

Työpaikan lait ja työsuhdeopas

2026



25., uudistettu painos

Copyright © 2025 Alma Media Finland Oy ja Kimmo Nieminen
Yhteistyössä Juristiliiton Kustannus

ISBN 978-952-14-5445-5

ISBN 978-952-14-5446-2 (verkkokirja)

Taitto: Aste Helsinki Oy

Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu 2025

Anna palautetta kirjasta: kustannustoimitus@almainsights.fi

Sisällys

Sisällys	5
Lukijalle	13
Vuonna 2025 voimaan tulleita ja vuonna 2026 voimaan tulevia säädösmuutoksia	17
1. Työsuhteen ehtojen lähteet	23
1.1 Työsuhteen ehtojen määräytyminen	23
1.2 Lähteiden etusijajärjestys	23
1.3 Työnantajan tulkintaetuoikeus	24
2. Työnantajan työnjohto-oikeus	24
2.1 Työsopimuksen sisältö ratkaisee työnjohtovallan laajuuden	24
2.2 Millainen määräys on hyväksyttävä?	25
2.3 Työnantaja päättää, milloin määräys tulee voimaan	25
2.4 Yhteistoimintaneuvottelut	26
2.5 Työehtosopimuksen määräykset	26
3. Työntekijän ja työnantajan velvollisuudet	27
3.1 Työntekijän velvollisuudet	27
3.1.1 Työntekijän yleiset velvollisuudet	27
3.1.2 Työturvallisuudesta huolehtiminen	27
3.1.3 Kilpaileva työsopimus	27
3.1.4 Liiketalaisuudet	27
3.1.5 Kilpailukieltosopimus	28
3.1.6 Lainvastaiseksi todetun työnseisauksen jatkaminen	29
3.2 Työnantajan velvollisuudet	30
3.2.1 Syrjintäkielto ja häirinnän kieltä	30
3.2.2 Tasa-arvo	30
3.2.3 Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu	31
3.2.4 Työturvallisuus	32
3.2.5 Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista	32
3.2.6 Velvollisuus tarjota osa-aikaiselle työntekijälle lisätyötä	32
3.2.7 Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen	33
3.2.8 Työsuhteen kestosta riippuvat etuudet	33
3.2.9 Työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuus	33
3.2.10 Sairausajan palkanmaksuvelvollisuus	34
3.2.11 Palkan määrä ja palkankorotukset	35

3.2.12	Palkanmaksu ajallaan	35
3.2.13	Luottamustoimen hoitamisen ja koulutuksen palkallisuus	36
4.	Työhönottotilanne	37
4.1	Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu	37
4.2	Yksityisyyden suoja	37
4.3	Testit	37
5.	Työsopimuksen tekeminen	38
5.1	Työnantajan ja työntekijän välinen sopimussuhde	38
5.2	Työsopimuksen ehdot	38
5.2.1	Sopimusvapaus lähtökohtana	38
5.2.2	Suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti	38
5.2.3	Työsopimuksen osapuolet	39
5.2.4	Työsopimuksessa sovittavat asiat	39
6.	Yksityisyyden suoja työpaikalla	42
6.1	Vain tarpeellisia henkilötietoja voidaan kerätä	42
6.2	Terveystiedot	43
6.3	Henkilöturvallisuusselvitys	45
6.4	Henkilöluottotiedot	45
6.5	Testaaminen	45
6.6	Tekninen valvonta	46
7.	Epätyypilliset työsuhteet	48
7.1	Määräaikainen työsopimus	48
7.2	Osa-aikatyö	49
7.3	Vuokratyö	50
7.4	Etätyö	51
8.	Perhevapaat	52
8.1	Raskausvapaa ja vanhempainvapaat	52
8.2	Osittainen vanhempainvapaa	53
8.3	Hoitovapaa	54
8.4	Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen	54
8.5	Osittainen hoitovapaa	54
8.6	Lapsen sairastuminen (tilapäinen hoitovapaa)	55
8.7	Poissaolo pakottavista perhesyistä	56
8.8	Omaishoitovapaa	56
8.9	Perhevapaa ja vuosiloma	56
8.10	Oikeus palata aikaisempaan työhön	57

