

Avoin

Utinen kuuluu aihealueisiin

**Työ- ja sosiaali oikeus** <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Työ- ja sosiaali oikeus/uutiset>>

18.2.2026 11.55 (päivitetty 14.47)

## Vierashuoneessa työoikeuden emeritusprofessori OTT, VTK Seppo Koskinen: Työsopimuslain ehdotetut muutokset koskien määräaikaisen työsopimuksen tekemistä (HE 199/2025 vp)



**Hallitus muuttaa parhaillaan suomalaisen työlainsäädännön perusrakenteita tavalla, joka näkyy yksittäisinä otsikkoina mutta vaikuttaa myös laajasti työmarkkinoiden arkeen. Lainvalmistelu on tiukasti toteuttanut nykyisen hallituksen ohjelmaa. Yksi keskeisimmistä uudistuksista koskee määräaikaisia työsopimuksia: työnantajalle avataan mahdollisuus solmia määräaikainen työsuhde ilman perinteisesti vaadittua perusteltua syytä. Muutos on osa laajempaa työlainsäädäntöpakettia, jonka tavoitteena on lisätä joustavuutta ja parantaa työllisyyttä.**

Ratkaiseva kysymys ei kuitenkaan ole vain se, helpottaako uudistus työllistämistä, vaan se, millä hinnalla se tehdään. Kun poikkeus ulotetaan yleisesti kaikkiin työntekijöihin eikä kohdenneta rajattuihin ryhmiin, siirtyy painopiste yksilöllisistä suojarakenteista kohti yleistä riskinsiirtoa. Samalla avautuu oikeudellinen keskustelu ennakoitavuudesta, oikeusvarmuudesta ja siitä, mihin suuntaan suomalainen työoikeus on nyt liikkeessä.

Kritiikki ei kohdistu pelkästään itse poikkeukseen, vaan sen toteuttamistapaan. Aiemmin vastaava

helpotus on kohdennettu rajattuun ryhmään, pitkäaikaistyöttömiin, jolloin sääntely oli täsmällisempää ja helpommin ennakoitavaa. Nyt hallitus on valinnut yleisen poikkeussäännöksen, joka koskee kaikkia työhön tulevia ja työhön päässeiden ensimmäistä työvuotta. Se tekee lainsäädännöstä muodollisesti yhdenvertaisempaa, mutta samalla tulkinnanvaraisempaa ja oikeudellisesti epävarmempaa – juuri niissä tilanteissa, joissa lain pitäisi antaa selkeät rajat työnantajan ja työntekijän väliselle suhteelle.

## ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi

**työsopimuslakia** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>>, merityösopimuslakia ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia.

Esityksen mukaan määräaikaisen työ sopimuksen voisi työnantajan aloitteesta tehdä enintään vuoden ajaksi ilman laissa edellytettyä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työ sopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä. Määräaikaisen työ sopimuksen voisi tehdä ilman perusteltua syytä myös silloin, jos työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut sopimuksen alkamishetkellä vähintään kaksi vuotta. Määräaikaisen työ sopimuksen tekemistä esityksessä ehdotettavan sääntelyn nojalla ei estäisi se, että työnantajan työvoiman tarve on **työsopimuslaissa** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> tarkoitetulla tavalla pysyvää. Työsopimus voitaisiin uusua enintään kahdesti vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työ sopimuksen tekemisestä. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saisi ylittää yhtä vuotta. Määräaikaista työ sopimusta ei saisi tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein.

Työnantajan aloitteesta sääntelyn vastaisesti tehtyä määräaikaista sopimusta olisi pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Työnantajalla olisi erityinen selvitysvelvollisuus, jos määräaikainen työ sopimus on tehty ilman perusteltua syytä. Työnantajan olisi ennen määräaikaisen työ sopimuksen päättymistä annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen.

Työnantajalla olisi velvollisuus tarjota työtä työntekijälle, jonka kanssa on tehty määräaikainen työ sopimus ilman perusteltua syytä. Velvollisuus työn tarjoamiseen syntyisi, jos työnantaja määräaikaisen työ sopimuksen päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavaan tehtävään, jota määräaikainen työntekijä teki. Työnantajalla olisi velvollisuus tarjota työtä työ sopimuksen päättymisen jälkeen ajanjaksona, joka vastaisi kestoltaan kolmasosaa työntekijän kanssa tehtyjen työ sopimusten kokonaiskestosta ja olisi enintään neljä kuukautta.

Työntekijällä ja työnantajalla olisi oikeus irtisanoa ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työ sopimus, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.

Nämä säännösehdotukset koskevat vain määräaikaisia työ sopimuksia työnantajan aloitteesta. Säännöstö ei muuta tai poista määräaikaisten sopimusten perusteltua syytä koskevia vaatimuksia muualla voimassa olevassa lainsäädännössä (esim. perusteltu syy pysyy pakollisena, kun ei sovelleta 1 §:n 3 momentin ehtoja).

## Työsopimuksen muodon ja työn luonteen vastaavuus työoikeuden yleisenä oppina

Suomalaisen työoikeuden keskeinen ja pitkään vakiintunut yleinen oppi on ollut, että työ sopimuksen muodon tulee vastata tarjottavan työn luonnetta. Tämä periaate on ohjannut sekä lainsäädäntöä että oikeuskäytäntöä: jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, työ sopimus tulee tehdä toistaiseksi voimassa olevana; jos työ on luonteeltaan ajallisesti rajattua, voidaan ja tulee käyttää määräaikaista työ sopimusta. Tämä lähtökohta on ollut keskeinen työntekijän irtisanomissuojan, oikeusvarmuuden ja työmarkkinoiden tasapainon kannalta.

Hallituksen esittämä yleinen poikkeus perustellun syyn vaatimuksesta määräaikaisen työ sopimuksen ensimmäisen vuoden osalta merkitsee olennaista poikkeamaa tästä perinteisestä

ajattelutavasta. Kyse ei ole yksittäisestä teknisestä muutoksesta, vaan sellaisesta normatiivisesta siirtymästä, joka pakottaa arvioimaan uudelleen työoikeuden yleisiä oppeja ja niiden keskinäistä suhdetta.

