OTT, työ- ja sosiaalioikeuden dosentti
Jaana Paanetoja
17.2.2026

Asiantuntijalausunto eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esityksestä HE 199/2025 vp (Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt minulta kirjallista asiantuntijalausuntoa hallituksen esityksestä HE 199/2025 vp, joka koskee työsopimuslain (55/2001), merityösopimuslain (756/2011) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (työsuojelun valvontalaki, 44/2006) 13 §:n muuttamista.

Lausun esityksestä kunnioittavasti seuraavan.

1. Lähtökohdat

Hallitus esittää työsopimuslakiin muutoksia, jotka koskevat määräaikaista työsopimusta, lomautusilmoitusaikaa ja työntekijän takaisinottamista koskevaa työnantajan velvoitetta. Vastaavia muutoksia ehdotetaan merityösopimuslakiin. Lisäksi työsuojelun valvontalain 13 §:ää esitetään muutettavaksi niin**,** että työsuojeluviranomainen voisi antaa kehotuksen myös silloin, kun työnantaja laiminlyö ehdotettavan työsopimuslain 2 luvun 6 §:n 3 momentin tai merityösopimuslain 2 luvun 5 §:n 3 momentin mukaisen selvitysvelvollisuuden.

Esityksen kerrotaan perustuvan pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmaan.[1] Esityksessä on kuitenkin ehdotuksia, joista hallituksen ohjelmassa ei ole kirjauksia. Lisäksi osa esityksestä on ristiriidassa hallituksen ohjelman kirjausten kanssa.

[1] Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma. Vahva ja välittävä Suomi. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58, s. 63.

Esityksen tavoitteena on ”purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä”.[2] Tavoite on hyvä ja kannatettava. Ehdotetut muutokset eivät kuitenkaan näyttäisi johtavan sen täyttymiseen.

2. Esityksen ongelmat ja puutteet

Esitys on keskeneräinen niin sisällöltään kuin kieliasultaankin. Esityksessä vaikuttaa olevan useita käytännön työelämää ja nykyistä sääntelyä koskevia väärinymmärryksiä. Käytännön työelämää koskevat kuvaukset ovat aukollisia ja osittain myös virheellisiä.

Eduskunnalle esitetään ”täsmämuutoksia”, joita ei ole sijoitettu asianmukaisesti nykyiseen sääntelyyn. Esityksessä ei arvioida ehdotettujen säännösten vaikutuksia oikeilla ja riittävillä nykyistä sääntelyä koskevilla tiedoilla.

Säännösten muotoiluissa on epäselvyyksiä. Ehdotetut säädöstekstit ja niitä koskevat yksityiskohtaiset perustelut ovat paikka paikoin ristiriidassa keskenään, ja osasta säännöksistä perusteluvat puuttuvat kokonaan.

Erityisen ongelmallinen esitys on työnantajien näkökulmasta. Määräaikaista työsopimusta koskevat muutokset synnyttäisivät epäselvyyksiä, uutta hallinnollista taakkaa sekä työpaikkojen arjen vaikeutumisesta, samoin kuin työnantajien oikeudellisten riskien kasvamista. Määräaikaisia työsopimuksia koskevia muutoksia voidaan pitää pitkälti myös epätarkoituksenmukaisina. Jatkossa työnantajien tulisi hallita rinnakkain uudet, enintään vuoden pituista määräaikaista työsopimusta koskevat ja nykyiset kaikkia määräaikaisia työsopimuksia koskevat säännökset. Uusien säännösten myötä syntyisi vaatimus opetella ja hallita uusia määräaikoja sekä niiden oikea laskenta. Työnantajan olisi osattava arvioida, mikä on oikea hetki ennen ilman perusteltua syytä solmitun määräaikaisen työsopimuksen päättymistä selvittää jatkomahdollisuuksia ja tarjota mahdollisia vaihtoehtoja työntekijälle. Lisäksi

[2] HE 199/2025 vp, s. 28.

työnantajan olisi hallittava oikeat menettelytavat. Työnantajien olisi myös luotava uusia prosesseja ja seurantajärjestelyjä. Uusi sääntely lisäisi henkilöstöhallinnollista työtä, jonka pienissä yrityksissä hoitaa yleensä yrittäjä itse.

Uutta hallinnollista taakkaa ja kustannuksia syntyisi myös määräaikaisessa työsuhteessa olleen työntekijän takaisinottoa koskevasta velvoitteesta. Työnantajan olisi pidettävä rekisteriä tai vastaavaa entisistä määräaikaisessa työsuhteessa olleista takaisinottovelvoitteen piiriin kuuluvista työntekijöistä. Työnantajalta vaadittaisiin myös nykyistä enemmän osaamista ja kykyä lain tulkintaan: jatkossa työnantajan olisi muun muassa kyettävä erottamaan nykyinen työsopimuslain 2 luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitettu perusteltu vastaus nyt esitetystä perustellusta selvityksestä. Lisäksi työnantajan olisi ratkaistava, mitä määräaikaisen työntekijän takaisinottamista koskevan velvoitteen piiriin kuuluva vastaavan kaltainen työ tarkoittaa; esimerkiksi, onko määräaikaisessa työsuhteessa ollut vähittäiskaupan myyjä (vaativuusluokka I) takaisinottovelvoitteen piirissä, jos tarjolle tulee vaativuusluokka II:n myyjän tehtävä tai onko rakennusalalla aloittelevan ammattilaisen (palkkaryhmä III) työtehtävä vastaavan kaltainen vähän kokemusta omaavana työntekijänä työskennelleelle määräaikaiselle työntekijälle (palkkaryhmä II).

Työnantajan olisi kyettävä myös arvioimaan, kuka keskenään rinnasteisessa asemassa olevista työntekijöistä olisi työsuhteen aikana etuoikeutettu tarjolla olevaan työhön (esimerkiksi etusija työsuhteessa olevien lisätyöhön oikeutettujen osa-aikaisten työntekijöiden ja määräaikaisessa työsuhteessa olevan ”jatkoon oikeutetun” työntekijän kesken), samoin kuin kuka entisistä työntekijöistä olisi etuoikeutettu työhön takaisinottotilanteessa (kollektiiviperusteella irtisanonut vai määräaikaisessa työsuhteessa olleet). Takaisinottovaiheessa arvioinnin olisi perustuttava pitkälti kykyyn erottaa samankaltainen työ vastaavan kaltaisesta työstä.

Esitetty mahdollisuus solmia määräaikainen työsopimus enintään vuodeksi ilman perusteltua syytä ja siihen liittyvät uudet säännökset synnyttäisivät työnantajalle useita käytännön hankaluuksia, mutta myös oikeudellisia ”ansoja”. Ne vältettäisiin

parhaiten niin, että työsopimus solmitaan jatkossakin työsopimuslaissa tarkoitetuin tavoin perustellusta syystä työvoimatarpeen pituiseksi ajaksi. Nyt ehdotetun uuden säännöksen (työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentti) käyttöön ottamista ei voi suositella työnantajille. Poikkeuksena voisivat olla vain tilanteet, joissa työntekijän palkkaamiseen saadaan palkkatukea, ja työsopimus on kestoltaan enintään yhden vuoden pituinen. Käyttämällä uutta työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momenttia työnantajan nykyinen huoli tai riski palkkatuetun työn määräaikaisuuden perusteen lainmukaisuudesta poistuisi, mikä olisi huomattava parannus työnantajan kannalta.

Esityksen perusteella syntyy vaikutelma siitä, että hallituksen käsityksen mukaan määräaikaisen työsopimuksen solmiminen olisi nykyisin hankalaa tai jotenkin hyvin riskialtista työnantajalle. Esityksessä näytetään ymmärretyn, että juuri ”ensimmäisen” työsopimuksen solmimista voitaisiin helpottaa ehdotetuilla muutoksilla, ja edistää tällä tavoin nuorten ja muiden henkilöiden pääsyä työmarkkinoille. Esityksen lähtökohdat ovat virheelliset. Käytännön työelämässä työnantajalla on usein käytössään työsopimuslain mukainen perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle. Nykyinen perustellun syyn vaatimus pitää sisällään kaikki sellaiset perusteet, jotka osoittavat, että työnantajalla ei ole tehtävään pysyvää työvoiman tarvetta. Epävarman taloustilanteen vallitessa työsopimuslaissa tarkoitettu perusteltu syy saattaa syntyä aiempaa useammin tai ”helpommin”. Työnantajat eivät myöskään yleensä pyri rajoittamaan määräaikaisen työsopimuksen kestoa tarpeettoman lyhyeksi, vaan yleensä sopimuksen pituus on sama kuin työnantajan arvioima työvoiman tarve. Työntekijän rekrytointi vaatii aina perehdyttämistä, joten työnantajan edun mukaista ei ole vaihtaa työntekijää lyhyin määrävälein tai pilkkoa työn tekemistä tarpeettoman lyhyisiin määräaikaisuuksiin. Työnantajalla on yleensä tarve saada määräaikaiseen tehtävään kerralla sopiva henkilö, joka kykenee hoitamaan työn sovitun määräajan. Sopimuksessa sovittu koeaika puolestaan mahdollistaa tarvittaessa sopimussuhteesta irtaantumisen. Työntekijän vaihtuminen tai tehtävien hoidattaminen lyhyillä määräaikaisilla työsopimuksilla työntekijää vaihtaen ei siis ole tavanomaista työpaikkojen arkea.

