Asiantuntijalausunto 19.3.2026
Jari Murto
työ- ja sosiaalioikeuden apulaisprofessori
Helsingin yliopisto

Eduskunnan Perustuslakivaliokunnalle

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 199/2025 vp)

1. Aluksi

Hallituksen esityksessä esitetään, että ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen tekeminen olisi mahdollista ilman työsopimuslain perusteltua syytä, lomautusilmoitusaika lyhennettäisiin 14 päivästä seitsemään päivään ja työsopimuslain mukainen työnantajan takaisinottovelvollisuus säädetään koskemaan vain säännöllisesti 50 työntekijää työllistäviä yrityksiä.

Hallituksen esityksen tavoitteena on purkaa työllistymisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä[1].

2. Määräaikainen työsopimus ilman perustelua syytä ja lainsäätäjän tasa-arvon edistämisvelvollisuus

Hallituksen esityksessä esitetään, että työnantajalla olisi oikeus tehdä määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä, jos kyseessä on ensimmäinen määräaikainen työsopimus. Määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä myös silloin, jos edellisestä ilman perustelua syytä tehdystä määräaikaisesta työsopimuksesta on kulunut kaksi vuotta. Määräaikaista työsopimusta ei saa tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein. Lisäksi ennen määräaikaisen työsopimuksen päättämistä työnantajan on annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta toistaiseksi voimassa olevan tai perustellusta syystä tehdyn määräaikaisen työsopimuksen perusteella.

Määräaikaisten työsopimusten käyttäminen on painottunut tietyille toimialoille, joista monet ovat naisvaltaisia. Osin määräaikaisten työsopimusten muita toimialoja suurempaa määrää selittää se, että naiset pitävät miehiä pidempiä perhevapailta.[2]

Perustuslain 6 § 4 momentin mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Tasa-arvon edistämisvelvollisuudesta säädetään myös useissa kansainvälisissä ja EU-oikeudellisissa normeissa.

Kun hallituksen esityksen tavoitteena on ”purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä”, katson, että valiokunta voisi pohtia vaihtoehtoa, että ilman perusteltua syytä tehtävien määräaikaisten työsopimuksen tekeminen mahdollistettaisiin hallituksen esityksen tavoitteiden mukaisesti vain pienissä ja keskisuurissa

[1] HE 199/2025, s. 29.
[2] HE 199/2025, s. 39.

yrityksissä. Nykyaikainen työoikeus mahdollistaa työnantajan ymmärtämisen myös siten, että työnantajan henkilöstömäärä vaikuttaa, mitä normeja työnantajan tulee noudattaa. Lisäksi ilman perusteltua syytä tehtävien määräaikaisten käyttömahdollista sitominen esimerkiksi sellaisiin yrityksiin, joissa ei ole velvollisuutta käydä yhteistoimintalain 7 § tai 7 a §:n mukaista vuoropuhelua työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta, puoltaisi yrityksen kokoon liittyvä työoikeudellinen ja henkilöhallinnollinen osaaminen.

Edellä kuvattu malli toteuttaisi tasa-arvoon liittyvää lainsäätäjän edistämisvelvoitetta, olisi nyt esitettyä mallia oikeasuhtaisempi erityisesti tavoite-keino-näkökulmasta, paremmin yhteensopiva hallituksen esityksen tavoitteiden kanssa ja näyttäytyisi näin ollen myös hyväksyttävämmältä perusoikeusjärjestelmän kokonaisuuden kannalta.

