Liite

26.2.2026

VN/12/2026
VN/12/2026-TEM-16

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Työ- ja elinkeinoministeriön vastine (HE 199/2025 vp); liite 1. ja 2. lakiehdotuksen terminologisista muutostarpeista

Työ- ja elinkeinoministeriö on 4.2.2026 työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan lausunnossa ehdottanut täsmennettäväksi esitykseen HE 199/2025 vp sisältyvää 1. ja 2. lakiehdotusta. Työ- ja elinkeinoministeriö ehdottaa aiemman ehdotuksen korvattavaksi siten, että työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentissa ja vastaavassa merityösopimuslain säännöksessä viitaisiin työsopimuksen alkamishetken sijasta työsopimuksen solmimishetkeen.

1. ja 2. lakiehdotusta esitetään muutettavaksi seuraavasti:

Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentti:

HE 199/2025 vp	Muutosehdotus
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.	Työsopimuksen määräaikaisuus ei kuitenkaan edellytä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsuhteesta ~~työsopimuksesta~~ työnantajan ja työntekijän välillä työsopimuksen solmimishetkeä ~~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.

Merityösopimuslain 1 luvun 4 §:n 2 momentti:

HE 199/2025 vp	Muutosehdotus
Työsopimuksen määräaikaisuus ei kuitenkaan edellytä perusteltua syytä,	Työsopimuksen määräaikaisuus ei kuitenkaan edellytä perusteltua syytä,

Postiosoite / **Postadress** / **Postal Address**: Työ- ja elinkeinoministeriö, PL 32, 00023 Valtioneuvosto
Käyntiosoite / **Besöksadress** / **Office**: Aleksanterinkatu 4, Helsinki
Puhelin / **Telefon** / **Telephone**: 0295 16001, +358 295 16001
Faksi / **Fax** / **Fax**: 09 1606 2160, +358 9 1606 2160
s-posti, internet / **e-post, internet** / **e-mail, internet**: kirjaamo.tem@gov.fi, www.tem.fi

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 5 §:ssä ja velvollisuudesta tarjota työtä entiselle määräaikaiselle työntekijälleen 7 luvun 1 §:ssä.	jos kysymys on ensimmäisestä työsuhteesta ~~työsopimuksesta~~ työnantajan ja työntekijän välillä työsopimuksen solmimishetkeä ~~työsopimuksen alkamishetkeä~~ edeltäneen kahden vuoden aikana. Tällöin työnantajan ei myöskään tarvitse arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä. Työnantajan velvollisuudesta selvittää työntekijän jatkomahdollisuuksia säädetään 2 luvun 5 §:ssä ja velvollisuudesta tarjota työtä entiselle määräaikaiselle työntekijälleen 7 luvun 1 §:ssä.

Lisäksi työ- ja elinkeinoministeriön 26.2.2026 työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamaan vastineeseen viitaten ehdotetaan täsmennettäväksi esitykseen HE 199/2025 vp sisältyvää 1. ja 2. lakiehdotusta seuraavasti:

Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 4 momentti

HE 199/2025 vp	Muutosehdotus
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.	Edellä 3 momentissa tarkoitetun määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen solmimisesta ~~alkamisesta~~ enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

HE 199/2025 vp	**Muutosehdotus**
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	**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 yhteistoimintalain (1333/2021) 5 §:n 2 tai 3 momentissa tarkoitettu yhteistoimintaedustaja ~~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,

kuitenkin noudatettava 2 luvun 7 a §:ää tai työehtosopimuslain 5 a §:ää.	paikallisessa sopimisessa on kuitenkin noudatettava 2 luvun 7 a §:ää tai työehtosopimuslain 5 a §:ää.
Työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 4 momentti: 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.	**Työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 4 momentti:** Työnantajan on tarjottava työtä ~~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. Työsuhteen päättymistä seuraavan työn tarjoamisvelvollisuuden kestoaika vastaa kolmasosaa mainitun pykälän 4 momentin mukaisesti viimeksi tehdyn tai tehtyjen työsopimusten kokonaiskestosta. ~~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.~~
Uusi muutosehdotus (teknisluonteinen säädösviittausta koskeva muutos johtuen 5 luvun 4 §:n 1 momentin muutoksesta)	Muutosehdotus
Työsopimuslain 7 luvun 13 §:n 4 momentti Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoimintalain (1333/2021) 5 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 3 §:n tai yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (941/2025) 4 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.	Työsopimuslain 7 luvun 13 §:n 4 momentti Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä 2 momentissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustaja määräytyy yhteistoimintalain ~~(1333/2021)~~ 5 §:n, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (1233/2013) 6 §:n, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 3 §:n tai yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annetun lain (941/2025) 4 §:n mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Merityösopimuslain 1 luvun 4 §:n 3 momentti:

HE 199/2025 vp	Muutosehdotus
Edellä 2 momentissa tarkoitetun määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta	Edellä 2 momentissa tarkoitetun määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen solmimisesta

enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.	~~alkamisesta~~ enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

Merityösopimuslain 7 luvun 1 §:n 4 momentti

HE 199/2025 vp	Muutosehdotus
Työnantajan on tarjottava toistaiseksi voimassa olevaa tai perustellusta syystä tehtävää määräaikaista työsopimusta 1 luvun 4 §:n 2 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 3 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 tarjottava työtä ~~toistaiseksi voimassa olevaa tai perustellusta syystä tehtävää määräaikaista työsopimusta~~ 1 luvun 4 §:n 2 momentissa tarkoitetulle määräaikaiselle työntekijälleen, jos työnantaja työsopimuksessa sovitun määräajan päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään. Työsuhteen päättymistä seuraavan työn tarjoamisvelvollisuuden kestoaika vastaa kolmasosaa mainitun pykälän 3 momentin mukaisesti viimeksi tehdyn tai tehtyjen työsopimusten kokonaiskestosta.~~Työnantajalla on velvollisuus tarjota entiselle työntekijälleen työtä viimeisimmän työsopimuksen päättymisen jälkeisenä ajanjaksona, joka vastaa kestoltaan kolmasosaa työntekijän kanssa mainitun pykälän 3 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.~~

Laati:

Katariina Jämsén
Erityisasiantuntija
Työ- ja elinkeinoministeriö

Liitteet

Jakelu Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Tiedoksi