

Kirsi Parnila – Reetta Riihimäki

TYÖSOPIMUSLAKI

käytännönläheisesti

Kauppakamari

© Helsingin Kamari Oy ja tekijät

ISBN 978-952-418-092-4

ISBN 978-952-418-093-1 (E-kirja)

ISBN 978-952-418-094-8 (Ammattikirjasto)

3., uudistettu painos

Ulkoasun ja kannen suunnittelu: Heljä Silvennoinen

Kansi: Anu Mikkonen

Taitto: NotePad

Paino: PunaMusta Oy 2026

Helsingin Kamari Oy

Kalevankatu 12, 00100 Helsinki

kustannustoiminta@helsinki.chamber.fi

Alkusanat

Työsopimuslaki on tullut voimaan jo vuonna 2001, ja sitä on sen jälkeen muutettu ja täydennetty lukuisia kertoja. Työsopimuslaki käytännönläheisesti -kirjan kolmanteen, uudistettuun painokseen on päivitetty muutokset 1. kesäkuuta 2026 saakka. Lisäksi kirjassa on huomioitu 1. elokuuta 2026 voimaan tuleva osittaista hoitovapaata koskeva muutos. Edellisen painoksen jälkeen muuttuneita asioita ovat muun muassa seuraavat:

- **Paikallinen sopiminen yleissitovan työehtosopimuksen perusteella:** Työsopimuslakiin on lisätty säännökset siitä, miten yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja voi tehdä työehtosopimuksen sallimia paikallisia sopimuksia. Sääntelyssä on täsmennetty erityisesti sopijapuolia, henkilöstön edustajan asemaa, sopimuksen kirjallista muotoa sekä työnantajan velvollisuutta toimittaa henkilöstön edustajan kanssa tehty paikallinen sopimus työsuojeluviranomaiselle.
- **Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet:** Henkilöperusteista irtisanomiskynnystä koskevaa sääntelyä on muutettu. Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä asiallisesta syystä. Lakiin on samalla koottu henkilöperusteisen irtisanomisperusteen arvioinnissa huomioon otettavia seikkoja ja säädetty kielletyistä irtisanomisperusteista.
- **Määräaikaiset työsopimukset:** Työnantajan aloitteesta on tietyn edellytyksin mahdollista tehdä enintään vuoden pituinen määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä, kun kyse on työnantajan ja työntekijän ensimmäisestä työsuhteesta tai kun heidän edellisen työsuhteensa päättymisestä on kulunut vähintään viisi vuotta. Ilman perusteltua syytä tehtävä määräaikainen työsopimus voidaan tehdä vain kerran, eikä rajoitusta voida kiertää määräaikaan jatkamalla. Työnantajalle on säädetty myös selvitys- ja työntarjoamisvelvollisuuksia tällaisen määräaikaisuuden päättyessä. Lisäksi vähintään kuusi kuukautta kestänyt ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus on irtisanottavissa.
- **Lomautusilmoitusaika:** Työsopimuslain mukainen lomautusilmoitusaika on lyhennetty 14 päivästä seitsemään päivään. Lakiin on lisätty myös mahdollisuus sopia työpaikkakohtaisesti seitsemän päivän lomautusilmoitusajan noudattamisesta tietyissä tilanteissa myös silloin, kun sovellettavassa työehtosopimuksessa on sovittu pidemmästä ilmoitusajasta.
- **Takaisinottovelvollisuus:** Tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla irtisanottujen työntekijöiden takaisinottovelvollisuus koskee jatkossa vain työn-

antajia, joiden palveluksessa on vähintään 50 työntekijää. Takaisinottoajan pituus ja työehtosopimuksella toisin sopimisen mahdollisuus on huomioitava edelleen erikseen.

- **Perhevapaat:** Lakiin on lisätty säännös osittaisesta erityisraskausvapaasta. Osittaista hoitovapaata koskevaa sääntelyä on puolestaan muutettu siten, että tietyissä varhennetun oppivelvollisuuden tai perusopetuslain mukaisen opetuksen tilanteissa osittainen hoitovapaa voi jatkua siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy.