3. Paikallinen sopimus lomautusilmoitusajan lyhentämisestä

3.1. Paikallisen sopimisen tausta ja lähtökohta

Paikallisen sopimisen tausta ja lähtökohta on normaalisitovissa työehtosopimuksissa, joista poikkeaminen on ollut paikallisesti mahdollista jo pitkään. Työehtosopimusperusteinen paikallinen sopiminen on perustunut siihen, että työntekijä- ja työnantajajärjestöt ovat neuvotelleet ja sopineet siitä millaisista asiaryhmistä ja millaisessa menettelyssä valikoiduista työehdoista on mahdollista sopia paikallisesti. Työntekijöiden edustajana työehtosopimusperusteisessa paikallisessa sopimisessa on ollut työehtosopimusperusteinen *luottamusmies* mm. paikallisen sopimisen osaamisvaatimuksista ja sopimusten valvonnasta johtuen.

Paikallinen sopimuksen oikeusvaikutukset ovat selkeät, sillä työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen perusteella sovittu paikallinen sopimus saa viitetyöehtosopimuksen oikeusvaikutukset (valvonta, oikeuspaikka, sanktiot, irtisanominen, jne.). Paikallinen sopimus on näin ollen – työehtosopimuksille tunnusomaiseen tapaan – *oikeudelliselta luonteeltaan normisopimus*, joka sitoo sopijaosapuoliin nähden kolmansia. Tällainen paikallisen sopimisen mallin ei ole katsottu sisältävän ongelmia työehtosopimusosapuolten työehtosopimusautonomia näkökulmasta.

3.2. Vuoden 2025 paikallisen sopimisen uudistus

Vuoden 2025 alusta voimaan tulleen paikallisen sopimisen uudistuksen myötä paikallisia sopimuksia on mahdollista sopia myös sellaisen työnantajan, joka noudattaa työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella. Lisäksi paikallinen sopiminen on mahdollista, vaikka työntekijät eivät ole valinneet luottamusmiestä, sillä silloin työntekijöiden edustana voi toimia työsopimuslain mukainen luottamusvaltuutettu. Luottamusvaltuutetun tasapuolisia sopimisedellytyksiä ja sopimisen jälkikäteistä oikeusturva vahvennettiin työsopimuslaissa usealla eri tavalla: työnantajan on annettava luottamusvaltuutetulle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot, varattava luottamusvaltuutetulle riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa ja tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa. Lisäksi paikallinen sopimus on mahdollista irtisanoa, sopimus on tehtävä kirjallisesti ja toimitettava työsuojeluviranomaisille. (TSL 2:7 a 4 ja 5 momentit)

Perustuslakivaliokunta arvioi yllä kuvattua paikallisen sopimisen laajennusta lausunnossaan (PeVL 52/2024). Valiokunta otti kantaa siihen, voidaanko *luottamusvaltuutettua* pitää luottamusmiehen kanssa kilpailevana työntekijöiden edustajana, mikä olisi ongelmallista ILO:n yleissopimuksen 135 artikla 5 suhteen. ILO:n yleissopimus 135 artikla 5 asettaa valtiolle velvollisuuden" [--] sen varmistamiseksi, ettei valittujen luottamusmiesten olemassaoloa käytetä heikentämään asianomaisten ammattiyhdistysten tai näiden edustajien asemaa[--]" Perustuslakivaliokunta katsoi tuolloin, että uusi paikallisen sopimisen malli on mahdollinen ILO 135 artikla 5 huolimatta. *Perustuslakivaliokunta kiinnitti huomiota siihen, että luottamusvaltuutetun sopimisedellytyksiin on kiinnitettävä huomiota ja säädettävä lainsäädännössä tarkemmin*.

Vuoden 2025 voimassa olleessa paikallisen sopimisen mallissa luottamusvaltuutetun tekemän paikallisen sopimisen oikeusvaikutuksia kuvataan seuraavasti: "Kysymys olisi kollektiivisesta henkilöstöä koskevasta sopimuksesta, joka koskisi kaikkia työntekijöitä, joihin kyseistä työehtosopimusta sovelletaan, jollei toisin ole sovittu tai edustajan edustusoikeuden piiristä muuta johdu.[3] Kyseisen kaltaisen paikallisen sopimuksen oikeusvaikutusten jäsentäminen ei ole täysin vielä vakiintunut, mutta kyseessä ei ole "työsopimusvaikutteinen" sopimus vaan *työpaikkakohtainen kollektiivinen sopimus*.

