Työpaikan lait ja työsuhdeopas

2027

Alma Insights
Helsinki 2026





26., uudistettu painos

Copyright © 2026 Alma Media Finland Oy ja Kimmo Nieminen
Yhteistyössä Juristiliiton Kustannus

ISBN 978-952-14-5551-3
ISBN 978-952-14-5552-0 (verkkokirja)

Taitto: Aste Helsinki Oy, Outi Pallari

Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu 2026

Anna palautetta kirjasta: *kustannustoimitus@almainsights.fi*

Sisällys

Sisällys 5

Lukijalle 13

Vuonna 2026 voimaan tulleita ja vuonna 2027 voimaan tulevia säädösmuutoksia 17

1. Työsuhteen ehtojen lähteet 21
1.1 Työsuhteen ehtojen määräytyminen 21
1.2 Lähteiden etusijajärjestys 21
1.3 Työnantajan tulkintaetuoikeus 22

2. Työnantajan työnjohto-oikeus 22
2.1 Työsopimuksen sisältö ratkaisee työnjohtovallan laajuuden 22
2.2 Millainen määräys on hyväksyttävä? 24
2.3 Työnantaja päättää, milloin määräys tulee voimaan 24
2.4 Yhteistoimintaneuvottelut 24
2.5 Työehtosopimuksen määräykset 25

3. Työntekijän ja työnantajan velvollisuudet 25
3.1 Työntekijän velvollisuudet 25
3.1.1 Työntekijän yleiset velvollisuudet 25
3.1.2 Työturvallisuudesta huolehtiminen 25
3.1.3 Kilpaileva työsopimus 25
3.1.4 Liikesalaisuudet 26
3.1.5 Kilpailukieltosopimus 27
3.1.6 Lainvastaiseksi todetun työnseisauksen jatkaminen 28
3.2 Työnantajan velvollisuudet 28
3.2.1 Syrjintäkielto ja häirinnän kielto 28
3.2.2 Tasa-arvo 29
3.2.3 Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu 30
3.2.4 Työturvallisuus ja -terveys 30
3.2.5 Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista 31
3.2.6 Velvollisuus tarjota osa-aikaiselle työntekijälle lisätyötä 31
3.2.7 Vapautuvista työpaikoista ja turvaavammasta työsuhdemuodosta tiedottaminen 32
3.2.8 Työsuhteen kestosta riippuvat etuudet 32
3.2.9 Työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuus 33
3.2.10 Sairausajan palkanmaksuvelvollisuus 33
3.2.11 Palkan määrä ja palkankorotukset 34

3.2.12 Palkanmaksu ajallaan 34
3.2.13 Luottamustoimen hoitamisen ja koulutuksen palkallisuus 35

4. Työhönottotilanne 35
4.1 Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu 35
4.2 Yksityisyyden suoja 35
4.3 Testit 36

5. Työsopimuksen tekeminen 36
5.1 Työnantajan ja työntekijän välinen sopimussuhde 36
5.2 Työsopimuksen ehdot 36
5.2.1 Sopimusvapaus lähtökohtana 36
5.2.2 Suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti 37
5.2.3 Työsopimuksen osapuolet 37
5.2.4 Työsopimuksessa sovittavat asiat 37

6. Yksityisyyden suoja työpaikalla 41
6.1 Vain tarpeellisia henkilötietoja voidaan kerätä 41
6.2 Terveystiedot 42
6.3 Alkoholi- ja huumetesti 43
6.4 Henkilöturvallisuusselvitys 43
6.5 Henkilöluottotiedot 44
6.6 Testaaminen 44
6.7 Tekninen valvonta 44
6.7.1 Mitä tekninen valvonta on? 44
6.7.2 Kameravalvonta 44
6.7.3 Paikantaminen 45
6.7.4 Viestinnän suoja 45

7. Epätyypilliset työsuhteet 46
7.1 Määräaikainen työsopimus 46
7.2 Osa-aikatyö 48
7.3 Vuokratyö 49
7.4 Etätyö 50

8. Perhevapaat 51
8.1 Raskausvapaa ja vanhempainvapaat 51
8.2 Osittainen vanhempainvapaa 52
8.3 Hoitovapaa 53
8.4 Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen 53
8.5 Osittainen hoitovapaa 53
8.6 Lapsen sairastuminen (tilapäinen hoitovapaa) 54
8.7 Poissaolo pakottavista perhesyistä 55
8.8 Omaishoitovapaa 55
8.9 Perhevapaa ja vuosiloma 55
8.10 Oikeus palata aikaisempaan työhön 56

