

Työpaikan lait ja työsuhdeopas

2025



24., uudistettu painos

Copyright © 2024 Alma Media Finland Oy ja Kimmo Nieminen
Yhteistyössä Juristiliiton Kustannus

ISBN 978-952-14-5244-4
ISBN 978-952-14-5245-1 (verkkokirja)

Taitto: Aste Helsinki Oy

Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu 2024

Anna palautetta kirjasta: kustannustoimitus@almainsights.fi

Sisällys

Sisällys	5
Lukijalle	13
Vuonna 2024 voimaan tulleita ja vuonna 2025 voimaan tulevia säädosmuutoksia	17
1. Työsuhteen ehtojen lähteet	21
1.1 Työsuhteen ehtojen määräytyminen	21
1.2 Lähteiden etusijajärjestys	21
1.3 Työnantajan tulkintaetuoikeus	22
2. Työnantajan työjohto-oikeus	22
2.1 Työsopimuksen sisältö ratkaisee työjohtovallan laajuuden	22
2.2 Millainen määräys on hyväksyttävä?	23
2.3 Työnantaja päättää, milloin määräys tulee voimaan	23
2.4 Yhteistoimintaneuvottelut	24
2.5 Työehtosopimuksen määräykset	24
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 Liiketalaisuudet	25
3.1.5 Kilpailukieltosopimus	26
3.1.6 Lainvastaiseksi todetun työnseisauksen jatkaminen	27
3.2 Työnantajan velvollisuudet	28
3.2.1 Syrjäntäkielto ja häirinnän kieltä	28
3.2.2 Tasa-arvo	28
3.2.3 Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu	29
3.2.4 Työturvallisuus	30
3.2.5 Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista	30
3.2.6 Velvollisuus tarjota osa-aikaiselle työntekijälle lisätyötä	30
3.2.7 Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen	31
3.2.8 Työsuhteen kestosta riippuvat etuudet	31
3.2.9 Työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuus	31
3.2.10 Sairausajan palkanmaksuvelvollisuus	32
3.2.11 Palkan määrä ja palkankorotukset	33
3.2.12 Palkanmaksu ajallaan	33

4.	Työhönottotilanne	35
4.1	Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu	35
4.2	Yksityisyyden suoja	35
4.3	Testit	35
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	36
5.2.3	Työsopimuksen osapuolet	37
5.2.4	Työsopimuksessa sovittavat asiat	37
6.	Yksityisyyden suoja työpaikalla	40
6.1	Vain tarpeellisia henkilötietoja voidaan kerätä	40
6.2	Terveystiedot	41
6.3	Henkilöturvallisuusselvitys	43
6.4	Henkilöluottotiedot	43
6.5	Testaaminen	43
6.6	Tekninen valvonta	44
7.	Epätavalliset työsuhteet	46
7.1	Määräaikainen työsuhteet	46
7.2	Osa-aikatyö	47
7.3	Vuokratyö	48
7.4	Etätyö	49
8.	Perhevapaat	50
8.1	Raskausvapaa ja vanhempainvapaa	50
8.2	Osittainen vanhempainvapaa	52
8.3	Hoitovapaa	52
8.4	Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen	52
8.5	Osittainen hoitovapaa	53
8.6	Lapsen sairastuminen (tilapäinen hoitovapaa)	54
8.7	Poissaolo pakottavista perhesyistä	54
8.8	Omaishoitovapaa	54
8.9	Perhevapaa ja vuosiloma	55
8.10	Oikeus palata aikaisempaan työhön	55
9.	Vuosiloma	55
9.1	Vuosilomalain keskeiset periaatteet ja käsitteet	55
9.2	Vuosiloman ansaitseminen	56
9.2.1	14 päivän ja 35 tunnin laskentasäännöt	56
9.2.2	Työssäolopäivien veroiset poissaolopäivät	57
9.2.3	Oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapapäiviin	57

