Lausunto koskien HE 199/2025

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

1 Johdanto

Käsillä olevassa hallituksen esityksessä ehdotetaan määräaikaisen työsopimuksen tekemistä ja siihen liittyviä työnantajan velvoitteita, lomautusilmoitusaikaa ja työnantajan takaisinottovelvollisuutta koskevia muutoksia. Keskityn seuraavassa tarkastelemaan hallituksen esityksessä ehdotettavia muutoksia erityisesti määräaikaista työtä koskevan neuvoston direktiivin 1999/70/EY sekä työntekijän työsuhdeturvan näkökulmasta.

2 Määräaikaisia työsopimuksia koskevat muutokset

Työsopimuslakiin ehdotetaan seuraavia muutoksia:

a) määräaikaisen työsopimuksen voisi työnantajan aloitteesta tehdä enintään vuoden ajaksi ilman laissa edellytettyä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä
b) määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä ilman perusteltua syytä myös silloin, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut sopimuksen alkamishetkellä vähintään kaksi vuotta
c) työsopimus voitaisiin uusia enintään kahdesti vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen tekemisestä. Yhteensä määräaikaisia työsopimuksia saisi tehdä ilman perusteltua syytä enintään kolme kappaletta. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei saisi ylittää yhtä vuotta.
d) määräaikaisen työsopimuksen tekemistä esityksessä ehdotettavan sääntelyn nojalla ei estäisi se, että työnantajan työvoiman tarve on laissa tarkoitetulla tavalla pysyvää. Ilman perusteltua syytä tehtäviin määräaikaisiin työsopimuksiin ei sovellettaisi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin ketjusopimuskieltoa.
e) työnantajan aloitteesta esityksessä ehdotettavan sääntelyn vastaisesti tehtyä määräaikaista sopimusta olisi pidettävä toistaiseksi voimassa olevana;
f) ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä työnantajan olisi annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Työntekijän pyynnöstä selvitys olisi annettava kirjallisesti.
g) työnantajalla olisi esityksen mukaan velvollisuus tarjota entiselle työntekijälleen työtä, jos työnantaja harkitsee ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työsopimuksen päättyessä palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään, jota entinen määräaikainen työntekijä teki. Työn tarjoamisvelvollisuuden kestoaika olisi kolmanneksen työntekijän työsopimusten kokonaiskestoajasta.

h) määräaikaista työsopimusta ei saisi tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein
i) työntekijällä ja työnantajalla olisi oikeus irtisanoa ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta

Esityksessä ehdotettavat muutokset a–d helpottavat määräaikaisten sopimusten solmimista työnantajan aloitteesta, kun taas muutoksilla e–h pyritään estämään määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen sekä määräaikaisuuden käyttäminen työsuhdeturvan kiertämistarkoituksessa.

Ehdotettavat muutokset lisäävät määräaikaisten työsopimusten käyttöä sekä vähentävät työntekijöiden työsuhdeturvaa. Työntekijän työsuhdeturva on keskeinen osa työntekijän oikeuksia. Työsuhdeturva turvaa työntekijän oikeutta työpaikkansa säilyttämiseen ja suojaa häntä epäoikeudenmukaiselta irtisanomiselta.[1] Määräaikainen työsuhde päättyy ilman irtisanomista määräajan koittaessa tai sovitun työn valmistuessa, eikä työntekijällä ole tällöin toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen kuuluvaa irtisanomissuojaa.[2] Näin ollen työntekijän suoja määräaikaisessa työsuhteessa on merkittävästi heikompi verrattuna toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen.

Määräaikaisia työsopimuksia koskevan sääntelyn taustalla on EU:n määräaikaista työtä koskeva direktiivi 1999/70/EY. Direktiivillä pannaan täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen (EAY, UNICE ja CEEP) välillä 18 päivänä maaliskuuta 1999 tehty, määräaikaista työtä koskeva puitesopimus. Puitesopimuksen kohdan 6 mukaan toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto, jolla vaikutetaan kyseisten työntekijöiden elämän laatuun ja parannetaan toimintakykyä. Myös työsopimuslain (TSL) 1 luvun 3 §:n mukaan työsopimusten päätyyppinä ja oletuksena ovat toistaiseksi voimassa olevat sopimukset.[3] Euroopan unionin tuomioistuin (EUT) on oikeuskäytännössään toistuvasti korostanut, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto.[4] Näin ollen määräaikaiset työsopimukset ovat toissijaisia ja niiden käyttöä tulee rajoittaa.