Toisaalta usealla alalla on työvoimapula, eikä työnantaja saa yrityksistään huolimatta rekrytoitua työvoimaa toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Näin ollen esitys, jolla pyritään helpottamaan määräaikaisen työsopimuksen solmimista, vaikuttaa epätarkoituksenmukaiselta. Ehdotetulle sääntelylle ei voi olla tarvetta nykypäivän työelämässä. Erikoista on se, että esityksen kerrotaan edistävän pienten ja keskisuurten työnantajien asemaa, vaikka tosiasiassa se päinvastoin vaikeuttaisi niiden toimintaa.

Määräaikaisten työsopimusten käyttöön liittyy eräitä työntekijöiden asemaa heikentäviä epäkohtia ja ongelmia, joita olisi voitu pyrkiä lainsäädännöllä korjaamaan. Niihin ei kuitenkaan hallituksen ohjelmassa eikä sen myötä esityksessä ole kiinnitetty huomioita.

Esityksessä ehdotetaan Suomen työlakien sääntelyhistoriassa poikkeuksellista ratkaisua: lomautusilmoitusajasta voitaisiin sopia paikallisesti mahdollista työehtosopimuksen määräystä heikommin. Tämän tyyppinen ”sääntelyjärjestelmätason” muutos edellyttäisi esitettyä laajempia perusteluja. Myös esityksen vaikutus jää kokonaan selvittämättä yleis- ja yksityiskohtaisissa perusteluissa. Muutoksella synnytettäisiin uusia ongelmia, joihin esityksessä ei ole edes kiinnitetty huomiota.[3] Ehdotettu työsopimuslain 5 luvun 4 §:n 1 momentti on niin epäselvä, että se tulisi muotoilla kokonaan uudelleen.

[3] Työehtosopimuksessa sovittujen lomautusilmoitusaikaa koskevien paikallista sopimista koskevien määräysten sijasta noudatettaisiin työehtosopimuslain (436/1946) 5 a §:ää (950/2024). Ks. ehdotetun työsopimuslain 5 luvun 4 §:n viimeinen virke: ”Jos työnantajaa tämän lain tai työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa mahdollistetaan paikallinen sopiminen lomautusilmoitusajasta, paikallisessa sopimisessa on kuitenkin noudatettava 2 luvun 7 a §:ää tai työehtosopimuslain 5 a §:ää”. Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen saa yleensä työehtosopimuksen oikeusvaikutukset, joten sitä on noudatettava samalla tavoin kuin sitä työehtosopimusta, jonka perusteella se on solmittu. Sopimusta on noudatettava ja sen noudattamista on valvottava kuten työehtosopimuslaissa säädetään. Rikkomisesta voi seurata työehtosopimuslaissa tarkoitettu hyvityssakko. Sen tuomitsee ja mahdolliset tulkintariidat ratkaisee työtuomioistuin. Jos työehtosopimuksen määräykset sivuutetaan lomautusilmoitusajasta paikallisesti sovittaessa, ja niiden sijasta noudatetaan työehtosopimuslain 5 a §:ää, olisi hallituksen esityksessä tullut ainakin tuoda esille tällaisesta ”järjestelmätason” muutoksesta syntyvät haasteet ja ongelmat. Ne on kuitenkin sivuutettu, mikä synnyttää perustellusti olettaman siitä, että asiaa ei ole ymmärretty riittävästi.

Hallituksen esityksessä keskitytään lähinnä vain työsopimuslakiin esitettyjen muutosten tarkasteluun. Muutoksia esitetään myös merityösopimuslakiin, mutta sen soveltamisalaan kuuluva suomalaisella aluksella suoritettava työ on jäänyt kokonaan esityksen yleisperustelujen ulkopuolelle. Näin ollen esityksestä ei selviä, mihin merityösopimuslakiin ehdotettavat muutokset perustuvat (hallitusohjelma?) ja miten niiden tarpeellisuutta on arvioitu. Ehdotettujen muutosten vaikutusta merityösopimuslain piiriin kuuluvaan työhön ei ole myöskään selvitetty. Merityösopimuslaki on erityislaki työsopimuslakiin nähden, joten sen muutoksia ei voida toteuttaa vain siksi, että työsopimuslaki muuttuu. Esitys on tältä osin puutteellinen.

Esityksestä puuttuu siirtymäsäännös, jota tarvittaneen ainakin ehdotettuja työsopimuslain 5 luvun 4 §:ää ja 6 luvun 6 §:ää sekä vastaavia merityösopimuslain säännöksiä koskien.

Esitystä ei voida toteuttaa ilman, että samalla täydennetään työsopimuslain 13 luvun 6 §:n 2 momenttia. Muutos on ehdoton, jotta kuntien, kuntayhtymien, rekisteröityjen uskonnollisten yhdyskuntien, yhdistyksen ja säätiöiden työllistämismahdollisuudet eivät heikkenisi, eikä kunnan työllistämisvelvoitteen täyttyminen vaikeutuisi.[4] Myös työsopimuslain 13 luvun 6 §:n 4 momenttia olisi täydennettävä, jotta oppisopimusoppilaita voitaisiin palkata nykyiseen tapaan.[5]

Hallitus on päätynyt siihen, että esitys ei olisi ristiriidassa Suomen perustuslain tai kansainvälisen velvoitteiden näkökulmasta. Päätelmää perustellaan muun muassa sillä, että ”sääntelykokonaisuuteen sisältyisi useita tasapainottavia suojaelementtejä, joilla toteutetaan perustuslain 18 §:n 1 momentista johtuvaa julkisen vallan

[4] Ehdotetun työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 4 momentissa tarkoitettu työsuhteen aikainen ja sen päättymisen jälkeinen työntarjoamisvelvoite tulisi lisätä 13 luvun 6 §:n 2 momentin johdantolauseeseen seuraavasti: ”Edellä 2 luvun 5 §:ssä, 5 luvun 2 §:ssä, *6 luvun 1 §:n 4 momentissa* sekä 6 luvun 6 §:ssä säädetyn työntarjoamisvelvollisuuden estämättä:”

[5] Säännös tulisi muuttaa seuraavasti: Edellä 2 luvun 5 §:ssä *ja 6 luvun 1 §:n 4 momentissa sekä* 6 luvun 6 §:ssä säädetyn työntarjoamisvelvollisuuden estämättä työnantaja voi tehdä opiskelijan kanssa ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) tai Ahvenanmaan maakuntalainsäädännössä tarkoitetun oppisopimuksen.

velvoitetta huolehtia työvoiman suojelusta”.[6] Kun perustuslakivaliokunnan mukaan sääntely, joka mahdollisti määräaikaisen työsopimuksen tekemisen pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perusteltua syytä ei ollut ongelmallinen perustuslain 18 §:n 3 momentin näkökulmasta niin ongelmia ei muodostuisi myöskään nyt esitettävän sääntelyn ja perustuslain 18 §:n 3 momentin kesken.[7] Toisaalta esityksessä tuodaan selvin sanoin esille, että määräaikaiset työntekijät joutuisivat muutosten myötä keskenään erilaiseen asemaan.[8] Sitä, että pitkäaikaistyöttömiä (työsopimuslain 1 luvun 3 a §) ei ole tarkoitus saattaa esitettyjen muutosten piiriin, on pidetty hyväksyttävänä työllisyys- ja sosiaalipoliittisista syistä.[9] Viimeksi mainittu syy ei voi oikeuttaa pitkäaikaistyöttömien asettamista muita työntekijöitä epäedullisempaan asemaan.