9.	Vuosiloma	57
9.1	Vuosilomalain keskeiset periaatteet ja käsitteet	57
9.2	Vuosiloman ansaitseminen	58
9.2.1	14 päivän ja 35 tunnin laskentasäännöt	58
9.2.2	Työssäolopäivien veroiset poissaolopäivät	58
9.2.3	Oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin	59
9.3	Loma-ajan palkka	59
9.4	Loman ajankohdan määrääminen ja sen muuttaminen	60
9.5	Lomaraha (lomaltapaluuraha) ja lomakorvaus	61
9.5.1	Lomaraha	61
9.5.2	Lomakorvaus	62
9.6	Säästövapaa	62
9.7	Vuosilomakirjanpito	62
10.	Työntekijän lomauttaminen	63
10.1	Väliaikainen toimenpide	63
10.2	Lomauttamisen perusteet	63
10.3	Työntekijöiden kuuleminen	64
10.4	Lomautusilmoitus ja todistus lomauttamisesta	64
10.5	Työhön paluu lomautuksen päätyttyä	64
10.6	Työntekijän irtisanomisoikeus lomautusaikana	64
10.7	Irtisanomisajan palkka	65
11.	Työsuhteen ehtojen yksipuolinen muuttaminen ja osa-aikaistaminen	65
11.1	Työsuhteen ehtojen muuttaminen	65
11.2	Osa-aikaistaminen	66
12.	Liikkeen luovutus	66
12.1	Liikkeen luovutuksen käsite	66
12.2	Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä	67
13.	Työsuojelu ja työturvallisuus	67
13.1	Turvallinen ja terveellinen työympäristö	67
13.2	Työsuojelu on yhteistoimintaa	68
13.3	Työtapaturmat ja ammattitaudit	68
13.4	Työtapaturmasta tai ammattitaudista tehtävä ilmoitus	69
13.5	Työpaikan ilmapiiriongelmat	69
14.	Työaika	70
14.1	Työaikalaki on yleislaki	70
14.2	Työajaksi luettava aika	70
14.3	Säännöllinen työaika	71
14.3.1	Normaali työaika	71
14.3.2	Liukuva työaika	72

14.3.3	Joustotyöaika.....	72
14.3.4	Työaikapankki.....	73
14.3.5	Lyhennetty työaika.....	74
14.4	Säännöllisen työajan ylittäminen.....	74
14.4.1	Käsitteet.....	74
14.4.2	Lisätyöstä ja ylityöstä maksettava korvaus.....	75
14.4.3	Lisätyö- ja ylityökorvaus vapaa-aikana.....	76
14.5	Yö-, vuoro- ja jaksotyö.....	76
14.5.1	Yötyö.....	76
14.5.2	Vuorotyö.....	76
14.5.3	Jaksotyö.....	77
14.6	Tauot, lepoajat ja sunnuntaityö.....	77
14.6.1	Päivittäiset tauot ja lepoajat.....	77
14.6.2	Sunnuntaityö.....	78
14.7	Työaika-asiakirjat.....	79
14.7.1	Työajan tasoittumissuunnitelma.....	79
14.7.2	Työvuoroluettelo.....	80
14.7.3	Työaikakirjanpito.....	81
14.8	Työajan lyhennykset.....	81
14.9	Palkaton vapaa.....	81
14.10	Kanneaika.....	81
14.11	Nähtävänäpito ja valvonta.....	82
14.12	Rangaistussäännökset.....	82
15.	Työsopimuksen päättäminen.....	82
15.1	Päättämistavat.....	82
15.2	Työsopimuksen purkaminen.....	83
15.2.1	Erittäin painava syy -edellytys.....	83
15.2.2	Työntekijän oikeus purkaa työsopimus.....	83
15.2.3	Työsopimuksen purkaminen koeaikana.....	83
15.2.4	Purkamisoikeuden raukeaminen.....	83
15.2.5	Toista osapuolta kuultava ennen purkamista.....	84
15.2.6	Toisen osapuolen oikeus pitää työsopimusta purkautuneena.....	84
15.3	Määräaikainen työsopimus.....	84
15.3.1	Päättymisen ilman irtisanomista.....	84
15.3.2	Työsopimuksen jatkaminen.....	84
15.4	Irtisanominen henkilöstä johtuvista syistä.....	85
15.4.1	Sallitut irtisanomisperusteet.....	85
15.4.2	Kielletyt irtisanomisperusteet.....	85
15.4.3	Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen.....	86
15.4.4	Perusteeseen vedottava kohtuullisessa ajassa.....	86
15.4.5	Olennaisuusvaatimus.....	86
15.4.6	Varoitus.....	87
15.4.7	Työntekijän kuuleminen ja uudelleensijoittaminen.....	87