9. Vuosiloma 56
9.1 Vuosilomalain keskeiset periaatteet ja käsitteet 56
9.2 Vuosiloman ansaitseminen 57
9.2.1 14 päivän ja 35 tunnin laskentasäännöt 57
9.2.2 Työssäolopäivien veroiset poissaolopäivät 57
9.2.3 Oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin 58
9.3 Loma-ajan palkka 58
9.4 Loman ajankohdan määrääminen ja sen muuttaminen 59
9.5 Lomaraha (lomaltapaluuraha) ja lomakorvaus 60
9.5.1 Lomaraha 60
9.5.2 Lomakorvaus 61
9.6 Säästövapaa 61
9.7 Vuosilomakirjanpito 62

10. Työntekijän lomauttaminen 62
10.1 Väliaikainen toimenpide 62
10.2 Lomauttamisen perusteet 62
10.3 Työntekijöiden kuuleminen 63
10.4 Lomautusilmoitus ja todistus lomauttamisesta 63
10.5 Työhön paluu lomautuksen päätyttyä 63
10.6 Työntekijän irtisanomisoikeus lomautusaikana 64
10.7 Irtisanomisajan palkka 64

11. Työsuhteen ehtojen yksipuolinen muuttaminen ja osa-aikaistaminen 64
11.1 Työsuhteen ehtojen muuttaminen 64
11.2 Osa-aikaistaminen 65

12. Liikkeen luovutus 66
12.1 Liikkeen luovutuksen käsite 66
12.2 Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä 66

13. Työsuojelu ja työturvallisuus 66
13.1 Turvallinen ja terveellinen työympäristö 66
13.2 Työsuojelu on yhteistoimintaa 67
13.3 Työtapaturmat ja ammattitaudit 67
13.4 Työtapaturmasta tai ammattitaudista tehtävä ilmoitus 68
13.5 Työpaikan ilmapiiriongelmat 68

14. Työaika 69
14.1 Työaikalaki on yleislaki 69
14.2 Työajaksi luettava aika 70
14.3 Säännöllinen työaika 70
14.3.1 Normaali työaika 70
14.3.2 Liukuva työaika 71

14.3.3 Joustotyöaika 72
14.3.4 Työaikapankki 72
14.3.5 Lyhennetty työaika 73
14.4 Säännöllisen työajan ylittäminen 73
14.4.1 Käsitteet 73
14.4.2 Lisätyöstä ja ylityöstä maksettava korvaus 74
14.4.3 Lisätyö- ja ylityökorvaus vapaa-aikana 75
14.5 Yö-, vuoro- ja jaksotyö 75
14.5.1 Yötyö 75
14.5.2 Vuorotyö 76
14.5.3 Jaksotyö 76
14.6 Tauot, lepoajat ja sunnuntaityö 76
14.6.1 Päivittäiset tauot ja lepoajat 76
14.6.2 Sunnuntaityö 77
14.7 Työaika-asiakirjat 79
14.7.1 Työajan tasoittumissuunnitelma 79
14.7.2 Työvuoroluettelo 79
14.7.3 Työaikakirjanpito 80
14.8 Työajan lyhennykset 80
14.9 Palkaton vapaa 80
14.10 Kanneaika 81
14.11 Nähtävänäpito ja valvonta 81
14.12 Rangaistussäännökset 81

15. Työsopimuksen päättäminen 81
15.1 Päättämistavat 81
15.2 Työsopimuksen purkaminen 82
15.2.1 Erittäin painava syy -edellytys 82
15.2.2 Työntekijän oikeus purkaa työsopimus 82
15.2.3 Työsopimuksen purkaminen koeaikana 82
15.2.4 Purkamisoikeuden raukeaminen 83
15.2.5 Toista osapuolta kuultava ennen purkamista 83
15.2.6 Toisen osapuolen oikeus pitää työsopimusta purkautuneena 83
15.3 Määräaikainen työsopimus 84
15.3.1 Päättyminen ilman irtisanomista 84
15.3.2 Ensimmäinen työsopimus 84
15.3.3 Työsopimuksen jatkaminen 84
15.4 Irtisanominen henkilöstä johtuvista syistä 85
15.4.1 Irtisanomisperusteet 85
15.4.2 Kielletyt irtisanomisperusteet 86
15.4.3 Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen . . . 86
15.4.4 Perusteeseen vedottava kohtuullisessa ajassa 86
15.4.5 Perehdyttäminen 87
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 88
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 90
15.5.9 Työllistymisvapaa 90
15.5.10 Työnantajan järjestämä valmennus ja koulutus 91
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 92
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 päättämisestä ilmoittaminen 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 97
15.11.8 Työsuhteen päättyessä tehtävät sopimukset 97
15.12 Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen 97
15.13 Seuraamukset lainvastaisesta työsopimuksen päättämisestä 97

