

**EPÄSÄÄNNÖLLINEN TYÖVOIMATARVE – VERTAILUSSA  
KETJUSOPIMUKSET JA VAIHTELEVA TYÖAIKAEHTO**

Arto Mustonen

Työelämän oikeusnormit

Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta

3.3.2020

ARTO MUSTONEN: Epäsäännöllinen työvoimatarve – vertailussa ketjusopimukset ja vaihteleva työaikaehto

OTM-tutkielma, 89 s.  
Työoikeus  
3/2020

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkistettu Turnitin Originality Check -järjestelmällä.

-----  
Toistuvia määräaikaista työsopimuksia eli ketjusopimuksia sekä vaihtelevaa työaikaehto voidaan käyttää samoissa epäsäännöllisissä työvoimatarpeissa. Tutkimuskysymyksenä on, miten työlainsäädäntö ohjaa täyttämään epäsäännöllisiä työvoimatarpeita ketjusopimuksilla ja vaihtelevalla työaikaehdolla sekä minkälainen suoja työntekijällä tällöin on. Tutkimusmetodina käytetään pääosin lainopillista, mutta myös oikeuspoliittista de lege ferenda -tutkimusta.

Työsopimuslain mukaan ketjusopimuksia ei saa solmia työnantajan aloitteesta, mikäli työnantajan työvoimatarve on pysyvä. Vaihtelevasta työaikaehdosta ei saa työnantajan aloitteesta solmia, mikäli työnantajan työvoimatarve on kiinteä. Työaikaehdon alarajaa ei saa myöskään työnantajan aloitteesta solmia pienemmäksi kuin työnantajan työvoimatarve edellyttää.

Tässä tutkimuksessa on ensinnäkin osoitettu, että ketjusopimuskiellon työvoimatarpeen arviointikriteerejä voidaan useassa tapauksessa soveltaa analogisesti vaihtelevan työaikaehdon työvoimatarpeen arvioimiseen. Vaihtelevaa työaikaehto alettiin säännellä vuonna 2018, eikä siitä ole vielä oikeuskäytäntöä. Suurimmat rajoitukset analogialle asettaa se, miten laajasti työvoimatarvetta arvioidaan.

Toisekseen tässä tutkimuksessa on osoitettu, että työvoiman käyttötavat saattavat siirtyä epäsäännöllisissä työvoimatarpeissa toistaiseksi voimassa olevista vaihtelevan työaikaehdon työsopimuksista lyhyisiin ketjusopimuksiin. Vaihtelevan työaikaehdon sääntelyllä on puututtu irtisanomisajan ja sairausajan palkkaan sekä työvuorojen ennakoitavuuteen. Nämä muutokset parantavat työntekijän suoja, mutta lisäävät työnantajan velvollisuuksia ja riskejä. Lyhyet ketjusopimukset voivat olla tällöin työnantajan näkökulmasta parempi vaihtoehto. Lyhyissä ketjusopimuksissa työntekijän suoja on heikko. Työntekijällä ei ole tällöin irtisanomisajan tai välttämättä sairausajan palkkaa eikä varmuutta tulevista töistä.

Oikeuskäytäntö suhtautuu sallivasti epäsäännöllisten työvoimatarpeiden kattamiseen lyhyillä ketjusopimuksilla. Nykyisen lainsäädännön mukaan oikeuskäytäntö voisi suhtautua tilanteeseen tiukemmin. Kuitenkin ketjusopimuksia koskeva lakimuutos, jossa määritellään määräaikaisten työsopimusten enimmäislukumäärä tietyllä ajanjaksolla, voi olla tarpeen oikeustilan muuttamiseksi. Tällöin lainsäädäntö ohjaisi työvoiman käyttötapoja ketjusopimusten sijasta toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin vaihtelevalla työaikaehdolla. Tämä parantaisi työntekijän suoja.

Asiasanat: määräaikainen työsopimus, ketjusopimukset, pysyvä työvoimatarve, kiinteä työvoimatarve, vaihteleva työaikaehto, nollatuntisopimus, puitesopimus

