

Katariina Tirri – Krista Turunen

REKRYTOINNIN JURIDIKKAA

KÄYTÄNNÖN OPAS

ALMA INSIGHTS
2025 HELSINKI

Copyright © 2025 Alma Media Finland Oy ja kirjoittajat
Yhteistyössä Juristiliiton Kustannus

ISBN 978-952-14-5309-0

ISBN 978-952-14-5311-3 (verkkokirja)

Ulkoasu: Maria Mitrunen

Kansi: Aste Helsinki Oy, Helene Lindfors

Taitto: Aste Helsinki Oy



Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu 2025

Anna palautetta kirjasta: kustannustoimitus@almainsights.fi

SISÄLLYS

ESIPUHE	15
1 Johdanto	17
2 Rekrytointiin liittyvä juridinen viitekehys	20

OSA 1: ESITOIMET ENNEN REKRYTOINTIA – ASIAT, JOTKA TULEE HUOMIOIDA ENNEN KUIN VOIDAAN LÄHTEÄ REKRYTOIMAAN UUTTA TYÖNTEKIJÄÄ	23
3 Työvoiman eri muodot	24
4 Huomioi osa-aikaiset, lomautetut ja takaisinottovelvollisuuden piirissä olevat työntekijät	27
4.1 Lisätyön tarjoamisvelvollisuus	28
4.1.1 Yleistä lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta	28
4.1.2 Lisätyön tarjoamisvelvollisuuden suhde määräaikaisiin työsuhteisiin	31
4.1.3 Työntekijän toiveesta sovittu osa-aikaisuus	32
4.1.4 Lisätyön tarjoamisen suhde työnantajan muihin työntarjoamisvelvoitteisiin nähden	32
4.2 Lomautetun etusija työhön	33
4.2.1 Yleistä lomautetun etusijasta työhön	33
4.2.2 Lomautusuhan vaikutus rekrytointiprosessiin	35
4.2.3 Lomautus ja työntekijän muu työsuhde	36

4.3	Takaisinottovelvollisuuden piirissä olevat	37
4.3.1	Yleistä takaisinottovelvollisuudesta	37
4.3.2	Takaisinottovelvollisuuden piirissä olevat työsuhteet	38
4.3.3	Takaisinottovelvollisuuden selvittäminen ja tehtävän tarjoaminen	39
4.3.4	Takaisinottovelvollisuus suhteessa rekrytointitarpeen ajankohtaan	40
4.3.5	Työsuhteen ehdot	42
4.3.6	Takaisinottovelvollisuuden suhde lomautettuihin ja irtisanomisuhan alla oleviin työntekijöihin	42
4.3.7	Mahdolliset tulevat muutokset takaisinottovelvollisuuteen	42
4.4	Osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän selvityspyyntö	43
5	Työsuhteen päättämistilanteet ja rekrytointi	45
5.1	Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet	45
5.1.1	Yleistä taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista	46
5.1.2	Työnantajan uudelleensijoitusvelvollisuus	47
5.1.3	Uudelleensijoitusvelvollisuuden piirissä olevan työntekijän etusija työhön	48
5.1.4	Työnantajan oikeus edetä rekrytointiprosessissa	49
5.2	Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet	50
5.2.1	Varoituksen antaminen	51
5.2.2	Työnantajan uudelleensijoitusvelvollisuus	52
5.2.3	Mahdolliset muutokset lainsäädäntöön	54