16. Yhteistoiminta työpaikalla 98
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
16.6.1 Henkilöstövaikutuksia koskevat muutosneuvottelut 102
16.6.2 Työvoiman vähentämistä koskevat muutosneuvottelut 103
16.7 Vapautus työstä ja korvaukset 105
16.8 Tietojen salassapitovelvollisuus 106
16.9 Seuraamukset 106

17. Työeläke 107
17.1 Vanhuuseläke 107
17.1.1 Eläkeikä 107
17.1.2 Karttuu vuosiansioista 107
17.1.3 Palkaton aika 107
17.2 Osittainen vanhuuseläke 107
17.3 Työeläkekuntoutus 108
17.4 Työkyvyttömyyseläke 108
17.5 Työuraeläke 108
17.6 Lisäpäiväoikeus 108

18. Oikeusturvakeinot 109
18.1 Erimielisyysneuvottelut 109
18.2 Riita-asioiden käsitteleminen käräjäoikeuksissa 109
18.3 Whistleblower-ilmiantokanavat 110
18.4 Toimeentuloturva-asioiden muutoksenhakujärjestelmä 111
18.5 Työsuhdeongelmissa auttavia viranomaisia 111

Lisätietoja työelämäasioissa 113
Työsopimuslaki 26.1.2001/55 115
Laki työntekijöiden lähettämisestä 17.6.2016/447 134
Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325 144
Laki maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta 8.5.2009/305 147
Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301 (5 luku) 148
Opintovapaalaki 9.3.1979/273 154
Työaikalaki 5.7.2019/872 156
Vuosilomalaki 18.3.2005/162 165
Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 172
Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista 18.6.2003/577 182
Valtioneuvoston asetus räjähdyskelpoisten ilmaseosten työntekijöille aiheuttaman vaaran torjunnasta 18.6.2003/576 184
Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 26.3.2009/205 187
Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuvilta vaaroilta 27.1.2005/48 203
Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta 26.1.2006/85 206
Valtioneuvoston asetus koneiden turvallisuudesta 12.6.2008/400 208
Sosiaali- ja terveysministeriön asetus haitallisiksi tunnetuista pitoisuuksista 1.9.2020/654 236
Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi sähkömagneettisista kentistä aiheutuvilta vaaroilta 19.5.2016/388 236
Merityösopimuslaki 17.6.2011/756 244

Laki laivaväen lääkärintarkastuksista 17.12.2010/1171 264
Valtioneuvoston asetus laivaväen asuinympäristöstä aluksella 20.3.2025/103 266
Merityöaikalaki 9.4.1976/296 269
Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa 26.3.1982/248 273
Valtioneuvoston asetus valtion varoista korvattavista merimiesten matkakustannuksista 30.12.2013/1313 277
Merimiesten vuosilomalaki 1.6.1984/433 277
Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998 282
Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 15.6.2006/475 284
Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 25.4.2012/188 286
Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383 287
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44 291
Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 303
Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759 308
Turvallisuusselvityslaki 19.9.2014/726 314
Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233 328
Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290 331
Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436 358
Yhteistoimintalaki 30.12.2021/1333 360
Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä 30.3.2007/335 369
Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 30.12.2013/1233 376
Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (29.6.2021/631) 13.4.2007/449 383
Henkilöstörahastolaki 5.11.2010/934 387
Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä 13.8.2004/758 (19.1.2023/90) 396
Työtapaturma- ja ammattitautilaki 24.4.2015/459 404
Valtioneuvoston asetus ammattitautiluettelosta 11.6.2015/769 446
Valtioneuvoston asetus työtapaturma- ja ammattitautilaissa tarkoitetusta haittaluokituksesta 11.6.2015/768 449
Laki työnantajan sairausvakuutusmaksusta 9.9.2016/771 450
Liikesalaisuuslaki 10.8.2018/595 451
Laki Euroopan unionin ja kansallisen oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta 20.12.2022/1171 454

Asiahakemisto 463

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.