**SISÄLLYS**

SISÄLLYS .....	III
LÄHTEET .....	V
<b>1. JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
1.1. Tutkimuksen tausta ja tutkimuskohde .....	1
1.2. Tutkimuksellinen aukko ja metodi .....	4
<b>2. MÄÄRITELMÄT JA SÄÄNTELY .....</b>	<b>8</b>
2.1. Ketjusopimukset .....	8
2.1.1. Määräaikaisen työsopimuksen ja ketjusopimuksen määritelmä.....	8
2.1.2. Ketjusopimusten sääntelyn kehittyminen.....	11
2.2. Vaihtelevan työaikaehdon työsopimukset .....	17
2.2.1. Vaihtelevan työaikaehdon määritelmä .....	17
2.2.2. Vaihtelevan työaikaehdon sääntelyn kehittyminen .....	18
<b>3. TYÖVOIMATARPEEN ARVIOINTI KETJUSOPIMUKSISSA JA VAIhtelevan työajan työsopimuksissa .....</b>	<b>21</b>
3.1. Ketjusopimukset ja työvoimatarpeen arviointi .....	21
3.1.1. Ketjusopimusten sääntely määräaikaista työtä koskevassa direktiivissä .....	21
3.1.1.1. Direktiivin soveltamisala ja tarkoitus.....	21
3.1.1.2. Ketjusopimusten arviointi EUT:n oikeuskäytännössä .....	23
3.1.2. Pysyvän työvoimatarpeen arviointi työsopimuslain mukaan .....	28
3.1.2.1. Työvoimatarpeen kokonaisarviointi ja määräaikaista työtä koskeva direktiivi .....	28
3.1.2.2. Työvoimatarpeeseen vaikuttavat uhat.....	30
3.1.2.3. Ostopalvelu- ja toimeksiantosopimukset sekä rahoituksen epävarmuus ....	32
3.1.2.4. Työnantajan ja lain asettama pätevyysvaatimus .....	36
3.1.2.5. Työvoimatarve epäsäännöllisissä ja lyhyissä ketjusopimuksissa.....	39
3.1.2.6. Kokoavia näkökohtia työvoimatarpeen arvioinnista ketjusopimuksissa ....	44
3.2. Vaihtelevan työaikaehdon työvoimatarpeen arviointi .....	45
3.2.1. Kiinteä työvoimatarve .....	45
3.2.2. Työaikaehdon alaraja ja työvoimatarpeen arviointi .....	47
3.2.3. Analogisia näkökohtia ketjusopimusten työvoimatarpeen arviointiin .....	48
3.3. Työvoimatarpeen laajuuden arviointi ketjusopimuksissa ja vaihtelevan työajan työsopimuksissa .....	52

3.4. Työvoimatarpeen arviointi vuokratyössä ketjusopimuksissa ja vaihtelevan työajan työsopimuksissa .....	55
<b>4. TYÖNTEKIJÄN SUOJA KETJUSOPIMUKSISSA JA VAIHTELEVAN TYÖAJAN TYÖSOPIMUKSISSA .....</b>	<b>60</b>
4.1. Työntekijän aloitteesta solmitut työsopimukset .....	60
4.2. Irtisanomisajan ja sairausajan palkka.....	64
4.3. Työn ennakoitavuus .....	68
4.3.1. Ketjusopimukset ja puitesopimukset .....	68
4.3.2. Työvuorolistan sitovuus .....	70
4.3.3. Ennakoimattomat työvuorot ja työaikalain mukainen lisätyö .....	73
<b>5. OIKEUSSUOJAKEINOT .....</b>	<b>76</b>
5.1. Ketjusopimukset ja työsuhteen keston muuttuminen .....	76
5.2. Vaihteleva työaika ja työajan muuttuminen .....	78
5.2.1. Vakiintuminen käytännön kautta.....	78
5.2.2. Mitättömän työaikaehdon vaikutukset.....	81
5.2.3. Neuvotteluvollisuus ja lainvastainen vähimmäistyöaika.....	82
<b>6. JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>85</b>

## LÄHTEET

### Kirjallisuuslähteet

Aarnio, Aulis, Mitä lainoppi on? Tammi 1978.

Aarnio, Aulis, Oikeussäännösten tulkinnasta. Tutkimus lainopillisen perustelun rationaalisuudesta ja hyväksyttävyydestä. Juridica 1982.

Aarnio, Aulis, Laintulkinnan teoria. Yleisen oikeustieteen oppikirja. WSOY 1989.

Ahonen, Oskari, Vaihtelevan työajan sopimuksen käytön sääntely. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan Pro gradu 2019. (<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019121648268>, Luettu 2.2.2020).

Barnard, Catherine, EC Employment Law. Oxford University Press 2006.

Blanpain Roger, Fixed-term employment contracts: the exception? Pubblicazione registrata il giorno 11 novembre 2001 presso il Tribunale di Modena. Registrazione n. 1609. Working Paper n. 43/2007.

Blanpain, Roger, European Labour Law. Thirteenth Revised Edition. Kluwer Law International 2012.

Bender, Keith A. – Theodossiou, Ioannis, The Unintended Consequences of Flexicurity: The Health Consequences of Flexible Employment. The Review of Income and Wealth. Series 64, Number 4, December 2018, s. 777–799.

Brusiin, Otto, Tuomarin harkinta normin puuttuessa. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisu N:o 14, 1938.

Davidov, Guy, A Purposive Approach to Labour Law. Oxford University Press 2016.

