

---

## Eriävä mielipide työsopimuslain muutoksia valmistelleen työryhmän mietintöön

---

### Yleistä

Työsopimuslain muuttamista määräaikaisten työsopimusten tekemisen helpottamiseksi, lomautusilmoitusajan lyhentämiseksi sekä takaisinottovelvollisuuden poistamiseksi on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä. Työryhmän tehtävänä oli laatia mietintönsä hallituksen esityksen muotoon.

Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelman mukaan hallitus uudistaa työelämän lainsäädäntöä työllistämisen esteiden purkamiseksi ja erityisesti pk-yritysten toimintaedellytysten vahvistamiseksi. Hallitusohjelmaan kirjattu tavoite on erittäin kannatettava ja tärkeä.

Hallitusohjelmassa todetaan, että työsopimuslain nykyistä sääntelyä määräaikaisesta työsopimuksesta muutetaan siten, että jatkossa työsopimus olisi mahdollista tehdä määräaikaisena myös ilman erityistä perustetta vuodeksi. Samalla lainsäädännössä varmistetaan, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista. Lisäksi hallitusohjelman mukaan työsopimuslain vaatimus lomautusilmoitusajasta lyhennetään seitsemään päivään ja tätä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta. Lisäksi työsopimuslakiin perustuva työntekijän takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä, ja tätä säädöstä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta.

Totean, että työryhmän laatima luonnos hallituksen esitykseksi on lähtökohdaisesti oikeansuuntainen ja toteuttaa osaltaan hallitusohjelman kirjausta työllistämisen esteiden purkamisesta. Mietinnön ehdotukset jäävät kuitenkin puutteellisiksi ja riittämättömiksi, eivätkä sellaisenaan kokonaisuudessaan toteuta hallitusohjelmaan kirjattuja tavoitteita. Lisäksi esitettävät muutokset ovat osaltaan tulkinnanvaraisia ja osaltaan myös lisäävät työnantajayrityksille aiheutuvaa hallinnollista taakkaa.

### Määräaikaiset työsopimukset

Määräaikaisten työsopimusten osalta mietinnössä esitetään, että jatkossa määräaikaisen työsopimuksen voisi työnantajan aloitteesta tehdä enintään

vuoden ajaksi ilman laissa edellytettyä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Määräaikaisen työsopimuksen voisi tehdä ilman perusteltua syytä myös silloin, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut sopimuksen alkamishetkellä vähintään viisi vuotta.

Tältä osin katson, että jatkovalmistelussa tulisi vielä arvioida ainakin esitetävän, työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä laskettavan aikaraja - minkä jälkeen määräaikainen työsopimus ilman perustetta voidaan tehdä - pituutta. Katson, että sääntelyn tavoite, joka esityksen mukaan on estää määräaikaisten työsopimusten perusteeton ketjutus, olisi toteuttavissa myös lyhyemmästä aikajaksosta säätämällä.

Mietinnön ehdotuksessa esitetään myös työnantajalle erityistä velvollisuutta selvittää, onko määräaikaisessa työsuhteessa ilman perusteltua syytä työkennelleen työntekijän mahdollista jatkaa työnantajan palveluksessa. Ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä työnantajan olisi annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Työntekijän pyynnöstä selvitys olisi annettava kirjallisesti.

On huomattava, kuten esityksessä on todettu, että jo nykyisin työsopimuslain (TSL 2 luvun 6 §:n 2 momentti) mukaan työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa. Mietinnön esityksen mukaan, tätä säännöstä ei sovellettaisi silloin, jos työntekijän kanssa olisi tehty määräaikainen mietinnössä ehdotettavalla, työsopimuslain 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitetulla tavalla. Sen sijaan säädettäisiin työnantajalle edellä kuvatulla tavalla uusi selvityselvollisuus. Katson, että tällaiselle uudelle sääntelylle ei ole tarvetta eikä sitä voida pitää tarkoituksenmukaisena. Säännöstä on mietinnön esityksessä perusteltu siten, että sen tavoitteena on toimia suojatoimena toistuvien, ilman perusteltua syytä tehtyjen määräaikaisten työsopimusten ketjutamisella. Tällaiselle säännökselle ei kuitenkaan mainitun tavoitteen saavuttamisen näkökulmasta ole tarvetta, kun huomioidaan muut esityksessä ilman perustetta tehtäville määräaikaisille työsopimuksille esitettävät rajoitteet.

