

**Seppo Koskinen – Mika Valkonen**

**UUDISTUNUT  
HENKILÖPERUSTEINEN  
IRTISANOMINEN**

Alma Insights  
Helsinki 2026

Copyright © 2026 Alma Media Finland Oy ja kirjoittajat  
Yhteistyössä Juristiliiton Kustannus

ISBN 978-952-14-5544-5

ISBN 978-952-14-5545-2 (verkkokirja)

Kansi: Aste Helsinki Oy

Taitto: Aste Helsinki Oy

Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu 2026



*Anna palautetta kirjasta: [kustannustoimitus@almainsights.fi](mailto:kustannustoimitus@almainsights.fi)*

# ESIPUHE

Suomen hallitus käynnisti vuonna 2023 hallitusohjelmaan perustuvan laajan työläinsäädäntöuudistusten kokonaisuuden, jonka toimeenpano ajoittuu pääosin vuosille 2024–2026. Uudistuksia on perusteltu työllisyyden vahvistamisella, työmarkkinoiden joustavoittamisella ja julkisen talouden tasapainottamisella. Työoikeudellisesta näkökulmasta kyse ei kuitenkaan ole tavanomaisesta sääntelypäivityksestä vaan poikkeuksellisen laajasta reformiohjelmasta, joka kohdistuu työoikeuden keskeisiin rakenteisiin: työsuhdeturvaan, kollektiiviseen toimintaan ja työntekijöiden osallistumismahdollisuuksiin.

Uudistusten ytimessä ovat henkilöön liittyvää irtisanomissuojaa koskevat muutokset. Työsopimuslain 7 luvun säännöksiä on muutettu siten, että irtisanomiskynnystä on madallettu ja työnantajan harkintavaltaa laajennettu. Aiemmin irtisanomisperusteita arvioitiin laajassa kokonaisharkinnassa, jossa työntekijän menettelyä punnittiin suhteessa työnantajan toimintaan ja vaihtoehtoihin keinoihin. Uudistuksissa työntekijän moitittava menettely saa aiempaa suuremman painoarvon, ja työnantajan velvollisuus etsiä lievempiä ratkaisuja kapenee.

Rakenteellisesti irtisanomissuoja ei ole vain yksittäinen normi vaan keskeinen vallan tasapainottaja työsuhhteessa. Sen heikentäminen lisää työnantajan tosiasiallista ohjausvaltaa ja vaikuttaa myös työntekijän asemaan ennen irtisanomistilannetta,

esimerkiksi halukkuuteen käyttää oikeuksiaan tai tuoda esiin epäkohtia.

Työsuhdeturvaa välillisesti heikentää myös määräaikaisten työsopimusten sääntelyn muutos, jonka mukaan enintään vuoden mittainen määräaikainen työsopimus voidaan tehdä ilman perusteltua syytä. Tämä työllistämissopimukseksi kutsuttu uudistus siirtää työsuhdeturvan painopistettä irtisanomistilanteista työsuhteen syntyvaiheeseen ja lisää epävarmuutta erityisesti työuran alkuvaiheessa.

Paikallisen sopimisen laajentaminen on ollut hallituksen toinen keskeinen tavoite. Uudistuksilla on avattu mahdollisuuksia sopia työehdoista yrityskohtaisesti myös järjestäytymättömissä yrityksissä. Aiemmin paikallinen sopiminen oli pääosin sidottu työehtosopimusjärjestelmään, joka tarjosi työntekijöille institutionaalista suojaa ja neuvottelutukea. Kun paikallinen sopiminen on osin irrotettu tästä kehyksestä, työntekijöiden neuvotteluasema saattaa heiketä erityisesti pienissä ja järjestäytymättömissä yrityksissä. Rakenteellisesti tämä yhdistettynä työsuhdeturvan madaltamiseen siirtää painopistettä kohti työnantajavetoista mallia.

Työoikeudelliset uudistukset kytkeytyvät tiiviisti työttömyysturvan kiristämiseen. Kun irtisanomissuojaa heikennetään ja kollektiivisia suojamekanismeja kavennetaan, työttömyysturvan vastikkeellisuuden lisääminen siirtää työmarkkinariskiä entistä enemmän työntekijöille. Tämä vaikuttaa myös työntekijän neuvotteluasemaan jo työsuhteen aikana.