Davies, A.C.L., EU Labour Law. Edward Elgar Publishing 2012.

De la Porte, Caroline – Emmenegger, Patrick, The Court of Justice of the European Union and Fixed-Term Workers: Still Fixed, But at Least Equal. ETUI Research Paper Working Paper 2016.01, 2016. (<http://ssrn.com/abstract=2722512>, Luettu 30.1.2020).

De la Porte, Caroline – Emmenegger, Patrick. The Court of Justice of the European Union and Fixed-term work: Putting a brake on labour market dualization? Journal of European Social Policy 2017, Vol. 27(3), s. 295–310.

Engblom, Matleena, Työsuhteen ehdot. Määräytyminen tulkinta ja muuttaminen. 2., uudistettu painos. Sanoma Pro 2013.

Ervasti, Kaijus, Oikeussosiologia ja oikeuspoliittinen tutkimus osana oikeustiedettä. Oikeustiede Jurisprudentia XLIV, 2011, s. 61–132.

Hepple Bob, Factors Influencing the Making and Transformation of Labour Law in Europe, s. 30–42 teoksessa Davidov, Guy (Ed.) – Langille, Brian (Ed.), The Idea of Labour Law. Oxford University Press 2011.

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo, Työaikalaki käytännössä. 3., uudistettu painos. Talentum 2008.

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa, Vuokratyö. Talentum 2014.

Hünefeld, Lena – Köper, Birgit, Fixed-term Employment and Job Insecurity (JI) as Risk factors for Mental Health. A Review on International Study Results. E-Journal of International and Comparative Labour Studies, Volume 5, No. 3 September-October 2016, s. 94–113. ([http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls\\_adapt/article/view/222](http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/222), Luettu 31.1.2020).

Häyrinen, Laura, Osa-aikatyöntekijän asema. Erityistarkastelussa tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työajan vakiintuminen. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan Pro gradu 2012.

Häyrinen, Laura, Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työajan vakiintuminen. Oikeustieto 2/2013, s. 17–22.

Jalanko, Risto, Määräaikainen työsopimus. Tutkimus määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytyksistä työntekijän työsuhteturvan kannalta. Lakimiesliiton kustannus 1991.

Jalanko, Risto, Määräaikainen työsopimus oikeuskäytännössä 1991–2008, s. 23–43 teoksessa Jalanko, Risto (toim.) – Siiki, Marika (toim.), Kirjoituksia työoikeudesta. Helsingin hovioikeus 2009.

Joutsamo, Kari – Aalto, Pekka – Kaila, Heidi – Maunu, Antti, Eurooppaoikeus. Lakimiesliiton kustannus 2000.

Jyränki, Antero – Husa, Jaakko, Valtiosääntöoikeus. Lakimiesliiton kustannus 2012.

Järvinen, Taija, Sopiminen työsuhteen päättämisestä ja sen oikeusvaikutukset. Edilex 2010. ([www.edilex.fi/lakikirjasto/6941](http://www.edilex.fi/lakikirjasto/6941), Luettu 19.11.2019).

Kairinen, Martti, Määräaikaiset työsuhteet uuden työsopimuslain valossa, s. 85–97 teoksessa Kartio, Leena (toim.) – Lehtonen, Asko (toim.) – Saarnilehto, Aro (toim.) – Annola, Vesa (toim.) – Herler, Brita (toim.), Oikeustieteen rajoja etsimässä. Juhlajulkaisu Juha Tolonen 15.4.2001. Turun yliopisto 2001.

Kairinen, Martti, Työoikeus perusteinen. 2., uudistettu ja tarkistettu painos. Työelämän tietopalvelu 2009.

Kallio, Ilari – Sädevirta, Markus, Työoikeudelliset ratkaisut kommentein. Lakimiesliiton kustannus 2010.

Kangas, Urpo, Lesken oikeudellinen asema. Oikeusdogmaattinen tutkimus lesken sosiaaliturvan laajuudesta. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja N:o 156, 1982.

Kenner, Jeff, EU Employment Law. From Rome to Amsterdam and Beyond. Hart Publishing 2003.

Kolehmainen, Antti, Tutkimusongelma ja metodi lainopillisessa työssä, s. 105–134 teoksessa Miettinen, Tarmo (toim.), Oikeustieteellinen opinnäyte – Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodeista ja arvostelusta. Edilex 2016. ([www.edilex.fi/kirjat/16170](http://www.edilex.fi/kirjat/16170), Luettu 20.11.2019).

Korhonen, Säde, Vuokratyö ja määräaikaisten työsopimusten laillisuus vuokratyössä. Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunnan Pro gradu 2013.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika, Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. WSOYpro 2008.