3.3. Muu työntekijöiden edustaja paikallisen sopimisen osapuolena

Nyt käsiteltävän hallituksen esityksen mukaan työsopimuslain kelpuutuksen perusteella tehtävän paikallisen sopimuksen voisi sopia luottamusmies, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu luottamusvaltuutettu tai *muu työntekijöiden edustaja*. Muulla työntekijöiden edustajalla tarkoitettaisiin työntekijöiden keskuudestaan valtuuttamaa muuta henkilöä kuin luottamusvaltuutettua.[4]

Kun nyt säädettävää työsopimuslain muutosta, jonka perusteella myös muu työntekijöiden edustaja voisi sopia paikallisen sopimuksen lomautusilmoitusajan lyhentämisestä, peilataan perustuslakivaliokunnan lausuntoon (PeVL 52/2024), on esille tarpeen nostaa se, että hallituksen esityksessä ei ole käsitelty edellytyksiä sille, että sopimisasetelma olisi tasapuolinen. Tämä tarkoittaa mm. tietojen antamista paikallisten neuvotteluiden syystä ja harkinta-aikaa paikalliseen sopimukseen sitoutumisesta.

Myöskään nyt esitettävän muun työntekijöiden edustajan tekemän sopimuksen *oikeusvaikutuksia* ei ole käsitelty hallituksen esityksessä. Ehdotettavan sopimus oikeudellinen luonne rakentuukin eri lähtökohdista: työntekijöiden edustajan oikeudellinen asema perustuu siihen, että työntekijät antavat *muulle työntekijöiden edustajalle valtuutuksen* tehdä paikallinen sopimus lomautusilmoitusajan lyhentämisestä. Kuitenkin ottaen huomioon työntekijöiden neuvotteluasema tällaisessa tilanteessa tulisi pohtia, onko velvoiteoikeudellinen termi "*valtuutus*" oikea käsite kuvaamaan tämänkaltaista oikeudessa ilmiötä vai tulisiko asiaa lähestyä mieluumminkin esim. *työntekijöiden suostumuksen antamisen* näkökulmasta.[5] Koska paikallisen sopimisen

[3] HE 84/2024, s. 61.
[4] HE 199/2025, s. 67–68.
[5] Ks. suostumuksesta paikallisen sopimisen yhteydessä Kairinen, Martti – Hietala, Harri – Ojanen Petteri: Paikallinen sopiminen ja sopimukset, 2015, s. 18–24.

tosiasiallinen vapausaste voi vaihdella erilaisista sopimustilaista riippuen paljonkin – aina vapaasta sopimisesta kiristämiseen[6], tulisi myös muun työntekijöiden edustajan yhteydessä pohtia ennakollisia ja jälkikäteisiä oikeusturvamenettelyitä.

Katson, että hallituksen esityksessä olisi tullut tarkentaa tällaisen ”muun työntekijöiden edustajan” tekemän sopimuksen oikeusvaikutuksia. Oikeuskirjallisuudessa on käsitelty vain vähän tämän tyyppisten sopimusten oikeudellista jäsentämistä. Selvää on, että kyseessä ei ole työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saava paikallinen sopimus. Sopimus voitaneen hahmottaa jonkinlaiseksi työntekijöiden ryhmää koskevaksi sopimukseksi. Kuitenkin se seikka, että muun työntekijöiden edustajan asema perustuu työntekijöiden antamaan valtuutukseen, voisi viedä tulkintaa myös siihen suuntaan, että kyseessä voisi olla oikeudelliselta luonteeltaan yksinkertaisesti vain edustuksellisesti neuvoteltu ja sovittu *työsopimuksen ehto*.