Koska laissa ei voida säätää ja ennakoida jokaista työelämän eteen tuomaa tilannetta, on lakiteksti monilta osin hyvin yleisluonteista ja antaa lukijalle kovin vähän vastauksia käytännön tulkintakysymyksiin. Työsopimuslaki on kuitenkin työelämän peruslaki, ja siksi jokaisen työnantajan edustajan on syytä se käytännön tasolla tuntea. Pyrimme kirjassa antamaan käytännönläheisiä ohjeita työelämässä ilmeneviin työsopimuslain tulkintakysymyksiin. Kirjan tarkoituksena on toimia nopeana ja helppokäyttöisenä hakuteoksena, josta löytyy vaivatta ratkaisu ja lainmukainen toimintaohje erilaisiin työsuhteisiin liittyviin tilanteisiin.

Kirjassa käsitellään lain keskeiset kokonaisuudet. Lukija saa tiedot

- työnantajan ja työntekijän yleisistä velvollisuuksista
- työsopimuksen tekemisestä ja muuttamisesta
- työsuhteen vähimmäisehtojen määräytymisestä ja paikallisen sopimisen merkityksestä
- työntekijän oikeudesta perhevapaisiin ja sairausajan palkkaan
- työntekijän lomauttamisesta
- työsopimuksen päättämisestä, päättämismenettelystä ja takaisinottovelvollisuudesta.

Kirjan lopussa on mallilomakkeet työsopimuksen tekemisestä, varoituksesta, lomautusilmoituksesta ja työsuhteen päättämisilmoituksesta. Liitteenä on myös työsopimuslaki.

Kirjassa on sivuutettu tarkoituksellisesti kansainvälisluonteiset työsopimukset (työsopimuslain luku 11) sekä luku 11 a työnantajien yhteisvastuusta palkattaessa laittomasti maassa oleskelevia työntekijöitä. Myös työsopimuslain luku 13 erinäisistä säännöksistä on rajattu tämän teoksen ulkopuolelle.

Olemme jakaneet kirjoitusvastuun mutta lukeneet, keskustelleet ja korjanneet toistemme tekstejä. Otamme myös mielellämme vastaan palautetta osoitteeseen kirsi.parnila@helsinki.chamber.fi ja reetta.riihimäki@helsinki.chamber.fi

Kirsi Parnila – Reetta Riihimäki

Sisällys

ALKUSANAT	5
1 TYÖSOPIMUS	17
1.1 Työsopimus ja työsuhteen tunnusmerkit	17
1.1.1 Työsuhteen tunnusmerkit	17
1.1.2 Kokonaisharkinta: työntekijä vai yrittäjä	19
1.2 Poikkeukset työsopimuslain soveltamisalasta	22
1.2.1 Julkisoikeudellinen palvelussuhde ja palvelusvelvollisuuden täyttäminen	23
1.2.2 Tavanomainen harrastustoiminta	23
1.2.3 Erikseen lailla säädetty sopimukset työnteosta	24
1.3 Työsopimuksen muoto ja kesto	24
1.4 Määräaikainen työsopimus	25
1.4.1 Perusteltua syytä ei tarvita	25
1.4.2 Perusteltu syy	28
1.4.2.1 Työn luonne	29
1.4.2.2 Työn kausiluonteisuus	29
1.4.2.3 Projekti	29
1.4.2.4 Sijaisuus	30
1.4.2.5 Muu perusteltu syy	30
1.4.2.6 Kysynnän vakiintumattomuus	30
1.4.2.7 Harjoittelu	31
1.4.3 Määräajan ilmoittaminen	31
1.4.4 Toistuvat määräaikaiset työsopimukset	31
1.4.5 Määräaikaisen työsopimuksen muuttuminen toistaiseksi voimassa olevaksi	34
1.4.5.1 Ilman perusteltua syytä tehty	34
1.4.5.2 Sopimuskauden hiljainen pidennys	36
1.4.6 Sekamuotoinen työsopimus	36
1.5 Koeaika	37
1.5.1 Koeajasta sopiminen	37
1.5.2 Koeajan pituus	37
1.5.2.1 Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus	38
1.5.2.2 Määräaikainen työsopimus	38
1.5.2.3 Vuokratyöntekijät	38
1.5.3 Koeajan pidentäminen	38

