

Työlainsäädännön muutokset 2025–2026: Mitä työnantajan tulee tietää

Lainsäätäjä on viime aikoina osoittanut selkeän tavoitteensa helpottaa työllistymistä ja henkilöstön rekrytointia. Nopeasti muuttuvien osaamisvaatimusten ja lisääntyneen liikkuvuuden valossa on esitetty useita lainsäädännöllisiä muutoksia, joiden tavoitteena on yksinkertaistaa muodollisia työllistämisen ja irtisanomismenettelyjä. Työnantajille tämä tarkoittaa uusia mahdollisuuksia, mutta myös riskejä, jotka vaativat HR-menettelyjen strategista suunnittelua.

Tämä artikkeli esittelee katsauksen keskeisistä lakimuutoksista ja käytännön suosituksista siitä, miten organisaationa voitte valmistautua muutoksiin.

Heidi Furu, partner, asianajaja
heidi.furu@dkco-law.com

Heidillä on laaja kokemus sekä yritysasiakkaiden että julkisyhteisöjen avustamisesta. Heidin erityisosaamisalueisiin kuuluvat työoikeus, yhtiöoikeus. Lisäksi hän avustaa asiakkaitamme riidanratkaisun kaikissa vaiheissa sekä hallinto-oikeudellisissa kysymyksissä. Heidi on myös suosittu luennoitsija työ- ja yhtiöoikeuden saralla.





Yhteistoimintalaki: nopeammin ja helpommin

Yhteistoimintalain muutokset saatettiin voimaan heinäkuussa 2025. Lain soveltamisraja on korotettu siten, että laki koskee nykyään vain työnantajia, joilla on vähintään 50 työntekijää, kun aiempi raja oli vähintään 20. Pääsääntö on, että pienempien työnantajien ei enää tarvitse käydä neuvotteluja samalla tavalla kuin aiemmin. Samalla otettiin käyttöön uusia säännöksiä menettelyjen nopeuttamiseksi. Jos neuvottelut koskevat henkilöstön vähentämistä tai henkilöstöön kohdistuvia olennaisia muutoksia, neuvottelu-aika on nykyään 3 viikkoa tai 7 päivää, verrattuna aiempaan 6 viikkoon tai 14 päivään. Vaikka menettelyn määräaikoja on lyhennetty, samat vastuut ja valmisteluvaatimukset ovat edelleen voimassa.

Kooltaan 45–55 työntekijän yritykset ovat kriittisellä murrosalueella. Mikäli työntekijöiden määrä ylittää 50 rajan, organisaation on varauduttava soveltamaan yhteistoimintalakia. Organisaation muutokset edellyttävät tällöin henkilöstöneuvotteluja ennen päätösten tekemistä. Yritysten on tärkeää ymmärtää, että organisaation muutosta koskevaa päätöstä ei voida tehdä ennen kuin henkilöstölle on annettu mahdollisuus tulla kuulluksi. Parhaimmillaan henkilöstö voi samanaikaisesti tarjota menettelyä tukevaa tietoa.

Työsopimuslain muutokset: Lievempi irtisanomiskynnys ilman ”painavaa syytä”

Työsopimuslain muutokset astuivat voimaan vuodenvaihteessa. Muutosten tarkoituksena on helpottaa irtisanomisia henkilökohtaisilla perusteilla. Aiemmin vaadittiin asiallisia ja painavia syitä, mutta nykyään riittää, että syyt ovat ainoastaan asiallisia, kun irtisanominen perustellaan henkilökohtaisilla syillä. Oikeudellinen tilanne ”asiallisten syiden” osalta ei ole vielä selkiytynyt käytännössä. Ylläpitämällä dokumentointirutiineja kuten aiemmin työnantaja voi varmistaa, että irtisanomisperusteet ovat nykyisen oikeuskäytännön mukaisia. Kun oikeustilanne uuden oikeuskäytännön myötä muovautuu, voidaan harkita liberaalimpaa linjaa, mutta tällä hetkellä ei tulisi tehdä liian suuria rutiinimuutoksia. On kuitenkin tärkeää huomioida säilyneet tekijät, kuten dokumentointivaatimukset ja kokonaisarviointi.