Mietinnössä ehdotettava malli lisäisi sääntelyn sekavuutta ja tulkinnanvaraisuutta sekä myös työnantajalle aiheutuvaa hallinnollista taakkaa. Tältä osin esitys on myös vastoin hallitusohjelman tavoitettava keventää yritysten hallinnosta taakkaa sekä sääntelystä aiheutuvia kustannuksia. Lisäksi on huomattava, kuten esityksessäkin on todettu, että voimassa olevan

työsopimuslain 2 luvun 6 §:n 2 momentissa säädetty selvitysvelvollisuus täyttää myös kaikki EU-sääntelystä kansalliseen sääntelyyn tulevat vaatimukset.

Lisäksi mietinnön esityksen mukaan työntekijällä ja työnantajalla olisi oikeus irtisanoa ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.

Tältä osin totean, että irtisanomisoikeudesta säättäminen ei sisälly hallitusohjelmaan tai työryhmän toimeksiantoon. Esitetyn kaltaisesta irtisanomisoikeudesta säättäminen ei ole myöskään lähtökohtaisesti tarpeellista. On huomattava, että jo tällä hetkellä työnantajalla ja työntekijällä on mahdollisuus tehdä määräaikainen työsopimus niin kutsutusti irtisanomisen varaisena. Tämä tarkoittaa, että määräaikaisuudesta huolimatta työsopimus on irtisanottavissa, kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, jos osapuolet näin päättävät yhdessä sopia. Käytännössä nyt mietinnössä esitettävän kaltainen, lakisääteinen irtisanomismahdollisuus yli kuusi kuukautta kestäneiden määräaikaisten työsopimusten voisi myös osalta ohjata rajoittamaan uuden sääntelyn mukaisesti solmittavien määräaikaisten työsopimusten keston mainittuun kuuteen kuukauteen. Mikäli jatkovalmistelussa päädytään mietinnössä esitetyn kaltaiseen ratkaisuun, jossa yli kuusi kuukautta kestävä määräaikainen työsopimus on irtisanottavissa, on keskeistä, että mahdollisuus säädetään molemminpuolisesti niin työnantajalle kuin työntekijälle.

Kokonaisuutena mietinnössä esitettävät ehdotukset rajaavat työnantajan mahdollisuuksia tarjota mahdollisille työntekijöille määräaikaista työtä huomattavasti laajemmin kuin mitä hallitusohjelman kirjaus määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisen estämisestä edellyttää. Esitettävät rajoitukset myös käytännössä heikentävät uudistuksen tavoitteiden saavuttamista yritysten työllistämiskynnyksen alentamisen osalta.

## Lomautusilmoitusajan lyhentäminen

Mietinnössä ehdotetaan lyhennettäväksi työsopimuslaissa säädettyä lomautusilmoitusaikaa 14 päivästä seitsemään päivään ja säädettäväksi työpaikkakohtaisen toisin sopimisen mahdollisuudesta. Jos työnantajan noudattama normaali- tai yleissitova työehtosopimus sisältäisi määräyksiä laissa säädetyn seitsemän päivän ylittävästä lomautusilmoitusajasta, voitaisiin lakiin perustuvan lomautusilmoitusajan noudattamisesta sopia työpaikkakohtaisesti.

Totean, että mietinnössä esitettävä malli ei sellaisenaan lomautusilmoitusajan lyhentämisen osalta toteuta hallitusohjelmaan kirjattua tavoitetta.