On selvää, että jos pitkäaikaistyöttömiä koskevaan työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ään ei toteuteta niitä tasapainottavia elementtejä, joita esitetään uuden 1 luvun 3 §:n 3 momentin perusteella solmittavaan määräaikaiseen työsopimukseen, on kysymys työntekijöiden eriarvoiseen asemaan asettamisesta suoraan lain perusteella. Erityisen ongelmallista tämä on sen vuoksi, että juuri pitkäaikaistyöttömät joutuisivat muita työntekijöitä epäedullisempaan asemaan.

Esityksen perusteella syntyy myös muita erilaisen kohtelun tilanteita. Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin mukaisesti solmittu määräaikainen työsopimus voitaisiin irtisanoa kuuden kuukauden jälkeen. Muissa määräaikaisissa työsopimuksissa ei ole laissa säädettyä irtisanomisoikeutta. Muutosten myötä määräaikaiset työntekijät joutuisivat keskenään eriarvoiseen asemaan.

Työnantajalla on työsopimuslain 2 luvun 5 §:n perusteella velvollisuus tarjota osa-aikatyöntekijöilleen lisätyötä eräin edellytyksin. Mikä olisi tämän oikeuden ja nyt esitetyn työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin perusteella määräaikaisessa

[6] HE 199/2025 vp, s. 74.
[7] HE 199/2025 vp, s 75.
[8] HE 199/2025 vp, s. 77-78.
[9] HE 199/2025 vp, s. 78.

työsuhteessa työskentelevän työntekijän jatkoa koskevan oikeuden välinen etusija? Kumpi olisi etusijalla määräaikainen vai osa-aikainen työntekijä?

Vuokratyössä on syntynyt epäselvyyttä oikeudesta solmia määräaikaisia työsopimuksia (ks. KKO 2019:45). Nyt esitetty muutos saattaisi johtaa siihen, että vuokratyötä koskevat sopimukset solmittaisiin uuden työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin perusteella systemaattisesti vain enintään vuoden pituiseksi määräajaksi. Vuokratyöntekijöiden aseman mahdollista muuttumista ei ole esityksessä arvioitu.

Esityksestä puuttuu myös muutosten vaikutusten arviointi palkkatuetussa työssä.

Esityksen vaikutusten arviointi on toteutettu osittain irrallaan käytännön työelämästä, ja siinä on myös virheellisiä olettamia. Muun muassa arvioitaessa takaisinottovelvoitetta koskevan säännöksen soveltamisalan muutosta esityksessä todetaan:

> ”Muutos koskee useimmiten miehiä, jotka naisia useammin työskentelevät sellaisilla aloilla, joissa on paljon tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisia, sekä pienissä yrityksissä. Tyypillisin palkansaaja, johon takaisinottovelvollisuutta koskeva lainmuutos kohdistuu, on ammatillisesti koulutettu mies.”[10]

Taloudellinen ja tuotannollinen irtisanominen voi tapahtua missä tahansa yrityksessä, eikä peruste kohdistu pelkästään miehiin tai vain ammatillisesti koulutettuihin miehiin. Näin ollen takaisinottovelvoitteen poistaminen alle 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviltä työnantajilta voi vaikuttaa yhtä lailla niin naisten kuin miestenkin suojan heikentymiseen.

Esityksen sopusointua perustuslain kanssa on perusteltu sillä, että ehdotetun ”sääntelyn vastaisesti tehtyä määräaikaista työsopimusta olisi pidettävä toistaiseksi voimassa olevana”.[11] Vastaava säännös on jo nyt työsopimuslaissa. Työsopimus ei

[10] HE 199/2025 vp, s. 50.
[11] HE 199/2025 vp, s. 75.

muutu eikä voi muuttua automaattisesti toistaiseksi voimassa olevaksi, vaan edellyttää – ellei muutoksesta sovita työnantajan ja työntekijän kesken – työntekijän nostamaa kannetta käräjäoikeudessa ja oikeuden päätöstä, jolla työsopimus vahvistetaan toistaiseksi voimassa olevaksi tai olleeksi. Kysymys ei siis ole mistään varsinaisesti suojasäännöksestä.

Asiassa on useita sellaisia valtiosääntöoikeudellisia ja säätämisjärjestystä koskevia ongelmia, joihin olisi mielestäni tarpeen saada perustuslakivaliokunnan kannanotto.

3. Eräistä muutosten vaikutuksista

Esitettyjen muutosten vaikutuksista kerrottaessa on annettu virheellinen kuva työelämästä ja työnantajien toiminnasta. Myös määräaikaisen työsopimuksen ”käyttöala” , samoin kuin koeajan funktio näyttäytyvät outoina.

Esityksen kerrotaan helpottavan

> ”työntekijän palkkaamista määräaikaiseen työsuhteeseen”, joten määräaikaista työsopimusta olisi mahdollista käyttää tilanteissa, joissa ”yrityksen taloudellinen asema ei työnantajan arviosta huolimatta riittäisikään kannattelemaan työntekijän palkkaamista”.[12]

Käytännön työelämässä määräaikaisia työsopimuksia käytetään täyttämään tilapäistä työvoiman tarvetta. Määräaikainen työsuhde ei ole eikä voikaan olla keino sopeuttaa työnantajan taloutta tai varautua jotenkin työnantajan taloudellisen aseman muutoksiin.

Edelleen esityksessä todetaan, että lakimuutos voisi joissakin tapauksissa tosiasiassa johtaa koeaikaa pidempään ”tarkastelujaksoon” uuden työntekijän kohdalla. Näin ollen esityksessä annetaan ymmärtää, että työsopimuksen määräaikaisuus olisi jollain tavoin koeajan kaltainen kokeilujakso tai mahdollisuus selvittää, onko

[12] HE 199/2025 vp, s. 30 ja 32-33.

työntekijä henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan sellainen, jonka kanssa sopimussuhde voisi vielä jatkua. Määräaikainen työsopimus ei voi, eikä saa olla millään tavoin koeajan korvike tai jatko.

Esityksessä arvioidaan, että ilman perusteltua syytä solmittava määräaikainen työsopimus olisi ”työsuhdetyyppinä” houkutteleva työnantajien silmissä, kun työnantaja voisi valita työhön sellaisia työntekijöitä, jotka ovat jo aiemmin olleet työnantajan palveluksessa, ja jotka työnantaja on todennut hyviksi ja luotettaviksi. Esitys vaikuttaisi kuitenkin juuri päinvastaisella tavalla. Hyviksi ja luotettaviksi todettujen työntekijöiden palkkaaminen ei olisi mahdollista ilman perusteltua syytä kahteen vuoteen (?). Työnantaja solmii usein jatkosopimuksia ns. kesätyöntekijöiden kanssa: tällaisessa tapauksessa ei olisi mahdollisuutta käyttää ehdotettua työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin mukaista sopimusta, ellei edeltävästä työskentelystä ei olisi kulunut kahta vuotta. Kaksi vuotta on taas käytännön työelämässä niin pitkä aika, että ”luotettavat ja hyväksi havaitut työntekijät” eivät ole enää työnantajan käytettävissä. Kahden vuoden aikaraja olisi epätarkoituksenmukainen ja voisi lähinnä estää jatkotyöllistymistä.

4. Yksityiskohtaisia huomioita

a) Määräaikaisen työsopimuksen solmiminen ilman perusteltua syytä, ehdotetut työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3–4 momentit

Työsopimuslain 1 luvun 3 §:ään ehdotetaan lisättäviksi uudet 3 ja 4 momentit, joissa säädettäisiin työnantajan oikeudesta solmia määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä. Työsopimuksen määräaikaisuus ei edellyttäisi perusteltua syytä, jos kysymys olisi ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä työsopimuksen alkamishetkeä edeltäneen kahden vuoden aikana. Työnantajalla olisi oikeus solmia työsopimus määräaikaisena pysyvästä työvoiman tarpeestaan huolimatta. Säädöstekstin mukaan ratkaisevaa olisi se, onko työnantajan ja työntekijän välillä ollut edeltäneen kahden vuoden aikana voimassa työsopimusta, tai että sellaista ei ole ainakaan solmittu kahden edeltäneen vuoden aikana.