Edeltävää konkreettisempi muutos liittyy työnantajan uudelleensijoittamisvelvollisuuteen, kun irtisanominen tapahtuu henkilökohtaisilla perusteilla. Uudelleensijoittamisvelvollisuus on nykyään voimassa vain, jos työntekijä on vaarassa tulla irtisanotuksi sen vuoksi, että hänen työkykynsä on muuttunut. Tämä tarkoittaa, että työnantajan on edelleen yritettävä sijoittaa työntekijä toiseen tehtävään, jos irtisanominen johtuu sairaudesta tai onnettomuudesta, mutta ei alisuoriutumisen ja epäasiallisen käytöksen tapauksissa. Käytännössä työnantajilla on ollut rajoitetut mahdollisuudet sijoittaa työsuhteessa alisuorittavaa tai epäasiallisesti käyttäytyvää työntekijää muuhun työhön. Tämä muutos voi näin ollen luoda sujuvaisuutta irtisanomismenettelyihin.

Vaikka edellä mainitut lakimuutokset keskittyvät irtisanomisprosessien helpottamiseen, lainsäätäjä on kiinnittänyt huomiota myös työsuhteen alkamiseen ja siihen, miten määräaikaista työsuhteita voidaan käyttää työntekijän ensimmäisessä työsuhteessa.



Lyhyet määräaikaissopimukset – Uusi trendi?

Lakimuutos, jonka tavoitteena on helpottaa uuden työntekijän rekrytointia määräaikaissopimuksella, ei ole vielä astunut voimaan, mutta sen odotetaan toteutuvan keväällä 2026. Ehdotuksen mukaan työnantajan ei tarvitse ilmoittaa syytä työsopimuksen määräaikaaisuudelle, kun hän palkkaa työntekijän ensimmäistä kertaa, jos sopimus on voimassa enintään vuoden. Lakiesitys on herättänyt paljon kritiikkiä, sillä pelätään, että se heikentäisi uusien työntekijöiden työsuhdeturvaa etenkin aloilla, joilla työtehtävät eivät vaadi erityistä osaamista.

Samassa lakiesityksessä on myös ehdotus, jonka mukaan pienet, alle 50 työllistävät työnantajat, eivät enää olisi velvollisia ottamaan takaisin työntekijää, jonka he ovat irtisanoneet taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Nykyisen lain mukaan työnantajan on tarjottava irtisanotulle työntekijälle työtä, jos työnantajan on täytettävä sama tai vastaava tehtävä neljän tai kuuden kuukauden kuluessa. Jos ehdotus hyväksytään, alle 50 työntekijän yritykset vapautetaan tästä velvollisuudesta.

Mitä tämä tarkoittaa organisaatiollenne?

Lakimuutokset merkitsevät siirtymistä kohti joustavampia työsuhdemuotoja, mutta vaativat samalla strategista harkintaa:

1. **Tarkistakaa HR-menettelyenne nyt** – Vaikka teillä tällä hetkellä olisi alle 50 työntekijää, voi olla järkevää säilyttää jäsennellyt ja hyvin toimivat vuoropuheluprosessit, jotta henkilöstö voi osallistua liiketoiminnan päätöksiin.
2. **Säilyttäkää dokumentointikäytännöt** – Uusi oikeustilanne henkilökohtaisten irtisanomisperusteiden osalta edellyttää edelleen huolellista dokumentointia ja varoitusten antamista.

Vastuullisena työnantajana teidän on tärkeää seurata oikeuskäytännön kehitystä. DKCO:lla seuraamme tätä kehitystä tiivistä ja voimme auttaa teitä navigoimaan näissä muutoksissa.

Lisätietoja: heidi.furu@dkco-law.com