Työryhmän mietinnössä on todettu, että niin kutsutusta enimmäispakottavuuden säätäminen olisi haasteellista Suomea sitovien kansallisten velvoitteiden näkökulmasta. On kuitenkin huomattava, että esityksessä mainittu kansainvälinen sääntely, ILO-sopimukset tai Euroopan sosiaalinen peruskirja eivät itsessään kiellä enimmäispakottavaa sääntelyä.

Katson, että esityksen jatkovalmistelussa esitystä tulee muuttaa siten, että lomautusilmoitusajaksi lyhennetään seitsemään päivään hallitusohjelman mukaisesti siten, että sääntelyä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta. Mikäli jatkovalmistelun aikana päädytään kuitenkin ratkaisuun, jonka mukaan lomautusilmoitusajan osalta sääntelyä ei voida toteuttaa ns. enimmäispakottavana sääntelynä, pidän mietinnössä esitettyä sääntelymallia ja paikallisen sopimisen mahdollistamista tarkoituksenmukaisena sekä kannatettavana. On tärkeää, että sääntelyä kehitetään yleisesti siten, että yrityksissä voidaan yhdessä sopien löytää kullekin työpaikalla parhaiten sopivat ratkaisut.

#### Takaisinottovelvollisuuden poistaminen alle 50 työntekijän yrityksiltä

Mietinnön esityksen mukaan työ sopimuslaissa säädetty takaisinottovelvollisuus koskisi jatkossa vain niitä työnantajia, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50.

Totean, että esityksen on huomattava, että mietinnön esitys ei täytä hallitusohjelman kirjausta siltä osin kuin hallitusohjelmassa on todettu, että takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä, ja tätä säädöstä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta. Jatkossa siis, vaikka laissa määritelty takaisinottovelvollisuus poistettaisiin alle 50 henkeä työllistäviltä työnantajilta, tulisi näiden kuitenkin noudattaa mahdollisia yleissitovuuden tai normaalisitovuuden nojalla sitovien työehtosopimusten määräyksiä takaisinottovelvollisuudesta. Lisäksi on huomattava, että toisin kuin lomautusilmoitusajan osalta, työryhmän mietintöön ei sisälly mahdollisuutta sopia takaisinottovelvollisuudesta paikallisesti toisin. Tältä osin esitys jää erittäin puutteelliseksi.

Myös takaisinottovelvollisuuden osalta työryhmän mietinnössä on todettu, että niin kutsutusta enimmäispakottavuuden säätäminen olisi haasteellista Suomea sitovien kansallisten velvoitteiden näkökulmasta. Tältä osin viitataan edellä lomautusilmoitusajan lyhentämisen osalta lausumaani.

Takaisinottovelvollisuus jäykistää työmarkkinoita ja nostaa työllistämiskynnystä. Takaisinottovelvollisuudesta luopuminen lisäisi työvoiman vaihtuvuutta ja nopeuttaisi sitä, että oikeat ihmiset pääsevät tekemään yrityksissä

oikeaa työtä ja helpottaisi työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaa. Se myös madaltaisi rekrytointikynnystä erityisesti pienemmissä yrityksissä ja lisäisi joustavuutta yrityksen uudelleenorganisointiin liittyvissä tilanteissa. Kuitenkin, kuten mietinnön vaikutusarviointien osalta on todettu, nyt mietinnössä ehdotettavalla tavalla muutos jää hyvin pieneksi. Tältä osin mietinnön sääntely jää puutteelliseksi ja katson, että esityksen jatkovalmistelussa esitystä tulee muuttaa siten, että takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkilöä työllistäviltä yrityksiltä ja yhteisöiltä hallitusohjelman mukaisesti siten, että sääntelyä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta. Mikäli jatkovalmistelun aikana päädytään kuitenkin ratkaisuun, jonka mukaan takaisinottovelvollisuuden osalta sääntelyä ei voida toteuttaa ns. enimmäispakottavana sääntelynä, tulee esityksessä mahdollistaa vähintään takaisinottovelvollisuudesta toisin sopiminen joko kollektiivisesti tai yksilötasolla.

30.5.2025

Atte Rytkönen-Sandberg  
Suomen Yrittäjät