Säännöksen muotoilu on ongelmallinen siinä käytetyn työsopimus-käsitteen johdosta, joten säännös olisi muotoiltava uudelleen.
Työsopimuksen solmimisella syntyy työsopimussuhde ja työsuhde syntyy puolestaan silloin, kun työn tekeminen aloitetaan ensimmäisen kerran työsopimuksen solmimisen jälkeen. Työsopimuksen solmiminen ja sen perusteella syntyvä työsopimussuhde eivät kerro siitä, milloin työntekijä on aloittanut työnteon, eli milloin työsuhde on syntynyt. Työsopimuksen solmimisen jälkeen kuluu useimmiten aina jonkin verran aikaa ennen kuin työnteko aloitetaan. Joskus työsopimussuhteen ja työsuhteen syntymisen väliin voi jäädä pitkäkin aika (esimerkiksi työsopimus solmitaan 15.2. ja työ sovitaan aloitettavaksi 5.5.). Työsopimus ja työsuhde ovat siis eri asioita, samoin kuin työsopimussuhde ja työsuhde.

Ehdotetun työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin mukaan oikeutta solmia määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä arvioitaisiin sen mukaan, onko

osapuolten välillä ollut solmimishetkeä edeltäneen kahden vuoden aikana ”työsopimusta” eli työsopimussuhdetta. Mitään edellytyksiä ei sitä vastoin asetettaisi työsuhteelle. Näin ollen säännöksen kirjoitusasu näyttäisi mahdollistavan sen, että työntekijä olisi työskennellyt työnantajan palveluksessa jopa määräaikaista työsopimusta edeltävään päivään asti, kunhan vain työtä koskeva työsopimus olisi solmittu aiemmin kuin kaksi vuotta ennen kuin työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentissa ehdotetun määräaikaisen työsopimuksen solmimista. Tällöin työnantajan ja työntekijän välillä ei olisi ollut työsopimusta kahden edeltäneen vuoden aikana, koska se oli solmittu aiemmin.

Päätelmä säännöksen muotoilun ongelmasta ja virheestä vahvistuu yksityiskohtaisissa perusteluissa (HE 199/2025 vp, s. 64) todetulla:

> ”Ilman perusteltua syytä tehtävien määräaikaisten työsopimusten käyttöala rajoittuisi näin ollen sellaisten henkilöiden palkkaamiseen, jotka eivät olisi olleet lainkaan tai ainakaan työsopimuksen tekemistä edeltävän kahden vuoden aikana olleet kyseiseen työnantajaan työsopimussuhteessa.”

Ehdotetun työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin kirjoitusasu näyttäisi johtavan myös siihen, että pelkän työsopimuksen solmiminen kahden edeltäneen vuoden aikana voisi estää työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitetun määräaikaisen työsopimuksen solmimisen riippumatta siitä, onko työntekoa koskaan edes aloitettu aiemmin solmitun työsopimuksen perusteella. Vaikka käytännössä ei ole aina välttämätöntä erottaa työsopimusta työsuhteesta tai työsopimussuhdetta työsuhteesta, tarvitaan niiden erottamista toisistaan nimenomaan ehdotetun kaltaisten säännösten kohdalla.[13]

Ehdotettu säännös on ristiriidassa sen perustelujen kanssa. Niissä todetaan, että työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentissa olisi kysymys tilanteesta, jossa työnantajan ja työntekijän välillä ei ole ollut lainkaan työsuhdetta määräaikaista työsopimusta edeltäneen kahden vuoden aikana. Jos kysymys on siitä, että

[13] Ks. myös HE 157/2000 vp.

sopijapuolten välillä ei ole saanut olla työsuhdetta kahden edeltäneen vuoden aikana, tulisi säännös myös kirjoittaa sillä tavoin.

Esityksen mukaan työnantajalla olisi velvollisuus selvittää työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin nojalla solmitussa määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevän työntekijän jatkomahdollisuuksia ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä ja myös tarjottava mahdollisia jatkomahdollisuuksia työntekijälle. Työsuhteen aikainen työn tarjoamisvelvollisuus on kirjattu säädöstekstiin epäselvästi. Kysymys ei siis ole pelkästään selvitysvelvollisuudesta vaan myös työn tarjoamista koskevasta velvoitteesta. Tämä olisi otettava huomioon jo työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin muotoilussa.

Hallituksen esityksessä oleva muotoilu:

Työsopimuksen määräaikaisuus ei kuitenkaan edellytä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä työsopimuksen alkamishetkeä edeltäneen kahden vuoden aikana. Tällöin työnantajan ei myöskään tarvitse arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä. Työnantajan velvollisuudesta selvittää työntekijän jatkomahdollisuuksia säädetään 2 luvun 6 §:ssä ja velvollisuudesta tarjota työtä entiselle määräaikaiselle työntekijälleen 6 luvun 1 §:ssä.

Edellä 3 momentissa tarkoitetun määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

Ehdotus edellä olevien 3–4 momenttien uudelleen muotoiluksi:

Työsopimus voidaan solmia määräajaksi, vaikka työvoiman tarve on pysyvä, jos työntekijä ei ole ollut työnantajaan työsuhteessa määräaikaisen työsopimuksen solmimista edeltäneen kahden vuoden aikana. Tällaisen määräaikaisen työsopimuksen kesto voi olla enintään yksi vuosi. Jos määräaikainen sopimus on solmittu yhtä vuotta lyhyemmäksi määräajaksi, saavat työnantaja ja työntekijä solmia uuden määräaikaisen työsopimuksen kahdesti, jos se tapahtuu vuoden kuluessa ensimmäisen työsopimuksen solmimisesta. Määräaikaisten työsopimusten yhteenlaskettu kesto ei saa olla yhtä vuotta pidempi.

Työnantajan velvollisuudesta selvittää määräaikaisen työntekijän jatkomahdollisuuksia ja tarjota niitä ennen määräajan päättymistä säädetään 2 luvun 6 §:ssä ja työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä entiselle määräaikaiselle työntekijälleen 6 luvun 1 §:ssä.

b) Työnantajan velvollisuus antaa työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta

Työsopimuslain 2 luvun 6 §:ään esitetään lisättäväksi 3 momentti, jonka mukaan työnantajan olisi annettava työntekijälle ennen työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin mukaisesti ilman perusteltua syytä solmitun määräaikaisen työsopimuksen päättymistä *perusteltu selvitys* mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tai perustellusta syystä solmittavan määräaikaisen työsopimuksen perusteella. Työntekijän pyynnöstä selvitys olisi annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnön esittämisestä.

Ehdotetun säännöksen tarkoituksena olisi suojata määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän asemaa ja turvata mahdollisuuksien mukaan työsuhteen jatkuvuus. Yksityiskohtaisten perustelujen (HE 199/2025 vp, s. 67) mukaan

> ”(e)hdotettu lainkohta korostaisi työnantajan lojaliteettivelvollisuutta olemassa olevia työntekijöitään kohtaan säätämällä työnantajan oma-aloitteisesta velvollisuudesta suullisesti ja työntekijän pyynnöstä kirjallisesti selvittää mahdollisesti tarjolla olevia jatkotyöskentelymahdollisuuksia”.

Kysymys olisi siis työnantajan oma-aloitteisesta selvitysvelvollisuudesta. Tämä ei kuitenkaan käy – ainakaan selkeästi – ilmi ehdotusta säädöstekstistä. Lisäksi on huomattava, että säännöksen soveltamisen ulkopuolelle ei esitetä jäävän tilanteet, joissa määräaikainen työsopimus voitaisiin yhä solmia ilman perusteltua syytä työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin nojalla (vrt. ehdotettu työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 4 momentti). Näin ollen, kun määräaikaisia työsopimuksia voitaisiin solmia useampia ensimmäisen sopimuksen solmimisesta lukien laskettavan yhden vuoden määräajan kuluessa, voisi työnantajalle syntyä

selvitysvelvollisuus kolme eri kertaa. Toisaalta säännöksen mukaan työnantajan olisi harkittava työsuhteen jatkoa vain toistaiseksi voimassa olevan tai perustellusta syystä solmittavan määräaikaisen työsopimuksen perusteella. Velvollisuutta työsuhteen jatkon harkintaan ja perustellun selvityksen antamiseen ei siten olisi, jos jatko olisi mahdollista työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin perusteella ilman perusteltua syytä solmittavan määräaikaisen työsopimuksen perusteella.

Muutoksen myötä työnantajan olisi hallittava työsopimuslain 2 luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitetun perustellun vastuksen ja perustellun selvityksen ero. Perusteluissa tulisi edes pyrkiä antamaan työnantajille ohjausta erottelun tekemiseksi.

Ehdotettu säännös olisi muotoiltava uudelleen.