Voimaan tulleet ja hyväksytyt uudistukset

Työelämän lainsäädäntö on viime vuosina muuttunut poikkeuksellisen paljon. Osa muutoksista on jo tullut voimaan kirjan painoon mennessä, osa on hyväksytty myöhemmin voimaan tuleviksi ja eräät uudistukset ovat edelleen valmistelussa tai eduskunnan käsiteltävinä. Muutosten tavoitteina ovat olleet työmarkkinoiden joustavuuden lisääminen, työllisyyden vahvistaminen sekä työelämän yhdenvertaisuuden ja läpinäkyvyyden kehittäminen. Myös EU:n sääntely on johtanut muutoksiin.

Henkilöperusteisen irtisanomisen perusteet

Työsopimuslain muutokset, joilla henkilöperusteisen irtisanomisen kynnystä madallettiin, tulivat voimaan 1.1.2026. Työnantaja voi jatkossa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen asiallisesta syystä. Muutoksen tarkoituksena on helpottaa työntekijän henkilöperusteista irtisanomista yksittäisessä yrityksessä, sillä irtisanomisperusteelta ei enää edellytetä erityistä painavuutta.

Määräaikaiset työsopimukset

Kesäkuussa 2026 voimaan tulleen uudistuksen myötä työnantaja voi tehdä enintään vuoden mittaisen määräaikaisen työsopimuksen ilman erityistä perustetta ensimmäisessä työnantajan ja työntekijän välisessä työsuhteessa. Sama mahdollisuus koskee tilannetta, jossa osapuolten edellisestä työsuhteesta on kulunut vähintään viisi vuotta. Uudistuksen tarkoituksena on madaltaa rekrytointikynnystä ja lisätä työllistämismahdollisuuksia.

Lomautusilmoitusajan lyhentäminen

Työsopimuslain muutoksen seurauksena työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle viimeistään seitsemän päivää ennen lomautuksen alkamista aikaisemman 14 päivän sijaan. Muutoksen tarkoituksena on parantaa työnantajien mahdollisuuksia reagoida nopeasti toiminnan muutoksiin.

Takaisinottovelvollisuus

Työnantajan takaisinottovelvollisuus koskee nykyisin vain työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 50 työntekijää. Muutoksen tavoitteena on ollut keventää erityisesti pienempien työnantajien hallinnollista taakkaa.

Erityisraskausraha

Erityisraskausrahaan oikeuttavien vaaratekijöiden luetteloa on laajennettu. Oikeus etuuteen voi syntyä muun muassa melun, tärinän, iskujen tai taakkojen käsittelyn aiheuttaman vaaran perusteella. Lisäksi käyttöön on otettu mahdollisuus osittaiseen erityisraskausrahaan osa-aikatyön yhteydessä. Muutoksilla on pyritty parantamaan raskaana olevien työntekijöiden työsuojelua ja mahdollisuuksia jatkaa työssä turvallisesti.

Tasa-arvolain muutokset

Tasa-arvolakiin tehdyt muutokset tulivat voimaan 1.10.2026. Vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus on kirjattu nimenomaisiksi syrjintäperusteiksi, ja syrjintäkiellon soveltumista myös määräaikaisiin palvelussuhteisiin on täsmennetty. Työnantajalle säädettiin myös uusi velvollisuus antaa kirjallinen selvitys määräaikaisen palvelussuhteen päättymisen syistä tietyissä raskaus- ja perhevapaatilanteissa. Lisäksi hyvityskanteita koskevia määräaikoja pidennettiin työntekijöiden oikeussuojan vahvistamiseksi.

Säästövapaa

Vuosilomalakiin on hyväksytty säästövapaan ajankohtaa koskeva muutos, jonka mukaan työnantajalla on tietyissä tilanteissa mahdollisuus kieltäytyä työntekijän esittämästä säästövapaan ajankohdasta. Muutos tulee voimaan 1.1.2027.

Työneuvoston ja yhteistoiminta-asiamiehen toimiston lakkauttaminen

Työneuvoston ja yhteistoiminta-asiamiehen toimistot lakkautetaan. Uudistuksen tavoitteena on keskittää työelämän viranomaistehtäviä sekä keventää valtionhallinnon organisaatiorakennetta. Työneuvoston tehtävät poistuvat nykyisessä muodossaan, ja työaikaa, vuosilomia sekä eräitä muita työoikeudellisia kysymyksiä koskevien lausuntojen antaminen päättyy. Samalla yhteistoimintalainsäädännön valvonta siirtyy työsuojeluviranomaisille. Lisäksi henkilöstörahastojen valvonta siirtyy Patentti- ja rekisterihallitukselle. Uudistuksella ei ole välittömiä vaikutuksia yksittäisen työntekijän päivittäisiin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, mutta se muuttaa työelämälainsäädännön viranomaisvalvonnan ja neuvonnan järjestämistapaa. Muutokset tulevat voimaan 1.1.2027.