Ajatus sopimusmuodon ja työn luonteen vastaavuudesta on ollut enemmän kuin yksittäinen säännös. Se on toiminut työoikeuden systemaattisena peruslähtökohtana.

**Työsopimuslain** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> säännökset määräaikaaisuudesta on perinteisesti tulkittu suppeasti, ja määräaikainen työ sopimus on nähty poikkeuksena toistaiseksi voimassa olevasta sopimuksesta. Tämä poikkeusluonne on korostunut oikeuskäytännössä, jossa määräaikaaisuuden hyväksyttävyyys on sidottu työn objektiiviseen luonteeseen eikä työnantajan subjektiivisiin arvioihin tai liiketaloudellisiin intresseihin.

Tällä opilla on ollut kolme keskeistä funktiota. Ensinnäkin se on suojannut työntekijää irtisanomissuojan kiertämiseltä. Toiseksi se on lisännyt oikeusvarmuutta, koska sopimusmuodon oikeellisuus on ollut arvioitavissa suhteessa työn tosiasialliseen sisältöön. Kolmanneksi se on ohjannut työmarkkinakäyttäytymistä normatiivisesti: työnantajan on tullut organisoida työvoiman käyttö siten, että pysyvä työvoiman tarve realisoituu pysyvinä työsuhteina.

Yleinen poikkeus perustellun syyn vaatimuksesta muuttaa tätä asetelmaa olennaisesti. Sen keskeinen oikeudellinen uutuus ei ole pelkästään siinä, että määräaikainen työ sopimus sallitaan ilman työn luonteeseen liittyvää perustetta, vaan siinä, että työn luonne irrotetaan ainakin osittain sopimusmuodon valintakriteeristä. Työtä voidaan tarjota pysyvästi, mutta työsuhte voidaan silti aloittaa määräaikaisena ilman erityistä objektiivista perustetta.

Tämä merkitsee siirtymää työn objektiivisesta luonteesta työnantajan riskinhallintaan perustuvaan ajatteluun. Määräaikaaisuus ei enää toimi vain työn ajallisen rajallisuuden heijastumana, vaan myös välineenä epävarmuuden hallintaan ja rekrytointikynnyksen madaltamiseen. Tässä mielessä kyse on selkeästä paradigman muutoksesta työoikeudellisessa ajattelussa.

Keskeinen kysymys ei ole se, syrjäyttääkö yleinen poikkeus perinteisen opin, vaan se, miten nämä kaksi ajattelutapaa suhteutuvat toisiinsa. Työoikeuden yleiset opit eivät yleensä muutu äkillisesti, vaan ne kerrostuvat. Yleinen poikkeus voidaan nähdä uutena alaperiaatteena, joka täydentää, mutta ei kokonaan kumoa, työn luonteeseen perustuvaa lähtökohtaa. Toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus säilyy edelleen pääsääntönä, ja määräaikaaisuus poikkeuksena. Poikkeuksen sisältö kuitenkin laajenee: määräaikaaisuus ei enää edellytä yksinomaan työn ajallista rajallisuutta, vaan se voidaan perustella myös työsuhteen alkuvaiheeseen liittyvällä epävarmuudella.

Tämä edellyttää työoikeuden yleisten oppien uudelleen artikulointia. Perinteinen oppi ei katoa, mutta sen rinnalle nousee uusi periaate, jonka mukaan työsuhteen alkuvaiheessa sopimusmuodon ei tarvitse täysin vastata työn pysyvyyttä, kunhan poikkeus on ajallisesti rajattu ja sääntelyyn sisältyy suoja mekanismeja.

Uuden ajattelutavan sisällyttäminen työoikeuden yleisiin oppeihin ei ole ongelmattonta. Se heikentää perinteisen opin selkeyttä ja ennakoitavuutta, koska työn luonne ei enää yksin ratkaise sopimusmuodon oikeellisuutta. Samalla se lisää painoarvoa menettelyllisten ja ajallisten rajoitusten merkitykselle: jos työn luonne ei enää ohjaa ratkaisevasti sopimusmuotoa, oikeudellinen kontrolli siirtyy keston, ketjutuksen ja menettelyvelvoitteiden arviointiin. Dogmaattisesti tämä merkitsee siirtymää substanssiperusteisesta arvioinnista osittain formaaliperusteiseen arviointiin. Oikeudellinen kysymys ei ole enää ensisijaisesti se, millaista työtä tehdään, vaan se, kuinka pitkään määräaikaaisuutta käytetään ja millä edellytyksillä sitä jatketaan.

Yleinen poikkeus määräaikaisen työ sopimuksen perustellun syyn vaatimuksesta merkitsee merkittävää muutosta työoikeuden yleisissä opeissa. Se ei poista perinteistä lähtökohtaa, jonka mukaan sopimusmuodon tulee vastata työn luonnetta, mutta se relativisoi sitä. Työoikeuden yleisiin oppeihin on jatkossa sisällytettävä ajatus siitä, että työn pysyvyys ei enää yksin määrää

sopimusmuotoa työsuhteen alkuvaiheessa. Muutos korostaa tarvetta systemaattiselle ja pidättyvälle tulkinnalle. Mikäli yleisestä poikkeuksesta muodostuu uusi normaali eikä ajallisesti rajattu poikkeus, vaarana on, että määräaikaisuuden poikkeusluonne murenee. Työoikeuden yleisten oppien kannalta keskeistä onkin, että uusi ajattelutapa ymmärretään nimenomaan poikkeuksellisenä lisänä, ei perinteisen opin korvaajana.