Ehdotettu työsopimuslain 2 luvun 6 §:n 3 momentti:

Jos työntekijän kanssa on tehty määräaikainen työsopimus 1 luvun 3 §:n 3 momentin nojalla, työnantajan on tämän pykälän 2 momentissa tarkoitetun perustellun vastauksen asemesta annettava ennen työsopimuksessa sovitun määräajan päättymistä perusteltu selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tai perustellusta syystä määräaikaisen työsopimuksen perusteella. Työntekijän pyynnöstä selvitys on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä.

Ehdotus työsopimuslain 2 luvun 6 §:n 3 momentin uudelleen muotoiluksi:

Jos työntekijän kanssa on solmittu määräaikainen työsopimus 1 luvun 3 §:n 3 momentin nojalla, työnantajan on tämän pykälän 2 momentissa tarkoitetun perustellun vastauksen asemesta annettava työntekijälle oma-aloitteisesti ennen määräajan päättymistä perusteltu selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tai perustellusta syystä solmittavan määräaikaisen työsopimuksen perusteella. Työntekijän pyynnöstä selvitys on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa. Työnantajalla ei ole selvitysvelvollisuutta, jos seuraava määräaikainen työsopimus solmitaan työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin perusteella.

c) Määräaikaisen työsuhteen aikainen työn tarjoamisvelvoite

Työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 4 momentti on ymmärrettävä eräänlaiseksi hybridiksi, johon yhdistettäisiin työnantajan kaksi eri velvoitetta: työsuhteen aikainen työn tarjoamisvelvoite ja työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan kohdistuva takaisinottovelvoite. Säännöksen yksityiskohtaisissa perusteluissa kuvataan kuitenkin pääosin vain työnantajan työsuhteen jälkeiseen aikaan kohdistuvaa työn tarjoamisvelvoitetta (HE 199/2025 vp, s. 69–70). Näin ollen täyttä varmuutta ei pääse syntymään ehdotetun säännöksen sisällöstä.

Ehdotetun säännöksen ensimmäisen virkkeen mukaan työnantajan olisi tarjottava toistaiseksi voimassa olevaa tai perustellusta syystä tehtävää määräaikaista työsopimusta 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitetulle määräaikaiselle työntekijälleen, jos työnantaja työsopimuksessa sovitun määräajan päättyessä harkitsisi palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään. Kysymys olisi työsuhteen aikaisesta työn tarjoamista koskevasta velvoitteesta, vaikka tämä ei tulekaan selkeästi esille säädöstekstistä. Säädöstekstiä olisi tarpeen muokata tältä osin (ks. jo edellä työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momenttiin ehdotettu muokkaus).

Käytännössä voi syntyä myös useita kollisiotilanteita nyt ehdotetun työn tarjoamista koskevan velvoitteen ja muiden työnantajan vastaavantyyppisten, työsuhteen aikaisten velvoitteita kesken. Esimerkkeinä voidaan mainita ainakin seuraavat:

- osa-aikaisen työntekijän oikeus lisätyöhön ja työnantajan velvollisuus tarjota jatkoa työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin perusteella solmitussa määräaikaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle,
- yhdenvertaisuuslain 15 §:ssä tarkoitettujen kohtuullisten mukautusten toteuttaminen tarjoamalla työntekijälle toista tehtävää ja työnantajan velvollisuus tarjota jatkoa työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin perusteella solmitussa määräaikaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle,

- muun työn tarjoamista koskeva velvoite osana henkilöperusteista irtisanomista ja työnantajan velvollisuus tarjota jatkoa työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin perusteella solmitussa määräaikaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle sekä
- muun työn tarjoamista koskeva velvoite osana taloudellistuotannollisperusteista irtisanomista ja työnantajan velvollisuus tarjota jatkoa työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin perusteella solmitussa määräaikaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle.

Työnantajalla on katsottu olevan myös lakiin kirjoittamattoman lojaliteettivelvoitteensa perusteella velvollisuus työsuhteen jatkuvuuden ylläpitoon (ks. esim. KKO 2016:13, ään.). Tällöin voi tulla kysymykseen myös aiemmasta poikkeavien tehtävien tarjoaminen työntekijälle. Lisäksi korkein oikeus on edellyttänyt, että työnantaja täyttää työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä säädetyn muun työn tarjoamisvelvollisuutensa myös tilanteissa, joissa perustellusta syystä solmittu määräaikainen työsopimus on päättymässä (KKO 2017:55).

Työnantajan on kyettävä ratkaisemaan edellä mainittujen ja ehdotetun työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 4 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitetun työn tarjoamisvelvoitteen välinen suhde, samoin kuin se, kenellä useammasta mahdollisesta työntekijästä on etuoikeus työhön. Olisi tärkeää, että lainvalmisteluaineistossa pyrittäisiin edes jollain tavoin ohjaamaan työnantajaa oikeaan ratkaisuun.

Ehdotetun työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 4 momentin toisen virkkeen mukaan työnantajalla olisi velvollisuus tarjota entiselle määräaikaiselle työntekijälleen (jonka kanssa olisi solmittu määräaikainen työsopimus 1 luvun 3 luvun 3 §:n perusteella ilman perusteltua syytä) työtä viimeisimmän työsopimuksen päättymisen jälkeisenä ajanjaksona, joka vastaisi kestoltaan kolmasosaa työntekijän kanssa viimeksi tehtyjen työsopimusten kokonaiskestosta. Kysymys olisi työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan kohdistuvasta työnantajan velvollisuudesta, ja säännöksen ensimmäisessä virkkeessä olevan velvoitteen ”jatkumisesta” vielä työsuhteen päättymisen jälkeisenä aikana.

Edellä kuvattuja velvoitteita työnantajalla ei kuitenkaan olisi silloin, kun määräaikainen työsopimus voitaisiin solmia yhä ilman perusteltua syytä työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin nojalla. Käytännössä kysymys olisi tapauksista, joissa työntekijän kanssa olisi solmittu vuotta lyhyempi määräaikainen sopimus ja lain 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitettua vuoden määräaikaa olisi vielä jäljellä.

Työn tarjoamisvelvoite koskisi vain kyseistä tai vastaavan kaltaista tehtävää. Kysymys olisi perustelujen (HE 199/2025 vp, s. 70) mukaan suppeammasta velvoitteesta kuin mitä työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä (sama tai samankaltainen työ) säädetään. Epäselvää on se, miten samankaltainen työ eroaa vastaavan kaltaisesta tehtävästä. Ainakin yleiskielessä ”samankaltainen” on alaltaan suppeampi kuin ”vastaavan kaltainen”. Vastausta vaille jää myös se, miten työnantaja kykenee käytännössä tekemään erottelun vastaavan kaltaisen ja samankaltaisen työn kesken.

Lainsäädännöllä ei tulisi synnyttää uusia epäselvyyksiä. Tässä kohdin olisi ollut asianmukaista käyttää samoja ilmaisuja kuin voimassa olevassa työsopimuslain 6 luvun 6 §:n 1 momentissa (sama ja samankaltainen), eikä keksiä uusia adjektiiveja.

Ehdotettu 6 luvun 1 §:n 5 momentti kuuluu: Työnantajan on ilmoitettava entiselle työntekijälleen 4 momentissa tarkoitetun työn tarjoamisesta viivytyksettä tämän antamaan osoitteeseen. Työnantaja voi tarjota työtä toiselle henkilölle, jos työntekijä ei vastaa työnantajan ilmoitukseen kahden viikon kuluessa sen lähettämisestä.

Säännös koskisi vain määräaikaisen työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan kohdistuvaa työn tarjoamista, eikä työsuhteen aikaisen työn tarjoamisvelvoitteen toteuttamisesta esitetä säädettäväksi mitään. Avoimeksi jääkin se, miten työnantajan olisi meneteltävä tarjotessaan määräaikaiselle työntekijälleen jatkoa

ehdotetun työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 4 momentin ensimmäisen virkkeen perusteella. Miksi tämän velvoitteen täyttämistapaa ei kerrota edes perusteluissa?

Edelle lainatun 5 momentin mukaan työnantaja voisi tarjota työtä toiselle henkilölle, jos työntekijä ei vastaisi työnantajan ilmoitukseen kahden viikon kuluessa sen lähettämisestä. Entisen työntekijän vastauksen sisällölle ei kuitenkaan esitetä mitään edellytyksiä. Näin ollen millainen työntekijän vastaus tahansa voisi estää jonkun muun kuin entisen työntekijän rekrytoinnin tehtävään. Tämä lienee käytännön työelämän näkökulmasta kestämätön lopputulos.

Ehdotettuja 6 luvun 1 §:n 3–4 momentteja olisi muokattava.

