Niklas Bruun
Professori emeritus
Hanken
Helsinki 12.2.2026

Asia: Lausunto, HE 199/2025 vp/Työelämä- ja tasa-arvolautakunta 13.2.2026

Eduskunnassa on käsiteltävänä hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 199/2025 vp). Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on kutsunut allekirjoittaneen kuultavaksi esityksestä. Perehdyttyäni hallituksen esitykseen esitän lausuntonani kunnioittavasti seuraavan. Keskityn tässä esityksen työsopimuslakia koskeviin osiin, esittämäni huomiot koskevat myös merityösopimuslakia soveltuvin osin.

1. Aluksi

Yleisesti ottaen on todettava, että hallituksen esitys on huolestuttava esimerkki siitä, että työoikeudelliseen lainvalmisteluun ei käytetä riittävästi aikaa eikä lainvalmistelijoille luoda riittäviä mahdollisuuksia paneutua työhönsä. Seurauksena on, että paljon epäselvyyksiä jätetään käytännön lain soveltajille samalla kun on luotu äärimmäisen mutkikas ja osin epäselvä sääntely. Kukaan ei hyödy siitä, että lainsäädäntö on epäselvä ja mutkikas. Erityisesti siitä kärsivät pienet yritykset. On myös todettava, että työllistämistavoitteiden täyttyminen tällä sääntelyllä jää hyvin epäselväksi. Erityisesti julkisella sektorilla, missä määräaikaisten sopimusten käyttö on yleisintä työllistämisvaikutusta ei ole.

Tämän vuoksi olisi toivottavaa, että myös hallituspuolueet olisivat valmiit korjaamaan hallituksen esityksen valuvikoja joko eduskuntakäsittelyn aikana tai sitten erillisen lisävalmistelun kautta. Korostan, etten tässä ole tekemässä esityksiä, jotka eivät noudattaisi hallitusohjelman kirjauksia. Tuon vain esille niitä hankaluuksia ja vaikeuksia, jotka sisältyvät käsillä olevaan hallituksen esitykseen. Lisäksi nähdäkseni esitys hallitusohjelman päinvastaisesta vaatimuksesta huolimatta on omiaan lisäämään määräaikaisten työsopimusten perusteetonta ketjuttamista.

Tässä tilanteessa hallitusohjelmaan sisältyvät eri kirjaukset johtavat ristikkäispaineisiin. Toisaalta hallitus ilmoittaa haluavansa parantaa määräaikaisissa työsuhteissa olevien naisten suojaa syrjintää vastaan raskauden tai perhevapaiden käytön vuoksi, toisaalta se pyrkii lisäämään työnantajien vapautta solmia määräaikaisia sopimuksia, mikä

todennäköisesti on omiaan lisäämään raskaus- ja perhevapaisiin perustuvia syrjintäkäytäntöjä.

Käsillä oleva esitys perustuu hallitusohjelman nimenomaiseen kirjaukseen, jonka mukaan:

> *”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.”*

2. Esityksen päälinjat

Hallituksen esitys ei pyri muuttamaan sitä, että työsopimuslaki edelleen tuntee kaksi päätyyppiä työsopimuksia. Ne ovat määräaikaiset ja toistaiseksi voimassa olevat sopimukset.

Uutta nyt tarkasteltavassa esityksessä on se, että työsopimuslaki (TSL) tämän jälkeen tuntisi kolme erilaista määräaikaisen työsopimuksen tyyppiä:

1) Perusteltu syy (1:3 § 2 mom) (PS-sopimus)
2) Pitkäaikaistyöttömän kanssa tehty sopimus (1:3a §)
3) Ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen sopimus (IPS-sopimus) (1:3 § 3 mom)

Kolmas vaihtoehto, joka on uusi, edellyttää, että kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä sopimusta edeltävän kahden vuoden aikana. Tällainen sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen sopimuksen alkamisesta enintään kahdesti, kuitenkin siten, että sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei saa ylittää yhtä vuotta.