Koska kansallisen lainsäädännön taustalla on EU:n direktiivi, kansallisen lainsäädännön tulee vastata EU:n sääntelyä ja sitä on tulkittava direktiivin valossa. Direktiivien tulkinnassa käytetään EUT:n ratkaisukäytännössä usein tavoitteenmukaista tulkintaa. Direktiivin 1999/70/EY tarkoituksena on muun muassa laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä. EUT on toistuvasti katsonut, että määräaikaisten työsopimusten uudistaminen

[1] Kairinen, Martti, Työoikeus perusteineen. Muutettu, uudistettu ja tarkastettu 2. painos. Masku: Työelämän tietopalvelu 2009, s. 301.
[2] Kairinen, Martti, ym. *Työoikeus, juridiikka*. WSOYpro., 2013.
[3] Ibid.
[4] Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18; Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua, C-550/19; MIUR ja Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19.

sellaisten tarpeiden tyydyttämiseksi, jotka eivät tosiasiassa ole luonteeltaan väliaikaisia vaan pysyviä ja jatkuvia, ei ole direktiivin mukaista.[5]

Direktiivi ei rajoita ensimmäisen määräaikaisen sopimuksen solmimista, mutta velvoittaa jäsenvaltioita ottamaan käyttöön toimenpiteitä perättäisten määräaikaisten sopimusten väärinkäytön estämiseksi. Jäsenvaltioiden pitää ottaa käyttöön yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä a) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten; b) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto; c) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä (5 lauseke).

Hallituksen esityksessä ehdotettavat muutokset mahdollistaisivat vuoden pituisen määräaikaisen sopimuksen solmimisen työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä. Kyseessä tulisi olla ensimmäinen sopimus samojen osapuolten välillä, tai edellisen työsuhteen päättymisestä olisi työsopimuksen alkaessa täytynyt kulua vähintään kaksi vuotta. Ensimmäisen vuoden aikana työsopimus voitaisiin uusia kaksi kertaa. Sopimuksen solmimista ei estäisi pysyvä työvoiman tarve, eikä ketjusopimuskieltoa sovellettaisi. Näin ollen riippumatta siitä, että työnantajalla olisi pysyvä työvoiman tarve, muutokset mahdollistaisivat kolmen määräaikaisen sopimuksen ketjuttamisen. Esityksessä otetaan kuitenkin ensimmäisen vuoden osalta käyttöön direktiivin toimenpiteet b (enimmäiskokonaiskesto) ja c (uudistamisten lukumäärä), jotka rajoittavat pysyvän työvoiman tarpeen kattamista vuoden pituisella määräajalla ja kolmella peräkkäisellä määräaikaisella sopimuksella. Vaikka direktiivi ei estä näiden toimenpiteiden käyttöä, EUT on suhtautunut hyvin kielteisesti pysyvän työvoimatarpeen kattamiseen ketjusopimuksilla. Hallituksen esityksessä oleva suora maininta siitä, että ” työnantajan ei myöskään tarvitse arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä” vahvistaa entisestään käsitystä siitä, että suunniteltu muutos mahdollistaisi tietoisesti pysyvän työvoimatarpeen kattamisen määräaikaisilla ketjusopimuksilla ainakin ensimmäisen vuoden ajan. Mahdollisuus uusia määräaikainen työsopimus kahdesti lisäisi työntekijän epävarmuutta, koska työnantajalla olisi oikeus solmia kolme lyhytaikaista määräaikaista sopimusta sen sijaan, että työntekijällä olisi varmuus työsuhteen jatkuvuudesta ainakin ensimmäisen vuoden ajan.