Ehdotetut 6 luvun 1 §:n 3–4 momentit:

Työnantajan on tarjottava toistaiseksi voimassa olevaa tai perustellusta syystä tehtävää määräaikaista työsopimusta 1 luvun 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.

Työnantajan on ilmoitettava entiselle työntekijälleen 4 momentissa tarkoitetun työn tarjoamisesta viivytyksettä tämän antamaan osoitteeseen. Työnantaja voi tarjota työtä toiselle henkilölle, jos työntekijä ei vastaa työnantajan ilmoitukseen kahden viikon kuluessa sen lähettämisestä.

Ehdotus työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 3–4 momentin muokkauksesta:

Työnantajan on tarjottava oma-aloitteisesti toistaiseksi voimassa olevaa tai perustellusta syystä solmittavaa määräaikaista työsopimusta 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitetulle määräaikaiselle työntekijälleen, jos työnantaja ennen sovitun määräajan päättymistä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä samaan tai samankaltaiseen tehtävään. Työtä on tarjottava ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä. Työnantajalla on velvollisuus tarjota entiselle

työntekijälleen työtä myös työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitetun työskentelyn päätyttyä ajanjaksona, joka vastaa kestoltaan kolmasosaa työntekijän kanssa mainitun pykälän 4 momentin mukaisesti tehtyjen työsopimusten kokonaiskestosta. Edellä säädettyä ei sovelleta, jos määräaikainen työsopimus voitaisiin solmia vielä työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin nojalla.

Työnantajan on tehtävä työsuhteen aikainen työtarjous työntekijälle henkilökohtaisesti. Työsuhteen päätyttyä työnantaja täyttää velvollisuutensa ilmoittamalla entiselle työntekijälleen 4 momentissa tarkoitetun työn tarjoamisesta viivytyksettä tämän antamaan osoitteeseen. Työnantaja voi tarjota työtä toiselle henkilölle, jos entinen työntekijä ei vastaa myöntävästi työnantajan ilmoitukseen kahden viikon kuluessa sen lähettämisestä.

d) Vaikutukset palkkatuettuun työhön

Työvoimapalveluiden järjestämisestä annetun lain (380/2023, työvoimapalvelulaki) 10 luvussa säädetään työnantajalle maksettavista tuista ja niiden myöntämisen edellytyksistä. Lain 81 §:n mukaan palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu tuki, jonka työvoimaviranomainen voi myöntää työnantajalle palkkakustannuksiin. Palkkatuella tuetun työn tarkoituksena on edistää työttömän työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille parantamalla hänen ammatillista osaamistaan. Palkkatuella edistetään myös alentuneesti työkykyisen sekä 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen mahdollisuuksia saada työtä ja osallistua työelämään.

Palkkatuki myönnetään aina määräajaksi, mutta palkkatuki ei ole työsopimuslaissa tarkoitettu perusteltu syy määräaikaiselle työsopimukselle. Palkkatukijakso on pituudeltaan pääsääntöisesti viisi (5) tai 10 kuukautta riippuen palkkatuella tuettua työtä edeltäneen työttömyyden kestosta. Mahdollisuutta solmia työsopimus määräajaksi on arvioitava aina työsopimuslain perusteella, joten myös palkkatuetun määräaikaisen työsopimuksen on täytettävä työsopimuslaissa säädetty perusteltu syy.[14] Käytännössä on kuitenkin saatettu

[14] Paanetoja, Jaana: Palkkatuki ja määräaikainen työsopimus. Edilex 2014/24.

virheellisesti olettaa, että palkkatuki sellaisenaan oikeuttaisi solmimaan työsopimuksen määräaikaisena tukikauden ajaksi.

Jos työsopimuslakia muutettaisiin niin, että työsopimus olisi mahdollista solmia enintään vuodeksi ilman perusteltua syytä, voisi se helpottaa palkkatuettujen määräaikaisten työsopimusten solmimista. Tai työnantajalla ei olisi ainakaan nykyistä riskiä siitä, että määräaikaisuuden perustetta pidettäisiin lainvastaisena ja että peruste riitautettaisiin. Työsopimuslakiin suunniteltava muutos voisi tältä osin edistää työllistymistä palkkatuettuun enintään vuoden pituiseen määräaikaiseen työhön.

Päinvastainen seuraus ehdotetulla muutoksella voisi kuitenkin olla osatyökykyisten ja 60 vuotta täyttäneiden pitkään työttömänä olleiden henkilöiden työllistymiseen. Jos työntekijän työkyky on alentunut, voidaan palkkatuki myöntää 10 kuukauden ajaksi. Tukiaikaa voidaan myös eräin edellytyksin jatkaa enintään 24 kuukaudeksi kerrallaan (työvoimapalvelulain 87 §). Jos kysymys on 60 vuotta täyttäneestä pitkään työttömänä olleesta henkilöstä, palkkatukea voidaan myöntää 24 kuukaudeksi työsuhteen alusta lukien (työvoimapalvelulain 89 §). Mikäli suunniteltu työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin muutos toteutuisi, olisi määräaikainen työsopimus solmittavissa molemmissa edellä mainituissa tapauksissa vuoden pituiseksi määräajaksi ilman perusteltua syytä. Sopimukset olisivat laillisia riippumatta siitä, että työnantajalla olisi tehtävään pysyvä työvoiman tarve. Sen sijaan vuoden määräajan jälkeinen työskentely määräaikaisen työsopimuksen perusteella – myönnetystä palkkatuesta huolimatta – edellyttäisi työsopimuslaissa säädettyä perusteltua syytä (kuten nykyisinkin). Työntekijän ei olisi mahdollista jatkaa palkkatuetussa työssä, ellei työnantaja kykene osoittamaan, että määräaikaiselle työsopimukselle olisi perusteltu syy (tai ellei työntekijän kanssa solmittaisi toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta). Olettama perustellun syyn puuttumisesta olisi käytännössä vahva, jos työntekijä jatkaisi aivan samassa tehtävässä. Käytännössä muutokset saattaisivat vaikeuttaa palkkatuetun työn tekemistä vuoden pituisen määräajan jälkeen.

Työnantajan tulisi antaa myös määräaikaisen palkkatuetun työsopimuksen päättyessä työsopimuslain 2 luvun 6 §:n 3 momentissa tarkoitettu perusteltu selvitys ja täyttää niin määräaikaisen työsuhteen aikainen kuin sen päättymisen jälkeiseen aikaankin ulottuva työn tarjoamisvelvollisuus. Miten nämä velvoitteet käytännössä hoidettaisiin, tai olisivatko ne ylipäästä tarkoituksenmukaisia tilanteessa, jossa työllistäminen on perustunut palkkatukeen?

Esityksessä ei ole kirjauksia palkkatuetusta työstä, mikä synnyttää perustellusti kysymyksen siitä, onko vaikutuksia arvioitu lainkaan palkkatuetun näkökulmasta ja onko mahdollisia yhteensovitustarpeita harkittu. Olisiko nyt viimeistään ollut paikallaan esittää muutosta, jonka mukaan palkkatukijakson ajaksi solmittu määräaikainen työsopimus voitaisiin solmia ilman työsopimuslaissa edellytettävää perusteltua syytä?

e) Oikeus irtisanoa määräaikainen työsopimus suoraan lain nojalla

Ehdotetun työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 3 momentin toisen virkkeen mukaan 1 luvun 3 §:n 3 momentin perusteella solmittu määräaikainen työsopimus, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta, olisi puolin ja toisin irtisanottavissa. Säädöstekstin perusteella syntyy sellainen käsitys, että määräaikainen työsopimus olisi irtisanottavissa ipso jure eli suoraan lain perusteella. Hallituksen esityksessä olevat yksityiskohtaiset perustelut (HE 199/2025 vp, s. 63) horjuttavat kuitenkin tätä päätelmää. Niiden mukaan

> ”(i)lman perusteltua syytä tehtyyn määräaikaiseen työsopimukseen sovellettaisiin muutoin samoja periaatteita kuin muihinkin määräaikaisiin työsopimuksiin. Sopimus voisi siten koskea osa-aikaista työtä tai vuokratyötä. Sopimukseen voitaisiin ottaa esimerkiksi koeaika- tai irtisanomisehto. Työntekijän tai työnantajan aloitteesta sopimus olisi myös tietyin edellytyksin irtisanottavissa 6 luvun 1 §:ään ehdotettavan sääntelyn nojalla.”