3. Esityksen suhde koeaikaan

Nyt esillä olevan lainsäädännön tarkoitus on pitkälti sama kuin koeaikaa koskevalla työsopimuslain säännöksellä. Esityksellä halutaan vähentää työnantajan riskiä uusien työntekijöiden rekrytointitilanteissa ja samaan tarkoitukseen pyritään perinteisesti koeaikasääntelyllä. Lakimuutos voi hallituksen esityksen mukaan joissakin tapauksissa tosiasiassa johtaa koeaikaa pidempään ”tarkastelujaksoon” uuden työntekijän kohdalla. Tämä on sikäli ongelmallista, että koeajan pituus ei EU-sääntelyn mukaan voi ylittää kuutta kuukautta.[1]

[1] Ks. Direktiivi 2019//1152/EU avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan Unionissa.

Koeaikaa koskeva sääntely jää esityksen mukaan ennalleen ja se voidaan käyttää rinnakkain IPS-sopimuksen kanssa. Koeaikaa voidaan näin ollen käyttää ensimmäisessä ilman syytä tehdyssä määräaikaisessa sopimuksessa. Siitä on kuitenkin sovittava erikseen.

IPS-sopimusta perustellaan työllistämisvaikutuksilla ja sillä, että työnantaja näin ilman riskiä voi kokeilla uutta työvoimaa.[2] Asiallisesti tässä ollaan hyvin lähellä koeajan pidentämistä koskevaa sääntelyä. Jos asia ymmärretään näin, koko lakihanke on ristiriidassa mainitun EU-direktiivin kanssa. Joka tapauksessa direktiivin perusteella on selvää, että uusittaessa määräaikaista sopimusta ei voida soveltaa koeaikaa.

4. IPS-sopimusten ketjuttaminen

Hallituksen esityksen mukaan on selvää, että ensimmäinen määräaikainen IPS-sopimus voidaan tehdä työntekijän kanssa, jonka kanssa työnantaja ei ole ollut työsuhteessa kahteen vuoteen. Tämä sopimus voidaan myös pidentää kahdesti vuoden aikana. Sopimusten ei tarvitse ajallisesti olla ketjussa, vaan sopimusten välillä voi olla katkoja.

Tämä sääntely on nähdäkseni sallittu EU-oikeuden kannalta edellyttäen, ettei näitä sopimuksia pidetä ”naamioituna koeaikana”. Euroopan unionissa on kuitenkin myös voimassa määräaikaista työtä koskeva direktiivi, joka pyrkii perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä johtuvien väärinkäytösten ehkäisemiseen.[3] Nähdäkseni hallituksen esityksen perusmalli, jolla ensimmäisenä vuonna voidaan solmia määräaikaisia sopimuksia yhteensä vuodeksi ja enintään kolme kappaletta, ei ole ongelmallinen direktiivin kannalta. Hallituksen esitys lähtee kuitenkin siitä, että rinnakkain IPS-sopimusten kanssa työnantaja voi myös käyttää sijaisuuksia tai muita PS-sopimuksia, jolloin IPS-sopimuksia voi jäädä säästöön.[4] Tämä esitys sopimusten ”sekakäytöstä” on monella tavalla ongelmallinen.

5. Eri perusteella tehtyjen määräaikaisten sopimusten ”sekakäyttö”

Työsopimusten osapuolten kannalta on ensiarvoisen tärkeätä tietää millä perusteella määräaikainen työsopimus tehdään eli onko kysymys ilman perusteltua syytä koskevasta sopimuksesta. Tällaisia sopimuksia saisi siis solmia kolme yhden vuoden aikana.

Tällainen sopimusmahdollisuus sallii varsin pitkälle määräaikaisten työsopimusten peräkkäisen käytön ja tyhjentää aika lailla EU-direktiivin salliman kansallisen

[2] Ks. myös Suomen yrittäjien johtaja Atte Rytkönen - Sundberg, joka korostaa, että ”määräaikainen työsuhde on erityisesti pienelle yritykselle tapa hallita riskiä, ei keino kiertää velvoitteita”. HS 2.2.2026.
[3] Euroopan yhteisön direktiivi 1999/70/EY EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta.
[4] Ks. HE 199/2025 vp. s. 64.

liikkumavapauden. Työsopimusten ketjuttamisen kannalta ongelmaksi tulee tilanne, jossa sallitaan jopa useiden perustellun syyn nojalla tehtyjen määräaikaisten sopimusten teko ennen IPS-sopimusten 2 ja 3 tekemistä.