1.5.4	Koeajan sijoittaminen	39
1.5.4.1	Peräkkäiset työsopimukset	40
1.5.4.2	Työsuhteen aikana	40
1.6	Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet	41
1.7	Vajaavaltaisen työsopimus	41
1.8	Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen	42
1.8.1	Työntekijän avustaja	42
1.8.2	Työnantajan sijainen	42
1.9	Liikkeen luovutus	43
1.9.1	Ei liikkeen luovutus	43
1.9.2	Liikkeen luovutuksen tunnusmerkit	43
1.9.2.1	Toimintojen ulkoistaminen	44
1.9.2.2	Alihankkijan vaihtaminen	44
1.9.3	Vastuut liikkeen luovutuksessa	44
2	TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUDET	46
2.1	Yleisvelvoite	46
2.2	Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto	46
2.2.1	Tasapuolisen kohtelun velvollisuus	47
2.2.2	Määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät	49
2.2.3	Syrjinnän kielto	50
2.2.3.1	Yhdenvertaisuuslaissa kielletty syrjintä ja yhdenvertaisuuden edistäminen	50
2.2.3.2	Tasa-arvolaissa kielletty syrjintä	54
2.3	Työturvallisuus	56
2.4	Selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista	58
2.4.1	Työsopimuksen keskeiset ehdot	59
2.4.1.1	Osapuolet	59
2.4.1.2	Alkamisajankohta	59
2.4.1.3	Määräaikaisen työsopimuksen kesto ja peruste	60
2.4.1.4	Koeaika	60
2.4.1.5	Työntekopaikka	61
2.4.1.6	Työtehtävät	62
2.4.1.7	Työehtosopimus	63
2.4.1.8	Palkka	64
2.4.1.9	Työaika	65
2.4.1.10	Vuosiloma	67
2.4.1.11	Irtisanomisaika	67
2.4.1.12	Ulkomaantyö	68

2.4.2	Muut ehdot	69
2.4.2.1	Vähimmäispalveluaika	69
2.4.2.2	Sivutoimet	69
2.4.2.3	Rekrytointi- ja houkuttelukielto	70
2.4.2.4	Tekijänoikeudet	70
2.4.2.5	Työsuhdekeksinnöt	71
2.4.2.6	Sähköposti	71
2.4.3	Työsuhteen ehtojen muuttaminen	73
2.4.3.1	Vakiintunut käytäntö	73
2.4.3.2	Muuttaminen sopimalla	74
2.4.3.3	Muuttaminen työnjohto-oikeuden nojalla	74
2.4.3.4	Muuttaminen irtisanomismenettelyä käyttäen	74
2.4.3.5	Tilapäiset muutokset	76
2.5	Velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle	76
2.6	Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta	77
2.7	Työehtosopimusten yleissitovuus	78
2.7.1	Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen	79
2.8	Yleissitovuuden vahvistaminen ja voimassaolo	80
2.9	Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot ja oikeus käyttäjäyrityksen palveluihin ja järjestelyihin	81
2.10	Vähimmäispalkka työehtosopimuksen puuttuessa	81
2.11	Sairauspoissaolot ja sairausajan palkka	82
2.11.1	Oikeus poissaoloon	82
2.11.1.1	Sairaudesta ilmoittaminen	82
2.11.1.2	Sairauspoissaolon keskeyttäminen	82
2.11.1.3	Korvaavan työn mahdollisuus	83
2.11.2	Oikeus sairausajan palkkaan	83
2.11.2.1	Sairaus tai tapaturma	83
2.11.2.2	Lääkärintodistus	84
2.11.2.3	Työntekijän oman toiminnan merkityksen arviointi	85
2.11.2.4	Sairausajan palkanmaksuvelvollisuus lain mukaan	87
2.11.2.5	Sairausajan palkkaa koskevat työehtosopimusmääräykset	88
2.11.2.6	Sairausajan palkan laskeminen	89
2.11.2.7	Saman sairauden uusiutuminen	93
2.11.3	Osasairauspäiväraha	95
2.11.3.1	Edellytyksenä sopimus osa-aikatyöstä	95
2.11.3.2	Työntekijän terveydentilan arviointi	96
2.11.3.3	Osasairauspäivärahan suuruus ja pituus	96