## **Määräaikaisen työopimuksen perustellun syyn poikkeus – yleinen vai kohdennettu sääntely?**

Hallituksen esityksessä **199/2025** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20250199>> vp ehdotetaan merkittävää muutosta määräaikaisten työopimusten sääntelyyn. Tavoitteena on madaltaa työllistämiskynnystä ja parantaa työllisyyttä. Keskeinen oikeudellinen kysymys ei kuitenkaan liity vain siihen, onko tällainen poikkeus sinänsä hyväksyttävä, vaan siihen, millä sääntelytekniikalla poikkeus toteutetaan. Kuinka onnistunut ratkaisu on ollut säätää yleinen poikkeussäännös verrattuna vaihtoehtoon, jossa poikkeus olisi kohdennettu tiettyihin lisäryhmiin aiemman pitkäaikaistyöttömiä koskevan sääntelyn tapaan?

Hallituksen esityksen lähtökohtana on, että kyse ei ole uuden sopimustyyppin luomisesta, vaan määräaikaisen työopimuksen käyttöedellytysten lieventämisestä.

**Työsopimuslain** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> perusrakenne – toistaiseksi voimassa oleva sopimus pääsääntönä ja määräaikainen poikkeuksena – säilyy muodollisesti ennallaan. Sama lähtökohta vallitsi myös aiemmassa pitkäaikaistyöttömiä koskevassa poikkeuksessa, jossa perustellun syyn vaatimuksesta voitiin poiketa määräajaksi ilman, että sopimuksen oikeudellinen luonne muuttui.

Yleisen poikkeussäännöksen keskeinen etu on sen yhdenvertaisuus. Kun sääntely koskee kaikkia työhön haluavia samoilla ehdoilla, vältetään ryhmäkohtainen erottelu, joka voisi herättää perustuslaillisia kysymyksiä esimerkiksi iän tai työmarkkina-aseman perusteella. Lisäksi yleinen sääntely on hallinnollisesti yksinkertaisempi. Työnantajan ei tarvitse selvittää henkilön kuulumista tiettyyn erityisryhmään, vaan arviointi perustuu työsuhteeseen työnantajan kanssa. Myös työllisyysvaikutusten näkökulmasta yleinen malli on laajempi ja potentiaalisesti tehokkaampi.

Yleinen poikkeussäännös heikentää kuitenkin sääntelyn ennakoitavuutta ja oikeusvarmuutta. Keskeiset soveltamiskriteerit – kuten “ensimmäinen työopimus” tai kahden vuoden katkos – ovat tulkinnanvaraisia ja alttiita rajatapauksille. Erityisesti konsernirakenteet, aiemmat lyhyet työsuhteet tai keikkaluonteinen työ voivat synnyttää epäselviä tilanteita. Lisäksi ketjutuksen kokonaisarviointi ja uudet menettelyvelvoitteet merkitsevät, että sopimuksen lainmukaisuus voi ratketa vasta jälkikäteen tuomioistuimissa. Tämä siirtää osan normin sisällöstä oikeuskäytännön varaan ja lisää alkuvaiheen epävarmuutta lain soveltamisessa.

Aiempi pitkäaikaistyöttömiä koskeva sääntely tarjoaa selkeän vaihtoehtoisen mallin. Kohdennettu poikkeus perustui objektiiviseen ja helposti todennettavaan kriteeriin, mikä lisäsi ennakoitavuutta ja vähensi riitapotentialia. Sääntely kohdistui nimenomaan niihin ryhmiin, joiden työllistymisessä oli rakenteellisia ongelmia. Vastaava malli olisi ollut mahdollinen myös nyt esimerkiksi kohdistamalla poikkeus kaikkiin työttömiin, nuoriin työttömiin tai yleisesti työmarkkinoille palaaviin. Tällainen ratkaisu olisi säilyttänyt määräaikaisuuden poikkeusluonteen selkeämpänä ja vähentänyt tulkinnanvaraisia tilanteita. Kohdennettu sääntely ei ole kuitenkaan ongelmatonta. Se edellyttää vahvoja yhdenvertaisuusperusteluja ja voi pahimmillaan institutionalisoida heikompaa työmarkkina-asemaa. Lisäksi useat ryhmäkohtaiset poikkeukset voivat pirstaloittaa lainsäädäntöä.

Oikeudellisesta näkökulmasta yleinen poikkeussäännös on hyväksyttävissä ja perustuslain rajoissa, mutta se ei ole optimaalinen ratkaisu ennakoitavuuden ja oikeusvarmuuden kannalta. Kohdennettu poikkeusmalli olisi ollut systemaattisesti johdonmukaisempi ja helpommin sovellettava, mutta samalla perusoikeusnäkökulmasta vaativampi perustella. Lainsäätäjä on valinnut yleisen poikkeuksen yhdenvertaisuuden ja laajemman työllisyysvaikutuksen nimissä. Tämä valinta tapahtuu kuitenkin osin oikeusvarmuuden kustannuksella ja lisää tarvetta

täsmäntävälle lain perustelulle sekä soveltamiskäytännölle.

Hallituksen esityksessä **199/2025** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20250199>> vp ei ole kyse uuden sopimustyyppin luomisesta, vaan määräaikaisen työsopimuksen käyttöedellytysten yleisestä lieventämisestä. Ratkaisu on oikeudellisesti mahdollinen, mutta sääntelyteknikaltaan kompromissi: se parantaa muodollista yhdenvertaisuutta, mutta heikentää ennakoitavuutta verrattuna kohdennettuun poikkeusmalliin. Tästä syystä sääntelyn onnistuneisuus riippuu pitkälti siitä, kuinka täsmällisesti sitä jatkossa tulkitaan ja sovelletaan.

## **Työelämävaikutusten arviointi: kohdennettu erityissääntely ja yleinen poikkeus**

Hallituksen esittämä määräaikaisia työsopimuksia koskeva uudistus perustuu oletukseen, että työllistämiskynnystä madaltamalla voidaan parantaa työllisyyttä ja lisätä työmarkkinoiden dynamiikkaa. Uudistuksen työelämävaikutusten arviointi edellyttää kuitenkin vertailua aiempaan sääntelyyn, erityisesti pitkäaikaistyöttömiä koskevaan erityissäännökseen, jossa vastaavaa poikkeusta perustellun syyn vaatimuksesta on jo pitkään sovellettu. Näiden kahden sääntelymallin vertailu paljastaa olennaisia eroja siinä, millaisia vaikutuksia niillä on työmarkkinoiden toimintaan, työntekijöiden asemaan ja oikeusvarmuuteen.

