Asiantuntijalausunto 12.2.2026
Jari Murto
työ- ja sosiaalioikeuden apulaisprofessori
Helsingin yliopisto

Eduskunnan Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

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

1. Aluksi

Hallituksen esityksessä esitetään, että ensimmäisen määräaikaisten 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 (HE, s. 29.)

2. Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ilman työsopimuslain mukaista perustelua syytä

Aikaisemminkin on keskusteltu siitä, että määräaikainen työsopimus olisi mahdollista tehdä työnantajan toimintaan liittyvien epävarmuuksien perusteella. 1990-luvun taloudellisen laman seurauksena silloin voimassa olevaan työsopimuslakiin lisättiin määräaikaisen työsopimuksen perustelluksi syyksi palveluiden kysynnän vakiintumattomuus. Palvelualojen rekrytointia helpottava säännös oli voimassa vain määräaikaisesti kolmen vuoden ja (1.2.1997 – 31.12.1999)[1]. Samaan tapaan vanhan työsopimuslain perusteella työnantajalla oli oikeus määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen ” muun yritystoimintaan tai suorittavaan työhön liittyen, millä tarkoitettiin tiettyjen toimialojen, ennen muuta talonrakentamisen käytäntöä.[2]

Hallituksen nyt esittämä työsopimuslain muutos, jonka mukaan työnantaja saisi tehdä ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen ilman perusteltua syytä, kytkeytyy ajatukseen, että määräaikainen työsopimus pienentää yrityksen rekrytointiriskiä, mitä korostetaan erityisesti pienten yritysten kohdalla (HE, s. 32). Työlainsäädäntö näyttäytyy tässä yhteydessä työvoimapolitiikan välineenä[3], tosin tätä lähtökohtaa heikentää se, että työntekijällä ei ole lakisääteistä irtisanoutumismahdollisuutta ensimmäisen kuuden kuukauden aikana siirtyäkseen toiseen

[1] HE 78/1996, ja TyVM 18/1996, s. 2.
[2] HE 205/ 1983, s. 26
[3] TSL 1:3 a:§ssä, joka mahdollistaa määräaikaisen työsopimuksen tekemisen pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perustelulta syytä.

työpaikkaan. Työntekijän kuuden kuukauden irtisanoutumiskielto heikentää työvoiman liikkumista ja työllistymistä.

Hallituksen esityksen perusteella jää epäselväksi tilanne, jossa määräaikainen työvoiman tarve on yli vuoden mutta alle viisi vuotta. Voisiko tällaisen pitkän määräaikaisen työvoiman tarpeen jakaa osiin siten, että ensin olisi ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen sopimus ja sen jälkeen jollakin TSL 1:3.2 perusteella tehty määräaikainen työsopimus.

Työnantajaa veloittavan tasapuolisen kohtelun (TSL 2:2.1) perusteella työnantajan tulee kohdella työntekijöitä tasapuolisesti ellei erilainen kohtelu ole sallittua työntekijöiden tehtävä tai asema huomioon ottaen. Tasapuolisen kohtelun vaatimus tarkoittaa, että työnantajan tulee olla johtamisessaan ja noudattamissaan käytännöissä johdonmukainen.

Tasapuolisen kohtelun soveltamisalan osalta oikeustila ei ole yksiselitteinen siitä, sovelletaanko tasapuolista kohtelua jo rekrytointivaiheessa ja työsopimuksen ehtoista sovittaessa. Työoikeudellisesti erotetaan vakiintuneesti 1) *rekrytointivaihe*, 2) työsopimuksen tekemisestä alkava *työsopimussuhde* ja 3) työntekijän työnteon aloittamisesta alkava *työsuhde*. Se miten eri työoikeuden normeja sovelletaan näissä tilanteissa, vaihtelee.

Rekrytointivaiheessa sovelletaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakia, mutta tasapuolisen kohtelun osalta oikeuskirjallisuuden kannanotot vaihtelevat: yhden kannan mukaan tasapuolinen kohtelu ei kattaisi työhönottoa[4], nykyaikaisemman kannan[5] ja KKO 2021:47 oikeusohjeiden perusteella näin olisi mahdollista tulkita[6]. Itse katson, että tasapuolinen kohtelu koskisi myös työhönottovaihetta.

Ilman perustetta sovittavan määräaikaisen työsopimuksen näkökulmasta tasapuolinen kohtelu tarkoittaa sitä, että työnantajan soveltaa johdonmukaisesti ja tasapuolisesti rekrytointikäytäntöä. Näin ollen ilman perustetta sovittavaa määräaikaista työsopimusta ei voisi tehdä vain joidenkin työntekijöiden kanssa, jos toisen työntekijöiden kanssa näin ei toimita.

3. Paikallinen sopimus lomautusilmoitusajan lyhentämisestä

Hallituksen esityksessä esitetään, että jos työehtosopimuksessa on sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta, voidaan paikallisella sopimuksella sopia työpaikkakohtaisesti lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta. Paikallisen sopimisen edellytyksenä on, että työnantajaa sitovassa normaali- tai yleissitovassa työehtosopimuksessa on sovittu työsopimuslain seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta.

Hallituksen esityksessä jää osin epäselväksi, *milloin paikallinen sopimus on käytännössä mahdollista sopia*. Voidaanko paikallinen sopimus sopia jo ennakolta olemaan voimassa

[4] Tiitinen – Kröger 2012, s199-202
[5] Kairinen 2009, s. 258 ja Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 223–224.
[6] KKO 2021:47 kohta 22

toistaiseksi ja sen soveltaminen riippuu tulevista lomautustarpeista vai voiko paikallisen sopimuksen tehdä vasta silloin, kun työnantajalla on TSL 5 luvun lomauttamisen perusteet käsillä? Katson, että tulevan käytännön ohjaamiseksi ja selkeyttämiseksi valiokunnan olisi perusteltua ottaa lausunnossaan kantaa, kumpaa menettelytapaa lainsäädännössä tavoitellaan.