Koskinen, Seppo, Vuokrausyrityksen oikeus käyttää määräaikaista työsopimuksia. Edilex 2012. ([www.edilex.fi/lakikirjasto/8684](http://www.edilex.fi/lakikirjasto/8684), Luettu 19.11.2019). (Koskinen 2012a)

Koskinen, Seppo, EU-rahoitus ja määräaikaisen työsopimuksen perusteltu syy. Edilex 2012. ([www.edilex.fi/lakikirjasto/8655](http://www.edilex.fi/lakikirjasto/8655), Luettu 19.11.2019). (Koskinen 2012b)

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika, Työsuhteen päättäminen. 2., uudistettu painos. Talentum Media 2012.

Laaksoharju, Miika, Kumpi päätti? Työsopimuksen päättäjää koskevien riitojen ratkaisemisen tuomioistuimissa. Edilex 2017. ([www.edilex.fi/opinnaytetyot/17593](http://www.edilex.fi/opinnaytetyot/17593), Luettu 19.11.2019).

Linna, Tuula, Ulosottorealisoinnista de lege ferenda. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja N:o 175, 1987.

Mariapaola, Aimo, In Search of a 'European Model' for Fixed-Term Work in the Name of the Principle of Effectiveness. *European Law Journal*, Volume 7 (2016), No. 2, s. 232–260.

Moilanen, Juha-Matti, Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. 2., uudistettu painos. Talentum 2013.

Moilanen, Juha-Matti, Työsuhteen päättämissopimukset. Tutkimus sopimusvapauden rajoista ja työntekijän suojelun keinoista. Turun yliopisto. 2019.

Murray, Jill, Normalizing Temporary Work. The Proposed Directive on Fixed-Term Work. *Industrial Law Journal*, Vol. 28, No. 3, 1999, s. 269–275.

Murto, Jari, Työsuhteen päättämissopimuksen pätemättömyys. *Oikeustieto* 2006/4, s. 11–14.

Mustonen Arto, Sijaisuus hyväksyttävänä perusteena toistuvissa määräaikaissa työsopimuksissa. *Oikeustieto* 2016/2, s. 4–8.

Mustonen, Arto, Sijaisuus hyväksyttävänä perusteena toistuvissa määräaikaissa työsopimuksissa. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan ON-opinnäytetyö 2018.

Määttä, Tapio, Metodinen pluralismi oikeustieteessä – ympäristöoikeudellisen tutkimuksen suuntauksia ja menetelmät, s. 135–222 teoksessa Miettinen, Tarmo (toim.), *Oikeustieteellinen opinnäyte – Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodeista ja arvostelusta*. Edilex 2016. ([www.edilex.fi/kirjat/16170](http://www.edilex.fi/kirjat/16170), Luettu 27.11.2019).

Niemi, Päivi, Vakiintunut käytäntö työsuhteen ehtona, s. 43–92 teoksessa Orasmaa, Pekka (toim.) – Kröger, Tarja (toim.), *Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2007–2008*. In *memoriam Antti Suviranta 30.11.1923–30.3.2008*. Työoikeudellinen yhdistys 2008.

Nyman, Matias, Oikeus sairausajan palkkaan. Edilex 2012. ([www.edilex.fi/lakikirjasto/8691](http://www.edilex.fi/lakikirjasto/8691), Luettu 19.11.2019).

Palanko, Kirsti – Hynönen, Pekka – Itkonen, Pentti – Mäkinen, Tuomo – Reuna, Martti – Vertanen, Timo, *Uudistuva työsuhteturva*. Tammi 1984.

Palanko-Laaka, Kirsti, Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työministeriö 2005.