Perustelukirjauksen mukaan ilman perusteltua syytä solmittavaan määräaikaiseen työsopimukseen voitaisiin ottaa irtisanomisehto, mutta sopimus olisi

irtisanottavissa myös lain perusteella. Epäselväksi jää, onko ehdotetussa työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 3 momentissa kysymys lopulta suoraan lakiin perustuvasta irtisanomisoikeudesta, vai edellyttääkö sen käyttö sopimuksessa sovittua irtisanomisehtoa. Entä, voidaanko kaikkiin määräaikaisiin työsopimuksiin ottaa yhä nykyiseen tapaan irtisanomisehto? Esityksen funktio jää epäselväksi

Käytännössä on viimeistään korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2006:4 jälkeen hyväksytty määräaikaisen työsopimuksen irtisanominen kesken määräajan sopimuksessa olevan irtisanomislausekkeen tai -ehdon perusteella.[15] Työnantaja ja työntekijä voivat sopimusvapauden perusteella ottaa määräaikaiseen työsopimukseen sen irtisanomista koskevan ehdon, joka voi kuulua esimerkiksi seuraavasti: ”Työsopimus on voimassa 1.2.-31.12.2026, ellei sitä ennen määräajan päättymistä puolin tai toisin irtisanota.” Tällaisesta määräaikaisesta työsopimuksesta käytetään yleensä ilmaisua kombinoitu tai yhdistetty työsopimus. Irtisanomisehdon perusteella määräaikainen työsopimus on siis jo tällä hetkellä irtisanottavissa puolin ja toisin kesken määräajan. Jos nyt säädettäisiin vain työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin perusteella solmitun määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisoikeudesta, niin miten olisi arvioitava muiden määräaikaisten työsopimusten irtisanomisoikeutta niissä olevien irtisanomisehtojen perusteella? Epäselväksi jää se, onko tarkoituksena rajoittaa nykyistä mahdollisuutta saattaa määräaikaiset työsopimuksen irtisanomisenvaraisiksi.

Mitään perustetta ei olisi kuitenkaan esitettävissä irtisanomisehdon käytön rajoittamiselle. Eri perusteella solmittavia määräaikaisia työsopimuksia ei voida myöskään asettaa laissa erilaiseen asemaan irtisanomisoikeuden osalta.

Hallituksen esityksen mukainen kuuden kuukauden aikarajan peruste tai valikoituminen jää epäselväksi. Valittu kuuden kuukauden pituinen määräaika voi perustua virheelliseen olettamaan siitä, että jos määräaikaisessa

[15] Ks. Tiitinen, Kari-Pekka: Määräaikainen irtisanomisehtoinen työsopimus. Business Law Forum 2004.

työsopimuksessa olisi sovittuna koeaika, olisi se kulunut ennen irtisanomisoikeuden syntymistä. Mahdollinen koeaika alkaa työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaan kuitenkin työnteon aloittamisesta, ei työsopimuksen solmimisesta. Työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 1 momenttiin ehdotettu irtisanomisoikeus alkaisi puolestaan, kun työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitettu ”sopimus on kestänyt vähintään kuusi kuukautta”. Koeaika ja tässä tarkoitettu irtisanomisoikeus eivät ole toisistaan erillisiä niin, että irtisanomisoikeus syntyisi vasta koeajan päättymisen jälkeen. Irtisanomisoikeus alkaa, kun työsopimuksen solmimisesta on kulunut kuusi kuukautta, ja sovittu koeaika siitä hetkestä, kun työnteko ensimmäisen kerran aloitetaan työsopimuksen solmimisen jälkeen.

Säännös irtisanomisoikeuden syntymisestä sen jälkeen, kun sopimus on kestänyt vähintään kuusi kuukautta, on outo ja epätarkoituksenmukainen. Sen sijaan tarkoituksenmukaista voisi olla säätää irtisanomisoikeuden syntymisestä mahdollisen koeajan päättymisen jälkeen.

Muutosehdotus:

Säännöstä tulisi muokata niin, että irtisanomisoikeus alkaisi vasta mahdollisen koeajan päättymisen jälkeen – jos irtisanomisoikeus ylipäänsä voitaisiin säätää koskemaan vain työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitettua määräaikaista työsopimusta.

f) Lomautusilmoitusaikaa koskevat muutokset

Työsopimuslain 5 luvun 4 §:ään esitetään mahdollisuutta lyhentää työehtosopimuksessa sovittu lomautusilmoitusaika seitsemän (7) päivän pituiseksi paikallisesti sopien. Kysymys on poikkeuksellisesta sääntelystä, eikä työlainsäädännössä ole ollut tapana rajoittaa työ- tai työehtosopimuksin tapahtuvaa ”paremmin sopimista”. Nyt kuitenkin esitetään säännöstä, jolla

työehtosopimuksessa sovittu määräys voitaisiin sivuuttaa. Säännös edellyttäisi esitettyä laajempia perusteluja.

Jos työehtosopimuksessa olisi sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta, työnantaja ja luottamusmies, tai jos sellaista ei olisi valittu, luottamusvaltuutettu taikka *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 katsottaisiin edustavan. Jos työnantajaa työsopimuslain tai työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa mahdollistetaan paikallinen sopiminen lomautusilmoitusajasta, paikallisessa sopimisessa olisi kuitenkin noudatettava 2 luvun 7 a §:ää tai työehtosopimuslain 5 a §:ää.

Kysymys olisi uudenlaisesta paikallisesta sopimuksesta, jonka voisi solmia luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun ohella myös ”muu työntekijöiden edustaja”. Esityksellä laajennettaisiin hiljattain toteutetuissa työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä ja työehtosopimuslain 5 a §:ssä säädettyjen sopijaosapuolten joukkoa, joten kysymys on niistä erillisestä paikallisesta sopimisesta. Onko tätä tarkoitettu? Jos, niin miksi uutuutta ei perustella?

Yksityiskohtaisten perustelujen (HE 199/2025 vp, s. 68) mukaan sopimuksen voi solmia ”työntekijöiden keskuudestaan valtuuttama henkilö”, ellei se olisi luottamusmies tai luottamusvaltuutettu. Perustelujen mukaan muun edustajan kuin luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun sopimiskompetenssi edellyttäisi aina työntekijöiden antamaa valtuutusta, mutta vaatimusta ei kuitenkaan esitetä kirjattavaksi säädöstekstiin. Perusteluissa ei tuoda esille myöskään sitä, mikä ylipäänsä olisi edustajan solmiman sopimuksen luonne; olisiko tällainen sopimus osa työsopimusta vai jokin kollektiivinen henkilöstöä koskeva sopimus. Vastausta vaille jäävä ainakin seuraavat kysymykset:

- onko esityksellä tarkoitettu laajentaa paikallisen sopimisen työntekijäosapuolia?
- miten työntekijöiden valtuuttaman edustajan toimivalta eroaa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun toimivallasta?
- jos sopiminen voi perustua työntekijän antamaan valtakirjaan, niin miten se eroaa työntekijän oikeudesta solmia itse sopimus?
- miten sopimus solmitaan, jos työpaikalla on vain yksi työntekijä?
- voidaanko solmia toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia vai kutakin lomautuskertaa koskevia sopimuksia?
- missä vaiheessa sopimus voidaan solmia?
- miten mahdollinen lomautusilmoitusaikaa koskeva paikallinen sopimus vaikuttaisi niiden työntekijöiden työsuhteissa, joiden työsuhde alkaa sopimuksen solmimisen jälkeen?
- miten edustajan solmima paikallinen sopimus voitaisiin irtisanoa?
- sitoisiko edustajan solmima paikallinen sopimus, vaikka henkilöstön edustaja vaihtuisi?
- voisiko työsuojeluvaltuutettu sopia sopimuksen vain erillisen valtuutuksen perusteella?
- voisiko luottamusvaltuutettu olla sopijana myös tilanteissa, joissa työpaikalle olisi valittu luottamusmies työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen tai yleissitovan työehtosopimuksen perusteella?

