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

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

18.2.2026

OTT, työ- ja sosiaalioikeuden dosentti

Lähtökohdat

- hyvä ja kannatettava tavoite
  - purkaa työllistämisen esteitä ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä
- kaikilta osin ei perustu hallitusohjelmaan
- osaa ei perustella lainkaan
  - merityösopimuslakia koskevat muutokset, uusi paikallinen sopimus ja sopijapuolten piirin laajennus
- ristiriitaa usean hallitusohjelman kirjauksen kanssa
  - osatyökykyisten työelämään osallistumisen vahvistaminen
  - osa-aikatyötä tekevien tasapainoisten työehtojen turvaaminen
  - ikäsyrjinnän torjuminen ja iäkkäämpien henkilöiden työllistymisen ja työllistämisen esteiden purkaminen
  - syrjinnän ehkäisy ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen

Epäkohtia, ongelmia ja puutteita

- keskeneräisyyttä ja aukollisuutta
  - ei täytä asettua tavoitetta
- väärinymmärrystä työelämästä ja sääntelystä?
- täsmämuutoksia irrallaan ympäröivästä sääntelystä
- epätarkoituksenmukaisuus käytännön työelämän näkökulmasta
- epäselviä säännösmuotoiluja

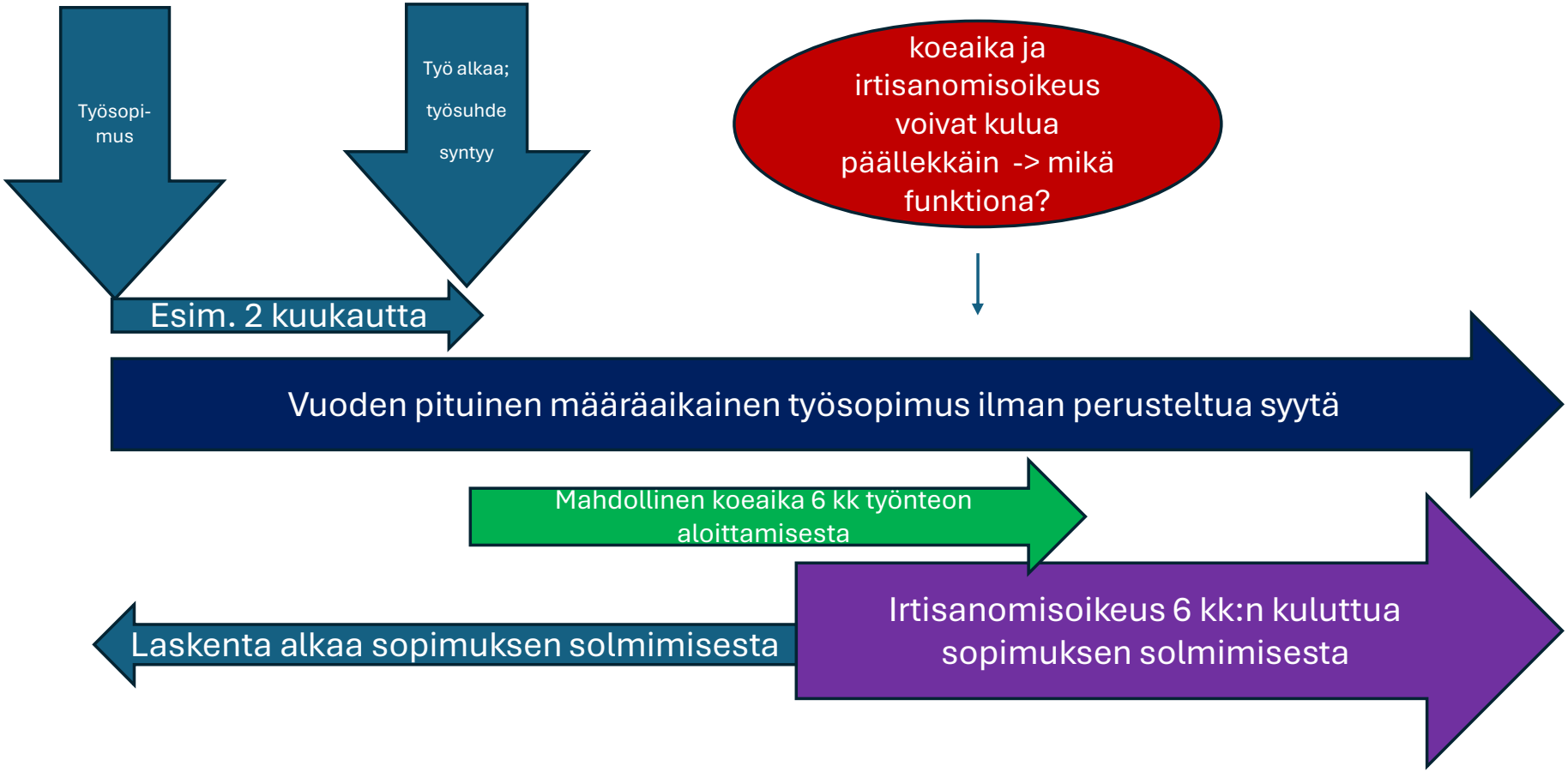
  -> muokkaustarvetta
- ristiriitaa perustelujen ja ehdotettujen säännösten kesken
- useita perustusoikeudellisia kysymyksiä

