17.2.2026

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Kuulemistilaisuus 19.2.2026

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

Teollisuusliitto ry vastustaa hallituksen esityksessä HE 199/2025 esitettyjä muutoksia muun muassa seuraavista syistä:

Muutoksista yleisesti

-Työlainsäädännön taustalla on keskeinen periaate työntekijän suojelemisesta työsuhteen heikompana osapuolena. Nyt suunniteltuilla muutoksilla **heikennetään huomattavasti työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa** ilman, että tätä vaikutusta lievennettäisiin tasapainottavilla toimilla.

-Muutokset ovat erityisen merkittäviä, kun niitä tarkastellaan huomioiden työlainsäädäntöön jo työntekijöiden näkökulmasta tehdyt heikennykset. Nyt suunniteltuja muutoksia arvioitaessa onkin kiinnitettävä huomiota työlainsäädännön laajempaan muutosten kokonaisuuteen.

-Muutosten tarkoituksena on purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pk-yritysten toimintaedellytyksiä (HE 199/2025, s. 28). Hallituksen esityksessäkin myönnetään, ettei tutkimustieto osoita lakimuutoksella olevan selviä työllisyys- tai työttömyysvaikutuksia (HE 199/2025, s. 43). Toisin sanoen **ei ole selvää, että suunnitelluilla muutoksilla päästäisiin asetettuun tavoitteeseen** – sen sijaan esimerkiksi työntekijöiden asemaa heikennetään, ja työntekijöiden epävarmuus tulevaisuudesta tulee kasvamaan, millä voi olla **laajempiakin negatiivisia yhteiskunnallisia vaikutuksia**.

-Vaikka muutoksia perustellaan pk-yritysten toimintaedellytysten parantamisella, koskevat muutokset myös esimerkiksi suuria yrityksiä. Tavoitteeseen nähden muutoksilla heikennetään tarpeettomasti myös suurissa yrityksissä työskentelevien työntekijöiden asemaa.

-Myös useat viranomaistahot ovat vastustaneet muutoksia. Viranomaisten esittämät huolet ovat aiheellisia ja perusteltuja.

-Esitetyt muutokset ovat ongelmallisia kansainvälisten velvoitteiden näkökulmasta.

Teollisuusliitto ry • Industrifacket rf

Postiosoite
PL 107
00531 HELSINKI
posti@teollisuusliitto.fi

Käyntiosoite
Hakaniemenranta 1
Y-tunnus 0201717-2

Puhelinvaihde
020 77 4001
www.teollisuusliitto.fi

Palvelunumerot
Työsuhdeneuvonta 020 690 447
Jäsenpalvelu 020 690 446

Määräaikaisia työsopimuksia koskevat muutokset

-Kansallisessa lainsäädännössä toistaiseksi voimassa ollutta työsopimusta on pidetty ensisijaisena työsopimuksen muotona, johon määräaikainen työsopimus on muodostanut poikkeuksen (HE 199/2025, s. 6) Tämän on tunnistettu vastaavan myös EU:n määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen tarkoitusta (HE 199/2025, s. 24). Suomessa on jo nyt Euroopan unionin mittakaavalla paljon määräaikaisuuksia (HE 199/2025, s. 18). Kun määräaikaisen työsopimuksen käyttö työnantajan aloitteesta ei jatkossa edellytä perusteltua syytä, on oletettavaa, että määräaikaiset työsopimukset yleistyvät entisestään ja samalla **toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten ensisijaisuus hälvenee myös tilanteissa, joissa työnantajalla olisi pysyvän työvoiman tarve**. Tämän voidaan arvioida olevan ongelmallista myös EUT:n ratkaisukäytännön kannalta: EUT on hallituksen esityksen perusteella suhtautunut kielteisesti pysyvän työvoimatarpeen kattamiseen määräaikaisilla työsopimuksilla (HE 199/2025, s. 24).

-Mikäli sääntelyllä halutaan tosiasiassa pienentää uuden työntekijän palkkaamiseen liittyviä riskejä, **on jo nyt työnantajalla erinäisiä keinoja puuttua työnantajan näkökulmasta epäonnistuneeseen palkkaukseen tai muuttuneisiin olosuhteisiin**. Esimerkkeinä tällaisista keinoista mainittakoon tapauskohtaisesti mahdollisesti sovellettavaksi tulevat koeaika, tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomiset sekä lomautukset. Viimeisimmillä lakimuutoksilla on helpotettu työntekijöiden irtisanomista työntekijän henkilöön liittyvillä perusteilla ja muutosneuvotteluiden vähimmäiskestoaikoja on lyhennetty, mikä mahdollistaa sen, että työnantaja voi tarvittaessa reagoida nopeasti olosuhteiden muuttumiseen.