Se, että kyseessä voisi olla oikeusvaikutuksiltaan työsopimuksen ehto, näyttäytyy työehtosopimusautonomia näkökulmasta jännitteisenä. Edelleen muu työntekijöiden edustaja näyttäytyy jännitteisenä ILO:n yleissopimus 135 artikla 5 näkökulmasta, joka asettaa valtiolle velvollisuuden” [--] sen varmistamiseksi, ettei valittujen luottamusmiesten olemassaoloa käytetä heikentämään asianomaisten ammattiyhdistysten tai näiden edustajien asemaa [--]”

3.4. Lainsäädännön enimmäispakottavuus ja edullisemmuussäännön poissulkeminen

Hallituksen esityksen mukaan työsopimuslaissa annettaisiin kelpuutus sopia paikallisesti lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta kuin mitä työehtosopimuksessa on sovittu. Toisin sanoen lainsäätäjä on ensiksi delegoinut lainsäädäntövaltaansa työehtosopimusosapuolille eli kyse on ns. semidispositiivisista työsopimuslain säännöksistä (TSL 13:3.2 kohta 4). Nyt lainsäätäjä ehdottaa, lomautusilmoitusaikaa on mahdollista lyhentää siitä, mitä on sovittu työehtosopimuksessa, sopimalla siitä paikallisesti työpaikkatasolla. Samalla heikennetään työehtosopimusten asemaa ja työntekijöiden työehtoja.

Kyseisenkaltainen sääntelyratkaisua (*enimmäispakottavuus*) on työoikeudellisessa lainsäädännössä harvinaisuus. Enimmäispakottavuus tarkoittaa käytännössä työnantajan suojelua[7]. Hallituksen esityksessä omaksuttu malli tarkoittaisi myös *edullisemmuussäännön poissulkemisen* mahdollisuutta paikallisella sopimuksella. Tätä havainnollistaa se, että hallituksen esityksessä todetaan, että vaikka paikallinen sopimus tarkoittaa vastoin työehtosopimusta sopimista, kyseessä ei ole työehtosopimuksen rikkominen.[8] Vaikka edullisemmuussäännöstä ei ole nimenomaista lainsäännöstä, on sen katsottu olevan yksiselitteisesti osa voimassa olevaa työoikeutta.[9]

[6] Ks. Kairinen, Martti – Hietala, Harri – Ojanen Petteri: Paikallinen sopiminen ja sopimukset, 2015, s. 19.
[7] TSL 6:2.2 säännös irtisanomisajan pituudesta lienee ainoa lakisääteinen normi, jossa enimmäispakottavuus ilmenee.
[8] HE 199/2025, s. 68.
[9] Tiitinen Kari-Pekka – Kröger, Tarja 2012, s. 805–806.

Muu työntekijöiden edustaja on henkilöstön edustajan asemassa, mutta tästä huolimatta hänen osaltaan ei hallituksen esityksessä ole otettu kantaa korotetusta irtisanomissuojasta, joka vastaisi luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuojaa (TSL 7:10).[10]

Katson, että valiokunnan tulisi harkita, että missä määrin muun työntekijöiden edustaja on tarpeellinen. Esitetty malli on jännitteinen työehtosopimusautonomian kanssa, eikä hallituksen esityksessä ole käsitelty paikalliseen sopimiseen liittyviä oikeusturvakysymyksiä tai valvontaa.

Katson myös, että valiokunnan tulisi ottaa kantaa, miten työoikeudellisen edullisemmuussäännön poissulkeminen lainsäädännöllä näyttäytyy perustuslaillisessa arvioinnissa.

4. Lopuksi

Muun työntekijöiden edustajan lisääminen työntekijöiden edustajaksi paikalliseen sopimiseen eroaa vuoden 2025 voimaan tulleesta paikallisen sopimisen mallista. Katson, että valiokunnan olisi perusteltua tehdä kokonaisarvio paikallisen sopimisen kokonaisuudesta eikä vain keskittyä kysymykseen lomautusilmoitusajan lyhentämisestä.

[10] PeVL 52/2024, s. 4, kohta 12.