Hallituksen esityksen perusteella näyttää olevan täysin mahdollista, että työnantaja solmii sopimuksia esimerkinomaisesti seuraavasti:

1. Määräaikainen 1 kuukautta (ei syytä, IPS)
2. Sijaisuus 1 3 kuukautta (perusteltu syy, PS)
3. Sijaisuus 2 3 lisäkuukautta (perusteltu syy, PS)
4. Sijaisuus 3 3 lisäkuukautta (perusteltu syy, PS)
5. Määräaikainen 1 kuukausi (ei syytä, IPS)
6. Määräaikainen 9 kuukautta (ei syytä, IPS)

Työntekijä on tässä yli puolitoista vuotta määräaikaisilla sopimuksilla. Mikään ei estä, että sopimuksia olisi vielä enemmän kuin kuusi peräkkäin. Esimerkki osoittaa, että hallituksen esitys ei tässä täytä hallitusohjelmaan kirjattua vaatimusta, jonka mukaan ”lainsäädännössä varmistetaan, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista”.

Tällainen sääntely, joka sallii eri sopimusten ”sekakäytön” on myös ongelmallinen EU-lainsäädännön valossa. Määräaikaisdirektiivin 8.3 kohdan mukaan sopimuksen täytäntöönpano ei ole pätevä peruste työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseksi sopimuksen soveltamisalalla. Tuomiossa EUT C-144/04 Mangold, johon hallituksen esityksessäkin viitataan (s. 12) todettiin nimenomaisesti, että

”Ilmaisulla "täytäntöönpano" ei voida tarkoittaa pelkästään direktiivin 1999/70 ja erityisesti sen puitesopimuksen sisältävän liitteen alkuperäistä täytäntöönpanoa, vaan sen on katettava kaikki kansalliset toimenpiteet, joilla pyritään takaamaan, että direktiivillä tavoiteltu päämäärä voidaan saavuttaa, mukaan luettuna sellaiset toimenpiteet, joilla direktiivin varsinaisen täytäntöönpanon jälkeen täydennetään tai muutetaan jo annettuja kansallisia säännöksiä.”

Hallituksen esityksessä ohitetaan siteerattu lausuma viittauksella ja painotetaan tuomion 52. kohdan toteamusta siitä, että ”työntekijöille taatun suojan heikentämistä määräaikaisten sopimusten osalta ei ole sellaisenaan kielletty puitesopimuksella silloin, kun heikentäminen ei millään tavalla liity puitesopimuksen täytäntöönpanoon”.

Tuomiossa Angelidaki EUT C-387/07-C-380/07 palattiin direktiivin 8.3 kohdan tulkintaan ja todettiin jälleen, että heikentämiskielto on voimassa direktiivin täytäntöönpanon jälkeen, kun muutetaan tai täydennetään kansallisia säännöksiä.[5] Tuomiossa painotettiin lisäksi, että heikentämiskielto koskee ”suojan yleistä tasoa”. Tapauksessa Angelidaki

[5] Tätä linjaa on sittemmin vahvistettu etenkin tuomiossa EUT C-98/09 Sorge (tuomion 38. ja 39. kohta), jossa tuomioistuin on katsonut implementoinnin käsitteen ulottuvan kaikkiin niihin kansallisen lainsäädännön muutoksiin, joilla muutetaan lainsäädäntöä, jolla puitesopimus on alun perin pantu täytäntöön.

muutettu lainsäädäntö koski osaa julkisen sektorin työntekijöistä. Siinä ei tämän vuoksi ollut kyse suojelun yleisestä tasosta. Vastaavasti Suomessa työsopimuslain 1:3 a §:n säännös vuodelta 2016, joka mahdollistaa määräaikaisen sopimuksen pitkäaikaistyöttömän kanssa ei tarkoita työntekijöiden suojan yleisen tason laskemista.