Pitkäaikaistyöttömiä koskeva erityissäännös on ollut selvästi kohdennettu työmarkkinatoimi. Sen vaikutuksia on voitu arvioida suhteellisen täsmällisesti, koska sääntely on koskenut rajattua henkilöryhmää, jonka työllistymisessä on tunnistettu rakenteellisia ongelmia. Työelämävaikutukset ovat kohdistuneet ennen kaikkea niihin tilanteisiin, joissa työnantaja on ollut haluton palkkaamaan pitkäaikaistyöttömän toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Sääntely on tarjonnut työnantajalle hallitun riskinoton mahdollisuuden, mutta samalla se on sisältänyt työntekijää suojaavia elementtejä, kuten työttömyyden yhdenjaksoisuuden säilyttämisen lyhyistä työsuhteista huolimatta. Näin sääntely on pyrkinyt tukemaan asteittaista työmarkkinoille palaamista ilman, että työntekijän asema heikkenee kohtuuttomasti.

Työelämävaikutusten arvioinnissa tämä kohdennettu malli on ollut suhteellisen selkeä: vaikutukset ovat olleet rajattuja, ja mahdolliset kielteiset seuraukset – kuten määräaikaisuuden kasautuminen – ovat koskeneet ennen kaikkea sellaista ryhmää, jonka työmarkkina-asema on jo lähtökohtaisesti heikko. Samalla sääntely on ollut ennakoitavaa sekä työnantajalle että työntekijälle, mikä on vähentänyt riitaisuuksia ja lisännyt normin hyväksyttävyyttä.

Nyt esitettävä yleinen poikkeussäännöstö poikkeaa tästä lähestymistavasta olennaisesti. Poikkeus perustellun syyn vaatimuksesta ei enää kohdistu tiettyyn työmarkkina-asemaan, vaan ulottuu lähtökohtaisesti kaikkiin työntekijöihin tietyissä tilanteissa. Työelämävaikutusten arviointi muuttuu tällöin huomattavasti vaikeammaksi. Vaikutukset eivät enää rajoitu marginaalisiin ryhmiin, vaan ne voivat heijastua laajasti työmarkkinoiden rakenteeseen, rekrytointikäytäntöihin ja työsuhteiden laatuun.

Yleisen poikkeuksen mahdollinen myönteinen työelämävaikutus on rekrytointien lisääntyminen erityisesti tilanteissa, joissa työnantaja kokee epävarmuutta työn tarpeen pysyvyydestä tai työntekijän soveltuvuudesta. Samalla kuitenkin kasvaa riski siitä, että määräaikaisuudesta muodostuu entistä useammin tosiasiallinen koeaika tai pysyvien tehtävien vakiintunut järjestely. Tällöin vaikutukset kohdistuvat myös työntekijöihin, joiden työmarkkina-asema on muuten vakaa, ja määräaikaisuuden poikkeusluonne voi hämärtyä.

Työelämävaikutusten arvioinnin näkökulmasta merkittävä ero kohdennetun ja yleisen sääntelyn välillä liittyy myös oikeusvarmuuteen. Pitkäaikaistyöttömiä koskeva erityissäännös on sisältänyt selkeitä ja työntekijän asemaa turvaavia elementtejä, jotka ovat ohjanneet työmarkkinakäyttäytymistä ennakoitavalla tavalla. Yleinen poikkeus on luonteeltaan karkeampi ja jättää enemmän tilaa tulkinnalle. Tämä voi lisätä epävarmuutta, riitaisuuksia ja varovaisuutta erityisesti niillä työmarkkinatoimijoilla, joiden resurssit lain soveltamiseen ovat rajalliset.

Kokonaisuutena uudistuksen työelämävaikutuksia arvioitaessa voidaan todeta, että kohdennettu erityissääntely mahdollistaa täsmällisemmän ja paremmin hallittavan vaikutusarvioinnin kuin

yleinen poikkeussäännöstö. Yleinen malli voi tuottaa laajempia työllisyysvaikutuksia, mutta samalla se kasvattaa riskiä siitä, että määräaikaisuuden käyttö yleistyy tavalla, jota ei ole alun perin tarkoitettu. Tästä syystä uudistuksen todelliset työelämävaikutukset riippuvat pitkälti siitä, kuinka varovaisesti ja yhdenmukaisesti yleistä poikkeusta tullaan käytännössä soveltamaan sekä siitä, millä tavoin sen vaikutuksia seurataan ja tarvittaessa korjataan.

## Ehdotuksen sisällön etukäteinen ennakoitavuus ja jälkikäteinen oikeusvarmuus

Oikeusvaltion keskeinen lähtökohta on, että lainsäädäntö on niin selkeää ja täsmällistä, että sitä soveltava taho kykenee ymmärtämään oikeutensa ja velvollisuutensa suoraan lain sanamuodon perusteella. Työoikeudessa tämä vaatimus korostuu, koska lakia soveltavat päivittäin työnantajat ja työntekijät, joilla ei useinkaan ole käytettävissään oikeudellista asiantuntemusta tai resursseja tulkita epäselviä normeja. Lainsäädännön tehtävänä on ohjata toimintaa etukäteen, ei vasta jälkikäteen syntyvän oikeuskäytännön kautta. Tästä syystä lain voimaantuloaikakin on ollut yleensä riittävän pitkä asiaan tutustumiselle ja työnantajakäytäntöjen luomiselle. Tämä uudistus on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.4.2026.