-Ehdotettu sääntely on omiaan **lisäämään määräaikaisten työsopimusten ketjuttamista**. Sääntely mahdollistaa sen, että ensin työntekijän kanssa tehdään määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä, määräaikaisuutta uudistetaan ilman perusteltua syytä ja tämän jälkeen määräaikaisuuksia jatketaan perustellulla syyllä.

-Työnantajalle on ehdotettu säädettäväksi velvollisuus tarjota toistaiseksi voimassa olevaa tai perustellusta syystä tehtävää määräaikaista työsopimusta ilman perusteltua syytä olevalle määräaikaiselle työntekijälle, jos työnantaja työsopimuksessa sovitun määräajan päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään. Tätä velvollisuutta ei kuitenkaan olisi, jos työntekijän kanssa voitaisiin vielä tehdä määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä. Tältä osin sääntely korostaa sitä, että ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus olisi ensisijainen työsopimuksen muoto, vaikka sitä ei ole pidettävä tavoiteltavana tai edes sallittuna. Se, että säädettävä työn tarjoamisvelvoite koskisi vain tilanteita, joissa ilman perusteltua syytä tehtävä määräaikainen työsopimus ei olisi enää sallittu, on omiaan **mahdollistamaan lain ja työntekijän työsuhdeturvan kiertämisen, koska työnantaja voi vaikuttaa työn tarjoamisvelvoitteen soveltumiseen määräaikaisuuden pituudella**. Käytännön haasteeksi ja työntekijöiden vahingoksi muodostunee myös se, että **työntekijöiden on lähes mahdotonta saada tietoa** esimerkiksi siitä, onko työnantaja palkannut lisää työntekijöitä ja onko kyse kyseisestä tai vastaavan kaltaisesta tehtävästä. Teollisuusliiton huolena onkin, että **sääntely jää tältä osin tehottomaksi eikä työntekijää suojata riittävästi**.

-Lain perusteluiden mukaan työn tarjoamiseen ei olisi velvollisuutta, jos työnantaja tarvitsee samanaikaisesti vastaaviin tehtäviin uuden työntekijän esimerkiksi edellisen työntekijän irtisanoutumisen tai eläköitymisen vuoksi (HE 199/2025, s. 70). Esitöiden perusteella on epäselvää, miksi työn tarjoamisvelvoite koskee vain tilanteita, joissa henkilöstömäärä

kasvaa. **Sääntely ja sen perustelut vaikuttavatkin siltä, ettei työntekijää pyritä aidosti suojaamaan perusteettomilta määräaikaisuuksilta**. Sääntelyn perusteluita olisi syytä tarkastella uudelleen tältä osin.

-Määräaikaisuudet korostuvat tälläkin hetkellä esimerkiksi ulkomaalaistaustaisilla, nuorilla ja naisilla (HE 199/2025, s. 19–20). Kun määräaikaisuuksien käyttöä helpotetaan, on varsin todennäköistä, että **määräaikaisuudet korostuvat entisestään jo valmiiksi heikommassa asemassa olevilla ryhmillä**. Tällöin myös syrjintäepäilyt tulevat yleistymään.

-Teollisuusliitto on huolissaan siitä, että muutokset lisäävät ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden riippuvuutta työnantajasta, koska määräaikainen työsopimus ei jatkossa edellyttäisi perusteltua syytä ja työsuhteen jatkuminen olisi epävarmaa. Tällöin **riskinä on myös ulkomaalaistaustaisen työvoiman hyväksikäytön yleistyminen entisestään**. Koska ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden järjestäytymisaste on matalampi, on heidän tilanteisiinsa vaikeampi puuttua. Vaarana onkin se, että harmaat työmarkkinat yleistyvät, mikä koituu työntekijöiden lisäksi myös vastuullisesti toimivien yritysten haitaksi.

-Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvä epävarmuus vaikuttaa työntekijöihin iästä riippumatta, sillä **työntekijät ovat epävarmoja omasta tulevaisuudestaan** eivätkä he tällöin luonnollisestikaan uskalla tehdä isoja päätöksiä, esimerkiksi kuluttamiseen tai perheen perustamiseen liittyen. Erityisesti nämä vaikutukset heijastuvat nuoriin, joilla määräaikaisuudet ovat yleisiä jo nykyisin. Tämän lisäksi määräaikainen työsuhde vaikeuttaa esimerkiksi asuntolainan saamista ja aiheuttaa henkistä kuormitusta. Teollisuusliitto onkin huolissaan suunniteltujen **muutosten laajemmasta yhteiskunnallisesta vaikutuksesta yksittäisen työntekijän näkökulman lisäksi**.