6	Työntekijän oikeus palata töihin vapaan jälkeen	55
6.1	Perhevapaalta palaavat	55
6.1.1	Paluu työhön perhevapailta	55
6.1.2	Työtehtävän olennainen muuttuminen perhevapaan aikana	57
6.1.3	Työntarjoamisvelvoite osa-aikaiselle perhevapaan aikana	59
6.2	Opintovapaalta palaavat	61
6.3	Maanpuolustusvelvollisuutta suorittavat	62
6.4	Vuorotteluvapaalta palaavat	64
6.5	Muilta palkattomilta vapailta palaavat	64
7	Määräaikaisen työ sopimuksen jatkaminen	66
7.1	Yleistä määräaikaisen työsuhteen jatkamisesta	66
7.2	Määräaikaisuuden jatkaminen	67
7.2.1	Määräaikaiset työsuhteet ja syrjintä	67
7.2.2	Sairausloma ja määräaikaisuuden jatkaminen	69
7.2.3	Määräaikaisuuden jatkaminen ja perhevapaa	70
7.3	Määräaikaisuuden jatkaminen vai ulkoinen haku?	71
8	Avoimna olevan tehtävän profiili	72
8.1	Rekrytoidaanko toistaiseksi vai määräajaksi?	73
8.1.1	Pääsääntönä toistaiseksi voimassa oleva työsuhde	73
8.1.2	Toistuvat määräaikaiset sopimukset	75
8.1.3	Milloin määräaikainen työ sopimus voidaan tehdä ilman perusteltua syytä?	76
8.2	Tehtävänkuvan määrittely	78
8.2.1	Yleistä tehtävänkuvan määrittelystä	78
8.2.2	Palkan määrittely	78
9	Työpaikasta ilmoittaminen yhtiön sisällä	80
10	Onko työpaikka laitettava julkiseen hakuun?	82

OSA 2: MUISTA LÄPI REKRYTOINNIN	85
11 Vastuullinen rekrytointi	86
12 Syrjinnän kiellot rekrytointiprosessissa	88
12.1 Yhdenvertaisuuslaki	88
12.1.1 Välitön ja välillinen syrjintä	89
12.1.2 Yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteet	91
12.1.3 Kohtuulliset mukautukset	97
12.1.4 Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta työhönotossa	100
12.2 Tasa-arvolaki	102
12.2.1 Välitön ja välillinen syrjintä	102
12.2.2 Syrjintä työelämässä	104
12.2.3 Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä	107
12.3 Positiivinen erityiskohtelu rekrytoinnissa	109
13 Mitä tapahtuu, jos rekrytointiprosessissa syrjii hakijaa?	111
13.1 Työnantajan selvitysvelvollisuus	112
13.2 Sanktiot	114
13.2.1 Hyvitys	114
13.2.2 Työsyrjintä	120
13.3 Todistustaakka	124
13.4 Kanneajat	126
14 Yhteistoimintalaki osana rekrytointiprosessia	129
15 Tietosuoja rekrytoinnissa pähkinänkuoressa	135
15.1 Mikä on henkilötieto?	135
15.2 Rekisterinpitäjä	137
15.3 Henkilötietojen käsittelijä	138
15.4 Mitä henkilötietoja voidaan kerätä rekrytoinnin yhteydessä?	139

15.5	Kauanko henkilötietoja saa säilyttää?	142
15.5.1	Pääsyn rajoittaminen henkilötietoihin	142
15.5.2	Säilytyksen kesto	143
15.5.3	Suostumuksen peruuttaminen ja pyyntö poistaa tiedot	144
15.6	Henkilötietojen käsittelystä tulee kertoa työnhakijalle	147
15.7	Automaattinen päätöksenteko ja profilointi	150
15.7.1	Yleistä automaattisesta päätöksenteosta ja profiloinnista	150
15.7.2	Rekisteröidyn antama suostumus	152
15.7.3	Vaikutustenarviointi	153
15.8	Rekisteröidyn oikeudet	154
15.8.1	Oikeus saada nähtäväksi henkilötietonsa	155
15.8.2	Oikeus oikaista tietoja	156
15.8.3	Oikeus saada tiedot poistetuiksi	157
16	Tekoälyn käyttäminen rekrytointiprosessissa	159
16.1	Tekoälyn määritelmä	159
16.2	Tekoälyn käyttämiseen vaikuttava lainsäädäntö	160
16.3	EU:n tekoälyä koskeva asetus	161
16.4	Tekoälyn hyödyntäminen työhönotossa	164
17	Palkka-avoimuusdirektiivin vaikutukset rekrytointiprosessiin	167
OSA 3: REKRYTOINTIPROSESSI		169
18	Työpaikkailmoitus	170
18.1	Yleistä työpaikkailmoituksesta	170
18.2	Syrjivä työpaikkailmoitus	171

