kun lakimuutos astuu voimaan.
- 2) **Allekirjoita asiakirjat hyödyntäen Docuen sähköistä allekirjoitusta.**
- 3) **Arkistoi ja hallitse asiakirjat vaivattomasti.**

Autamme kysymyksissä juristichatissa

☰

Ilmoitus työsopimuksen irtisanomisesta

✓ Tallennettu klo 10.25 tilille Yritys Oy

Perustiedot

Ilmoituksessa mainittavat asiat

Osapuolet

Työsuhteen päättymispäivä ja perusteet irtisanomiselle

Jäljellä olevat lomat

Paikka ja aika

Liitteet

Viimeistely

Perustiedot

Asiakirjan nimi*

Ilmoitus työsopimuksen irtisanomisesta

☐ Näytä logo

☐ Näytä alatunniste

☐ Käytä kansilehteä

Ilmoituksessa mainittavat asiat

Mitä kohtia haluat ilmoitukseesi?

☒ Työsuhteen päättymispäivä ja perusteet irtisanomiselle

☒ Jäljellä olevat lomat

☐ Työsuhdeasunto

☐ Työvoimapalvelut

Kysy juristilta

Juristimme auttavat maksutta kysymyksissäsi.

Avaa chat

Kysymyksiä?



Kiitos!