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	60
9.6	Säästövapaa	61
9.7	Vuosilomakirjanpito	61
10.	Työntekijän lomauttaminen	61
10.1	Väliaikainen toimenpide	61
10.2	Lomauttamisen perusteet	62
10.3	Työntekijöiden kuuleminen	62
10.4	Lomautusilmoitus ja todistus lomauttamisesta	62
10.5	Työhön paluu lomautuksen päätyttyä	63
10.6	Työntekijän irtisanomisoikeus lomautusaikana	63
10.7	Irtisanomisajan palkka	63
11.	Työsuhteen ehtojen yksipuolinen muuttaminen ja osa-aikaistaminen	64
11.1	Työsuhteen ehtojen muuttaminen	64
11.2	Osa-aikaistaminen	65
12.	Liikkeen luovutus	65
12.1	Liikkeen luovutuksen käsite	65
12.2	Irtisanomisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä	65
13.	Työsuojelu ja työturvallisuus	66
13.1	Turvallinen ja terveellinen työympäristö	66
13.2	Työsuojelu on yhteistoimintaa	66
13.3	Työtapaturmat ja ammattitaudit	67
13.4	Työtapaturmasta tai ammattitaudista tehtävä ilmoitus	67
13.5	Työpaikan ilmapiiriongelmat	68
14.	Työaika	69
14.1	Työaikalaki on yleislaki	69
14.2	Työajaksi luettava aika	69
14.3	Säännöllinen työaika	70
14.3.1	Normaali työaika	70
14.3.2	Liukuva työaika	71
14.3.3	Joustotyöaika	71
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	75
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	78
14.7.1	Työajan tasoittumissuunnitelma	78
14.7.2	Työvuoroluettelo	79
14.7.3	Työaikakirjanpito	80
14.8	Työajan lyhennykset	80
14.9	Palkaton vapaa	80
14.10	Kanneaika	80
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	82
15.2.5	Toista osapuolta kuultava ennen purkamista	83
15.2.6	Toisen osapuolen oikeus pitää työsopimusta purkautuneena	83
15.3	Määräaikainen työsopimus	83
15.3.1	Päätyminen ilman irtisanomista	83
15.3.2	Työsopimuksen jatkaminen	83
15.4	Irtisanominen henkilöstä johtuvista syistä	84
15.4.1	Sallitut irtisanomisperusteet	84
15.4.2	Kielletyt irtisanomisperusteet	84
15.4.3	Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen	85
15.4.4	Perusteeseen vedottava kohtuullisessa ajassa	85
15.4.5	Olenaisuusvaatimus	85
15.4.6	Varoitus	86
15.4.7	Työntekijän kuuleminen ja uudelleensijoittaminen	86
15.5	Irtisanominen taloudellisista ja tuotannollisista syistä	86
15.5.1	Työn vähentymisen ajankohta	86
15.5.2	Työn vähentymisen määrä ja kesto	86
15.5.3	Tehtävien uudelleenjärjestäminen	87
15.5.4	Uudelleensijoittaminen ja kouluttaminen	88
15.5.5	Irtisanomisten kohdistaminen	88

15.5.6	Kuuleminen	88
15.5.7	Selvitysvelvollisuus	88
15.5.8	Yhteistoimintaneuvottelut	88
15.5.9	Työllistymisvapaa	89
15.5.10	Työnantajan järjestämä valmennus ja koulutus	89
15.5.11	Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus	89
15.6	Työnantajan konkurssi ja kuolema	90
15.7	Irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä	90
15.8	Henkilöstön edustajan työsopimuksen päättäminen	90
15.9	Yleiset irtisanomisajat	91
15.9.1	Työnantajan ja työntekijän irtisanomisajat	91
15.9.2	Työntekovelvollisuus irtisanomisaikana	92
15.9.3	Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	92
15.9.4	Irtisanomisaika ja vuosiloma	92
15.10	Työsopimuksen päättämismenettely	93
15.11	Työsopimuksen päättämiseen liittyvät toimenpiteet	93
15.11.1	Lopputili ja saatavan kuittaus	93
15.11.2	Odotuspäivien palkka	94
15.11.3	Korko	94
15.11.4	Työtodistus	94
15.11.5	Työnantajan ilmoitus työvoimaviranomaiselle	95
15.11.6	Työnantajan tiedottamisvelvollisuudet	95
15.11.7	Työttömyyskorvauksen saaminen	95
15.11.8	Työsuhteen päättyessä tehtävät sopimukset	95
15.12	Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen	96
15.13	Seuraamukset lainvastaisesta työsopimuksen päättämisestä	96
15.13.1	Korvaus	96
15.13.2	Tasa-arvolain mukainen hyvitys	96
15.13.3	Yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys	97
16.	Yhteistoiminta työpaikalla	97
16.1	Osapuolet	98
16.2	Mitä asioita käsitellään yhteistoimintamenettelyssä?	98
16.3	Vuoropuhelu	99
16.4	Työyhteisön kehittämissuunnitelma	100
16.5	Säännöllisesti annettavat tiedot	100
16.6	Muutosneuvottelut	101
16.7	Vapautus työstä ja korvaukset	103
16.8	Tietojen salassapitovelvollisuus	104
16.9	Seuraamukset	104
17.	Työeläke	105
17.1	Vanhuuseläke	105
17.1.1	Eläkeikä	105