-Teollisuusliiton huolenaiheena on se, että **vastentahtoiset määräaikaisuudet yleistyvät** myös liiton sopimusaloilla ja esimerkiksi **syrjintä**, mikä on tälläkin hetkellä liian yleistä työelämässä, **yleistyy** entisestään. Syrjintäepäilyjen määrän kasvaminen määräaikaisuuksien yleistyessä on tunnistettu mahdollisena seurauksena myös hallituksen esityksessä (HE 199/2025, s. 45). **Syrjinnän torjumiseksi ei kuitenkaan ole esitetty riittäviä toimia** – informatiivinen säännös syrjinnän kiellosta ei ole riittävä, sillä syrjinnänkielloista huolimatta syrjintää tapahtuu nykyisellääkin työelämässä jatkuvasti. Syrjinnän torjumiseksi voitaisiin esimerkiksi tehostaa sanktioita, jotta työnantajille muodostuisi todellinen pelotevaikutus olla syrjimättä, sekä kirjaamalla sääntelyn perusteluihin selkeästi työnantajan näyttötaakka siitä, ettei määräaikaista työsopimusta ole tehty syrjivästä syystä. Nykyisen sääntelyn nojalla työntekijän pitäisi ensin saada muodostettua syrjintäolettama. **Syrjinnän riskiä voitaisiinkin madaltaa, mikäli työnantajien pitäisi jo määräaikaista työsopimusta muodostaessaan kyetä osoittamaan se, ettei kyse ole syrjivästä menettelystä**.

-Teollisuusliitto pitää työntekijälle säädettävää irtisanomisoikeutta sinänsä positiivisena asiana, sillä hallituksen esityksessä mainitulla tavalla se voi helpottaa työntekijän siirtymistä vakituiseen työhön (HE 199/2025, s. 26). **Työntekijän irtisanomisoikeuden pitäisi kuitenkin olla määräaikaisuuden kestosta riippumaton**, jotta työntekijä voisi myös lyhyemmissä määräaikaisuuksissa ottaa vastaan vakituisen työn. **Työnantajalle säädettävä irtisanomisoikeus puolestaan lisää työntekijän epävarmuutta**, sillä työntekijä ei voi luottaa edes määräaikaisuuden pysyvyyteen. **Säädettävä irtisanomisoikeus pitäisikin olla ainoastaan työntekijällä**, koska kyse on työnantajan aloitteesta tehtävästä määräaikaisesta työsopimuksesta, jolle ei ole perusteltua syytä: **työnantajaa ei ole tarpeen suojata omalta päätökseltään**. Halutessaan määräaikaiseen työsopimukseen

on jo nyt mahdollista sisällyttää irtisanomisehto, jolloin on täysin tarpeetonta säätää lailla työnantajan irtisanomisoikeudesta.

-Ehdotetut **säännökset ovat monimutkaisia ja vaikeatulkintaisia**, mikä tulee omalta osaltaan johtamaan lainvastaisiin tilanteisiin työpaikoilla ja tätä kautta **riitoihin**. Riitatilanteita ei voida pitää tavoiteltavana kummankaan työsuhteen osapuolen näkökulmasta, sillä riidat aiheuttavat osapuolille esimerkiksi ylimääräisiä kuluja, ylimääräistä vaivaa ja ajankäyttöä, stressiä ja keskinäisten suhteiden heikentymistä.

-Sekavan sääntelyn ja moninaisten tilanteiden myötä **työntekijöiden voi olla hankala hahmottaa oikeuksiaan**, esimerkiksi työsuhteen päättämisoikeutta, **ja työnantajien puolestaan velvollisuuksiaan**, esimerkiksi työn tarjoamisvelvoitteen osalta, erilaisissa tilanteissa.

Lomautusilmoitusaikaa koskevat muutokset

-Lomautukset ovat suhteellisen yleisiä teollisuuden aloilla (HE 199/2025, s. 23), joten Teollisuusliitto on huolissaan lomautusilmoitusajan lyhentämisen vaikutuksista työntekijöihin. Lomautusilmoitusaikojen lyhentyminen voi johtaa lomautusten aikaistumiseen ja joissain tapauksissa myös lomautusten pidentymiseen, jolloin taloudellinen riski siirtyy työntekijän kannettavaksi (HE 199/2025, s. 45).