Hallituksen työläinsäädäntöuudistukset muodostavat rakenteellisen kokonaisuuden, jossa työntekijän suojaa työllistämisen edellytysten parantamiseksi kavennetaan useilla tasoilla samanaikaisesti. Muutosten yhteisvaikutus siirtää työoikeuden painopistettä työntekijöiden suojelemisesta kohti työnantajatoiminnan edistämistä. Tässä mielessä uudistukset merkitsevät uuden vaiheen alkua suomalaisessa työoikeudessa – vaihetta, jonka pitkäaikaiset vaikutukset näkyvät vasta soveltamiskäytännössä ja työmarkkinoiden dynamiikassa.

Tässä kirjassa tarkastellaan vain työsuhdeturvan madaltamista. Teos pureutuu yhteen suomalaisen työsuhdeturvan merkittävimmistä muutoksista vuosikymmeneen. 1.1.2026 voimaan tullut uudistus on muuttanut henkilökohtaisella perusteella tapahtuvan irtisanomisen kynnystä, rakennetta ja arviointiperusteita tavalla, joka koskettaa jokaista työelämän toimijaa – työntekijöitä, työnantajia, tuomioistuimia ja neuvonantajia. Tämä kirja vastaa kysymykseen, mitä todella muuttui, miksi ja millä seurauksilla.

Kirja ei tydy referoimaan lainmuutosta tai hallituksen esitystä, vaan asettaa uuden oikeustilan historialliseen kontekstiin. Lukija näkee, miten siirtymä vuoden 1970 "erittäin painavasta syystä" vuoden 2001 "asialliseen ja painavaan syyhyn" ja edelleen vuoden 2026 asiallisuusarviointiin muodostaa jatkumon – mutta viimeinen vaihe myös katkoksen aiempaan.

Teoksen ytimessä on kysymys irtisanomisperusteiden asiallisuudesta: mitä se tarkoittaa, miten sitä arvioidaan ja missä kulkee irtisanomissuojan todellinen raja uuden lain aikana. Kirja avaa kokonaisharkinnan rakenteen, varoituksen merkityksen, kohtuullisen ajan vaatimuksen sekä uuden esimerkkiluettelon systematiikan ja oikeudellisen painoarvon. Samalla se analysoi perusteellisesti kiellettyjä irtisanomisperusteita ja uusien irtisanomisperusteiden suhdetta perusoikeuksiin, kansainvälisiin velvoitteisiin ja työehtosopimusperusteiseen suojaan.

Erityistä arvoa teokselle antaa sen vahva kytkeä oikeuskäytäntöön. Uutta sääntelyä arvioidaan jatkuvasti suhteessa aikaisemman lain mukaiseen ratkaisu- ja tulkintalinjaan, mikä tekee kirjasta käyttökelpoisen siirtymävaiheen tulkintaongelmissa. Lukija saa välineet ennakoida, mihin suuntaan oikeuskäytäntö todennäköisesti kehittyy ja mitkä argumentit kestävät tuomioistuimissa. Teokseen otetuilla oikeustapauksilla katsotaan edelleen olevan merkitystä kokonaisarviointissa.

Kiitämme Alma Media Oyj:tä nopeasta julkaisupäätöksestä. Erityisesti kiitämme toimitustyöstä Harri Korkeamäkeä ja julkaisuprosessin hoitamisesta Heidi Antinkaria.

J. V. Snellmanin päivänä 12.5.2026

*Seppo Koskinen*      *Mika Valkonen*

# SISÄLLYS

Esipuhe .....	5
<b>1   Johdanto .....</b>	<b>13</b>
1.1 Uudistuksen sisältö .....	13
1.2 Oikeusdogmaattinen perusta .....	17
<b>2   Irtisanomissuojan historiallinen kehitys Suomen työoikeudessa .....</b>	<b>27</b>
2.1 Työsuhteen pysyvyyden periaatteen synty .....	27
2.2 Erittäin painava syy vuoden 1970 työ sopimuslaissa .....	28
2.3 Vuoden 2001 työ sopimuslain asiallinen ja painava syy .....	29
2.4 Perusteilmaisun oikeudellinen merkitys .....	30
<b>3   Uudistuksen tarkempi tausta ja tavoitteet .....</b>	<b>35</b>
3.1 Yhteiskunnallinen ja työmarkkinapoliittinen konteksti .....	35
3.2 Hallituksen esityksen keskeiset perustelut .....	36
3.3 Direktio-oikeuden vahvistaminen .....	37
3.4 Suhde ennakoitavuuteen .....	38
3.5 Madaltaminen Ruotsissa .....	39
<b>4   Asiallisuusarviointi kokonaisharkinnassa .....</b>	<b>45</b>
4.1 Asiallisuus käsitteenä .....	45
4.2 Perustuminen kokonaisharkintaan .....	55
<b>5   Asiallinen syy esimerkkiluettelon valossa .....</b>	<b>67</b>
5.1 Esimerkkiluettelon luonne ja rakenne .....	67
5.2 Työvelvoitteiden laiminlyönti ja rikkominen .....	68
5.2.1 Lähtökohtana työsuhteeseen vaikuttavat velvoitteet .....	68
5.2.2 Aikaansaamattomuus tai alisuoriutuminen .....	72
5.2.3 Ohjeiden ja määräysten noudattamatta jättäminen ja töiden laiminlyönti .....	87
5.2.4 Perusteeton poissaolo .....	111