17.1.2	Karttuu vuosiansioista	105
17.1.3	Palkaton aika	105
17.2	Osittainen vanhuuseläke	106
17.3	Työeläkekuntoutus	106
17.4	Työkyvyttömyyseläke	106
17.5	Työraeläke	106
17.6	Lisäpäiväoikeus	107
18.	Oikeusturvakeinot	107
18.1	Erimielisyyssneuvottelut	107
18.2	Riita-asioiden käsitteleminen käräjäoikeuksissa	107
18.3	Whistleblower-ilmiantokanavat	108
18.4	Toimeentuloturva-asioiden muutoksenhakujärjestelmä	109
18.5	Työsuhdeongelmissa auttavia viranomaisia	109
	Lisätietoja	111
	Työsopimuslaki 26.1.2001/55	113
	Laki työntekijöiden lähettämisestä 17.6.2016/447	131
	Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325	140
	Laki maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta 8.5.2009/305	144
	Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301 (5 luku)	145
	Opintovapaalaki 9.3.1979/273	151
	Työaikalaki 5.7.2019/872	153
	Vuosilomalaki 18.3.2005/162	162
	Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738	168
	Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista 18.6.2003/577	178
	Valtioneuvoston asetus räjähdyskelpoisten ilmaseosten työntekijöille aiheuttaman vaaran torjunnasta 18.6.2003/576	180
	Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 26.3.2009/205	183
	Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta tärinästä aiheutuvilta vaaroilta 27.1.2005/48	199
	Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuvilta vaaroilta 26.1.2006/85	202
	Valtioneuvoston asetus koneiden turvallisuudesta 12.6.2008/400	204
	Sosiaali- ja terveysministeriön asetus haitallisiksi tunnetuista pitoisuuksista 1.9.2020/654	232
	Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi sähkömagneettisista kentistä aiheutuvilta vaaroilta 19.5.2016/388	232
	Merityösopimuslaki 17.6.2011/756	240
	Laki laivaväen lääkärintarkastuksista 17.12.2010/1171	258
	Valtioneuvoston asetus laivaväen asuinympäristöstä aluksella 13.12.2012/825	261

Merityöaikalaki 9.4.1976/296	265
Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa 26.3.1982/248	269
Valtioneuvoston asetus valtion varoista korvattavista merimiesten matkakustannuksista 30.12.2013/1313	272
Merimiesten vuosilomalaki 1.6.1984/433	273
Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998	278
Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 15.6.2006/475	280
Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 25.4.2012/188	281
Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383	282
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteis- toiminnasta 20.1.2006/44	287
Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609	298
Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759	303
Turvallisuus selvityslaki 19.9.2014/726	308
Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233	323
Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290	326
Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436	360
Yhteistoimintalaki 30.12.2021/1333	362
Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajaisissa yrityksissä 30.3.2007/335	371
Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 30.12.2013/1233	378
Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (29.6.2021/631) 13.4.2007/449	385
Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 20.12.2013/1136	388
Henkilöstörahasolaki 5.11.2010/934	389
Laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä ja eurooppaosuuskunnassa sekä työnantajavelvoitteista ja henkilöstöedustuksesta rajat ylittävissä yritysjärjestelyissä 13.8.2004/758 (19.1.2023/90)	398
Työtapaturma- ja ammattitautilaki 24.4.2015/459	406
Valtioneuvoston asetus ammattitautiluettelosta 11.6.2015/769	447
Valtioneuvoston asetus työtapaturma- ja ammattitautilaisa tarkoitettua haittaluokituksesta 11.6.2015/768	450
Laki työnantajan sairausvakuutusmaksusta 9.9.2016/771	450
Liikesalaisuuslaki 10.8.2018/595	452
Laki Euroopan unionin ja kansallisen oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta 20.12.2022/1171	455
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.