Eduskuntakäsittelyssä olevat uudistukset

Palkka-avoimuusdirektiivin toimeenpano

Eduskunnan käsiteltävänä on Euroopan unionin palkka-avoimuusdirektiivin kansallinen toimeenpano (HE 129/2026). Uudistuksen tavoitteena on vahvistaa samapalkkaisuutta sekä lisätä palkkauksen läpinäkyvyyttä työelämässä. Lakimuutosten on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2027.

Työntekijällä olisi jatkossa oikeus saada työnantajalta tieto samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien keskipalkoista sukupuolen mukaan eriteltynä. Tarkoituksena on helpottaa mahdollisen palkkasyrjinnän havaitsemista ja palkkauksen oikeudenmukaisuuden arviointia.

Työnhakijan asema muuttuisi jo rekrytointivaiheessa. Työnantajan olisi ennen työsuhteen alkamista annettava tieto tehtävän palkasta tai palkkahaarukasta. Samalla työnantajan mahdollisuus kysyä hakijan aikaisemmasta palkkatasosta poistuisi.

Uudistus lisäisi työnantajien velvollisuuksia myös organisaation sisällä. Palkkausjärjestelmien perusteiden tulisi olla nykyistä läpinäkyvämpiä ja työntekijöiden saatavilla. Vähintään sata työntekijää työllistäville työnantajille ehdotetaan lisäksi uusia palkkaerojen raportointivelvollisuuksia. Jos palkkaerojen epäillään liittyvän sukupuoleen, työnantajalle voisi syntyä velvollisuus toteuttaa yhteinen palkka-arviointi henkilöstön edustajien kanssa.

Työntekijöiden oikeussuojaa vahvistettaisiin myös pidentämällä palkkasyrjintää koskevaa kanneaikaa kolmeen vuoteen.

Työoikeudellisten kanne- ja vanhentumisaikojen yhdenmukaistaminen

Eduskunnassa käsitellään esitystä työoikeudellisten vanhentumis- ja kanneaikojen yhdenmukaistamisesta (HE 238/2026). Esityksessä ehdotetaan työsopimuslain, työaikalain ja vuosilomalain vanhentumis- ja kanneaikoja koskevan sääntelyn yhdenmukaistamista. Nykyistä oikeustilaa on vaikeuttanut korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen erilainen ratkaisukäytäntö: epäselvää on ollut, sovelletaanko työ- ja virkaehtosopimusten työaikamääräyksiin perustuviin saataviin työaikalain kanneaikasääntelyä vai työsopimuslain vanhentumissääntelyä. Esityksen tavoitteena on poistaa tämä oikeudellinen epävarmuus. Lakimuutosten on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2027.

Hallintoedustus

Henkilöstön hallintoedustuksen soveltamisalaa laajennettaisiin (HE 254/2026). Henkilöstön hallintoedustusta koskevia säännöksiä sovellettaisiin sellaiseen suomalaiseen osakeyhtiöön, osuuskuntaan ja muuhun taloudelliseen yhdistykseen, vakuutusyhtiöön, liikepankkiin, osuuspankkiin ja säästöpankkiin, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä Suomessa säännöllisesti on vähintään 100. Henkilöstön hallintoedustus tulisi toteuttaa hallituksessa tai johtoryhmissä. Työnantaja ja henkilöstö voisivat henkilöstön esityksestä sopia toisin henkilöstön hallintoedustuksen toteutustavasta. Ehdotettu yhteistoimintalain muutos on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2027.

Valmistelussa olevat uudistukset

Valmistelussa on Euroopan unionin alustatyödirektiivin kansallinen toimeenpano. Uudistuksen tavoitteena on selkeyttää alustatyötä tekevien henkilöiden asemaa ja työoikeudellista suojaa sekä alustayritysten velvollisuuksia. Koska uudistus on vasta valmistelussa, sen lopullinen sisältö ja voimaantuloajankohta eivät ole vielä varmistuneet.

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

Lainsäädännön muutoksia on seurattu säädöskokoelmanumeroon 933/2026 saakka (julkaistu 30.10.2026).

Helsingissä marraskuun 3. päivänä 2026

Toimitus