Sen sijaan tarkasteltava hallituksen esitys ja erityisesti sen mahdollistama määräaikaisten työsopimusten ”sekakäyttö” johtaa siihen, että perustellusta syystä tehty määräaikainen sopimus voitaisiin jatkaa määräaikaisena ilman minkäänlaista perustetta tarkoittaa sen tyyppistä suojan yleistä heikentämistä, joka nimenomaisesti on kielletty direktiivissä. Kyse on myös sen tyyppisestä määräaikaisten sopimusten väärinkäytöstä, jota direktiivi pyrkii estämään. Sen vuoksi ei myöskään voida väittää, että hallituksen esitys tältä osin ”ei millään tavoin liity direktiivin (eli puitesopimuksen) täytäntöönpanoon”.

Johtopäätöksenä tästä on, että Suomen EU-velvoitteiden täyttämiseksi lakiin on sisällytettävä määräys, jonka mukaan PS-sopimuksen käyttö sen jälkeen, kun IPS-sopimus on päättynyt, katkaisee työnantajan oikeuden solmia lisää (uusia) IPS-sopimuksia.

6. Kahden vuoden karanteeni

Hallituksen esityksessä ei suljeta pois sitä, että työnantaja, joka on käyttänyt mahdollisuuden solmia IPS-sopimuksia yhteensä enintään yhden vuoden, solmii uudestaan IPS-sopimuksia saman työntekijän kanssa. Edellytyksenä on vain, että on kulunut kaksi vuotta siitä, kun edellinen IPS-sopimuskausi päättyi. On siis täysin mahdollista, että yhteensä kahden vuoden perhevapaalta palaava entinen IPS-sopimuksella palkattu työntekijä, voidaan palkata uudella IPS-sopimuksella vuodeksi. Kaksi vuotta on varsin lyhyt aika, mielestäni perustellumpi olisi viiden vuoden määräaika, kuten esitettiin hallituksen uudistusta koskevissa aikaisemmissa suunnitelmissa.

Olennainen näkökohta on tässä myös se, että kun arvioidaan mahdollistaako uusi sääntely määräaikaisten sopimusten väärinkäytön, lyhyt kahden vuoden karanteeni on tekijä, joka näyttää mahdollistavan määräaikaisten sopimusten ketjuttaminen kielletyllä tavalla. Lisäksi tällainen menettely voi helposti kohdistua juuri siihen ryhmään, joka usein kokee syrjintää raskauden tai perhevelvoitteiden vuoksi.

Lain mukaiseksi edellä mainitun karanteenin pituudeksi onkin syytä määrätä viisi vuotta.

7. Työehtosopimuksen lomautusilmoitusajan lyhentäminen

Työsopimuslain lomautusilmoitusaika esitetään lyhennettäväksi 14 päivästä seitsemään päivään (työsopimuslain 5:4 §). Jos työehtosopimuksessa olisi sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta työnantaja ja luottamusmies, tai jos sellaista ei ole valittu luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja saisivat työehtosopimuksen määräyksistä poiketen sopia vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta.

Muutos voi vaikuttaa pieneltä, mutta kun otetaan huomioon, että lomautustilanteita koskevia työnantajan velvoitteita yhteistoimintalain muutosneuvottelujen yhteydessä on vähennetty siten, että vähimmäisneuvotteluajat on puolitettu, seuraukset ovat merkittävät. Lomautukset voisivat näin alkaa jo kahden viikon kuluttua yhteistoimintalain mukaisten muutosneuvottelujen neuvottelukutsusta.

Esitys jo lähtökohtaisesti rikkoo työehtosopimusosapuolten sopimusvapautta rajoittamalla työehtosopimusosapuolten mahdollisuutta sitovasti sopia yli seitsemän päivän lomautusajasta.