Hallituksen esityksen mukaan tällaisen työsopimuslain kelpuutuksella tehtävän paikallisen sopimuksen voisi sopia luottamusmies, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja. Paikallisen sopimisen yksi vaihtoehto on, että sopimus sovitaan *muun henkilöstön edustajan kanssa*. Muulla työntekijöiden edustajalla tarkoitettaisiin työntekijöiden keskuudestaan *valtuuttamaa muuta henkilöä kuin luottamusvaltuutettua*. (HE, s. 67–68.)

Paikallisen sopimisen malli, jossa työntekijöiden sopijapuolena voi toimia muun henkilöstön edustaja, jonka työntekijät ovat valtuuttaneet, eroaa vuosi sitten toteutetusta paikallisen sopimuksen uudistuksessa omaksutusta sääntelymallista (TSL 2:7 a ja 2:8). Nyt ehdotetussa mallissa sovitaan työntekijän työehtojen heikentämisestä työehtosopimukseen verrattuna, mutta hallituksen esityksessä tai pykälässä ei ole nostettu esiin neuvottelu- ja sopimustilanteen tasavertaisuutta turvaavia elementtejä, kuten tietojen antamista ja työntekijöiden harkinta-aikaa tai paikallisten sopimusten valvontaa.

Valtuutuksen yhteydessä jää epäselväksi, miten tällaisessa tilanteessa toimitaan, kun työntekijöitä edellytetään valtuutusta paikallisen sopimuksen tekemiseen. Kun työntekijä antaa valtuutuksen, tulisi tässä yhteydessä olla varmuus, että työntekijän antama valtuutus on pätevä ja työntekijä on ymmärtänyt valtuutuksen merkityksen. Koska paikallisen sopimuksen tekeminen edellyttäisi käytännössä kaikkien sen soveltamispiiriin tulevien työntekijöiden antamaa valtuutusta, ei neuvottelutilanne ole tavanomainen yksittäisen työntekijän kannalta. Tältä osin ehdotetulla sääntelyllä voi olla liityntäkohta työsopimuslain pätemättömyysperusteisiin ja kohtuuttomiin ehtoihin (TSL 10 luku), vaikka sovittava paikallinen sopimus ei olekaan työsopimuksen ehto.

Epäselväksi esityksen perusteella jää se, miten työntekijöiden valtuutukset kerätään tai miten työnantaja voi menetellä sellaisessa tilanteessa, että kaikki työntekijät, joilta valtuutus tarvittaisiin, eivät valtuutusta anna ja kenen vastuulla on varmistua, että kaikilta työntekijöitä tarvittavat valtuutukset on hankittu.

Katson, että valiokunnan olisi hyödyllistä harkita, missä määrin nyt ehdotettu paikallisen sopimisen malli muun henkilöstön edustajan kanssa työntekijöiden antamisen valtuutusten perusteella, on tarpeellinen hallituksen esityksen tavoitteiden eli työllistämisen kynnyksen alentamisen näkökulmasta. Ehdotettu malli sisältää oikeudellisia epäselvyyksiä, joita ei ole käytännössä käsitelty hallituksen esityksessä. Lisäksi malli työnantajan hallinnollisen taakan näkökulmasta raskas verrattuna siihen, että tukeuduttaisiin vuosi sitten säädetyssä paikallisen sopimisen mallissa.

4. Takaisinottovelvollisuuden rajan asettaminen vähintään 50 työntekijää työllistäviin työnantajiin.

Hallituksen esityksessä esitetään, että työntekijän takaisinottovelvollisuus poistetaan työnantajilta, joiden palveluksessa on säännöllisesti alle 50 työntekijää. Näin ollen alle 50 henkilöä työllistävien yrityksen palveluksessa olevien työntekijöiden työsuhdeturva heikkenee tältä osin. Vastaavasti työnantajien työllistämismahdollisuudet eivät muutu merkittävästi, koska tuotannollisen ja taloudellisen irtisanomisperusteen sääntelykokonaisuuden, johon myös takaisinottovelvollisuus liittyy, mukaan tuotannollista ja taloudellista irtisanomisperustetta ei ole silloin, jos ”työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet.” (TSL 7:3.2)

5. Arviointia

Hallituksen esityksen tavoitteena on ”purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä”. Ehdotettua lainsäädäntöä ei ole kuitenkaan säädetty ottaen huomioon työnantajayrityksen kokoa, lukuun ottamatta työntekijän takaisinottovelvollisuuden poistamista. Nykyaikainen työoikeus mahdollistaisi työnantajan ymmärtämisen myös monimuotoisemmin mm. ottamalla huomioon työnantajan henkilöstömäärän.

Paikallinen sopiminen lomautusilmoitusajan lyhentämisestä muun henkilöstön edustajan kanssa eroaa paikallisen sopimisen uudistamisen yhteydessä omaksutusta paikallisen sopimisen mallista. Ehdotettu muu henkilöstön edustaja -konstruktio on oikeudellisesti epäselvä, mistä syystä katson, että valiokunnan olisi hyödyllistä pohtia sen tarpeellisuuta suhteessa ehdotetun lainmuutosten tavoitteisiin.