Ehdotetun säännöksen mukaan tilanteissa, joissa työnantajaa työsopimuslain tai työehtosopimuslain perusteella velvoittavassa työehtosopimuksessa mahdollistetaan paikallinen sopiminen lomautusilmoitusajasta, olisi ”paikallisessa sopimisessa” kuitenkin ”noudatettava 2 luvun 7 a §:ää tai työehtosopimuslain 5 a §:ää”. Mitä säännöksellä tavoitellaan ja miltä osin työsopimuslain 2 luvun 7 a ja työehtosopimuslain 5 a § voisivat tulla noudatettaviksi? Työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä ja työehtosopimuslain 5 a §:ssä, samoin kuin ehdotetussa työsopimuslain 5 luvun 4 §:ssä säädetään työntekijäpuolen sopijaosapuolista. Miten käytännössä on mahdollista soveltaa yhtä aikaa eri sisältöisiä säännöksiä? Vastausta ei saa myöskään siihen, syrjäytyisikö työehtosopimusosapuolten sopima paikallisen sopimisen prosessi kokonaan ja tulisiko sen sijasta noudatettaviksi pelkästään joko työsopimuslain 2 luvun 7 a § tai työehtosopimuslain 5 a §. Vastausta jää kaipaamaan myös siihen, mitkä olisivat etenkin työehtosopimuslain perusteella

noudatettavaksi tulevan työehtosopimuksen määräysten syrjäyttämisen käytännön vaikutukset ja seuraukset.

Ehdotettu työsopimuslain 5 luvun 4 §:n 1 momentti olisi kirjoitettava kokonaan uudelleen. Ensin olisi kuitenkin saatava selville, mistä siinä on ylipäänsä ollut tarkoitus säätää.

Jos ehdotetulla säännöksellä: ”Jos työnantajaa tämän lain tai työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa mahdollistetaan paikallinen sopiminen lomautusilmoitusajasta, paikallisessa sopimisessa on kuitenkin noudatettava 2 luvun 7 a §:ää tai työehtosopimuslain 5 a §:ää.” tarkoitetaan vain sopimismenettelyn toteuttamista työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n tai työehtosopimuslain 5 a §:n perusteella silloin, kun työehtosopimuksessa edellytetään sopijakumppaniksi luottamusmiestä, tulisi ehdotettava säännös muotoilla uudelleen.

Ehdotettu työsopimuslain 5 luvun 4 §:n 1 momentti:

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle viimeistään seitsemän päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos työehtosopimuksessa on sovittu seitsemää 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. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Edustajan tekemä lomautusilmoitusaikaa koskeva sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan. Jos työnantajaa tämän lain tai työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa mahdollistetaan paikallinen sopiminen lomautusilmoitusajasta, paikallisessa sopimisessa on kuitenkin noudatettava 2 luvun 7 a §:ää tai työehtosopimuslain 5 a §:ää.

Ehdotus muutokseksi:

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle viimeistään seitsemän päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos työehtosopimuksessa on sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta, työnantaja ja luottamusmies, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu saavat

työehtosopimuksen määräyksistä poiketen sopia vähintään seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun tekemä lomautusilmoitusaikaa koskeva sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita heidän katsotaan edustavan. Jos työnantajaa tämän lain tai työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa mahdollistetaan paikallinen sopiminen lomautusilmoitusajasta, paikallinen sopimus voidaan kuitenkin solmia edellä säädettyjen osapuolten välillä. Sopimisen menettely ja oikeusvaikutukset määräytyvät työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä tai työehtosopimuslain 5 a §:ssä säädetyllä tavalla.

g) Takaisinottovelvollisuuden poistaminen alle 50 työntekijää työllistäviltä työnantajilta

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä säädettyä takaisinottovelvoitetta esitetään supistettavaksi niin, että se koskisi jatkossa vain sellaista työnantajaa, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti olisi vähintään 50. Muita muutoksia säännökseen ei ole esitetty.

Yksityiskohtaisten perustelujen (HE 199/2025 vp, s. 71) mukaan

> ”(t)yönantajan säännöllistä henkilöstömäärää laskettaessa otettaisiin huomioon ne periaatteet, joiden mukaan säännöllinen työntekijämäärä lasketaan arvioitaessa, kuuluuko yritys yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin. Julkisen sektorin työnantajien osalta laskennassa huomioitaisiin työsopimuslain soveltamisalan mukaisesti työsopimussuhteiset työntekijät. Työntekijämäärän laskennassa ratkaisevaa olisi työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä säännöksen mahdollisen soveltamisen hetkellä eli silloin, kun irtisanottujen työntekijöiden työsuhde olisi jo päättynyt ja työnantajalle muodostuisi työvoiman tarve.”

Yllä lainatuissa perusteluissa viitataan ”periaatteisiin”, joiden mukaan säännöllinen työntekijämäärä lasketaan arvioitaessa, kuuluuko työnantaja yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin. Yhteistoimintalain soveltamisalassa tarkoitetun henkilöstömäärän laskeminen perustuu yhteistoimintalain soveltamisalaa koskeviin säännökseen; ei yleisiin periaatteisiin. Soveltamisalamääräyksessä tarkoitetun säännöllisen työntekijämäärän

laskeminen ei ole myöskään aina yksinkertaista. Myös laskentatapa saattaa herättää epäselvyyksiä (ks. HE 159/2019 vp).

Yhteistoiminta-asiamiehen oppaan mukaan työsuhteet otetaan huomioon työntekijöiden pääluvun mukaan, eikä työajan pituudella tai työsopimuksen kestolla ole yhteistoimintaa koskevien asioiden kannalta vaikutusta. Sen sijaan sellaisia henkilöitä, jotka lyhyehkön ajan tai vain kausiluontoisesti tai poikkeuksellisesti toimivat yrityksen palveluksessa, ei oteta laskelmassa huomioon. ”Pääsäännöstä voidaan korkeimman oikeuden mukaan poiketa myös ”epätyypillisissä työsuhteissa”, jos teetetyn työn määrä jää vähäiseksi (ks. KKO 2017_86). Toisaalta oikeuskäytännössä on katsottu, että laskelmassa tulee ottaa huomioon kaikki yrityksen säännönmukaiseen toimintaan osallistuvat työntekijät työn määrästä riippumatta (ks. työneuvoston lausunnot TN 1455-14 ja TN 1469-17).”[16] Käytännössä saattaa siis yhä vallita epäselvyys siitä, milloin työntekijöiden pääluvun mukaisesta laskentatavasta voitaisiin poiketa, joten hallituksen esityksessä tulisi selvittää laskentatapaa nyt tehtyä yksityiskohtaisemmin.

Yksityiskohtaisten perustelujen (HE 199/2025 vp, s. 71) mukaan

> ”(t)yöntekijämäärän laskennassa ratkaisevaa olisi työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä säännöksen mahdollisen soveltamisen hetkellä eli silloin, kun irtisanottujen työntekijöiden työsuhde olisi jo päättynyt ja työnantajalle muodostuisi työvoiman tarve.”

Laskenta tulisi suorittaa siis työntekijöiden työsuhteiden päättymisen jälkeen. Yhteistoimintalaissa tarkoitetun henkilöstömäärän täyttymistä ja sen myötä lain soveltamisvelvollisuutta ei voida kuitenkaan välttämättä ratkaista tarkan kalenteriajan perusteella. Tämäkin edellyttäisi perustelutekstien laajentamista.

Työnantajan henkilöstön määrä voi myös vaihdella ja nousta kesken takaisinottoajan vaadittuun 50 työntekijään; syntyykö työnantajalle tämän

[16] https://yt-asiamies.fi/soveltamisala.

perusteella takaisinottovelvoite? Ja johtaisiko henkilöstömäärän aleneminen kesken takaisinottoajan alle 50 työntekijään, velvoitteen poistumiseen?

Vaikka takaisinottovelvoite poistettaisiin alle 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviltä työnantajilta, ei työnantajalla ole kuitenkaan mahdollista pian irtisanomisen jälkeen rekrytoida uutta työvoimaa. Tämä johtuu työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentin 1 kohdasta. Sen mukaan perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka toimintaedellytyksissä ei ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia. Jotta rekrytointi olisi mahdollista irtisanomisen jälkeen samankaltaisiin tehtäviin, joista työntekijä on irtisanottu, olisi työnantajan toimintaedellytyksissä tullut tapahtua muutoksia. Näitä muutoksia ei käytännössä pääse syntymään kovin nopeasti taloudellisen ja tuotannollisen irtisanomisen jälkeen. Takaisinottovelvoitteen poistaminen ei välttämättä helpottaisi työllistämistä. Työnantaja saattaa joutua odottelemaan entiseen tapaan neljä kuukautta irtisanottujen työntekijöiden työsuhteiden päättymisen jälkeen ennen kuin uskaltaa rekrytoida uutta työvoimaa. Perusteluissa olisi tärkeää välittää työnantajille informaatiota siitä, että työntekijän rekrytointi pian irtisanomisen jälkeen, voi johtaa siihen, että irtisanominen on ollut lainvastainen.

Jaana Paanetoja
OTT, työ- ja sosiaalioikeuden dosentti