- Raitio, Juha, Teleologia eurooppaoikeudessa. *Oikeus* 2005 (34); 3, s. 276–297.
- Ratilainen, Pauliina, Projektiluonteinen työ perusteena määräaikaiselle palvelussuhteelle. *Edilex* 2007. ([www.edilex.fi/lakikirjasto/4809](http://www.edilex.fi/lakikirjasto/4809), Luettu 19.11.2019).
- Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus, Työaikalaki. 1. painos. WSOY 1996.
- Robin-Olivier, Sophin – Lo Faro, Antio, Atypical Forms of Employment, s. 201–244 teoksessa Jaspers, Teun (Ed.) – Frans, Pennings (Ed.) – Peter Saskia (Ed.), *European Labour Law*. Intersentia 2019.
- Saarensola, Satu, Oikeudenkäyntikulut ja kohtuullisuus. Tutkimus kulujen jakautumisesta taloudellisesti tai muutoin eriarvoisten asianosaisten kesken. *Suomalainen lakimiesyhdistys* 2017.
- Salmela, Satu, Perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimisen edellytyksenä. *Edilex* 2006. ([www.edilex.fi/lakikirjasto/3037.pdf](http://www.edilex.fi/lakikirjasto/3037.pdf), Luettu 19.11.2019).
- Soininen, Niko, Oikeudellisen argumentin rakentaminen kirjoitusprosessissa, s. 51–70 teoksessa Miettinen, Tarmo (Toim.), *Oikeustieteellinen opinnäyte – Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodeista ja arvostelusta*. *Edilex* 2016. ([www.edilex.fi/kirjat/16170](http://www.edilex.fi/kirjat/16170), Luettu 20.11.2019).
- Sädevirta, Markus, Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. *WSOY lakitieto* 2002.
- Sädevirta, Markus, Määräaikaisten työsuhteiden käyttö työvoiman vuokrauksessa, s. 149–167 teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.), *Työoikeus tänään. Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947 – 24/6 – 2007*. Turun yliopisto 2007.
- Sädevirta, Markus, *A Comparative Study of the Regulation Governing the Use of Fixed-Term Contracts in Three EU Member States*. University of Helsinki 2013.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Salonheimo, Jorma – Bruun, Niklas, *Yritystoiminnan muutokset ja työsuhdeturva*. Otava 1989.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, *Työsopimusoikeus*. 4., uudistettu painos. Talentum 2008.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, *Työsopimusoikeus*. 6., uudistettu painos. Talentum 2012.
- Timonen, Pekka, Taloustieteen ja sen tulosten käyttö oikeustutkimuksessa, s. 129–159 teoksessa Kannianen, Vesa (toim.) – Määttä Kalle (toim.), *Näkökulmia oikeustaloustieteeseen*. Gaudeamus 1996.
- Timonen, Pekka, Johdatus lainopin metodiin ja lainopilliseen kirjoittamiseen. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta 1998.
- Tolonen, Hannu, *Oikeuslähdeoppi*. WSOY Lakitieto 2013.
- Vigneau, Christophe – Ahlberg, Kerstin – Bercusson, Brian – Bruun Niklas, *Fixed-Term Work in the EU. A European Agreement Against Discrimination and Abuse*. Arbetslivsinstitutet 1999.
- Viitanen, Klaus, Oikeudenkäyntikulut ja oikeuksien saatavuus (Prozesskosten und Verfügbarkeit der Rechte). *Defensor Legis* N:o 4/2006, s. 614–632.



V.W. Stone, Katherine, Rethinking Labour Law: Employment Protection for Boundaryless Workes, s. 155–179 teoksessa Davidov, Guy (Ed.) – Langille, Brian (Ed.), Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work. Hart 2006.

Westerberg, Meri, Työntekijän oikeuksien suoja vaihtelevan työajan sopimuksissa. Edilex 2020. (<https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/opinnaytetyot/20570.pdf>, Luettu 25.2.2020).

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika, Työsopimuslaki. 5., uudistettu painos. Alma Talent 2017 Helsinki.

### **Internet-lähteet**

Elomaa, Nikolas, Nettivieraana edunvalvontajohtaja Nikolas Elomaa: Vuokratyösuhteet muutoksessa – KKO 2012:10 muuttaa käytäntöä. Edilex 2012. ([www.edilex.fi/uutiset/31470](http://www.edilex.fi/uutiset/31470), Luettu 19.11.2019).

Koskinen, Seppo, Prof. Seppo Koskinen: Epäpätevyys määräaikaisten työsopimusten perusteena – KKO:2015:65 sekä HelHO:2015:7. Edilex 12.1.2016. ([www.edilex.fi/uutiset/47021](http://www.edilex.fi/uutiset/47021), Luettu 19.11.2019).

Koskinen, Seppo, Prof. Seppo Koskinen: Määräaikaiset työsopimukset ja pysyvä työvoiman tarve – TT 2018:15. Edilex 2018. ([www.edilex.fi/uutiset/55510](http://www.edilex.fi/uutiset/55510), Luettu 22.11.2019).

Koskinen, Seppo, Seppo Koskinen: Määräaikainen työsopimus vuokratyössä – KKO:2019:45. Edilex 2019. ([www.edilex.fi/uutiset/60158](http://www.edilex.fi/uutiset/60158), Luettu 19.11.2019).

Kuluttajaliitto, Selvitys ammattiliittojen ja YTK-yhdistyksen tarjoaman oikeusavun laajuudesta ja tasosta. 2016. ([https://www.proliitto.fi/sites/default/files/pro\\_-\\_selvitys.pdf](https://www.proliitto.fi/sites/default/files/pro_-_selvitys.pdf), Luettu 19.11.2019).