Ensimmäisen vuoden jälkeen määräaikaisten sopimusten solmimista rajoitettaisiin perustellun syyn vaatimuksella sekä ketjusopimusten solmimista TSL 1 luvun 3 §:n 3 momentin ketjusopimuskiellolla. Ilman perusteltua syytä solmitulla määräaikaisella sopimuksella työskennelleen työntekijän mahdollisuuksia jatkaa työsuhteessa pyrittäisiin parantamaan työn tarjoamisvelvollisuudella. Työn tarjoamisvelvollisuuden kesto olisi kolmannes työntekijän määräaikaisten sopimusten kokonaiskestosta, parhaimmillaan neljä kuukautta.

[5] Ibid.

TSL 1 luvun 3 §:n 3 momentin vaikutus tilanteessa, jossa työnantajalla olisi oikeus solmia ensimmäisen vuoden aikana määräaikainen sopimus tai enintään kolme määräaikaista sopimusta ilman perusteltua syytä, olisi kaksisuuntainen. Yhtäältä, jos työnantaja solmisi määräaikaisen sopimuksen saman työntekijän kanssa vuoden jälkeen, sovellettaisiin TSL 1 luvun 3 §:n 3 momentin ketjutuskieltoa, jolloin otettaisiin ymmärtääkseni huomioon myös ensimmäisen vuoden aikana solmitut määräaikaiset sopimukset. Näin ollen, jos esimerkiksi ensimmäisen vuoden aikana olisi solmittu kolme sopimusta ilman perusteltua syytä ja tämän jälkeen solmittaisiin perustellusta syystä määräaikainen sopimus, sopimuksista muodostuva ketju voisi osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Tällöin määräaikaisten sopimusten solmiminen ei olisi sallittua, ja kyseessä olisi toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Tämä lisäisi työntekijöiden työsuhdeturvaa ja vahvistaisi varmuutta siitä, että sääntely on EUT:n oikeuskäytännön mukaista. Toisaalta erityisesti tilanteissa, joissa työnantaja olisi jo ensimmäisen vuoden aikana ketjuttanut määräaikaisia sopimuksia, vuoden jälkeen aktivoituva ketjusopimuskielto saattaisi estää työnantajaa palkkaamasta samaa työntekijää saman työn tekemiseen. Välttääkseen määräaikaisen sopimuksen katsomisen toistaiseksi voimassa olevaksi työnantaja voisi tarjota työtä toiselle työntekijälle käyttämällä jälleen ilman perusteltua syytä solmittua määräaikaista sopimusta. Tällaista käytäntöä rajoittaisi työnantajan työn tarjoamisvelvollisuus entiselle työntekijälleen, mutta työnantaja voisi kiertää työn tarjoamisvelvollisuuden lyhyellä tauolla. Työn tarjoamisvelvollisuus sellaisenaan kuitenkin estäisi määräaikaisten ketjusopimusten käyttämisen saman työn teettämiseen tauotta eri työntekijöillä.

Hallituksen esitys sisältää myös lisäehdotuksia työntekijän turvan parantamiseksi. Ensinnäkin työnantajan olisi ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata hänet toistaiseksi voimassa olevaan tai määräaikaiseen työsuhteeseen. Toiseksi, TSL:iin lisättäisiin säännös, jonka mukaan määräaikaista työsopimusta ei saisi tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein. Selvitysvelvollisuus täydentäisi TSL 2 luvun 6 §:n 2 momenttia, jonka mukaan työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. TSL 2 luvun 6 §:n 2 momentti implementoi EU:n direktiivin 2019/1152 (työehtodirektiivi)[6] 12 artiklan. Työehtodirektiivin johdanto-osan kohdan 36 mukaan silloin, kun työnantajilla on mahdollisuus tarjota kokoaikaista tai toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta työntekijöille, joiden työsuhteen muoto on epätyypillinen, siirtymistä turvatumpaan työsuhteen muotoon olisi edistettävä. Johdanto-osasta käy ilmi EU:n pyrkimys siirtää mahdollisimman moni epätyypillinen työntekijä kokoaikaiseen ja/tai

