Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Lausunto

4.2.2026

VN/12/2026
VN/12/2026-TEM-2

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Työ- ja elinkeinoministeriön asiantuntijalausunto: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 199/2025 vp)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriöltä asiantuntijalausuntoa hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 199/2025 vp). Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi työsopimuslakia (55/2001), merityösopimuslakia (756/2011) ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006).

Työ- ja elinkeinoministeriö esittää lausuntonaan seuraavaa.

Lainsäädäntöhankkeen tausta

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelman mukaan hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Hallitusohjelmassa todetaan, että työsopimuslain nykyistä sääntelyä määräaikaisesta työsopimuksesta muutetaan siten, että jatkossa työsopimus olisi mahdollista tehdä määräaikaisena myös ilman erityistä perustetta vuodeksi. Samalla lainsäädännössä varmistetaan, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista.

Hallitusohjelman mukaan työsopimuslain vaatimus lomautusilmoitusajasta lyhennetään seitsemään päivään ja tätä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta. Lisäksi työsopimuslakiin perustuva työntekijän takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä, ja tätä säädöstä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta.

Määräaikaisten työsopimusten joustavoittaminen

Voimassa olevan työsopimuslain mukaan määräaikaisen työsopimuksen tekeminen työnantajan aloitteesta edellyttää aina perusteltua syytä. Nykyisen sääntelyn voidaan katsoa

Postiosoite Postadress Postal Address	Käyntiosoite Besöksadress Office	Puhelin Telefon Telephone	Faksi Fax Fax	s-posti, internet e-post, internet e-mail, internet
Työ- ja elinkeinoministeriö PL 32 00023 Valtioneuvosto	 Aleksanterinkatu 4 Helsinki	 0295 16001 +358 295 16001	 09 1606 2160 +358 9 1606 2160	 kirjaamo.tem@gov.fi www.tem.fi

lisäävän työntekijän palkkaamiseen liittyvää oikeudellista epävarmuutta etenkin pienissä yrityksissä, jotka muodostavat on valtaosan Suomen yrityskannasta.

Esityksen mukaan määräaikaisen työsopimuksen voisi työnantajan aloitteesta tehdä enintään vuoden ajaksi ilman laissa edellytettyä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä ilman perusteltua syytä myös silloin, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut sopimuksen alkamishetkellä vähintään kaksi vuotta.

Tehdessään määräaikaisen työsopimuksen ehdotettavan sääntelyn nojalla työnantajan ei tarvitsi arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä. Tällä tarkoitetaan työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin niin sanottuun ketjusopimuskieltoon liittyvää työvoimatarpeen pysyvyyden arviointia. Sanamuodoltaan tulkinnanvarainen säännös voi työnantajan näkökulmasta lisätä palkkaamiseen liittyvää oikeudellista riskiä ja siten nostaa työllistämiskynnystä. Määräaikaisten työsopimusten ketjuttamista ja työsuhdeturvan kiertämistä rajoitettaisiin jäljempänä selostettavalla tavalla.

Työntekijän suojelu

Työntekijän suojelemiseksi rajoitettaisiin määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskestoa sekä ilman perusteltua syytä tehtyjen peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten ketjuttamista ja käyttöalaa. Lisäksi työnantajalle ehdotetaan uuteen työsuhdetyyppiin liittyviä velvoitteita.

Sopimus voitaisiin uusia enintään kahdesti vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä. Yhteensä määräaikaisia työsopimuksia saisi siten tehdä enintään kolme kappaletta ilman perusteltua syytä. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saisi ylittää yhtä vuotta. Työnantajan aloitteesta sääntelyn vastaisesti tehtyä määräaikaista sopimusta olisi pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Määräaikaista työsopimusta ei saisi tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein, mistä säädettäisiin jatkossa myös työsopimuslaissa ja merityösopimuslaissa. Kyse olisi luonteeltaan informatiivisesta säännöksestä, joka lisäisi työnantajien tietoisuutta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) ja yhdenvertaisuuslaista (1325/2014) johtuvista syrjinnän kielloista. Syrjinnän kiellon aineellisoikeudellinen sisältö ja toimivaltaiset valvontaviranomaiset määräytyisivät mainittujen lakien mukaisesti.