Hyvän lainsäädännön tunnusmerkki on se, että lain säännöksistä käy ilmi, mitä saa tehdä ja mitä ei. Kun normin ymmärtäminen edellyttää perehtymistä hallituksen esityksen perusteluihin, lain esitöiden systematiikkaan tai ministeriön tulkintaohjeisiin, sääntely alkaa etäännyttää ennakoitavuuden vaatimuksesta. Tämä ongelma korostuu erityisesti silloin, kun kyse on säännöksistä, joiden rikkomisesta seuraa merkittäviä oikeusvaikutuksia, kuten työsopimuksen katsominen toistaiseksi voimassa olevaksi tai vahingonkorvausvastuu.

Oikeudellisesti kaikkein ongelmallisinta on tilanne, jossa lain todellinen sisältö selkiytyy vasta tuomioistuinten ratkaisukäytännön myötä. Tällöin sääntely ohjaa toimintaa vasta jälkikäteen, eikä täytä normiohjauksen keskeistä tehtävää. Työnantajan ei tule joutua ottamaan tietoisia oikeudellisia riskejä tai odottamaan tulevaa oikeuskäytäntöä voidakseen arvioida, onko hänen menettelynsä lainmukaista.

Tämä ei tarkoita, etteikö lain tulkinalla olisi työoikeudessa merkitystä. Kaikkea ei voida eikä tarvitsekaan normittaa yksityiskohtaisesti. Kuitenkin keskeisten velvoitteiden ja oikeuksien tulee ilmetä lain sanamuodosta niin, että lain soveltaja voi kohtuullisella varmuudella ennakoita menettelynsä oikeudelliset seuraukset. Muutoin vaarana on, että sääntely lisää epävarmuutta, riitaisuuksia ja varovaisuutta – vastoin lainsäätäjän alkuperäisiä tavoitteita.

Lainsäädännön selkeys ei ole vain tekninen laatukysymys, vaan oikeusvarmuuden ja luottamuksen perusta. Työoikeudessa, jossa normit ohjaavat jokapäiväistä toimintaa, tämän periaatteen laiminlyönti heijastuu suoraan työelämän toimivuuteen ja oikeudenmukaisuuteen.

Uuden sääntelyn ydinratkaisu on periaatteessa selkeä: perustellun syyn vaatimus poistuu rajatusti, ajallisesti enintään yhden vuoden ajaksi, ja tietyissä, laissa määritellyissä tilanteissa. Tämä lisää ennakoitavuutta verrattuna täysin avoimeen harkintaan. Toisaalta ennakoitavuus heikkenee useissa keskeisissä kohdissa: ”Ensimmäinen työsopimus” ei ole täsmällinen käsite. Rajatapaukset (lyhyet aiemmat työsuhteet, keikkatyö, konsernirakenne) jäävät avoimiksi. Ketjutuksen kokonaisarviointi säilyy. Vaikka yksittäinen sopimus olisi sallittu, myöhempi kokonaisarvio voi muuttaa tilanteen jälkikäteen lainvastaiseksi. Menettelyvelvoitteet ovat avoimia. Esimerkiksi selvitysvelvollisuuden ajoitus ja sisältö eivät ole täsmällisesti normitettuja. Työnantaja ei voi varmuudella tietää etukäteen, täyttääkö menettely lain vaatimukset kaikissa tilanteissa.

Oikeusvarmuutta tukee se, että sopimus muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi, jos edellytykset eivät täyty. Tämä seuraamus on selkeä ja vakiintunut, ja malli nojaa olemassa olevaan **työsopimuslain** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> systematiikkaan.

Oikeusvarmuutta heikentävät erityisesti: Jälkikäteinen kokonaisarviointi. Sopimuksen laillisuus voi ratketa vasta tuomioistuimessa. Todistustaakka painottuu työnantajalle erityisesti sen osoittamisessa, että kyse oli lain sallimasta tilanteesta. Oikeuskäytännön puuttuminen ja uutta sääntelyä koskevaa ratkaisulinjaa ei vielä ole. Tämä merkitsee, että samanlainen menettely voi

saada eri lopputuloksen eri tapauksissa.