18.3	Esimerkkejä tasa-arvolain vastaisista syrjivistä hakukriteereistä	172
18.4	Hakuajan pituus ja julkaisukanavat	173
19	Hakemusten vastaanottaminen	175
20	Työhaastattelu	178
20.1	Haastatteluun kutsuttavien valitseminen	178
20.1.1	Miten valita haastatteluun kutsuttavat?	178
20.1.2	Hakemuksessa annettujen tietojen vaikutus	178
20.1.3	Palkkatoiveen vaikutus	179
20.1.4	Muutosten tekeminen avoimeksi ilmoitettuun profiliin	181
20.1.5	Tekoälyn käyttäminen valintaan	182
20.1.6	Hakijakokemuksen huomioon ottaminen	182
20.2	Haastattelutilanteeseen valmistautuminen	183
20.2.1	Yleistä haastattelutilanteeseen valmistautumisesta	183
20.2.2	Haastatteluprosessin suunnittelu ja viestintä	184
20.2.3	Käytännön järjestelyt ja viestintä hakijan kanssa	184
20.2.4	Haastattelijan valmistautuminen	184
20.2.5	Hakijakokemuksen huomiointi	185
20.3	Haastattelukysymykset	186
20.4	Haastateltavan antamat vastaukset	189
20.5	Haastattelumuistiinpanot ja muut kommentit hakijoista	191
20.6	Haastatteluun saapuvan kustannusten korvaaminen	192

21	Sosiaalinen media ja suositusten pyytäminen	193
21.1	Internet ja henkilötietojen kerääminen	194
21.2	Suosituksen tarkastaminen	195
21.3	Suorahaku ja LinkedIn	196
22	Soveltuvuusarvioinnit	198
23	Mitä ottaa huomioon valinnassa?	200
23.1	Tiedostamattomat ennakkoluulot	200
23.2	Syrjinnän kiellot työntekijän valinnassa	201
23.2.1	Syrjintä perhe-elämän perusteella	201
23.2.2	Syrjintä varusmiespalveluksen perusteella	203
23.2.3	Syrjintä terveydentilan perusteella	204
23.2.4	Syrjintä vammaisuuden perusteella	205
23.2.5	Syrjintä kansalaisuuden perusteella	207
23.2.6	Syrjintä uskonnon perusteella	208
23.3	Tasa-arvolain mukainen ansiovertailu	210
23.4	Valitusta hakijasta tehtävät selvitykset	213
23.4.1	Rikosrekisterin tarkastaminen	213
23.4.2	Luottotietojen tarkastaminen	215
23.4.3	Turvallisuusselvitys	216
OSA 4: KUN OLET TEHNYT VALINTASI		219
24	Kirjallinen työsopimus	220
25	Työsuhteen ehdot	221
25.1	Työnantaja ja työntekijä	222
25.2	Työnteon alkamisajankohta	223
25.3	Määräaikaisuus	224
25.4	Koeaika	225
25.5	Työntekopaikka	228
25.6	Työntekijän pääasialliset työtehtävät	229

25.7	Palkka	230
25.8	Työaika	231
25.9	Vuokratyö	232
25.10	Mahdollinen työnantajan tarjoama koulutus	234
25.11	Vuosiloman määräytyminen	234
25.12	Irtisanomisaika	235
25.13	Työehtosopimus	237
25.14	Vakuutuslaitokset	238
25.15	Vähintään kuukauden kestävä ulkomaantyö	238
26	Mitättömät ja kohtuuttomat ehdot työsopimuksessa	241
26.1	Yleistä työsopimuksen mitättömistä ja kohtuuttomista ehdoista	242
26.2	Oikeuskäytäntö – esimerkki työsopimuksen kohtuuttomasta ehdosta	244
27	Tehtävään valitun työntekijän nykyisten velvoitteiden huomiointi	246
27.1	Nykyisen työsuhteen irtisanomisaika	246
27.2	Kilpailevan toiminnan kieltö	247
27.3	Kilpailukieltosopimus	248
27.4	Salassapito	250
28	Työhöntulotarkastus ja lakisääteinen terveystarkastus	252
29	Huumausainetestaus	254
29.1	Yleistä huumausainetestauksesta	254
29.2	Testitulosten käsittely	257
30	Muille hakijoille ilmoittaminen	259

OSA 5: VALVOVAT VIRANOMAISET	261
31 Työsuojeluviranomainen	262
32 Tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta	263
32.1 Tasa-arvovaltuutettu	263
32.2 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta	264
33 Tietosuojavaltuutettu	266
34 Yhdenvertaisuusvaltuutettu	267

REKRYTOINTIPROSESSI: KÄYTÄNNÖN SUOSITUKSET TYÖNANTAJILLE	269
---	-----