



SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO

Lakimuutosten vaikutus työehtoihin

Ari Huuki

27.9.2026



Säästövapaa (voimaan 1.1.2027)

- **Työnantajan kieltäytymisoikeus:** Jos säästövapaan ajankohdasta ei päästä yhteisymmärrykseen, työnantaja voi jatkossa evätä työntekijän toivoman ajankohdan. Perusteena pitää olla yrityksen tuotannolle tai palvelutoiminnalle aiheutuva aito haitta, tai se, että vapaa estäisi muiden työntekijöiden lomien tasapuolisen sijoittamisen
- **Uusi ilmoitusmenettely:** Työntekijän on esitettävä pyyntö vapaan ajankohdasta viimeistään 4 kuukautta ennen sen alkamista, ja työnantajan on vastattava siihen kuukauden kuluessa
- **Siirtymäsäännös:** Lakiin sisältyy siirtymäaika: Työntekijä voi ilmoittaa säästövapaan pitämisestä vanhojen sääntöjen (eli oman yksipuolisen päätöksen) mukaisesti, kunhan vapaa pidetään viimeistään **31.10.2027**
 - **Huomio ilmoitusaika 4 kk -> 4 kk säästövapaa -> ilmoitettava 1.3.2027 mennessä**



Määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä (voimaan 1.6.2026)

- Työsopimuksen määräaikaisuus ei edellytä perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsuhteesta työnantajan ja työntekijän välillä
- Ensimmäinen työsopimus = työnantajan ja työntekijän välillä työsopimuksen solmimishetkeä edeltäneen viiden vuoden aikana
- Työsuhteen enimmäiskesto on yksi vuosi
- Ei merkitystä, onko työnantajalla pysyvä työvoiman tarve vai ei
- Määräaikaista työsopimusta ei saa tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein



SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO

Määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä (voimaan 1.6.2026)

- Työnantajan on tarjottava työtä, jos työnantaja työsopimuksessa sovitun määräajan päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään
 - Kyse täysin samasta tai aiempaa tehtävää läheisesti muistuttavasta tehtävästä
 - Vastaavuutta arvioitaisiin niiden tosiasiallisen sisällön perusteella
 - Tehtävänimikkeelle ei sinänsä ratkaisevaa merkitystä tehtävien arviointia tehtäessä
 - Työnantaja ei saa pyrkiä kiertämään velvollisuuttaan keinotekoisilla järjestelyillä
- Työtä tarjottava työsopimuksen päättymisen jälkeisenä ajanjaksona, joka vastaa kolmasosaa päättyneen työsuhteen kestosta
- Työnantajan on ilmoitettava entiselle työntekijälleen työn tarjoamisesta viivytyksettä tämän antamaan osoitteeseen tai sähköpostitse
- Työnantaja voi tarjota työtä toiselle henkilölle, jos työntekijä ei vastaa työnantajan ilmoitukseen kahden viikon kuluessa sen lähettämisestä



Määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä (voimaan 1.6.2026)

- Työehtosopimuksen kirjaukset: TES 5 §, 6 §, 7 §, 7 § ja 7 § (vaihtelevat hieman):
Määräaikaista työtä varten palkatun työntekijän työsuhde päättyy irtisanomisaikaa noudattamatta. Työnantaja on työsopimusta tehtäessä velvollinen ilmoittamaan työntekijälle, onko työ määräaikaista työtä (kuukausipalkkasopimukset)
- Pääluottamusmiehellä on oikeus saada tieto määräaikaiseen työsuhteeseen otetusta työntekijästä sekä työsopimuksen määräaikaisuuden perusteesta.
Soveltamisohje...:
 1. Työsopimus on määräaikainen silloin, kun...
 2. Osapuolet totesivat, että kohta 1 on yleinen soveltamisohje määräaikaisista työsopimuksista, eikä siihen siten kohdistu työehtosopimuslain mukaisia työehtosopimusvaikutuksia.
- Työsopimuksen määräaikaisuuden perusteen ilmoittaminen silloin kun kyse ilman perusteltua syytä tehdystä työsopimuksesta: ohjeistus on esim. niin, että työnantaja ilmoittaa, että kyse TSL 1:3:3 §:n mukaisesta määräaikaisuudesta.



Määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä (voimaan 1.6.2026)

- **Oikeus irtisanoa perusteetta tehty määräaikainen työsopimus**
 - Molemmin puolin irtisanottavissa, kun sopimus on kestänyt vähintään kuusi kuukautta
 - Työnantajalta edellytetään lainmukaista irtisanomisperustetta

TSL 6:1: ”Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Vastaava mahdollisuus koskee myös 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitettua sopimusta, joka on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.”



Lomautusilmoitusajan muutos

- Lakisääteinen lomautusilmoitusaika lyheni laissa 14 päivästä 7 päivään
- TES-määräykset on huomioitava:
 - Elintarvikealalla sekä työntekijöiden ETL–SEL-TES:ssä on 14 päivän ilmoitusaika, joten nämä pidemmät ajat pätevät edelleen, ellei paikallisesti toisin sovita.
- Paikallinen sopiminen:
 - Voidaan sopia lomautusilmoitusajan lyhentämisestä vähintään 7 päivään
 - Sopijapuolena työnantaja ja luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai yt-lain yt-edustaja
 - Sopimus tehtävä kirjallisesti
- Kirjeitse tai sähköisesti lähetetty ilmoitus katsotaan tulleen tiedoksi viimeistään 7. päivänä lähettämisestä. 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.



Lomautuksen aikana irtisanominen

- Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus irtisanomisajan palkkaan
- TSL 5:7.2 §: mukainen vähennysoikeus muuttui:
 - Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 7 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 7 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen
 - Aiemmin vähennys oli 14 päivän palkkaa vastaava
- Muutos vastaa lomautusilmoitusajan lyhentämistä 7 päivään
- TES-määräykset on tarkistettava ennen vähennyksen tekemistä.
 - **ETL-SEL- TES määräyksellä jatketaan, ei voi vähentää 7 päivän palkkaa**



Takaisinottovelvollisuus, vähintään 50 työntekijää säännöllisesti työllistävät (voimaan 1.4.2026)

- Irtisanomissuojasopimus 19 §
 - Työnantajan on tarjottava työtä työsopimuslain 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta 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.



SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO

Henkilöstön hallintoedustusta koskevan yhteistoimintalain uudistus

Erkki Rantamaa



Keskeiset muutokset

- **Soveltamisraja:** Laskee 150 työntekijästä 100 työntekijään
- **Vaatimusoikeus:** Jatkossa riittää, että henkilöstön enemmistö vaatii hallintoedustusta
 - Aikaisemmin vaadittiin vähintään kahden henkilöstöryhmän enemmistön tuki
- **Toteutustapa:** Hallintoedustus on toteutettava hallituksessa, johtoryhmässä tai niitä vastaavassa toimielimessä
 - Edustuksen on toteuduttava nimenomaan sellaisessa toimielimessä, jossa käsitellään liiketoiminnan ja henkilöstön kannalta keskeisiä asioita



Huomioitavat asiat

- Yrityksille syntyy lakisääteinen velvollisuus järjestää henkilöstön hallintoedustus, jos henkilöstön enemmistö sitä vaatii
 - Varsinaisilla ja varaedustajilla on korotettu irtisanomissuoja
- Yrityksissä voidaan myös sopia asiasta
 - Henkilöstön edustajat eivät ole tällöin korotetun irtisanomissuojan piirissä
- Yrityksissä, joissa on käytössä ns. sovittu malli kannattaa irtisanoa malli ja siirtyä lakiin perustuvaan malliin



Huomioitavat asiat

- Jollei toisin sovita, henkilöstön hallintoedustus on toteutettava **vuoden** kuluessa siitä, kun vaatimus edustuksesta on esitetty
- **Jos hallintoedustusta ei vaadita:**
Asia tulee jättää ns. auki, jotta työntekijöille jää **mahdollisuus vaatia lakisääteistä hallintoedustusta vapaasti jossakin myöhemmässä vaiheessa**



Aikataulu

- Alun perin tavoiteltu voimaanastumispäivä oli 1.7.2026
- Yhteistoimintalain henkilöstön hallintoedustusta koskevan lakihankkeen käsittely on siirretty syysistuntokaudelle 2026
- Hallituksen esityksen arvioitu esittelyviikko on syyskuun lopulla (vko 39/2026)
- Eduskuntakäsittelyn siirtymisen vuoksi lopullinen aikataulu vahvistuu lakikäsittelyn edetessä syksyllä 2026