Suomen virallinen tilasto (SVT), Työvoimatutkimus. Palkansaajien nollatuntisopimukset 2018. Tilastokeskus 2019. ([http://www.stat.fi/til/tyti/2018/15/tyti\\_2018\\_15\\_2019-06-03\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2018/15/tyti_2018_15_2019-06-03_tie_001_fi.html), Luettu 19.11.2019). (Suomen virallinen tilasto 2019a)

Suomen virallinen tilasto (SVT), Työvoimatutkimus. Liitetaulukko 37. Palkansaajat työsuhteen tyyppin mukaan 2018/III – 2019/III, 15–74-vuotiaat, %. Tilastokeskus 2019. ([http://www.stat.fi/til/tyti/2019/09/tyti\\_2019\\_09\\_2019-10-22\\_tau\\_037\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2019/09/tyti_2019_09_2019-10-22_tau_037_fi.html), Luettu 19.11.2019). (Suomen virallinen tilasto 2019b)

### **Virallislähteet**

#### **Hallituksen esitykset**

HE 158/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 188/2017 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi.

HE 104/2011 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §:n sekä lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta.

HE 239/2010 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta.

HE 68/2008 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1, 2 ja 13 luvun, tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 4 ja 6 §:n sekä työturvallisuuslain 3 §:n muuttamisesta.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 34/1996 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työaikalaiksi ja laiksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta.

HE 78/1996 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle eräistä epätyypillistä työtä koskevista lainmuutoksista.

HE 205/1983 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lain-säädännöksi.

HE 228/1969 vp. Hallituksen esitys n:o 228 (1969vp) työsopimuslaiksi ja laiksi huoneenvuokralain muuttamisesta.

### **Muut virallislähteet**

Akava ry, Asiantuntijalausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunta HE 188/2017 vp.

COM(2015) 690 final. Communication from the Commission to the Institutions. Annual Growth Survey 2016. Strengthening the recovery and fostering convergence.

KAA 5/2015 vp. Nollasopimusten kieltäminen lailla.

Kirkon työmarkkinalaitos, Asiantuntijalausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunta HE 188/2017 vp.

Kuntatyönantajat, Asiantuntijalausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunta HE 188/2017 vp.

Paanetoja, Jaana, Asiantuntijalausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunta HE 188/2017 vp.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, Asiantuntijalausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunta HE 188/2017 vp.

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry, Asiantuntijalausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunta HE 188/2017 vp.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, Asiantuntijalausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunta HE 188/2017 vp.

Tehy ry, Asiantuntijalausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunta HE 188/2017 vp.

Toimihenkilökeskusjärjestö STKK ry, Asiantuntijalausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunta HE 188/2017 vp.

Työministeriö, Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö. 2007.

TyVM 18/1996 vp – HE 78/1996 vp. Työasianvaliokunnan mietintö 18/1996 vp. Hallituksen esitys eräistä epätyypillistä työtä koskevista lainmuutoksista.

TyVM 12/2010 vp – HE 239/2010 vp. Työelämä ja tasa-arvovaliokunnan mietintö. Hallituksen esitys laiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta.

TyVM 2/2017 vp – KAA 5/2015 vp. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö. Nollasopimusten kieltäminen lailla.

Työ- ja elinkeinoministeriö, Nollatuntisopimukset – työoikeudellinen selvitys. TEM raportteja 33/2013. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a).

Työ- ja elinkeinoministeriö, Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16/2013. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013b)

Työ- ja elinkeinoministeriö, Nollatyösopimusten käytön pelisääntöjä selvittävät työryhmän mietintö. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 31/2017.

Työ- ja elinkeinoministeriö, Vastine työelämä- ja tasa-arviovaliokunnalle toimitettuihin lausuntoihin. Asiantuntijalausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunta HE 188/2017 vp.

Työvoimapolitiittinen tutkimus, Pysyvän työn toivossa. Työministeriö 2005.

U 2/2018 vp. Valtioneuvoston kirjelmä eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi (työsuhteen ehtoja koskeva direktiivi).

## **Oikeustapaukset**

### **Euroopan unionin tuomioistuin**

Tuomio 25.10.2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:850

Julkisasiamiehen ratkaisuehdotus 25.1.2018, Juliane Kokott, C-96/17, EU:C:2018:43

Tuomio 21.9.2016, Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726

Tuomio 14.9.2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679

Tuomio 26.2.2015, komissio v. Luxemburg, C-238/14, EU:C:2015:128

Tuomio 26.11.2014, Mascolo ym., C-22/13, C-61/13-C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401

Tuomio 3.7.2014, Fiamingo ym., C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044

Tuomio 13.3.2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146

Tuomio 26.1.2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39

Tuomio 23.4.2009, Angelidaki ym., C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250