2.11.3.4	Muutokset tehtyyn sopimukseen	96
2.11.3.5	Kokoaikaiseen työhön paluu	97
2.11.3.6	Vuosiloman ansainta	97
2.11.4	Sairaus- ja tapaturmapäivärahat työnantajan kannalta	97
2.11.4.1	Työnantajan ilmoitusvelvollisuus	98
2.11.4.2	Sairauspäiväraha	98
2.11.4.3	Työkyvyn arviointi	98
2.11.4.4	Tapaturmapäiväraha	99
2.11.5	Työkyvyttömyys ja vuosiloma	99
2.11.5.1	Siirtoa pyydettyä "ilman aiheutonta viivytystä"	100
2.11.5.2	Työkyvyttömyys osoitetaan lääkärintodistuksella	100
2.11.5.3	Lomapalkan muuttaminen sairausajan palkaksi	101
2.11.5.4	Siirretyn loman antaminen	101
2.12	Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä	102
2.13	Palkan maksuaika ja -kausi	103
2.14	Palkanmaksukausi työsuhteen päättyessä	104
2.15	Palkan poikkeuksellinen erääntyminen	105
2.16	Palkan maksaminen	105
2.17	Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko	106
2.18	Työntekijän oikeus saada vapaata työstään kunnallisen luottamustoimen hoitamista varten	107
2.19	Pakollisen koulutuksen maksullisuus ja työajaksi lukeminen	108
3	TYÖNTEKIJÄN VELVOLLISUUDET	109
3.1	Yleiset velvollisuudet	109
3.2	Työturvallisuus	111
3.3	Kilpaileva toiminta	111
3.4	Liikesalaisuudet	113
3.5	Kilpailukieltosopimus	114
3.6	Lainvastaiseksi todetun työnseisauksen jatkaminen	117
4	PERHEVAPAAT	119
4.1	Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa	119
4.1.1	Raskaus- ja erityisraskausvapaa	119
4.1.2	Vanhempainvapaa	120
4.2	Raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen työntekijän suojeleminen	122
4.3	Osittainen vanhempainvapaa	122
4.4	Hoitovapaa	123
4.5	Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen	123

4.6	Osittainen hoitovapaa ja sen keskeyttäminen	124
4.7	Tilapäinen hoitovapaa	125
4.8	Poissaolo pakottavista perhesyistä	126
4.9	Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi	127
4.10	Omaishoitovapaa	127
4.11	Palkanmaksuvelvollisuus	128
4.12	Työhönpaluu	129
5	LOMAUTTAMINEN	130
5.1	Lomauttamisen määritelmä	130
5.2	Lomautusperusteet	131
5.2.1	Irtisanomisperuste	131
5.2.2	Tilapäinen työn väheneminen	132
5.2.3	Lomautuksesta sopiminen	132
5.2.4	Lomautusaikainen työ	133
5.3	Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen	134
5.3.1	Ennakkoselvitys	134
5.3.2	Työntekijän kuuleminen	134
5.4	Lomautusilmoitus	135
5.4.1	Lomautuksen peruuttaminen	136
5.4.2	Lomautuksen keskeyttäminen	136
5.5	Todistus lomauttamisesta	137
5.6	Työhön paluu lomautuksen jälkeen	137
5.6.1	Päätymisilmoitus	137
5.6.2	Määräaikaisen lomautuksen päättyminen	139
5.7	Työsuhteen päättäminen lomautusaikana	139
5.7.1	Lomautettuna olevan työntekijän irtisanominen	139
5.7.1.1	Irtisanomisaika	140
5.7.1.2	Henkilökohtainen ilmoitus	141
5.7.2	Lomautetun työntekijän oikeus päättää työ sopimus	141
5.7.2.1	Niin sanottu ”200 päivän sääntö”	141
5.7.2.2	Lomautuksen ajaksi tehdyn työ sopimuksen irtisanomisoikeus	142
5.8	Työsuhteen etuudet lomautusaikana	143
5.8.1	Lomautus ja vuosilomat	143
5.8.1.1	Loman ansainta kokoaikaisen lomautuksen ajalta	143
5.8.1.2	Loman ansainta osalomautuksen ajalta	143
5.8.1.3	Säästövapaa ja lomautus	143

