

Laki

merityösopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 3 §:n 2 momentin 4 kohta, 4 § ja 4 a §:n 1 ja 3 momentti, 2 luvun 5 §:n otsikko, 6 luvun 4 § ja 7 §:n 2 momentti sekä 7 luvun 1 §:n 3 momentti ja 9 §:n 1 momentti,
sellaisina kuin niistä ovat 1 luvun 3 §:n 2 momentin 4 kohta ja 2 luvun 5 §:n otsikko laissa 745/2022, 6 luvun 4 § laissa 205/2017 ja 1 luvun 4 a §:n 1 ja 3 momentti ja 7 luvun 9 §:n 1 momentti laissa 404/2023, sekä
lisätään 2 luvun 5 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 745/2022, uusi 3 momentti sekä 7 luvun 1 §:ään uusi 4 ja 5 momentti seuraavasti:

1 luku

Yleiset säännökset

3 §

Työsopimuksen muoto ja sisältö

Työsopimuksesta on käytävä ilmi:

4) määräaikaisen sopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 4 §:n 2 momentissa tarkoitettua ilman perusteltua syytä tehtävästä määräaikaisesta työsopimuksesta tai 4 a §:ssä tarkoitettua määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;

4 §

Työsopimuksen kesto

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. 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 2 momentissa tarkoitetun määräaikaisen työsuhteen enimmäiskesto on yksi vuosi. Työnantajan velvollisuudesta työntekijän jatkumahdollisuuksien selvittämiseen säädetään 2 luvun 5 §:ssä ja velvollisuudesta työn tarjoamiseen 7 luvun 1 §:ssä.

Työnantajan aloitteesta 1—3 momentin vastaisesti tehtyä määräaikaista työ sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Määräaikaista työ sopimusta ei saa tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein.

4 a §

Määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa

Määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen ei edellytä 4 §:n 1 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työvoimaviranomaisen ilmoituksen perusteella yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 4 §:n 1 momentissa tarkoitettulla 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

5 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta

Jos työntekijän kanssa on tehty määräaikainen työ sopimus 1 luvun 4 §:n 2 momentin nojalla, työnantajan on tämän pykälän 2 momentissa tarkoitettun perustellun vastauksen asemesta annettava ennen työ sopimuksessa sovitun määräajan päättymistä perusteltu selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen tai perustellusta syyistä määräaikaisen työ sopimuksen perusteella. Työntekijän pyynnöstä selvitys on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä.

6 luku

Lomauttaminen

4 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta viimeistään seitsemän päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos työehtosopimuksessa on sovittu seitsemää päivää pidemmästä lomautusilmoitusajasta, työnantaja ja luottamusmies 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 työnantaja tämän lain tai työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa mahdollistetaan paikallinen sopiminen lomautusilmoitusajasta, paikallisessa sopimisessa on kuitenkin noudatettava 2 luvun 6 a §:ää tai työehtosopimuslain 5 a §:ää.

Ilmoitus on annettava lomautettavalle 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, työajan tasaamiseksi annettulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla taikka vuorottelujärjestelmään perustuvalla vapaavuorolla kirjeitse tai sähköisesti lähetetty ilmoitus katsotaan kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman, vapaan tai vapaavuoron päättymistä seuraavana päivänä, jollei muuta osoiteta.

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 työ sopimuksen 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.

7 luku

Yleiset säännökset työ sopimuksen päättämisestä

1 §

Määräaikaiset sopimukset

Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työ sopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus. Vastaava mahdollisuus koskee myös 1 luvun 4 §:n 2 momentissa tarkoitettua sopimusta, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.

Työnantajan on tarjottava työtä 1 luvun 4 §:n 2 momentissa tarkoitettulle määräaikaiselle työntekijälleen, jos työnantaja työ sopimuksessa sovitun määräajan päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään. Työsuhteen päättymistä seuraavan työn tarjoamisvelvollisuuden kesto aika 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.

9 §

Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50, on tarjottava työtä 8 luvun 3 tai 6 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitettuna työnhakijana olevalle edelleen työtä hakevalle 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.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 2026.

Helsingissä 29.5.2026

Tasavallan Presidentti

Alexander Stubb

Työministeri Matias Marttinen