-Työntekijän näkökulmasta **seitsemän päivän lomautusilmoitusaika on todella lyhyt**. Näin lyhyessä ajassa **työntekijän on erittäin haastavaa reagoida lomautuksen aiheuttamaan taloudelliseen menetykseen**. Esimerkiksi lainoihin neuvoteltavat maksuvapaat, päivähoitopaikan keskeyttäminen määräajaksi, erinäisten tilausten peruuttaminen ja muut työntekijän tarvitsemat säästötoimet voivat olla jopa mahdottomia toteuttaa seitsemän päivän lomautusilmoitusajan kuluessa. Tällöin työntekijän taloudelliset menetykset tulevat kasvamaan lomautusten aikaistuessa. **Erityisesti nämä kielteiset seuraukset heijastuvat jo valmiiksi heikossa taloudellisessa asemassa tai tilanteessa oleviin työntekijöihin** – erityisesti, kun huomioidaan, että myös sosiaaliturvaa on yleisesti kiristetty.

-Useassa työehtosopimuksessa, joissa Teollisuusliitto on osapuolena, on sovittu lomautusilmoitusajasta. Ehdotetun säännöksen perusteella jatkossa työsopimuslaissa säädettäisiin siitä, että jos työehtosopimuksessa on sovittu seitsemän päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta, työnantaja ja luottamusmies, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu taikka muu työntekijöiden edustaja saavat työehtosopimuksen määräyksistä poiketen sopia vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta. Tällainen **säännös heikentäisi työmarkkinaosapuolten sopimusautonomiaa ja estäisi palkansaajajärjestöjen oikeuden pyrkiä edustettaviensa olojen parantamiseen toteutumisen**. Tästä syystä esitettyä muutosta on pidettävä Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden vastaisuuden lisäksi muutoinkin kiellettynä.

-Hallituksen esityksessä muutosta on perusteltu sillä, että luottamusmiehen asettaminen ensisijaiseksi sopijatahoksi turvaisi työmarkkinaosapuolten autonomiaa paikallisessa sopimisessa (HE 199/2025, s. 27). Tätä ei kuitenkaan voida pitää riittävänä, sillä neuvottelutason määrittäminen tulisi olla työmarkkinaosapuolten harkintavallassa niin kuin ILO:n yleissopimusten valvontakäytännössäkin on arvioitu (HE 199/2025, s. 26). Toisin sanoen **paikallisen sopimisen mahdollistaminen tulisi jättää työmarkkinaosapuolten harkintaan** ja **työmarkkinaosapuolten sopimusautonomiaa tulisi kunnioittaa**.

-Laissa tai sen esitöissä ei ole määritetty esimerkiksi sitä, millaisella irtisanomisajalla lomautusilmoitusajasta tehty sopimus on päätettävissä tai kauanko sopimus on voimassa. Epäselvyyksien välttämiseksi tällaiset **reunaehdot sopimiselle olisi hyvä sisällyttää vähintään perusteluiden tasolle**.

-Lomautetun työntekijän työsuhteen päättymisen osalta on esitetty, että työnantaja saisi vähentää irtisanomisajan palkasta seitsemän päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli seitsemän päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Nykyisessä säännöksessä seitsemän päivän sijaan kyse on 14 päivästä. Käytännössä tällaisia tilanteita ei ole nykyisen lain voimassaolon aikana juurikaan ollut, koska laissa tai työehtosopimuksissa ei ole sovittu 14 päivää pidemmistä lomautusilmoitusajoista. Esitetty muutos siis entisestään heikentää työehtosopimuksella sopimista, koska työehtosopimuksissa on sovittu yli seitsemän päivän mittaisista lomautusilmoitusajoista. Työsuhteen päättymistilanteissa työehtosopimuksissa sovittu pidempi lomautusilmoitusaika menettää merkitystään esitetyn vähennysoikeuden vuoksi. **Työntekijöiden kannalta muutos tarkoittaa sitä, että he menettävät seitsemän päivän palkan** aiempaan oikeustilaan verrattuna, jos heidät irtisanotaan lomautuksen kestäessä.