Määräys 12.6.2008, Vassilakis ym., C-364/07, EU:C:2008:346

Tuomio 15.4.2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223

Tuomio 7.9.2006, Marrosu ja Sardino, C-53/04, EU:C:2005:569

Tuomio 14.7.2006, Adeneler ym., C-212/04, EU:C:2006:443

Tuomio 12.10.2004, Wippel, C-313/02, EU:C:2004:607

**Korkein oikeus**

KKO 2019:76

KKO 2019:45

KKO 2017:55

KKO 2017:37

KKO 2017:27

KKO 2015:65

KKO 2015:64

KKO 2012:40

KKO 2012:10

KKO 2012:2

KKO 2011:73

KKO 2010:93

KKO 2010:11

KKO 2008:29

KKO 2006:4

KKO 1996:105

KKO 1995:159

KKO 1995:14

KKO 1995:13

KKO 1993:70

KKO 1991:40

KKO 1989:100

KKO 1978 II 45

**Hovioikeudet**

Helsingin hovioikeus 6.3.2018, t. 276

Helsingin hovioikeus 8.6.2017, t. 703

Turun hovioikeus 9.2.2017, t. 138

Rovaniemen hovioikeus 13.06.2014, t. 293

Kouvolan hovioikeus 9.1.2014, t. 7

Vaasan hovioikeus 15.12.2010, t. 1497

Kouvolan hovioikeus 6.10.2010, t. 952

Itä-Suomen hovioikeus 19.1.2010, t. 26

Helsingin hovioikeus 8.10.2009, t. 2601

**Käräjäoikeudet**

Vantaan käräjäoikeus 29.11.2013, nro. 26152

**Työtuomioistuin**

TT 2018:15

TT 2014:9

TT 2010:54

TT 2009:34

TT 2008:15

TT 2006:69

TT 2006:65

TT 2006:64

TT 2004:42

TT 2003:13

TT 1982:88

## 1. JOHDANTO

### 1.1. Tutkimuksen tausta ja tutkimuskohde

Työnteon muodot ovat murroksessa. Työmarkkinoilla käytetään etenevässä määrin joustavia ja epätyypillisiä työsuhteita.<sup>1</sup> Työnantajalla saattaa olla epäsäännöllinen työvoimatarve esimerkiksi muutamaaan työvuoroon viikossa. Tämän tyyllisessä tilanteessa toistuvat määräaikaiset työ sopimukset eli ketjusopimukset ja vaihteleva työaikaehto voivat vastata samaan työvoimatarpeeseen.<sup>2</sup>

Ketjusopimuksista sekä vaihtelevasta työaikaehdosta on tullut viime vuosina uutta lainsäädäntöä ja oikeuskäytäntöä. Vaihtelevaa työaikaehto alettiin säännellä vuonna 2018. Uudella sääntelyllä on puututtu muun muassa vaihtelevan työaikaehdon käyttämiseen, irtisanomisajan palkkaan sekä työvuorojen sitovuuteen. Tämä uusi sääntely on monelta osin muuttanut työntekijän ja työnantajan oikeuksia ja velvollisuuksia. Ketjusopimuksia on alettu säännellä jo vuonna 1984. Vuoden 2001 työ sopimuslailla (55/2001) implementoitiin Euroopan unionin määräaikaista työtä koskeva direktiivi.<sup>3</sup> Vuonna 2010 ketjusopimusten sääntelyä on tarkennettu, sekä ketjusopimuksista on tullut viime vuosina runsaasti uutta oikeuskäytäntöä.

Sekä ketjusopimukset että vaihteleva työaika ovat suhteellisen yleisiä käytännön työelämässä. Vuonna 2018 nollatuntisopimuksella työskenteli 5 prosenttia kaikista 15–74-vuotiaista palkansaajista. Kuitenkin vain 40 prosenttia oli itse halunnut nollatuntisopimuksen. Noin 30 prosenttia tietää työtuntiansa ajoittumisen korkeintaan parioksi päiväksi kerrallaan, ja noin 30 prosenttia tietää työtuntien ajoittumisen vain parioksi viikoksi kerrallaan.<sup>4</sup> Määräaikaisessa työsuhteessa kaikista 15–74-vuotiaista palkansaajista oli noin 17 prosenttia vuonna 2019.<sup>5</sup> Näitä kahta

---

<sup>1</sup> Palanko–Laaka 2005, s. 57, V.W. Stone 2006, s 155–157, Hepple 2011, s. 36.

<sup>2</sup> HE 188/2017 vp, s. 13. HE 188/2017 vp, s. 16 mukaan työnantajalla on tässä tilanteessa myös muitakin vaihtoehtoja työvoimatarpeen kattamiseen, esimerkiksi alihankinta tai vuokratyö. Vuokratyö käsitellään luvussa 3.4, koska siihen liittyy samoja kysymyksiä työsuhteen kestosta ja työaikaehdosta kuten mihin tahansa työsuhteeseen. Alihankinnassa on sitä vastoin kysymys yritysten välisistä toimeksiannoista, eikä se kuulu työlainsäädännön soveltamisalaan.

<sup>3</sup> Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta.