15.5	Irtisanominen taloudellisista ja tuotannollisista syistä.	87
15.5.1	Työn vähentymisen ajankohta	87
15.5.2	Työn vähentymisen määrä ja kesto	87
15.5.3	Tehtävien uudelleenjärjestäminen	88
15.5.4	Uudelleensijoittaminen ja kouluttaminen	89
15.5.5	Irtisanomisten kohdistaminen	89
15.5.6	Kuuleminen	89
15.5.7	Selvitysvelvollisuus	89
15.5.8	Yhteistoimintaneuvottelut	89
15.5.9	Työllistymisvapaa	90
15.5.10	Työnantajan järjestämä valmennus ja koulutus	90
15.5.11	Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus	91
15.6	Työnantajan konkurssi ja kuolema	91
15.7	Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä	91
15.8	Henkilöstön edustajan työsopimuksen päättäminen	91
15.9	Yleiset irtisanomisajat	92
15.9.1	Työnantajan ja työntekijän irtisanomisajat	92
15.9.2	Työntekovelvollisuus irtisanomisaikana	93
15.9.3	Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	94
15.9.4	Irtisanomisaika ja vuosiloma	94
15.10	Työsopimuksen päättämismenettely	94
15.11	Työsopimuksen päättämiseen liittyvät toimenpiteet	95
15.11.1	Lopputili ja saatavan kuittaus	95
15.11.2	Odotuspäivien palkka	95
15.11.3	Korko	95
15.11.4	Työtodistus	95
15.11.5	Työnantajan ilmoitus työvoimaviranomaiselle	96
15.11.6	Työnantajan tiedottamisvelvollisuudet	96
15.11.7	Työttömyyskorvauksen saaminen	96
15.11.8	Työsuhteen päättyessä tehtävät sopimukset	97
15.12	Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen	97
15.13	Seuraamukset lainvastaisesta työsopimuksen päättämisestä	97
15.13.1	Korvaus	97
15.13.2	Tasa-arvolain mukainen hyvitys	98
15.13.3	Yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys	98
16.	Yhteistoiminta työpaikalla	99
16.1	Osapuolet	99
16.2	Mitä asioita käsitellään yhteistoimintamenettelyssä?	100
16.3	Vuoropuhelu	100
16.4	Työyhteisön kehittämissuunnitelma	101
16.5	Säännöllisesti annettavat tiedot	102
16.6	Muutosneuvottelut	102
16.7	Vapautus työstä ja korvaukset	105