Hallitusohjelman työelämäuudistukset

Pääministeri Petteri Orpon hallitus kehittää ohjelmansa mukaisesti Suomen työmarkkinoita joustavampaan suuntaan. Tarkoitus on tukea työllisyyttä, talouskasvua, kilpailukykyä ja tuottavuuden kehitystä. Hallitusohjelmaan sisältyy useita työelämäuudistuksia, joista osa on toteutettu, mutta merkittäviä lakihankkeita on edelleen valmistelussa.

Työrauhan parantaminen

Työrauhan parantamista koskeva uudistus tuli voimaan 18.5.2024. Työrauhan rikkomisesta tuomittavia hyvityssakkoja on korotettu, suhteettomia myötätuntotyötaisteluja rajoitettu ja poliittisille työtaisteluille säädetty enimmäiskesto. Uudistuksella ei rajoiteta sellaisia työtaisteluita, joilla tavoitellaan parempia työehtoja omaan työehtosopimukseen. Uudistuksen tavoitteena on vähentää työmarkkinahäiriöitä. Myötätuntotyötaistelut eli työtaistelut, joilla tuetaan toisen työntekijäryhmän työtaistelua, rajattiin työrauhavelvollisuuden vallitessa sellaisiin, joilla ei ole suhteettoman vahingollisia seurauksia ulkopuolisiin osapuoliin. Poliittisten työnseisausten kesto rajattiin enintään 24 tuntiin ja muiden työtaistelutoimien enintään kahteen viikkoon. Poliittista työtaistelua ei saa toimeenpanna, jos toimeenpaneva yhdistys 12 kuukauden kuluessa tosiasiallisesti jatkaa aiemmin järjestämänsä poliittista työtaistelua. Myötätuntotyötaisteluista ja poliittisista työtaisteluista on jatkossa ilmoitettava viimeistään seitsemän päivää ennen niiden aloittamista. Lakiin säädettiin myös uusi, työntekijälle määrättävä 200 euron suuruisen hyvityssakko lainvastaiseksi tuomitun työtaistelun jatkamisesta edellyttäen, että työntekijä on tietoinen annetusta tuomiosta.

Paikallisen sopimisen lisääminen

Hallitus on antanut eduskunnalle esityksen paikallisen sopimisen edistämiseksi (HE 85/2024). Muutokset tulisivat pääosin voimaan 1.1.2025. Työlainsäädännön useista säännöksistä on mahdollista nykyisin poiketa valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välisellä työehtosopimuksella. Jatkossa vastaava sopimismahdollisuus liittyisi myös yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin. Lisäksi

työntekijäpuolta edustavana sopijapuolena voisi jatkossa olla myös valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistys. Työlainsäädännön pakottavilla säännöksillä turvattaisiin jatkossakin työsuhteiden olennaisimmat vähimmäisehdot.

Nykyisin laissa estetään yleisittävää työehtosopimusta noudattavaa työnantaja tekemästä paikallisia sopimuksia, joilla poikettaisiin tietyistä työlakien säännöksistä, vaikka työehtosopimus sen mahdollistaisikin. Uudistuksen myötä paikallisen sopimisen kiellot poistettaisiin ja laissa säädettäisiin nimenomaisesti mahdollisuudesta tehdä myös yleisittövuus kentässä paikallisia sopimuksia. Henkilöstön edustajan kanssa tehty paikallinen sopimus tulisi toimittaa työsuojeluviranomaiselle, ja velvollisuuden laiminlyönnistä voitaisiin määrätä laiminlyöntimaksu.

