

Määräaikaiset työsopimukset Kontiolahden kunnalla

Kunnanhallitus 07.09.2026 § 185

271/01.01.03/2026

Työsopimuslain muutos

Työsopimuslain 1.6.2026 lukien voimaan tulleen lakipaketin keskeisin muutos koskee mahdollisuutta tehdä työntekijän kanssa tietyin edellytyksin määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä enintään vuoden ajaksi (=IPS-sopimus). Työnantajan ei tarvitse IPS-sopimuksen tekemisen yhteydessä arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä työsopimuslain 1. luvun 3 §:n 3 momentin mukaan ilman perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä työsopimuksen solmimishetkeä edeltäneen viiden vuoden aikana. IPS-sopimus on siten mahdollista tehdä vain yhden kerran saman työntekijän kanssa viiden vuoden ajanjaksolla. Jos työntekijän kanssa tehdään uudelleen määräaikainen työsopimus tuon ajan kuluessa, arvioidaan sitä uutena määräaikaisena sopimuksena, jolle tulisi olla työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukainen peruste, kuten sijaisuus tai työn kausiluontoisuus.

Lakimuutos asettaa työnantajille uuteen työsopimustyyppiin liittyviä velvoitteita: selvitysvelvollisuuden ja työntarjoamisvelvollisuuden. Työnantajan on ennen IPS-sopimuksessa sovitun määräajan päättymistä annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena tai perustellusta syystä määräaikaisena työsopimuksena. Tällainen selvitys on annettava työntekijän pyynnöstä kirjallisesti kuukauden kuluessa pyynnöstä. Työntarjoamisvelvollisuus tarkoittaa työnantajan velvollisuutta tarjota työtä IPS-sopimuksella työsuhteessa olleelle työntekijälleen, jos työnantaja työsopimuksessa sovitun määräajan päättyessä harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään. Kyse on tilanteesta, jossa työnantajan henkilöstömäärä lisääntyy rekrytointipäätöksen perusteella IPS-sopimuksella työskennelleen työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen. Työntarjoamisvelvollisuus ei kuitenkaan koske tilanteita, joissa rekrytointia tehdään esimerkiksi irtisanoutuneen tai eläkkeelle jääneen työntekijän tilalle. Velvollisuus työntarjoamiseen kestää IPS-sopimuksen päättymisen jälkeen ajanjakson, joka vastaisi kolmasosaa päättyneen työsuhteen kestosta. Esimerkiksi jos työntekijän työsuhde on kestänyt vuoden, työntarjoamisvelvollisuuden kesto on neljä kuukautta työsuhteen päättymisestä. Työtä on tarjottava viivytyksettä. Sääntelyn tarkoituksena ei ole muuttaa työnantajan muita laissa säädettyjä työntarjoamisvelvollisuuksia eikä niiden välistä etusijajärjestystä (osa-aikaiset, lomautetut ja takaisinottovelvollisuuden piirissä olevat).

Vaikutusten arviointi

Lakimuutoksen vaikutusten arvioinneissa on kiinnitetty huomiota siihen, että sitä sovellettaessa työnantajalle muodostuisi erilaisia ehtoja eri henkilöstöryhmille. Työsopimussuhteisissa tulisi olemaan määräaikaisia työntekijöitä, joiden työsopimuksissa on määräaikaisuudelle peruste, ja työntekijöitä, joilla työsopimukset ovat ilman määräaikaisuuden perustetta. Julkisilla työnantajilla viranhaltijoiden viranhoidomääräyksissä on yhä määräaikaisuuden peruste: viranhaltijalaissa ei tapahtunut vastaavaa lakimuutosta. Lakimuutoksen

valmisteluvaiheessa työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa tuotiin esiin huoli lakimuutoksen mahdollisista kielteisistä vaikutuksista muun muassa sukupuolten tasa-arvoon työelämässä sekä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän mahdolliseen yleistymiseen määräaikaisten työsuhteiden käytön lisääntyessä.

Selvitysvelvollisuus ja työntarjoamisvelvollisuus lisäävät työnantajien hallinnollista taakkaa. Työnantajalla voi olla hallinnoitavana kaksi määräaikaisten työsuhteiden ryhmää (toiset perusteella ja toiset ilman), joiden työsuhteisiin liittyvät lainsäädännölliset eroavaisuudet tulee huomioida erityisesti työsuhteiden päättyessä. IPS-suhteisiin liittyvien velvollisuuksien noudattamiseen liittyy myös selkeitä toimintaan liittyviä riskejä työnantajille työsuhteen laatimisen vaiheessa sekä työsuhteen päättymisvaiheessa ja sen jälkeen. Yleisesti työoikeuden asiantuntijat suosittelevat, että määräaikainen työsuhteiden on tarkoituksenmukaista tehdä jatkossakin perustellusta syystä. IPS-suhteiden käyttö lain edellyttämällä tavalla voi parhaiten onnistua hyvin pienillä työnantajilla.

Vaikka työsuhtelaki sallii määräaikaisten erilaiset työsuhtetypit, IPS-suhteiden käyttö voi myös heikentää henkilöstön kokemusta tasapuolisesta kohtelusta sekä työnantajakuva. Määräaikaisten perustelemisen tukee vastuullisen ja luottamusta herättävän henkilöstö- ja työnantajapolitiikan toteuttamista.

Esitys kunnanhallitukselle henkilöstöpoliittiseksi linjaukseksi

Yllä kerrotuilla perusteilla kunnanhallitukselle esitetään, että Kontiolahden kunnalla pidättäydytään solmimasta työnantajan aloitteesta määräaikaisten työsuhteiden ilman voimassa olevan työsuhtelain tarkoittamaa määräaikaisuuden perustetta.

Kontiolahden kunnalla tehtäisiin jatkossakin määräaikaisten työsuhteiden siten, että niissä on perusteltu syy. Työntekijän aloitteesta hänen omasta pyynnöstään määräaikaisena tehty työsuhteiden on yhä myös mahdollinen.

Hallintosäännön 3. luvun 12 §:n mukaan kunnanhallitus ohjaa kunnan henkilöstöpolitiikkaa.

Lisätietoja: henkilöstöpäällikkö Sari Ahokas, p. 050 525 6208

Kunnanjohtajan ehdotus:

Kunnanhallitus päättää, että Kontiolahden kunta työnantajana pidättäytyy solmimasta määräaikaisten työsuhteiden työnantajan aloitteesta ilman voimassa olevan työsuhtelain tarkoittamaa perustetta siitäkin huolimatta, että työsuhtelaki mahdollistaa tietyin edellytyksin määräaikaisen työsuhteen solmimisen työnantajan aloitteesta ilman määräaikaisuuden perustetta.

Päätös:

Päätösehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Merkintä: Henkilöstöpäällikkö Sari Ahokas oli läsnä keskustelun aikana, mutta ei osallistunut päätöksentekoon.