## **Ehdotuksen käytännön ongelmakohtia**

1. ”Ensimmäinen työ sopimus” – tulkintarajat ja todistelu: Milloin sopimus on aidosti ensimmäinen työnantajan ja työntekijän välillä? Entä aiempi lyhyt sijaisuus, harjoittelu, osa-aikainen työ, keikkaluonteinen työ? Entä konsernirakenteet tai henkilöstövuokraus: onko kyse samasta työnantajasta vai ei? Riitatilanteissa korostuu näyttökysymys. Työnantajan on kyettävä osoittamaan, että edellytys todella täyttyy. Pienikin virhe voi johtaa siihen, että sopimus katsotaan toistaiseksi voimassa olevaksi.
2. Kahden vuoden katkos – laskenta ja rajatapaukset: Miten kahden vuoden määräaika lasketaan? Ehdotuksen mukaan se lasketaan työsuhteen päättymisestä eli työnteon lakkaamisesta. Miten lasketaan, jos työntekijä on irtisanottu ilman työntekovelvoitetta? Lasketaanko kalenteripäivistä vai täysistä vuosista määräaikaisten laskemisesta annettujen säännösten mukaisesti? Katkaiseeko lyhytkin uusi työsuhte laskennan? Entä jos työntekijä on ollut samaan aikaan esimerkiksi toimeksiantosuhteessa? Rajatapaukset ovat omiaan synnyttämään erimielisyyksiä. Työnantajilla syntyy tarve tarkkaan dokumentointiin, jota kaikilla ei ole valmiina.
3. Ketjutuskielto ja ”yhden vuoden kokonaisuus”: Säännös sallii useamman määräaikaisen sopimuksen, mutta vain yhden vuoden kokonaisajaksi. Käytännössä sopimusten pilkkominen (esim. 3 + 3 + 6 kk) lisää hallinnollista työtä. Vaarana on virhe kokonaiskeston laskemisessa. Virhe johtaa helposti siihen, että työntekijä väittää ketjutuksen olevan lainvastainen. Tämä on klassinen riitaloukku, erityisesti pienille työnantajille.
4. Selvitysvelvollisuus ennen sopimuksen päättymistä: Työnantajan velvollisuus antaa selvitys jatkomahdollisuuksista on uusi ja osin epämääräinen. Kuinka yksityiskohtainen selvityksen on oltava? Riittääkö toteamus, ettei jatkoa ole näköpiirissä? Milloin selvitys on annettu ”riittävän ajoissa”? Säännös luo menettelyvirheiden riskin. Vaikka itse sopimus olisi ollut sallittu, puutteellinen selvitys voi johtaa oikeudellisiin seuraamuksiin.
5. Irtisanomisoikeus määräaikaisessa sopimuksessa: Perinteisesti määräaikaista sopimusta ei irtisanota. Nyt irtisanominen on mahdollista 6 kuukauden jälkeen. Työnantajat voivat erehtyä luulemaan, että irtisanominen on ”vapaata”. Todellisuudessa vaaditaan edelleen asiallinen syy. Asiallinen syy on juuri säädetty eikä siitä ole vielä oikeuskäytäntöä. Kasvaa riski, että määräaikainen sopimus irtisanotaan perusteettomasti, mikä johtaa vahingonkorvausvastuuseen.
6. Työn tarjoamisvelvollisuus sopimuksen päätyttyä: Työnantajan on seurattava rekrytointejaan myös sopimuksen päättymisen jälkeen. Mitä ovat ”vastaavat tai samantyyppiset tehtävät”? Entä jos tehtäväkuvaa hieman muutetaan? Velvollisuus on vaikeasti hallittava käytännössä ja altistaa työnantajan jälkikäteisille vaatimuksille, jos työntekijä katsoo tulleensa muista poikkeavasti.
7. Yhdenvertaisuus ja valikoiva käyttö: Jos työnantaja käyttää uutta mahdollisuutta vain tietyissä henkilöstöryhmissä (esim. nuoret, maahanmuuttajat, uransa alussa olevat), voi syntyä syrjintäepäily. Vaikka sääntely on sinänsä sallivaa, sen valikoiva soveltaminen voi olla ongelmallista yhdenvertaisuuslain näkökulmasta.
8. Oikeudellinen epävarmuus siirtymävaiheessa: Uutta sääntelyä koskevaa oikeuskäytäntöä ei ole. Ensimmäiset riidat ratkaistaan vasta myöhemmin tuomioistuimissa. Siihen asti työnantajat ja työntekijät toimivat epävarmassa normiympäristössä, mikä heikentää ennakoitavuutta.

Uusien säännösten suurimmat käytännön ongelmat eivät liity niinkään itse määräaikaisuuden sallittavuuteen, vaan rajanvetoihin, menettelyvelvoitteisiin ja näyttökysymyksiin. Sääntely lisää joustavuutta, mutta samalla se lisää virheriskejä ja riitapotentiaalia.

## **Ehdotus verrattuna pitkäaikaistyöttömiä koskevaan erityissääntöön**

Pitkäaikaistyöttömien osalta on **työsopimuslaissa** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>>

jo säädetty vastaava ratkaisu, jossa ensimmäisen vuoden osalta ei määräaikaiselta työsopimukselta edellytetä perusteltua syytä. Yhteistä molemmille perustellusta syyistä luopumisen tilanteille on, että tavoitteena on työllistämiskynnyksen madaltaminen. Poikkeus kohdistuu perustellun syyn vaatimukseen, ei sopimuksen muotoon. Ajatuksena on, että työnantaja uskaltaa palkata, kun oikeudellinen riski pienenee. Molemmissa tapauksissa sääntely on instrumentaalista, ei systemaattista: sillä pyritään ohjaamaan käyttäytymistä, ei luomaan uutta sopimusinstituutiota.

Pitkäaikaistyöttömiä koskeva poikkeus kohdistuu selvästi rajattuun henkilöryhmään. Rajaus perustuu objektiiviseen ja ulkoiseen kriteeriin (työttömyyden kesto). Työnantaja voi ennakolta varmistaa, täyttyykö edellytys. Ennakoitavuus on korkea, koska soveltamisedellytys on helppo todentaa. **HE 199/2025** <<https://www.edilex.fi/he/20250199>> vp kohdistuu yleisesti työmarkkinoille tuleviin tai palaaviin työntekijöihin. Keskeiset kriteerit (”ensimmäinen työsopimus”, kahden vuoden katkos) ovat tulkinnanvaraisia. Rajatapauksia syntyy helposti. Ennakoitavuus on heikompi, koska soveltaminen edellyttää tulkintaa.

Pitkäaikaistyöttömiä koskeva poikkeus on binäärinen: joko henkilö on pitkäaikaistyötön tai ei ole. Riitatilanteita on syntynyt vähän. Oikeusvaikutukset ovat olleet helposti ennustettavia.

**HE 199/2025** <<https://www.edilex.fi/he/20250199>> vp yhteydessä soveltaminen perustuu osin tulkintoihin. Jälkikäteinen tarkastelu (ketjutus, menettelyvelvoitteet) voi muuttaa lopputuloksen. Oikeuskäytäntö puuttuu. Oikeusvarmuus on heikompi, erityisesti siirtymävaiheessa.

Molemmissa malleissa sopimus on edelleen määräaikainen työsopimus ja ketjutuskielto säilyy. Lainvastaisen määräaikaisuuden seuraus on sama: sopimus katsotaan toistaiseksi voimassa olevaksi.

Pitkäaikaistyöttömiä koskevassa poikkeuksessa ei koskaan ole katsottu syntyvän uutta sopimustyyppiä – eikä oikeudellisesti ole perusteita arvioida

**HE 199/2025** <<https://www.edilex.fi/he/20250199>> vp:tä toisin. Tämä vertailu on keskeinen argumentti väitettä vastaan, jonka mukaan kyse olisi ”työllistämissopimuksesta” uutena sopimuslajina. Uusi sopimustyyppi ei synny liittämällä olemassa olevaan määräaikaista työsopimusta koskevaan säännökseen uusia vapautuksia. Se voisi syntyä esimerkiksi tilanteessa, jossa säädetään oma työn suorittamista koskeva laki ja siihen sisällytetään tähän tilanteeseen sovellettavat kriteerit työsuhdeolettaman syntymiselle (vrt. esim. alustatyö).