Takaisinottovelvollisuutta koskevat muutokset

-Takaisinottovelvollisuus on esitetty rajattavaksi koskemaan vain säännöllisesti vähintään 50 työntekijää työllistäviin yrityksiin. Tällainen työntekijämäärään perustuva raja **heikentäisi pienempien yritysten työntekijöiden irtisanomissuojaa**. Käytännössä tälläkin hetkellä on haasteita saada tietoon työntekijöiden määrää, jolloin työntekijöiden voi olla mahdoton tietää, onko oma työnantaja tältä osin sääntelyn piirissä vai ei. Työnantajalle **tulisikin säätää velvollisuus antaa tieto työntekijämääristä** työntekijälle pyydettäessä.

-Esityksen mukaisesti **takaisinottovelvollisuuden soveltuminen voisi vaihdella takaisinottovelvollisuutta vastaavana aikana**. Tällöin **työntekijän on mahdoton arvioida, onko työnantajalla velvollisuus tarjota hänelle työtä ja onko työnantaja noudattanut takaisinottovelvollisuutta**. Tällaisenaan esitys heikentää työntekijöiden työsuhdeturvaa ja ennakoitavuutta sekä tulee aiheuttamaan epätietoisuutta, jolloin riitojen todennäköisyys kasvaa. Työntekijämäärän tarkastelu olisikin syytä sitoa esimerkiksi irtisanomishetkeen.

-Teollisuusliiton näkemyksen mukaan jo nykyisellään tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisia käytetään tilanteissa, joissa todellinen irtisanomisen peruste tai irtisanottavaksi valikoituminen on johdettavissa työntekijän henkilöstä johtuvista syistä – näin erityisesti pienemmissä yrityksissä, joissa henkilösuhteet ovat korostuneessa asemassa. Kun isolta osalta työnantajista poistuu takaisinottovelvollisuus, riskinä voidaan pitää sitä, että **jatkossa entistä useampi tuotannolliseen tai taloudelliseen perusteeseen perustuva irtisanominen on todellisuudessa seurausta työntekijän henkilöstä**. Käytännössä jos yksittäisestä työntekijästä halutaan eroon, on takaisinottovelvoitetta jo nyt suhteellisen helppo kiertää esimerkiksi käyttämällä vuokratyötä tai alihankintaa tai teettämällä ylityötä, koska takaisinottoaika on kestoltaan lyhyt ja työntekijöiden on vaikea saada tietoa. Takaisinottovelvollisuuden ajallista kestoa tulisikin pidentää, jotta voidaan varmistua taloudellisten tai tuotannollisten perusteiden todenmukaisuudesta.

Teollisuusliitto ry esittää hallituksen esityksessä HE 199/2025 esitettyihin muutoksiin seuraavia muutoksia:

Työsopimuslain 1 luku 3 §

-Jos työnantajalla on **pysyvä työvoiman tarve**, työnantajan aloitteesta tehtäviä **määräaikaisuuksia ei pitäisi saada tehdä**.

-Jos **ilman perusteltua syytä tehtävät määräaikaiset** työsopimukset aiotaan sallia, tulisi niiden käyttöä kuitenkin ensisijaisesti **rajoittaa ainoastaan sellaisiin tilanteisiin, joissa osapuolten välillä on *aidosti* kyse ensimmäisestä työsopimuksesta**. Toissijaisesti esitetyn kahden vuoden sijaan säännöksessä pitäisi olla pidempi aika työsopimusten välillä, esimerkiksi viisi vuotta, jotta kyse olisi taas ensimmäisestä työsopimuksesta.

Työsopimuslain 2 luvun 6 §

-Työnantajan tulisi ilman työntekijän nimenomaista pyyntöäkin antaa **kirjallisesti perusteltu selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta** toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tai perustellusta syystä määräaikaisen työsopimuksen perusteella.

-Työsuhteiden turvaamiseksi **selvitysvelvollisuus tulisi ulottaa myös ilman perustetta tehtäviin määräaikaisuuksiin**, mikäli määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ilman perusteltua syytä olisi lain mukaan vielä sallittua.

Työsopimuslain 5 luvun 4 §

-Nykyistä lyhyempi lomautusilmoitusaika tulisi **rajata vain tilanteisiin, joissa on aidosti kyse äkillisestä ja yllättävästä työvoiman vähentämistarpeesta**.

-Säännöstä tulisi muuttaa niin, että **työehtosopimuksen määräyksestä poikkeaminen ei olisi mahdollista ilman työehtosopimuksen poikkeamista mahdollistamaa kirjausta**.

-Työnantajalle tulisi säätää **velvollisuus tiedottaa työntekijöitä** työehtosopimuksen edullisemmasta määräyksestä sekä siitä, miksi lomautusilmoitusaikaa halutaan lyhentää.