[6] Euroopan Parlamentin ja Neuvoston Direktiivi (EU) 2019/1152, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa

toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen.[7] Hallituksen esityksessä ehdotettu määräaikaisten sopimusten solmimisen helpottaminen on näin ollen vastakkainen kehityssuunta verrattuna EU:n työllisyyspolitiikkaan. Esityksessä ehdotettu työnantajan selvitysvelvollisuus olisi luonteeltaan informatiivinen eikä antaisi työntekijälle varsinaista oikeutta työsuhteen jatkamiseen. Työsopimuslakiin ehdotettu syrjintää koskeva lisäys puolestaan vahvistaisi jo nykyisin perustuslaissa, tasa-arvolaissa ja yhdenvertaisuuslaissa säädettyä syrjintäkieltoa, mutta ei toisi työntekijälle olennaisesti uutta tai täydentävää suojaa.

Viimeisenä ehdotetaan työnantajan ja työntekijän oikeutta irtisanoa ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Tämäkin ehdotus heikentää työntekijän työsuhdeturvaa. Jos nykyisen lainsäädännön mukaan työntekijällä on varmuus siitä, että määräaikainen työsuhde kestää sovitun määräajan loppuun asti, esityksen mukaan työnantaja voisi irtisanoa työsopimuksen kuuden kuukauden jälkeen kahden viikon irtisanomisajalla (TSL 6 luku 2 §). Työnantajan irtisanomisoikeutta rajoittaisi kuitenkin asiallisen tai asiallisen ja painavan syyn vaatimus (TSL 7 luku).

Kokonaisuudessaan hallituksen ehdottama määräaikaisen työsopimuksen solmiminen ilman perusteltua syytä lisäisi määräaikaisten työsopimusten käyttöä ja ketjuttamista. Ketjuttamista estävät toimenpiteet pystyisivät vain osittain rajoittamaan ketjusopimusten väärinkäyttöä. Määräaikaisten työsopimusten käytön helpottaminen sekä irtisanomismahdollisuuden laajentaminen heikentäisivät merkittävästi työntekijän työsuhdeturvaa ja lisäisivät epätyypillisten työsuhteiden käyttöä. Kehityssuunta on päinvastainen verrattuna EU:n linjauksiin, joissa toistaiseksi voimassa oleva työsuhde on nähty työsuhteen päämuotona ja epätyypillisiä työsuhteita on pidetty tilapäisenä ratkaisuna työntekijän pääsemiseksi työmarkkinoille.

3. Lomauttamista koskevat muutokset

Esityksessä ehdotetaan lyhennettäväksi työsopimuslaissa säädettyä lomautusilmoitusaikaa 14 päivästä seitsemään päivään sekä säädettäväksi työpaikkakohtaisesta mahdollisuudesta sopia toisin. Jos työehtosopimuksessa on sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta, työnantaja ja luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja voisivat työehtosopimuksen määräyksistä poiketen sopia vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta. Lomautusilmoitus voitaisiin

[7] Ks. myös Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilari, III luku, osa 5a ” Siirtymistä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteen muotoihin on edistettävä.” ja osa 5d ” Epävarmoihin työoloihin johtavat työsuhteet on estettävä esimerkiksi kieltämällä epätyypillisten sopimusten väärinkäyttö” e03c60e7-4139-430b-9216-3340f7c73c20_fi

toimittaa henkilökohtaisesti, kirjeitse tai sähköisesti, ja ilmoituksen katsottaisiin tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen lähettämisestä.