Pitkäaikaistyöttömiä koskeva poikkeus osoittaa, että poikkeuksellinen käyttöedellytys on muuta kuin uusi sopimustyyppi. Tarkoituksellinen sääntely ei muuta sopimuksen oikeudellista luonnetta. Terminologinen pidättyvyys on osa oikeusvarmuutta. Kun pitkäaikaistyöttömien kohdalla ei syntynyt uutta sopimustyyppiä, ei sellainen synny myöskään

**HE 199/2025** <<https://www.edilex.fi/he/20250199>> vp:n mukaisessa yleisemmässä poikkeuksessa.

#### Tiivis vertailutaulukko

Kysymys Pitkäaikaistyöttömät  
**HE 199/2025** <<https://www.edilex.fi/he/20250199>> vp

Kohderyhmä	Selvästi rajattu	Laaja
Soveltamiskriteeri	Objektiivinen	Osin tulkinnanvarainen
Ennakoitavuus	Korkea	Keskitaso
Oikeusvarmuus	Hyvä	Alkuvaiheessa heikompi
Uusi sopimustyyppi	Ei	Ei

Pitkäaikaistyöttömiä koskeva poikkeus toimii vahvana ennakkona sille, että myös **HE 199/2025** <<https://www.edilex.fi/he/20250199>> vp:ssä on kyse määräaikaisen työsopimuksen käyttöedellytysten laajentamisesta, ei uuden sopimustyyppin luomisesta – vaikka sääntely on nyt

laajempi ja tulkinnallisesti vaativampi.

## Lyhyt kokonaisarvio omaksutusta sääntelymallista

Hallituksen esityksessä ehdotetaan määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytysten laajentamista siten, että perustellun syyn vaatimus poistetaan rajatusti ensimmäisen vuoden osalta. Sääntely ei muodollisesti luo uutta sopimustyyppiä, vaan säilyttää määräaikaisen työsopimuksen **työsopimuslain** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> systematiikassa ennallaan. Ehdotus on systemaattisesti johdonmukainen ja vertautuu aiempaan pitkäaikaistyöttömiä koskevaan poikkeukseen, jossa perustellun syyn vaatimus on voitu sivuuttaa ilman, että sopimuksen oikeudellinen luonne on muuttunut. Kuitenkin sääntelyn laajuus ja soveltamisala ovat nyt olennaisesti aiempaa laajemmat.

Perustuslain 2 §:n 3 momenttiin sisältyvä oikeusvaltioperiaate edellyttää, että yksilön oikeusasemaan vaikuttava sääntely on riittävän täsmällistä ja ennakoitavaa. Tässä suhteessa esitykseen liittyy useita tulkinnallisia kohtia: “ensimmäinen työsopimus” työnantajan ja työntekijän välillä, kahden vuoden katkos edeltävästä työsuhteesta, ketjutuksen kokonaisarviointi, ja työnantajan selvitysvelvollisuuden sisältö ja ajoitus.

**HE 199/2025** <<https://www.edilex.fi/he/20250199>> vp parantaa ennakoitavuutta verrattuna täysin avoimeen harkintaan, mutta heikentää oikeusvarmuutta lisäämällä rajatapauksia, menettelyvelvoitteita ja jälkikäteistä arviointia. Sääntely on hyväksyttävää, mutta ei optimaalista oikeusvarmuuden näkökulmasta. Sääntely kertoo, mitä saa tehdä, mutta ei aina riittävän selvästi sitä, milloin toiminta osoittautuu jälkeinpäin lainvastaiseksi.

Perustuslakivaliokunta on vakiintuneesti korostanut, että työlainsäädännön tulee olla riittävän täsmällistä ja yksilön oikeusasemaan vaikuttavien normien tulee olla ennakoitavia. Tässä sääntelyssä tavoitteet ovat hyväksyttäviä (työllisyys, joustavuus), mutta normien avoin muotoilu siirtää tulkintavaltaa lain soveltajille ja tuomioistuimille. Sääntely ei ole perustuslain vastainen, mutta se on perustuslaillisesti kireällä rajalla ennakoitavuuden osalta. Esimerkiksi verrattuna pitkäaikaistyöttömiä koskevaan uudistukseen yleisen poikkeuksen säätäminen on perustuslain takaaman yhdenvertaisuuden kannalta selvästi kuitenkin ongelmallisempi tilanne.

Merkittävä ongelma liittyy siihen, että keskeiset soveltamisedellytykset jäävät osin oikeuskäytännön täsmennettäväksi. Tämä heikentää normin välitöntä ennakoitavuutta erityisesti pienille työnantajille. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan olisi perusteltua arvioida, tulisiko lain perusteluissa täsmentää esimerkiksi, miten “ensimmäisyttä” arvioidaan konsernirakenteissa, miten kahden vuoden määräaika lasketaan, ja miten ketjutuksen kokonaisarviointi suhteutuu nimenomaiseen vuoden enimmäiskeston.

Esityksessä säilytetään perinteinen seuraamus: lainvastainen määräaikaisuus johtaa sopimuksen katsomiseen toistaiseksi voimassa olevaksi. Tämä on oikeusvarmuuden kannalta selkeä ja johdonmukainen ratkaisu. Samalla sääntely kuitenkin lisää tilanteita, joissa sopimuksen lainmukaisuus voi ratketa vasta jälkikäteen tuomioistuimessa. Erityisesti ketjutusta ja menettelyvelvoitteita koskevat kysymykset voivat muodostaa riitatilanteita, joissa lain soveltaminen ei ole etukäteen täysin varmaa. Tämä merkitsee, että sääntely siirtää osan normin sisällöstä oikeuskäytännön täsmennettäväksi. Oikeusvarmuuden näkökulmasta tämä ei ole poikkeuksellista työoikeudessa, mutta se kasvattaa alkuvaiheen epävarmuutta.

