

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 § ja 3 a §:n 1 ja 3 momentti, 2 luvun 4 §:n 3 momentin 3 kohta ja 6 §:n otsikko, 5 luvun 4 § ja 7 §:n 2 momentti, 6 luvun 1 §:n 3 momentti ja 6 §:n 1 momentti sekä 7 luvun 13 §:n 4 momentti,
sellaisina kuin niistä ovat 1 luvun 3 § laissa 1224/2010, 1 luvun 3 a §:n 1 ja 3 momentti sekä 6 luvun 6 §:n 1 momentti laissa 403/2023, 2 luvun 4 §:n 3 momentin 3 kohta ja 6 §:n otsikko laissa 744/2022, 5 luvun 4 § laissa 204/2017 ja 7 luvun 13 §:n 4 momentti laissa 950/2025, sekä *lisätään* 2 luvun 6 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 744/2022, uusi 3 momentti sekä 6 luvun 1 §:ään uusi 4 ja 5 momentti seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

3 §

Työsopimuksen muoto ja kesto

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Toistuvia määräaikaisia työsopimuksia ei saa käyttää, jos määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Työsopimuksen määräaikaisuus ei kuitenkaan edellytä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsuhteesta työnantajan ja työntekijän välillä työsopimuksen solmimishetkeä edeltäneen viiden vuoden aikana. Tällöin työnantajan ei myöskään tarvitse arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä.

Edellä 3 momentissa tarkoitetun määräaikaisen työsuhteen enimmäiskesto on yksi vuosi. Työnantajan velvollisuudesta työntekijän jatkumahdollisuuksien selvittämiseen säädetään 2 luvun 6 §:ssä ja velvollisuudesta työn tarjoamiseen 6 luvun 1 §:ssä.

Työnantajan aloitteesta 2—4 momentin vastaisesti tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Määräaikaista työsopimusta ei saa tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein.

3 a §

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työvoimaviranomaisen ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä

HE 199/2025 vp

TyVM 1/2026 vp

EV 62/2026 vp

määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 3 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla pysyvää.

Määräaikaisen työsuhteen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusina vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsuhteen alkamisesta enintään kahdesti. Työsuhteiden yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

3) määräaikaisen työsuhteen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitetusta ilman perusteltua syytä tehtävästä määräaikaisesta työsuhteesta tai mainitun luvun 3 a §:ssä tarkoitetusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;

6 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta

Jos työntekijän kanssa on tehty määräaikainen työsuhteellinen sopimus 1 luvun 3 §:n 3 momentin nojalla, työnantajan on tämän pykälän 2 momentissa tarkoitetun perustellun vastauksen asemesta annettava ennen työsuhteellisen sopimuksen sovitun määräajan päättymistä perusteltu selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta toistaiseksi voimassa olevan työsuhteellisen sopimuksen tai perustellusta syystä määräaikaisen työsuhteellisen sopimuksen perusteella. Työntekijän pyynnöstä selvitys on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä.

5 luku

Lomauttaminen

4 §

Lomautusilmoitus

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 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 kuitenkin noudatettava 2 luvun 7 a §:ää tai työehtosopimuslain 5 a §:ää.

Lomauttamista koskeva ilmoitus on toimitettava työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste sekä sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla kirjeitse tai sähköisesti lähetetty ilmoitus katsotaan kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi.

Ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

7 §

Lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsuhteen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta seitsemän päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli seitsemän päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

6 luku

Yleiset säännökset työsuhteen päättämisestä

1 §

Määräaikaiset sopimukset

Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsuhteen sopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhteen sopimus. Vastaava mahdollisuus koskee myös 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitettua sopimusta, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.

Työnantajan on tarjottava työtä 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitettulle määräajaiselle työntekijälleen, jos työnantaja työsuhteen sopimuksessa sovitun määräajan päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavaan kaltaiseen tehtävään. Työsuhteen päättymistä seuraavan työn tarjoamisvelvollisuuden kestoaika vastaa kolmasosaa päättyneen työsuhteen kestosta.

Työnantajan on ilmoitettava entiselle työntekijälleen 4 momentissa tarkoitettua työn tarjoamisesta viivytyksettä tämän antamaan osoitteeseen. Työnantaja voi tarjota työtä toiselle henkilölle, jos työntekijä ei vastaa työnantajan ilmoitukseen kahden viikon kuluessa sen lähettämisestä.

6 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50, on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitettuna työnhakijana olevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

13 §

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

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 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.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2026.

Helsingissä 29.5.2026

Tasavallan Presidentti

Alexander Stubb

Työministeri Matias Marttinen