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen vähentäisi ennakoitavuutta työn tarjonnan ja palkkauksen osalta ja heikentäisi siten työntekijän suojaa. Ehdotuksessa on kuitenkin jossain määrin huomioitu työnantajan ja työntekijän epätasavertainen asema työsuhteessa. Työehtosopimuksissa olisi edelleen mahdollista sopia lain vähimmäistasoa paremmista määräyksistä työntekijän eduksi. Toisaalta esitys mahdollistaisi paikallisen sopimisen työehtosopimuksen määräyksistä poiketen. Vaikka paikallinen sopiminen voi tietyissä tilanteissa helpottaa paikallisten olosuhteiden huomioimista, työpaikkakohtainen henkilöstön edustaja ja työnantaja eivät aina ole keskenään tasavertaisessa asemassa samalla tavalla kuin valtakunnallisella tasolla. Työntekijän suojan kannalta on kuitenkin olennaista, että työehtosopimuksesta voitaisiin poiketa vain työnantajan ja työntekijöiden edustajan välisellä sopimuksella, ei yksittäisen työntekijän kanssa sopimalla.

4. Takaisinottovelvoitetta koskevat muutokset

Esityksessä ehdotetaan, että työsopimuslaissa säädetty takaisinottovelvollisuus koskisi jatkossa vain niitä työnantajia, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50.

Takaisinottovelvoite on osa työntekijän työsuhdeturvan kokonaisuutta, johon kuuluvat säännökset ja määräykset, joilla rajoitetaan työnantajan oikeutta työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen. Ensinnäkin työnantajalla tulee olla hyväksyttävä syy työsuhteen päättämiselle. Toiseksi, työsuhdeturva sisältää myös irtisanomisajan sekä työsuhteen päättämiseen liittyvän menettelyn.[8]

Takaisinottovelvoite velvoittaa työnantajaa tarjoamaan työtä kollektiiviperusteilla tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta (TSL 6 luvun 6 §).

Takaisinottovelvoite tarjoaa työntekijälle lisäsuojaa laittomalta työsuhteen päättämiseltä. Asiallisen ja painavan syyn vaatimuksen sekä menettelysäännösten ohella takaisinottovelvoite ehkäisee perusteettomia irtisanomisia ja turvaa irtisanotun työntekijän mahdollisuuden palata työhön tilanteessa, jossa kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen edellytettyä työn olennaista ja pysyvää vähentymistä ei tosiasiassa ole tapahtunut.

[8] Bruun, Niklas, Työoikeuden perusteet. 3., uudistettu painos. Alma Talent 2022, s. 95–96

Jos tähän asti takaisinottovelvoite on koskenut kaikkia työnantajia, jatkossa velvollisuus koskisi vain työnantajia, jotka työllistävät säännöllisesti vähintään 50 työntekijää. Muutos heikentäisi pienissä ja keskisuurissa yrityksissä työskentelevien työntekijöiden irtisanomissuojaa kollektiiviperusteisten irtisanomisten osalta.

5. Lopuksi

Lopuksi totean, että ehdotetut muutokset yhdessä jo hyväksyttyjen TSL 7 luvun 2 §:n muutosten (henkilöperusteinen irtisanominen) kanssa tulevat vaikuttamaan merkittävästi työntekijöiden työsuhdeturvaan. Kun individuaaliperusteista irtisanomissuojaa heikennetään, alle 50 työntekijää työllistävissä yrityksissä takaisinottovelvoite poistetaan ja määräaikaisten työsopimusten käyttöä helpotetaan, työntekijän varmuus työsuhteen jatkuvuudesta heikkenee olennaisesti.

Vaikka ehdotus sisältää myös toimenpiteitä määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisen ehkäisemiseksi, määräaikaisten sopimusten solmimisen mahdollistaminen ilman perusteltua syytä tulee hyvin todennäköisesti lisäämään sekä yksittäisten määräaikaisten sopimusten että ketjusopimusten käyttöä. Työntekijöiden turva heikkenee kahdella tavalla. Ensinnäkin irtisanomissuojan heikentymisen myötä työnantajan on aiempaa helpompi päättää toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia. Toiseksi määräaikaisten työsopimusten käytön helpottaminen kannustaa työnantajia solmimaan määräaikaisia sopimuksia vakituisten sopimusten sijasta, mikä lisää työn epävarmuutta.

Turussa 16.2.2026

Annika Rosin
Työ-ja sosiaalioikeuden apulaisprofessori (vaihe II)
Turun yliopisto