Aiempi pitkäaikaistyöttömiä koskeva sääntely osoittaa, että perustellun syyn poikkeus ei sinänsä muuta sopimuksen luonnetta eikä ole johtanut oikeudellisiin systemaattisiin ongelmiin. Nykyinen esitys eroaa kuitenkin siinä, että poikkeus ei kohdistu rajattuun henkilöryhmään, soveltamiskriteerit ovat tulkinnanvaraisempia, ja sääntelyn volyyymi työmarkkinoilla voi olla merkittävästi suurempi. Tämä lisää tarvetta huolelliselle soveltamisohjaukselle.

Sääntely on perustuslaillisesti mahdollinen ja systemaattisesti perusteltavissa. Se ei muodosta uutta sopimustyyppiä eikä murra **työsopimuslain** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>> perusrakennetta. Kuitenkin ennakoitavuuden ja oikeusvarmuuden vahvistamiseksi olisi

suositeltavaa täsmentää soveltamiskriteereitä lain perusteluissa, selkeyttää menettelyvelvoitteiden sisältöä, selkeyttää ketjutuskielto säännöstöä sen kiertämisen estämiseksi ja arvioida siirtymävaiheen ohjeistustarve (esimerkiksi viranomaisohjein). Ilman näitä täsmennyksiä sääntely saattaa johtaa lisääntyneeseen riitaisuuteen ja tulkinnalliseen epävarmuuteen, mikä voi osin heikentää uudistuksen työllisyystavoitetta.

## **Pitkäaikaistyöttömiä koskevan erityissäännöksen asema yleisen poikkeuksen rinnalla**

Hallituksen esityksessä **HE 199/2025** <<https://www.edilex.fi/he/20250199>> vp ehdotettu yleinen poikkeus määräaikaisen työsopimuksen perustellun synn vaatimuksesta ei korvaa aiempaa pitkäaikaistyöttömiä koskevaa erityissääntelyä, vaan asettuu sen rinnalle. Tämä ratkaisu on oikeudellisesti merkityksellinen, eikä sitä voida pitää sattumanvaraisena tai teknisenä yksityiskohtana. Päinvastoin se paljastaa lainsäätäjän käsityksen poikkeussäännösten erilaisesta luonteesta ja tarkoituksesta.

Pitkäaikaistyöttömiä koskeva säännös perustuu työntekijän työmarkkina-asemaan. Se tunnistaa pitkäaikaistyöttömyyden rakenteellisena ongelmana ja pyrkii estämään sen pitkittymistä säättämällä kohdennetun ja pysyväluonteisen poikkeuksen määräaikaisuuden käyttöedellytyksiin. Tästä näkökulmasta on loogista, että säännökseen sisältyy myös tarkentavia elementtejä, kuten määräys siitä, ettei enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Tällä säännöllä suojataan poikkeuksen tosiasiallista toimivuutta ja estetään se, että lyhytaikainen työllistyminen johtaisi poikkeusoikeuden menettämiseen.

Uusi yleinen poikkeussäännös perustuu toisenlaiseen logiikkaan. Se ei kiinnity työntekijän asemaan työmarkkinoilla, vaan työnantajan ja työntekijän välisen sopimussuhteen historiaan. Poikkeuksen soveltaminen määräytyy sen perusteella, onko kyse ensimmäisestä työsopimuksesta tai onko edeltävästä työsopimuksesta kulunut tietty aika. Sääntely on ajallisesti rajattu ja luonteeltaan instrumentaalinen: sen tarkoituksena on madaltaa rekrytointikynnystä yleisesti, ei ratkaista tietyn ryhmän rakenteellista työllisyysongelmaa.

Se, että pitkäaikaistyöttömiä koskeva erityissäännös jää voimaan yleisestä poikkeuksesta huolimatta, osoittaa, ettei lainsäätäjä pidä näitä kahta sääntelymallia toistensa vaihtoehtoina. Ne palvelevat eri tarkoituksia ja perustuvat eri oikeudellisiin lähtökohtiin. Samalla tämä rinnakkaisuus synnyttää kaksitasoisen poikkeusjärjestelmän: osa työntekijöistä kuuluu kohdennetun ja hienosäädetyin poikkeuksen piiriin, kun taas yleinen poikkeus koskee kaikkia, mutta ilman vastaavia suojamekanismeja.

Tämä asetelma on oikeudellisesti hyväksyttävissä, mutta se tuo esiin yleisen poikkeussäännöksen heikkoudet. Jos pitkäaikaistyöttömien kohdalla on katsottu tarpeelliseksi säätää yksityiskohtaisia säännöksiä poikkeuksen jatkuvuuden turvaamiseksi, herää kysymys, miksi yleinen poikkeus toteutetaan ilman vastaavaa täsmällisyyttä. Yleinen sääntely on karkeampi ja jättää enemmän tulkintaa lain soveltajille, mikä heikentää ennakoitavuutta ja oikeusvarmuutta erityisesti siirtymävaiheessa.

Kokonaisuutena pitkäaikaistyöttömiä koskevan erityissäännöksen säilyttäminen vahvistaa käsitystä siitä, että yleinen poikkeus ei ole systemaattisesti vahvin mahdollinen ratkaisu. Se korostaa, että kohdennettu sääntely mahdollistaa täsmällisemmän ja oikeusvarmemman normin, vaikka se edellyttääkin huolellista yhdenvertaisuusperustelua. Tässä mielessä pitkäaikaistyöttömiä koskeva sääntely toimii sekä oikeudellisena vertailukohtana että kriittisenä mittapuuna arvioitaessa uuden yleisen poikkeuksen onnistuneisuutta.

## **Kirjoita Edilexiin** <<http://www.edilex.fi/kirjoita>>

- Mikäli Sinulla on ajankohtainen juridinen aihe josta haluaisit kirjoittaa artikkelin **Lakikirja stoon** <<https://www.edilex.fi/lakikirjasto>> tai vaikkapa lyhyen kolumnin **Vierashuoneeseen**