Esityksessä ehdotettava työnantajan velvollisuus työntekijän jatkomahdollisuuksien selvittämiseen ja työn tarjoamiseen turvaavat työsuhteen jatkuvuutta ja estävät keinotekoisia järjestelyitä työsuhdeturvan kiertämiseksi. Velvoitteiden arvioidaan pienentävän riskiä määräaikaisiin työsuhteisiin liittyville väärinkäytöksille.

Selvitysvelvollisuutta sovellettaisiin määräaikaisissa työsuhteissa, jotka solmitaan uuden sääntelyn nojalla. Työnantajan olisi ennen määräaikaisen työsopimuksen päättymistä annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen.

Lisäksi työnantajalla olisi velvollisuus tarjota työtä työntekijälle, jonka kanssa on tehty työsopimus ilman perusteltua syytä. Velvollisuus työn tarjoamiseen syntyisi, jos työnantaja määräaikaisen työsopimuksen päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään, jota määräaikainen työntekijä teki. Työsopimuksen päättymisen jälkeen velvollisuus työn tarjoamiseen jatkuisi ajanjaksona, joka vastaisi kestoltaan kolmasosaa työntekijän kanssa tehtyjen työsopimusten kokonaiskestosta ja olisi siten enintään neljä kuukautta.

Työntekijällä ja työnantajalla olisi oikeus irtisanoa ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Työntekijän kannalta lakisääteinen irtisanoutumisoikeus mahdollistaa joustavamman siirtymisen vakituiseen työhön. Työnantajan olisi noudatettava irtisanomisessa työsopimuslain mukaisia irtisanomisperusteita.

Työsuojeluviranomaisen toimivaltuudet

Uuteen työsopimustyyppiin liittyen työnantajalla olisi velvollisuus antaa työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta. Esityksen mukaan työsuojeluviranomainen voisi antaa selvitysvelvollisuutensa laiminlyöneelle työnantajalle kehotuksen velvoitteen noudattamiseksi. Tältä osin ehdotetaan täsmennettäväksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain sääntelyä työsuojeluviranomaisen toimivaltuuksista.

Lomautusilmoitusaika ja takaisinottovelvollisuus

Lomautusilmoitusaika edeltää työntekijän lomauttamista. Esityksessä ehdotetaan, että lomautusilmoitusaika lyhennettäisiin 14 päivästä seitsemään päivään.

Lakiin perustuvan lomautusilmoitusajan noudattamisesta olisi mahdollista sopia työpaikkakohtaisesti, jos työnantajan noudattama normaali- tai yleissitova työehtosopimus sisältäisi määräyksiä laissa säädetyn seitsemän päivän ylittävästä lomautusilmoitusajasta. Esityksen mukaan työnantaja ja luottamusmies, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja saisivat työehtosopimuksen määräyksistä poiketen sopia vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta. Sopimus olisi tehtävä kirjallisesti. Edustajan tekemä lomautusilmoitusaikaa koskeva sopimus sitoisi niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan.

Jos työnantajaa yleis- tai normaalisitovuuden perusteella velvoittavassa työehtosopimuksessa mahdollistetaan paikallinen sopiminen lomautusilmoitusajasta, sopimisessa olisi kuitenkin noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ää tai työehtosopimuslain 5 a §:ää. Säännöksellä huomioidaan 1.1.2025 voimaan tullut paikallisen sopimisen uudistus.

Lomautusilmoitukseen liittyen säädettäisiin myös seitsemän päivän vastaanotto-olettamasta, jota sovelletaan nykyisin työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittamiseen.

Lomauttamista koskeva ilmoitus olisi jatkossakin toimitettava työntekijälle ensisijaisesti henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsottaisiin eräitä poissaolotilanteita lukuun ottamatta tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty. Voimassa olevassa laissa edellytetään ilmoituksen toimittamista laissa säädettyä ilmoitusaikaa noudattaen eli siten, että ilmoitus tulee työntekijän tietoon viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista.