16.8	Tietojen salassapitovelvollisuus	105
16.9	Seuraamukset	106
17.	Työeläke	106
17.1	Vanhuuseläke	106
17.1.1	Eläkeikä	106
17.1.2	Karttuu vuosiansioista	106
17.1.3	Palkaton aika	107
17.2	Osittainen vanhuuseläke	107
17.3	Työeläkekuntoutus	107
17.4	Työkyvyttömyyseläke	108
17.5	Työuraeläke	108
17.6	Lisäpäiväoikeus	108
18.	Oikeusturvakeinot	108
18.1	Erimielisyyksineuvottelut	108
18.2	Riita-asioiden käsitteleminen käräjäoikeuksissa	109
18.3	Whistleblower-ilmiantokanavat	110
18.4	Toimeentuloturva-asioiden muutoksenhakujärjestelmä	110
18.5	Työsuhdeongelmissa auttavia viranomaisia	111
	Lisätietoja	112
	Työsopimuslaki 26.1.2001/55	113
	Laki työntekijöiden lähettämisestä 17.6.2016/447	131
	Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325	141
	Laki maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta 8.5.2009/305	145
	Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301	146
	Opintovapaalaki 9.3.1979/273	152
	Työaikalaki 5.7.2019/872	154
	Vuosilomalaki 18.3.2005/162	164
	Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738	170
	Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista 18.6.2003/577	180
	Valtioneuvoston asetus räjähdyskelpoisten ilmaseosten työntekijöille aiheuttaman vaaran torjunnasta 18.6.2003/576	182
	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 26.3.2009/205	185
	Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuvilta vaaroilta 27.1.2005/48	201
	Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta 26.1.2006/85	204
	Valtioneuvoston asetus koneiden turvallisuudesta 12.6.2008/400	206

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus haitallisiksi tunnetuista pitoisuuksista 1.9.2020/654	234
Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi sähkömagneettisista kentistä aiheutuvilta vaaroilta 19.5.2016/388	234
Merityösopimuslaki 17.6.2011/756	241
Laki laivaväen lääkärintarkastuksista 17.12.2010/1171	261
Valtioneuvoston asetus laivaväen asuinympäristöstä aluksella 20.3.2025/103 ...	263
Merityöaikalaki 9.4.1976/296	266
Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa 26.3.1982/248	270
Valtioneuvoston asetus valtion varoista korvattavista merimiesten matkakustannuksista 30.12.2013/1313	274
Merimiesten vuosilomalaki 1.6.1984/433	274
Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998	279
Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 15.6.2006/475	281
Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 25.4.2012/188	283
Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383	284
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44	288
Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609	300
Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759	306
Turvallisuusselvityslaki 19.9.2014/726	311
Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233	325
Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290	328
Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436	359
Yhteistoimintalaki 30.12.2021/1333	361
Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yrityksryhmissä 30.3.2007/335	370
Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 30.12.2013/1233	377
Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (29.6.2021/631) 13.4.2007/449	384
Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 20.12.2013/1136	387
Henkilöstörahasolaki 5.11.2010/934	388
Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä 13.8.2004/758 (19.1.2023/90)	397
Työtäpaturma- ja ammattitautilaki 24.4.2015/459	405
Valtioneuvoston asetus ammattitautiluettelosta 11.6.2015/769	447
Valtioneuvoston asetus työtäpaturma- ja ammattitautilaissa tarkoitettusta haittaluokituksesta 11.6.2015/768	450
Laki työnantajan sairausvakuutusmaksusta 9.9.2016/771	450

Liikesalaisuuslaki 10.8.2018/595452

Laki Euroopan unionin ja kansallisen oikeuden rikkomisesta
 ilmoittavien henkilöiden suojelusta 20.12.2022/1171455

Asiahakemisto463

Lukijalle

Tähän teokseen on koottu työelämän keskeisiä lakeja ja asetuksia. Teos sisältää lain mukaan työpaikalla nähtävillä pidettävät tärkeimmät lait ja asetukset. Säädösten lisäksi teos pitää sisällään tiiviin yleisesityksen työsuhteen keskeisistä asioista. Teos onkin tarkoitettu jokaisen työpaikan käsikirjaksi. Se on laadittu siten, että työntekijä, luottamushenkilö, työsuojeluhenkilöstöön kuuluva esihenkilö tai työnantaja voi yksittäisessä ongelmatilanteessa saada vastauksen kysymykseensä ja huolehtia siitä, että työpaikan asiat tulevat hoidetuksi lain tarkoittamalla tavalla.

Hallituksen työelämäuudistukset

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmaan sisältyy useita työelämäuudistuksia, joista seuraavassa tehdään katsaus keskeisimpiin muutoksiin kirjan edellisen painoksen jälkeen.