5.8.2	Luontoisedut ja henkilökuntaedut lomautusaikana	144
5.8.2.1	Luontoisedut	144
5.8.2.2	Työsuhteasunto	145
5.8.2.3	Muut henkilökuntaedut	145
5.8.3	Sairausajan palkka ja lomautus	145
5.8.4	Lomautus ja raskausvapaa	147
6	TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN	148
6.1	Määräaikaisen työsopimuksen päättyminen	148
6.1.1	Päättymisajankohdan ilmoittaminen	148
6.1.2	Ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työsopimuksen päättymiseen liittyvät erityisvelvollisuudet	149
6.1.3	Määräaikaisen työsopimuksen irtisanottavuus sopimuskauden aikana	149
6.1.4	Poikkeukselliset päättämistilanteet	150
6.1.5	Sekamuotoinen työsopimus	150
6.1.6	Muuttuminen toistaiseksi voimassa olevaksi	151
6.2	Eroamisiän saavuttaminen	152
6.2.1	Eroamisikä	152
6.2.2	Sopimus alemmasta eläke- tai eroamisiästä	152
6.3	Irtisanomisajat	152
6.4	Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	154
6.5	Irtisanomisajan palkka noudatettaessa vaihtelevaa työaika	155
6.6	Sopimussuhteen hiljainen pidennys	155
6.7	Työnantajan takaisinottovelvollisuus	156
6.7.1	Tiedustelu	156
6.7.2	Työsuhteen ehdot	157
6.7.3	Työn samankaltaisuus	157
6.8	Työtodistus	157
7	TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISPERUSTEET	159
7.1	Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet	159
7.1.1	Varoitus irtisanomisen edellytyksenä	161
7.1.2	Kielletyt irtisanomisperusteet	163
7.1.2.1	Sairaus, vamma tai tapaturma	163
7.1.2.2	Osallistuminen työtaisteluun	165
7.1.2.3	Mielipiteet sekä yhteiskunnallinen ja yhdistystoiminta	165
7.1.2.4	Työntekijöiden edustajana toimiminen tai sellaiseksi pyrkiminen	166

7.1.2.5	Oikeusturvakeinoin turvautuminen	166
7.1.3	Muun työn tarjoamisvelvollisuus	167
7.1.4	Esimerkkejä ja oikeuskäytäntöä työntekijästä johtuvista irtisanomisperusteista	167
7.1.4.1	Ohjeiden vastainen menettely	167
7.1.4.2	Luvaton poissaolo	168
7.1.4.3	Työvelvoitteen laiminlyönti ja alisuoriutuminen	169
7.1.4.4	Epärehellisyys, kilpaileva toiminta ja muu sopimaton käytös	171
7.1.4.5	Rikolliset teot ja päihteiden käyttö	173
7.2	Irtisanominen työn vähyyden perusteella	175
7.2.1	Vaihtoehdot työn vähetessä	175
7.2.2	Työn väheneminen	176
7.2.2.1	Työn vähenemisen määrä	177
7.2.2.2	Syy	177
7.2.2.3	Kesto	178
7.2.2.4	Ennakointi	179
7.2.3	Muun työn tarjoaminen ja koulutusvelvollisuus	180
7.2.3.1	Alueellinen laajuus	182
7.2.3.2	Konsernit	182
7.2.3.3	Työsuhteen ehdot	184
7.2.3.4	Koulutusvelvollisuus	184
7.2.4	Irtisanottavan valinta	185
7.2.4.1	Työehtosopimuksen vähentämisjärjestys	186
7.2.4.2	Erytysuojat	187
7.2.5	Tilanteet, joissa ei ole irtisanomisoikeutta	188
7.2.5.1	Uusi työntekijä	188
7.2.5.2	Ei tosiasiallista työn vähenemistä	190
7.3	Purkaminen	190
7.3.1	Koeaikapurku	190
7.3.1.1	Syrjivät syyt	191
7.3.1.2	Epäasialliset syyt	192
7.3.1.3	Menettely	194
7.3.1.4	Koeaikapurku ja palkanmaksu	195
7.3.2	Työsopimuksen purkaminen	196
7.4	Työsopimuksen purkautuneena pitäminen	197
7.4.1	Poissaoloilmoitus	197
7.4.2	Luvaton poissaolo	197
7.4.3	Työnjohto-oikeus	198
7.4.4	Lomautus	199