5.2.5	Epäasiallinen käyttäytyminen .....	124
5.2.6	Huolimattomuus työssä .....	157
5.2.7	Luottamuspula .....	163
5.2.7.1	Kilpailevan toiminnan kieltö ja liiketalousalojen suoja .....	168
5.2.7.2	Viestintä sosiaalisessa mediassa .....	181
5.2.7.3	Työnjohtovallan perusteeton kyseenalaistaminen .....	191
5.2.7.4	Toisen kunnian ja arvon loukkaus .....	199
5.2.7.5	Rikollinen tai epärehellinen toiminta .....	203
5.3	Työntekijän työnteoedellytysten olennainen muuttuminen .....	240
5.4	Varoitus kynnyshedellytyksenä .....	254
<b>6</b>	<b>Kiellettyjen irtisanomisperusteiden luettelo .....</b>	<b>273</b>
6.1	Luettelon avoin luonne .....	273
6.2	Sairaus, vamma tai tapaturma .....	281
6.3	Osallistuminen työtaisteluun .....	297
6.4	Poliittiset, uskonnolliset ja muut mielipiteet sekä yhdistystoiminta .....	308
6.5	Toimiminen työntekijöiden edustajana tai sellaiseksi pyrkiminen .....	315
6.6	Oikeusturvakeinoihin turvautuminen .....	320
<b>7</b>	<b>Muu työ henkilöperusteisen irtisanomisen edellytyksenä .....</b>	<b>329</b>
7.1	Muuttunut irtisanomiskynnys .....	329
7.2	Laajuus ja soveltuminen .....	340
7.3	Suhde oikeuteen yksipuolisesti muuttaa työsuhteen ehtoa .....	347
<b>8</b>	<b>Päätämisen kokonaisuus .....</b>	<b>349</b>
8.1	Keskeinen ja eniten säädelty .....	349
8.2	Irtisanomisoikeus sidoksissa sopimustyyppiin .....	350
8.3	Irtisanominen oikeustoimena .....	353
8.4	Kohtuullinen aika vedota .....	355
8.5	Työntekijän kuulemisvelvoite .....	359

<b>9   Asiallisuuden viitekehys</b> .....	365
<b>9.1 Suhteessa koeaikapurkuun</b> .....	365
9.1.1 Asiallisuuden alin rajapinta .....	365
9.1.2 Syrjivät ja henkilöön liittyvät epäasialliset perusteet .....	369
9.1.3 Puutteellinen suoriutuminen ja soveltumattomuusarviot .....	370
9.1.4 Työnantajan oma toiminta epäasiallisuuden lähteenä .....	371
9.1.5 Luottamus, taustatekijät ja henkilökohtaiset ominaisuudet .....	372
<b>9.2 Suhteessa perustuslakiin</b> .....	373
<b>9.3 Suhteessa kansainvälisiin velvoitteisiin</b> .....	381
9.3.1 ILO:n yleissopimus .....	381
9.3.2 Euroopan ihmisoikeussopimus .....	385
9.3.3 Euroopan sosiaalinen peruskirja .....	389
9.3.4 Kansainvälisten normien ja perusoikeuksien muodostama arviointikehikko .....	392
<b>9.4 Työehtosopimusperusteinen suoja</b> .....	396
<b>9.5 Lakiuudistuksen voimaantulo ja soveltaminen</b> .....	399
<b>10   Yleisiä päätelmiä uudistuksesta</b> .....	403
10.1 Keskinäisen oikeussuojan kannalta .....	403
10.2 Keskinäisten velvoitteiden kannalta .....	409
<b>11   Yhteenveto: uusi tasapaino</b> .....	415
<b>Asiahakemisto</b> .....	429