Työnantajan takaisinottovelvollisuus liittyy tuotannollisiin ja taloudellisiin irtisanomisiin. Työnantajan on tarjottava työnhakijana olevalle entiselle työntekijälleen työtä, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Pidemmissä, vähintään 12 vuotta kestäneissä työsuhteissa takaisinottovelvollisuuden pituus on kuusi kuukautta.

Esityksen mukaan takaisinottovelvollisuus koskisi jatkossa vain niitä työnantajia, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50.

Lomautusilmoitusaikaa ja takaisinottovelvollisuutta koskevissa muutoksissa on kyse kokonaisuudesta, joka osaltaan madaltaa rekrytointikynnystä, keventää hallinnollista taakkaa ja parantaa yritysten mahdollisuuksia sopeutua äkillisiin muutostilanteisiin.

Ehdotusten suhde hallitusohjelmakirjauksiin

Lomautusilmoitusaikaa ja takaisinottovelvollisuutta koskevat ehdotukset poikkeavat hallitusohjelmakirjauksista. Kyse ei olisi hallitusohjelmassa tarkoitetusta enimmäispakottavasta sääntelystä eli työnantajaa sitovan työehtosopimuksen määräystä ei voisi ohittaa työnantajan yksipuolisella päätöksellä. Tällaisen sääntelyn arvioitiin olevan ongelmallista suhteessa Suomea sitoviin kansainvälisiin velvoitteisiin, jotka suojaavat työmarkkinaosapuolten autonomiaa.

Lomautusilmoitusajasta olisi edelleen mahdollista sopia toisin valtakunnallisin työehtosopimuksin. Lomautusilmoitusaikaa koskisi lisäksi edellä selostettu paikallisen sopimisen mahdollisuus, joka toisi joustoa työpaikkakohtaisen tilanteen huomiointiin. Sääntelyratkaisussa turvattaisiin luottamusmiehen ensisijaisuus henkilöstön edustajana sekä yleis- tai normaalisitovassa työehtosopimuksessa mahdollisesti asetettujen paikallisen sopimisen määräysten noudattaminen.

Takaisinottovelvollisuudesta olisi jatkossakin mahdollista sopia toisin valtakunnallisella työehtosopimuksella ja työehtosopimuksen mahdollistaessa paikallisesti. Takaisinottovelvollisuuteen ei kuitenkaan esitetä vastaavaa lakisääteistä paikallisen sopimisen mahdollisuutta kuin lomautusilmoitusaikaan. Valmistelussa arvioitiin, että lakisääteinen paikallisen sopimisen mahdollisuus sopisi huonommin yksittäisen työntekijän työsuhdeturvaa koskevaan sääntelyyn, jonka tarkoituksena on suojella työntekijää työttömyydeltä. Voimassa olevan lain mukaisten toisinsopimismahdollisuuksien voidaan tältä osin katsoa olevan riittäviä.

Terminologinen muutostarve (työsopimus / työsuhde)

Esityksen antamisen jälkeen työ- ja elinkeinoministeriössä on havaittu terminologinen epätäsmällisyys ehdotettavassa työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentissa ja merityösopimuslain 1 luvun 4 §:n 2 momentissa. Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen uuden sääntelyn nojalla edellyttää, ettei osapuolten välillä ole ollut kahteen vuoteen työsuhdetta. ”Ensimmäisen työsopimuksen” ja ”työsopimuksen alkamishetken” sijasta säännöksissä tulisi viitata *ensimmäiseen työsuhteeseen* ja *työnteon aloittamiseen*.

Työ- ja elinkeinoministeriö ehdottaa muutettavaksi 1. lakiehdotukseen sisältyvää työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momenttia ja 2. lakiehdotukseen sisältyvää merityösopimuslain 1 luvun 4 §:n 2 momenttia lausunnon liitteen mukaisesti.

Laati:

Katariina Jämsén
Erityisasiantuntija
Työ- ja elinkeinoministeriö

Liitteet HE 199/2025 vp 1. ja 2. lakiehdotuksen terminologiset muutosehdotukset

Jakelu Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Tiedoksi