Jos työehtosopimuksessa edellytetään paikallisen sopimisen osapuoleksi luottamusmiestä ja sellainen on valittu, paikallinen sopimus tehtäisiin jatkossakin tämän kanssa. Uudistuksen myötä työehtosopimuksen osapuolet voisivat määrittää vaihtoehtoisen menettelytavan sopimuksen tekemiselle, jos luottamusmiestä ei ole valittu. Jos vaihtoehtoista toteutustapaa ei ole luotu, viime sijassa paikallinen sopimus voitaisiin tehdä luottamusvaltuutetun kanssa.

Sovittelujärjestelmän kehittäminen

Nykyisin sovittelijan on pyrittävä johtamaan riitapuolet sovintoon lähinnä heidän omien ehdotustensa ja tarjoustensa perusteella, joihin sovittelijan on ehdotettava sellaisia myönnytyksiä ja tasoituksia, mitä tarkoituksenmukaisuus ja kohtuus näyttävät vaativan. Ehdotuksella täsmennettäisiin sovittelutoimessa noudatettua tarkoituksenmukaisuus- ja kohtuusharkintaa.

Hallituksen esityksen (HE 146/2024) mukaan laissa säädettäisiin sovittelijan velvollisuudesta menetellä sovittelutoimessaan kansantalouden kokonaisedun turvaamiseksi siten, että palkanmuodostus toimii mahdollisimman hyvin eikä työmarkkinoiden toimivuus vaarannu. Kansantalouden kokonaisedun turvaaminen tarkoittaisi sitä, että työriidan osapuolten vaatimusten ohella sovittelijan tulisi sovittelutoimessaan huomioida kansantalouden kantokykyyn ja Suomen kilpailukykyyn säilymiseen vaikuttavat tekijät. Sovittelija ohjaisi työriidan osapuolia Suomen kilpailukykyyn ja hyvin toimivan palkanmuodostuksen kannalta tasapainoisiin ratkaisuihin ja ottaisi nämä tekijät sovittelutoimessaan ja myös sovintoehdotusta antaessaan huomioon.

Yhteistoimintalain muuttaminen

Yhteistoimintalain soveltamisala halutaan nostaa EU-säännösten sallimaan 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin. Samalla muutosten neuvottelujen vähimmäisaikoja aiotaan lyhentää puolella eli kuudesta viikosta kolmeen viikkoon ja 14 päivästä seitsemään päivään. Voimaantulo tapahtuisi 1.7.2025. Tavoitteena on, että hallitus antaisi eduskunnalle esityksen marraskuussa 2024.

Henkilöön liittyvä irtisanomisperuste

Hallitusohjelmaan on kirjattu, että henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä muutetaan niin, että työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa asiallinen syy (työsopimuslain 7 luvun 2 §). Muutosta selvittävän työryhmän toimikausi on 2.9.–31.12.2024.

Muut uudistukset

Hallitusohjelmaan on kirjattu määräaikaisuuden perusteen, lomautusilmoitusajan ja takaisinottovelvollisuuden muuttaminen. Näitä uudistuksia pohtivan työryhmän toimikausi on 6.9.–31.12.2024. Työsopimuslain nykyistä sääntelyä määräaikaisesta työsopimuksesta muutettaisiin siten, että jatkossa työsopimus olisi mahdollista tehdä määräaikaisena myös ilman erityistä perustetta vuodeksi. Samalla lainsäädännössä varmistettaisiin, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista.

Työsopimuslain vaatimus lomautusilmoitusajasta lyhennettäisiin seitsemään päivään ja työntekijän takaisinottovelvollisuus poistettaisiin alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä. Sääntelyä voitaisiin noudattaa työsopimuksen määräyksestä riippumatta.

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

Lainsäädännön muutoksia on seurattu säädöskokoelmanumeroon 574/2024 saakka (julkaistu 30.10.2024).

Helsingissä marraskuun 1. päivänä 2024

Toimitus