Esitetyssä muodossa esitys on myös selvästi ristiriidassa ILO:n yleissopimusten 87 ja 98 turvaaman kollektiivisen neuvottelu- ja sopimusoikeuden kanssa siltä osin, että muut kuin työehtosopimuksen solmineen ammattiliiton jäsenet voisivat sopia pätevästi myös tuohon ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden lomautusilmoitusajan lyhentämisestä vastoin työehtosopimuksen määräystä. Se on myös vastoin Suomen kansainvälisiä velvoitteita siltä osin, että paitsi luottamusmies ja luottamusvaltuutettu myös ”muu työntekijöiden edustaja” voisi solmia työntekijöitä sitovasti toisin työehtosopimuksen sitovasta määräyksestä.

Vuonna 2024 valmistellun paikallista sopimista koskevan lakiesityksen jatkovalmistelussa poistettiin eduskunnalle menneestä lakiesityksestä lausuntokierroksella vielä olleen vastaavan mahdollisuuden, että henkilöstö yhdessä tai muu henkilöstön edustaja olisi voinut sopia asiasta työehtosopimuksesta poiketen. Tuota muutosta perusteltiin sillä, että Suomea sitovat kansainväliset sopimukset ja niissä säädetty kollektiivisen sopimusoikeuden suoja eivät sallineet tuollaista sopimista työpaikkatasolla.[6] Kun tässä on kyse samasta asiasta, johtopäätöksen on oltava sama ja sopimaan oikeutettujen tahojen piiri henkilöstön puolelta on rajattava vastaavalla tavalla eli ensisijaisesti luottamusmieheen ja toissijaisesti luottamusvaltuutettuun. Onkin vielä

[6] Ks. HE 85/2024 vp. paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi s 84, jossa todetaan, että muutokset on tehty ”sen varmistamiseksi, että esitys on sopusoinnusssa ILOn sopimusten valvontakäytännön kanssa”.

kysyttävä miksi hallituksen oma paikallisen sopimisen malli, josta säädettiin vuosi sitten, ei enää kelpaa.

Nähdäkseni on myös niin, että luottamusmiehen ja ylipäänsä työntekijöiden lain mukaisten edustajien asemaa heikennetään välillisesti ILOn yleissopimuksen 135 artiklan 5 tarkoittamassa mielessä, jos epämääräinen ”muu edustaja”, voisi toimia työntekijöiden ”edustajana” paikallisessa sopimustoiminnassa.

> ILOn asiantuntijakomitea on vuonna 2022 ja 2023 nimenomaisesti ottanut kantaa ranskalaiseen lainsäädäntöön, joka osin muistuttaa nyt Suomessa esitettyä.
>
> Ranskassa vuonna 2017 hyväksytty laki (Order No. 2017-1385) mahdollistaa sellaisen työehtosopimuksen määräyksen hyödyntämistä, jonka mukaan paikallisesti voidaan poiketa työehtosopimuksen määräyksestä, myös pienissä yrityksissä, joissa ei ole luottamusmiestä. Laissa säädetään, että paikallinen sopimus voidaan tehdä henkilöstön 2/3 enemmistön äänestyspäätöksellä ilman työehtosopimusosapuolten myötävaikutusta tai hyväksyntää. ILOn asiantuntijakomitea on ankarasti arvostellut tätä sääntelyä:”(t)he Committee considers that the adoption by a direct vote of the workers of a proposal by the employer does not have the characteristics of a collective bargaining mechanism within the meaning of the Convention (98)”.[7]
>
> Vuonna 2023 asiantuntijakomitea palasi tähän kysymykseen sen jälkeen, kun erityinen kolmikantainen työryhmä oli tarkastellut asiaa ILOn perussäännön 24 artiklan mukaisessa menettelyssä.[8]
>
> Asiantuntijakomitea otti taas selväsanaisesti kantaa sellaiseen järjestelyyn, jossa työpaikan henkilöstön 2/3 enemmistölle annetaan oikeus sopia työnantajan kanssa paikallisesti tilanteessa, jossa työehtosopimuksessa kelpuutetaan tekemään paikallisia sopimuksia työnantajan ja luottamusmiehen välillä, mutta luottamusmies puuttuu työpaikalta. Tällainen sääntely, jolla annetaan valta ammattijärjestöjen ulkopuolisille tahoille poiketa edustavien järjestöjen työehtosopimusten vähimmäistasosta on ristiriidassa sopimuksen 98 artiklan 4 kanssa. Lainaan tähän asiantuntijakomitean alkuperäistä englanninkielistä tekstiä:[9]
>
> *“Emphasizing once again that this possibility is not in conformity with the obligation to promote collective negotiation with workers’ organizations as set out in Article 4 of the Convention, the Committee requests the Government, in consultation with representative social partners, to take the necessary measures to review the possibility accorded to enterprise agreements concluded by non-union actors to derogate from protective provisions in higher-level agreements concluded by the social partners. The Committee requests the Government to provide information on the progress achieved in this respect.”*