Paikallisen sopimisen lisääminen

Paikallista sopimista koskeva lainsäädäntö on tullut voimaan 1.1.2025. Mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen on laajennettu. Uudistuksen myötä paikallinen sopiminen on mahdollista riippumatta siitä, kuuluuko yritys työnantajaliittoon tai onko työpaikalla luottamusmiestä vai ei. Työlainsäädännön useista säännöksistä on ollut mahdollista poiketa valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välisellä työehtosopimuksella. Vastaava sopimismahdollisuus on ulotettu myös yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin. Lisäksi työntekijäpuolta edustavana sopijapuolena voi olla myös valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistys. Työlainsäädännön pakottavilla säännöksillä turvataan jatkossakin työsuhteiden olennaisimmat vähimmäisehdot.

Uudistuksen myötä paikallisen sopimisen kiellot yleissitovuus kentässä on poistettu, ja laissa säädetään nimenomaisesti mahdollisuudesta tehdä myös yleissitovuus kentässä paikallisia sopimuksia. Samalla on lisätty yleissitovuus kentässä tehtävien paikallisten sopimusten valvontaa. Paikallinen sopimus tulee toimittaa työsuojeluviranomaiselle, ja velvollisuuden laiminlyönnistä voidaan määrätä laiminlyöntimaksu. Tämä ei kuitenkaan koske yksittäisen työntekijän kanssa tehtävää sopimusta.

Jos työehtosopimuksessa edellytetään paikallisen sopimisen osapuoleksi luottamusmiestä ja sellainen on valittu, paikallinen sopimus tehdään hänen kanssaan. Työehtosopimuksen osapuolet voivat kuitenkin määrittää vaihtoehtoisen menettelytavan sopimuksen tekemiselle, jos luottamusmiestä ei ole valittu. Jos vaihtoehtoista toteutustapaa ei ole luotu, paikallinen sopimus voidaan tehdä luottamusvaltuutetun kanssa.

Yhteistoimintalain muutokset

Yhteistoimintalain muutokset ovat tulleet voimaan 1.7.2025. Yhteistoimintalakia sovelletaan muutoksen myötä yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin, joiden palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään 50 työntekijää (aikaisempi raja 20). Työnantajien, joiden palveluksessa on säännöllisesti 20–49 työntekijää, on kuitenkin noudatettava tiettyjä laista tulevia velvoitteita:

- Jatkuvan vuoropuhelun menettely säilyy, mutta vuoropuhelua koskevat menettelytavat kevenevät merkittävästi nykyisestä.
- Työnantajien tulee käydä muutosneuvottelut vain niissä tilanteissa, joissa työnantaja harkitsee 90 päivän ajanjakson aikana vähintään 20 työntekijään kohdistuvia vähentämistoimenpiteitä. Työnantajan ei tarvitse käydä muutosneuvotteluita harkitessaan lomautuksia, jotka perustuvat työn tai työnantajan työn tarjoamisen edellytysten tilapäiseen vähentymiseen ja kestävät enintään 90 päivää.
- Määräyksiä liikkeen luovutuksesta, sulautumisesta ja jakautumisesta sovelletaan edelleen.

Neuvotteluaikoja on lyhennetty puoleen aikaisemmasta. Työvoiman käytön vähentämistä koskevia muutosneuvotteluita tulee käydä joko kolme viikkoa tai seitsemän päivää. Muutosneuvotteluiden vähimmäiskesto riippuu neuvotteluissa käsiteltävistä asioista ja yrityksen tai yhteisön henkilöstömäärästä.

Irtisanomiskynnyksen madaltaminen

Hallitus on 23.10.2025 antanut eduskunnalle esityksen irtisanomiskynnyksen madaltamisesta (HE 158/2025). Hallituksen esityksen mukaan työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy. Nykyiseen verrattuna irtisanomiskynnystä madallettaisiin seuraavasti:

- Painava-sana poistuisi. Jatkossa irtisanomiseen riittäisi vain asiallinen syy. Painavuutta ei irtisanomisperusteelta edellytetäisi.
- Vakavuuden ja olennaisuuden vaatimukset poistuisivat. Aiemmin rikkeeltä tai laiminlyönniltä on edellytetty olennaisuutta ja vakavuutta.
- Kokonaisharkinnan osalta työntekijän aiempi moitittava toiminta voitaisiin ottaa selvemmin huomioon.
- Uudelleensijoitusvelvollisuus rajattaisiin vain työntekoedellytysten muutoksiin. Nykyisin on pitänyt selvittää, voidaanko irtisanominen jättää tekemättä sijoittamalla työntekijä muihin tehtäviin. Jatkossa velvollisuus uudelleensijoitukseen koskisi vain tilanteita, joissa työntekijän työntekoedellytykset ovat heikentyneet esimerkiksi sairauden, vamman tai työtapaturman vuoksi.
- Ohjauskirjauksilla alennettaisiin irtisanomiskynnystä oikeuskäytännössä. Hallituksen esityksen tavoitekirjauksissa linjataan irtisanomisen kynnyksen madaltamisesta. Näin tuomioistuimia ohjataan tulkinnassa yksiselitteisesti: jatkossa kynnys irtisanomisperusteiden täyttymiseen olisi matalammalla.

Mikä tahansa moitittava käytös tai puutteellinen työsuoritus ei riittäisi irtisanomisperusteeksi. Irtisanomisperusteiden täyttymistä arvioitaisiin jatkossakin kokonaisharkinnalla, jossa huomioitaisiin kaikki työnantajan ja työntekijän olosuhteet.

Kuten nykyisin, työnantajan tulisi huomioda myös muut työnantajan ja työntekijän velvollisuudet sekä kielletyt irtisanomisperusteet. Työsopimusta ei saisi edelleenkaan irtisanoa mielivaltaisella tai vähäisellä perusteella.

Työntekijää ei saisi jatkossakaan irtisanoa ennen kuin hänelle on annettu varoitus ja mahdollisuus korjata menettelynsä. Poikkeuksena olisivat niin vakavat rikkomukset, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista.

Hallitus esittää, että muutokset tulisivat voimaan 1.1.2026.

Määräaikaisten työsopimusten joustavoittaminen ja muut työsopimuslain muutokset

Työryhmän mietinnössä esitetään mahdollisuutta tehdä määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä, kun kysymys on työnantajan ja työntekijän välisestä ensimmäisestä työsopimuksesta. Lisäksi määräaikainen sopimus voitaisiin solmia ilman perusteltua syytä, jos työntekijä on ollut samalla työnantajalla töissä yli viisi vuotta sitten. Määräaikaisen sopimuksen saisi tehdä ilman perusteltua syytä enintään vuodeksi.

Työryhmän mietinnön mukaan lakiin kirjattu lomautuksen ilmoitusaika (työsopimuslain mukaan 14 päivää) lyhenisi seitsemään päivään. Lakiin lisättäisiin myös mahdollisuus paikalliseen sopimiseen. Työnantaja ja henkilöstön edustaja tai, jos sellaista ei ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä voisivat sopia noudattavansa seitsemän päivän lomautusilmoitusaikaa sen sijaan, että noudatettaisiin työehtosopimuksessa sovittua pidempää lomautusilmoitusaikaa. Sopimus olisi tehtävä kirjallisesti.

Takaisinottovelvollisuudella viitataan nykyisin tilanteeseen, jossa työnantaja tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin kuin mistä se on neljä kuukautta aiemmin irtisanonut työntekijän tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Jos irtisanottu työntekijä on työnhakijana, työnantajan on tarjottava hänelle kyseistä työtä. Pitkissä, vähintään 12 vuotta kestäneissä työsuhteissa takaisinottovelvollisuuden pituus on kuusi kuukautta. Työryhmän mietinnön mukaan takaisinottovelvollisuus koskisi jatkossa vain työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 50 työntekijää.

Teoksen alkuosan yleisesityksen ajantasaisuuden on tarkistanut ja päivittänyt OTT, VT Kimmo Nieminen.

Lainsäädännön muutoksia on seurattu säädöskokoelmanumeroon 935/2024 saakka (julkaistu 28.10.2025).

Helsingissä marraskuun 3. päivänä 2025

Toimitus