Työsopimuslain 6 luvun 1 §

-Ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työsopimuksen **irtisanomisoikeus tulisi rajata ainoastaan työntekijän oikeudeksi**. **Työntekijän irtisanomisoikeuden tulisi olla riippumaton** ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen **työsopimuksen kestosta**.

-Säännöksessä esitetty **työn tarjoamisvelvoite tulisi ulottaa koskemaan kaikkia tilanteita, joissa on kyse lain mukaisesta ilman perusteltua syytä tehdystä määräaikaisesta työsopimuksesta**, riippumatta siitä, voidaanko työntekijän kanssa tehdä vielä määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä. Nykyisen esityksen mukaan velvollisuutta ei ole, mikäli työntekijän kanssa voidaan vielä tehdä määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä. Toisaalta hallituksen esityksen mukaan työn tarjoamisvelvollisuuden rikkomisena voisi tulla arvioitavaksi esimerkiksi järjestely, jossa työsopimuksen päättymisen lähestyessä työnantaja palkkaa kyseisiin tai vastaavan kaltaisiin tehtäviin uuden

työntekijän TSL 1:3.3:n nojalla. **Säännöstä ja sen perusteluja tulisi selkeyttää edellä esitetysti, jotta työnantaja ei voisi kiertää lakia ja toimia vastoin lojaliteettivelvoitettaan palkkaamalla uuden ilman perustetta olevan määräaikaisen työntekijän, vaikka työtä voitaisiin tarjota aiemmalle tai nykyiselle ilman perustetta olleelle määräaikaiselle työntekijälle**.

-**Työn tarjoamisvelvoite tulisi ulottaa myös tilanteisiin, joissa työnantajan henkilöstömäärä ei kasva**, kuten muiden työntekijöiden irtisanoutumis- tai eläköitymistilanteissa. Hallituksen esityksen perusteella tällaisissa tilanteissa työnantajalla ei ole työn tarjoamisvelvollisuutta ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisuuden kohdalla, vaan työnantaja voi palkata täysin uuden työntekijän (HE 199/2025, s. 70).

-Tulkinnanvaraisten tilanteiden välttämiseksi ja työntekijöiden suojan vuoksi **työn tarjoamisvelvoitteen tulisi olla ajallisesti sama**, esimerkiksi neljä kuukautta, riippumatta työsopimusten kestosta. Nyt esitetty työn tarjoamisvelvoitteen kestoaika (1/3 työsopimusten kokonaiskestosta) on epätäsmällinen ja tulee aiheuttamaan tulkinnanvaraisia tilanteita.

-**Työn tarjoamisvelvoitteen tulisi liittyä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin**, kuten takaisinottovelvoitteen (TSL 6:6) ja taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden (TSL 7:3) kohdalla. Näin varmistuttaisiin siitä, että terminologia pysyisi yhtenäisenä ja tulkinnanvaraiset tilanteet vähenisivät. Velvoite koskee nykyisen esityksen mukaisesti kyseistä tai vastaavan kaltaista tehtävää.

-Ehdotetussa säännöksessä esitetään, että työnantajan on ilmoitettava työn tarjoamisesta työntekijän antamaan osoitteeseen. **Ilmaisu ”työntekijän antamaan osoitteeseen” on liian epämääräinen**, joten säännöstä tulisi muuttaa esimerkiksi niin, että ”Työnantajan on tarjottava työtä viivytyksettä.” Näin voitaisiin varmistua paremmin siitä, että työnantaja todella tarjoaa työtä.

Työsopimuslain 6 luvun 6 §

-Muutoksen perusteluja tulisi muuttaa niin, että takaisinottovelvollisuuteen liittyvä **työntekijämäärän tarkastelu tehdään viimeistään irtisanomishetkellä**. Tämän lisäksi **työnantajalle tulisi säätää velvollisuus antaa tieto työntekijämääristä** työntekijälle. Nämä selkeyttäisivät sen arviointia, ovatko työnantaja ja samalla myös työntekijä takaisinottovelvollisuuden piirissä.

-Tulkinnanvaraisuuksien välttämiseksi ja velvollisuuden selkeyttämiseksi **takaisinottovelvollisuus kannattaisi sitoa yhteistoimintalain soveltamiseen**.

Teollisuusliitto ry

Lisätiedot Kia Laitinen
kia.laitinen@teollisuusliitto.fi
Juristi, OTM
Oikeudellinen yksikkö
Teollisuusliitto ry