  -> perustuslakivaliokunnan lausunnon tarpeellisuus

Määräaikaista työsopimusta koskevat muutokset

- lisäävät työnantajan hallinnollista taakkaa, oikeudellisia ongelmia ja riskejä sekä kustannuksia
- työnantajan luotava uusia toimintatapoja ja seurantajärjestelmiä
- edellyttävät työnantajalta aiempaa enemmän osaamista
  - ilmaisujen tulkinta, määräaikojen laskenta, toimenpiteiden oikea ajoittaminen jne.
- eivät edistä työllistymistä, eivät suojaa työntekijää
- ohjeeni työnantajalle:
  - uutta työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momenttia ei ole tarkoituksenmukaista ottaa käyttöön, pl. enintään vuoden pituinen määräaikainen palkkatuettu työsopimus

Esimerkki säännöksen epätarkoituksenmukaisuudesta ja mahdollisesta väärinymmärryksestä; määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisoikeus 6 kk:n jälkeen ja sen suhde koeaikaan



Lomautusilmoitusaikaa koskeva paikallinen sopiminen

- ongelmallinen paikallista sopimista koskevilta osin
- luodaanko uusi paikallinen sopimus vrt. työsopimuslain 2 luvun 7 a § ja työehtosopimuslain 5 a §? Jos, niin mihin perustuu?
- lisätään työntekijäpuolen sopijoita: muu työntekijöiden edustaja?
  - tässä tarkoitettu muu edustaja on erikoisuus verrattuna esimerkiksi yhteistoimintalaissa säädettyihin edustajiin
- jos valtuutuksen perusteella toinen työntekijä voisi solmia toisen työntekijän puolesta, miksi työntekijä ei itse voisi solmia?
  - esimerkiksi jos työpaikalla kaksi työntekijää, jotka eivät voisi itse yhdessä solmia, mutta valtuutuksen perusteella toinen työntekijöistä voisi solmia toisen puolesta?
- mitä sopimuksia luonteeltaan?
- säännös edellyttää jatkovalmistelua (ja ajattelua), ja sen jälkeistä uudelleen muotoilua
- edellyttää siirtymäsäännöstä (missä vaiheessa voitaisiin lyhentää, jos jo ilmoitettu lomautuksesta lain tullessa voimaan jne.)

Takaisinottovelvoitteen poistaminen alle 50 työntekijää työllistäviltä työnantajilta

- tavoite jää epäselväksi
- rekrytointi pian irtisanomisen jälkeen ei käytännössä mahdollista
- perustelut jääneet ”kesken”; mitä, jos 50 täyttyy tai alittuu takaisinottoaikana
- voi lisätä työnantajan riskiä irtisanomisperusteen riitauttamisesta
- edellyttää siirtymäsäännöstä (jos takaisinottoaika kulumassa lain tullessa voimaan)

Lisävalmistelun tarve

- miksi työnantajien asemaa halutaan vaikeuttaa, aiheuttaa uusia epäkohtia työelämään ja estää työllistymistä?
- usea säännös muotoiltava uudelleen
  - kirjallisessa asiantuntijalausunnossa alustavia ehdotuksia
  - työsopimuslain 5 luvun 4 §:n 1 momentti (paikallinen sopimus lomautusilmoitusajasta) ei korjaannu pelkästään säännöstekstiä muotoilemalla
- palkkatuettua työtä tarkasteltava
- siirtymäsäännöstä tarvitaan
- työsopimuslain 13 luvun 6 §:n 2 ja 4 momentteja täydennettävä
  - työnantajan määräaikaiseen työntekijään kohdistuvien uusien velvoitteiden johdosta
    - kunnan työllistämisvelvoitteen täyttäminen ei saa estyä
    - työvoimapalvelulain mukaisten vaihtoehtojen tarjoaminen ei saa estyä
    - oppisopimusoppilaan rekrytointi ei saa hankaloitua