[7] Direct Request (CEACR) – adopted 2021, published 110th ILC session (2022)
[8] Ks. Report of the Director General (3 March 2023) Third Supplementary Report: Report of the committee set up to examine the representation alleging non-observance by France of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)
[9] Ks. Observation (CEACR) – adopted 2023, published 112nd ILC session (2024).

> Suomi on sitoutunut edistämään kollektiivista neuvottelutoimintaa ILOn yleissopimuksen 154 mukaisesti. Paikallinen sopiminen on kiistatta kollektiivista neuvottelutoimintaa. Kollektiivisen neuvottelutoiminnan osapuoli on sopimuksen mukaan lähtökohtaisesti työntekijäjärjestö, mutta sopijaosapuolena voi olla myös luottamusmies tai poikkeuksellisesti muu työntekijöiden edustaja, jos näin on säädetty ja luottamusmiestä ei ole. Meillä tällainen edustaja on luottamusvaltuutettu. Muita sopimuskelpoisia henkilöitä ei ole eikä voi olla.

Hallituksen esityksen mukaisen ”muun työntekijän edustajan” valinnasta ja edustuksesta ei säädetä mitään. Epäselväksi jää myös ketä hänen ”katsottaisiin edustavan”. Esitetty paikallisen sopimustoiminnan malli, ei nähdäkseni täytä kollektiivisen neuvottelumenettelyn vaatimusta, johon Suomi on sitoutunut ILOn yleissopimuksen 154 (ja sopimusten 87 ja 98) nojalla. Ongelmana on tässä se, että varsinaista neuvotteluosapuolta ei ILOn sopimuksen tarkoittamassa mielessä ole, kun sopimus tehdään ”muun työntekijän edustajan” kanssa. Lisäksi tässä onkin kyse asiasta, jossa selvästi poiketaan työehtosopimuksen määräyksestä ilman sopimusosapuolten valtuutusta. Tähän oikeuttavaan lainsäädäntöön tulisi olla erittäin painavat perustelut, joita turhaan joutuu etsimään hallituksen esityksestä.

8. Työn tarjoamisvelvollisuus

Hallitus esittää, että työnantajan on tarjottava toistaiseksi voimassa olevaa tai perustellusta syystä tehtävää määräaikaista työsopimusta 1:3 §:n 3 momentissa tarkoitetulle määräaikaiselle työntekijälleen, jos työnantaja työsopimuksessa sovitun määräajan päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään.

Työnantajalla on velvollisuus tarjota entiselle työntekijälleen työtä viimeisimmän työsopimuksen päättymisen jälkeisenä ajanjaksona, joka vastaa kestoltaan kolmasosaa työntekijän kanssa mainitun pykälän 4 momentin mukaisesti viimeksi tehtyjen työsopimusten kokonaiskestosta.

Edellä säädettyä ei kuitenkaan sovelleta, jos määräaikainen työsopimus voidaan vielä tehdä työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä mainitun momentin nojalla.

Ottaen tämä huomioon tuntuu turhalta ja monimutkaiselta kehittää sääntö, jonka mukaan aikaa, jonka tämä velvollisuus on voimassa, on rajoitettu viimeisimmän työsopimuksen päättymisen jälkeiseen ajanjaksoon, joka vastaa kestoltaan kolmasosaa työntekijän kanssa mainitun pykälän 4 momentin mukaisesti viimeksi tehtyjen työsopimusten kokonaiskestosta.