7.4.5	Hyväksyttävä syy poissaololle ja ilmoittamatta jättämiselle	199
7.4.5.1	Sairaus	200
7.4.5.2	Väärinkäsitys	200
7.4.6	Menettely	201
7.5	Erityiset päättämistilanteet	202
7.5.1	Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän työsuhteen päättäminen	202
7.5.1.1	Raskaana olevan työntekijän irtisanominen	202
7.5.1.2	Irtisanominen perhevapaan aikana työntekijästä johtuvin syin	202
7.5.1.3	Irtisanominen perhevapaan aikana taloudellisin ja tuotannollisin päättämisyin	202
7.5.1.4	Koeaikapurku ja raskaus	204
7.5.1.5	Työntekijän irtisanoutuminen perhevapaan aikana	205
7.5.2	Maanpuolustusvelvollisuutta suorittavan irtisanominen	205
7.5.3	Henkilöstön edustajan työsuhteen päättäminen	206
7.5.3.1	Työntekijästä johtuvat päättämisytyt	207
7.5.3.2	Taloudelliset ja tuotannolliset päättämisytyt	208
7.5.4	Konkurssi	209
7.5.5	Työnantajan kuolema	210
7.5.6	Osa-aikaistaminen	210
7.5.7	Työllistymisvapaat	210
7.5.8	Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus	212
7.5.9	Työterveyshuollon palvelut irtisanotulle	213
7.5.10	Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä	214
7.5.10.1	Ei liikkeen luovutus	216
7.5.10.2	Liikkeen luovutuksen vaikutukset työsuhteisiin	217
7.5.10.3	Työehtosopimukset	218
7.5.10.4	Yhteistoimintamenettely	219
7.5.10.5	Työntekijän oikeus irtisanoutua	219
7.5.11	Yrityssaneeraus ja työsopimuksen irtisanominen	220
7.5.11.1	Laajennettu irtisanomisoikeus	220
7.5.11.2	Ennen saneerausohjelmaa	220
7.5.11.3	Saneerausohjelman aikana	220
7.5.12	Työsopimuksen raukeaminen	221

8	PÄÄTTÄMISMENETTELY	222
8.1	Päätämismenettely irtisanottaessa henkilöön liittyvällä perusteella	222
8.1.1	Päätämisperusteeseen vetoaminen	222
8.1.2	Kuuleminen	223
8.2	Päätämismenettely irtisanottaessa työn vähyyden perusteella	223
8.2.1	Työnantajan selvitysvelvollisuus	223
8.2.2	Muutosneuvottelut	224
8.2.3	Työllistymisvapaat	225
8.2.4	Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus	225
8.2.5	Työterveyshuollon palvelut irtisanotulle	225
8.3	Työsopimuksen päättämislomituksen toimittaminen	226
8.3.1	Ensisijaisesti henkilökohtaisesti	226
8.3.2	Kirjeitse tai sähköisesti	226
8.4	Työsopimuksen päättämisperusteiden ilmoittaminen	227
9	TYÖSOPIMUKSEN PÄTEMÄTTÖMYYS JA KOHTUUTTOMAT EHDOT	228
9.1	Oikeustoimilain mukainen pätemättömyys	228
9.2	Kohtuuttomat ehdot	229
9.3	Mitättömän ehdon vaikutukset	229
9.4	Vajaavaltaisuuteen perustuva pätemättömyys	230
10	VAHINGONKORVAUS JA SEURAAMUKSET	231
10.1	Yleinen vahingonkorvausvelvollisuus	231
10.2	Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä	233
10.3	Korvauksen yhteensovittaminen	234
LIITTEET		236
	Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus	237
	Määräaikainen työsopimus	240
	Kirjallinen varoitus	243
	Lomautusilmoitus	244
	Työsuhteen päättämislomitus	245
	Työsopimuslaki 26.1.2001/55	247
HAKEMISTO		277