Olisi yksinkertaisempaa, että velvollisuus olisi pääsäännön mukaisesti voimassa neljä kuukautta.

Lisäksi tässäkin on tarjottu työnantajalle väärinkäyttömahdollisuus. Rajoittamalla IPS-sopimusten lukumäärä kahteen vältetään kokonaan työntarjoamisvelvollisuutta, koska sitä ei ole, jos määräaikainen työsopimus voidaan vielä tehdä työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä. Tämä poikkeussäännös edustaa jälleen sääntelyä, jota ei nähdäkseni voida perustella EU-oikeuden valossa, jossa lähtökohtana on, että määräaikaisen sopimuksen jälkeen nimenomaan samalle henkilölle on pyrittävä tarjoamaan toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ja väärinkäyttömahdollisuuksia tulee minimoida.

9. Peruskäsitteiden käyttö

Hallituksen esityksessä käytetään keskeisiä käsitteitä epäjohdonmukaisella tavalla: Käsitteet ”työsopimuksen alkamishetki” (3 § 2 mom), ”määräaikaisen työsopimuksen alkamishetki” (3 § 5 mom), ”sopimus(ta), joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta” (6:, 4 mom) sekä ”viimeksi tehtyjen työsopimusten kokonaiskesto” (6:1, 3 mom) jäävät epäselviksi.

On täysin mahdollista, että työsopimus solmitaan hyvissä ajoin ennen työnteon ja työsuhteen alkamista. Tänään voidaan esimerkiksi sopia kesäkuun alusta alkavasta määräaikaisesta työsuhteesta kirjallisesti. Jos näin tehdään voi olla kysymys kolme kuukautta kestävästä, määräaikaista työsuhdetta koskevasta sopimuksesta, joka on kuitenkin voimassa yli kuusi kuukautta solmimishetkestä lähtien. Hallituksen esityksen mukaan lähdetään selvästi siitä, että tällaisen sopimuksen alkamishetki olisi 1.6.[10] Sekä sopimusoikeuden että työoikeuden vakiintuneen terminologian mukaista olisi kuitenkin katsoa, että sopimuksen alkamishetki tällöin on sopimuksen solmimishetki ja määräaikaisen työsuhteen alkamishetki olisi työnteon alkamishetki eli 1.6. Hallituksen esitys synnyttää kysymyksen eikö ole ylipäänsä mahdollista sopia sitovasti IPS-sopimuksen syntymisestä hyvissä ajoin ennen työnteon alkamishetkeä.

Mikä on laissa mainittu sopimus, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta? Onko se sopimus, jonka solmimisesta on kulunut kuusi kuukautta? Vai onko se sopimus, jonka perusteella työntekijä on tehnyt työtä viimeksi kuluneiden kuuden kuukauden aikana? Lisäkysymyksenä joudutaan vielä selvittämään onko myös sopimussuhdetta, joka koostuu kahdesta eri sopimukseen perustuvasta kolmen kuukauden jaksosta, pidettävä kuusi kuukautta kestäneenä sopimuksena.

Yhtenäisestä terminologiasta olisi myös muutoin syytä pitää huolta. Kun työsopimuslain 6:6 säännöksen mukaan työn tarjoamisvelvollisuus koskee työnantajaa, joka tarvitsee

[10] Ks. HE 199/2025 vp. s. 64. Tässä todetaan, että ”sopimuksen alkamishetkellä tarkoitettaisiin työsopimukseen kirjattua sopimuksen alkamisajankohta”. Tämäkään perustelu ei ratkaise sitä ongelmaa, että työsopimukseen hyvin voidaan kirjata sopimuksen alkamisajankohdaksi muu ajankohta kuin työnteon aloittamisen ajankohta.

työntekijöitä ”samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin”, voi kysyä miksi esitetyssä 6:1:n säännöksessä, jossa on kysymys samanlaisesta velvollisuudesta, käytetään ilmaisu ”kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään”?