<sup>4</sup> Suomen virallinen tilasto 2019a. Nollatuntisopimuksella tarkoitetaan tässä tilastossa työ sopimusta, jossa työtuntien alarajaksi on luvattu nolla tuntia. Vaihteleva työaikaehto sisältää nollatuntisopimukset, ks. määritelmistä tarkemmin luku 2.2.1.

<sup>5</sup> Suomen virallinen tilasto 2019b.

työnteon muotoa käytetään myös merkittävästi päällekkäin: 38 prosentilla nollatuntisopimuksella työskentelevistä oli myös määräaikainen työsuhde.<sup>6</sup>

Työsopimuslain esitöiden mukaan toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat ensisijaisia määräaikaisiin työsuhteisiin nähden. Määräaikaisia työsopimuksia saadaan käyttää vain perustelusta syystä.<sup>7</sup> Työelämä- ja tasa-arviovaliokunnan mukaan onkin tärkeää, että työtä määräaikaisten työsuhteiden käytön vähentämiseksi jatketaan. Hallituksen tavoitteena on ollut vuoden 1990 lopulta lähtien epätyypillisen työn vähentäminen, ja sitä tekevien työntekijöiden aseman parantaminen.<sup>8</sup> Määräaikaista työtä koskevan direktiivin mukaan toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto.<sup>9</sup> Komission tiedonannon mukaan työmarkkinoiden muuttuessa joustaviksi pitäisi olla mahdollista siirtyä pysyvämpiin työsuhteisiin. Tämän ei tulisi johtaa epävarmempiin työsuhteisiin.<sup>10</sup>

Mikäli työvoimatarve voidaan täyttää joko ketjusopimuksilla tai toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella, jossa on vaihteleva työaikaehto, lainsäädännön tulisi edellä mainituilla perusteilla ohjata työvoiman käyttöä lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Tämä on perusteltua myös siksi, että määräaikainen työsopimus on usein työnantajan yksipuolinen toimi eikä työntekijän toive.<sup>11</sup> Kiinteään työaikaehtoon ei liity lain esitöiden mukaan samanlaista ensisijaisuutta vaihtelevaan työaikaan nähden. Työnantajalla on oikeus valita teetetävän työn kannalta perusteltu työvoiman käyttötapa, vaikkakin vaihtelevan työajan sopimusten käyttämistä on rajoitettu lainsäädännöllä.<sup>12</sup>

Tutkimuskysymyksenä on, miten työlainsäädäntö ohjaa täyttämään epäsäännöllisiä työvoimatarpeita ketjusopimuksilla ja vaihtelevalla työaikaehdolla sekä minkälainen suoja työntekijällä tällöin on. Tutkimuksessa arvioidaan näitä kahta työvoiman käyttötappaa kokonaisuutena ja rinnakkain kokonaisuuden hahmottamiseksi. Tutkimuskysymystä voidaan käsitellä kolmen tarkentavan kysymyksen kautta:

- 1) Milloin ketjusopimuksia sekä vaihtelevaa työaikaehto voidaan käyttää? Molemmissa tapauksissa arvioidaan työvoimatarpeen pysyvyyttä. Vaihtelevasta

<sup>6</sup> Suomen virallinen tilasto 2019a. Ks. myös TyVM 12/2010 vp – HE 239/2010 vp, s. 2 sekä Palanko-Laaka 2005, s. 26–32.

<sup>7</sup> HE 157/2000 vp, s. 60.

<sup>8</sup> TyVM 12/2010 vp – HE 239/2010 vp, s. 2.

<sup>9</sup> Määräaikaista työtä koskevan direktiivin 1999/70/EY puitesopimuksen yleisten huomioiden kohta 6.

<sup>10</sup> COM(2015) 690 final, s. 11–12, ks. myös Robin-Olivier – Lo Faro 2019, s. 216–217.

<sup>11</sup> Murray 1999, s. 274, TyVM 12/2010 vp – HE 239/2010 vp, s. 2.

<sup>12</sup> HE 188/2017 vp, s. 31.

työaikaehdosta ei ole vielä oikeuskäytäntöä, joten työvoimatarpeen tulkinnaassa hyödynnetään analogiaa ketjusopimukseen.<sup>13</sup> Ketjusopimuksista on paljon oikeuskäytäntöä, joka käsitellään tarkasti kokonaisuuden hahmottamiseksi.

- 2) Millainen on työntekijän suoja ketjusopimuksissa ja vaihtelevan työaikaehdon työsopimuksissa? Määräaikaiset työsuhteet aiheuttavat muun muassa epävarmuutta toimeentulosta ja hankaloittavat tulevaisuuden suunnittelua.<sup>14</sup> Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvä työn epävarmuus aiheuttaa todennäköisesti myös sosiaalisia ja terveydellisiä ongelmia.<sup>15</sup> Vaihtelevaan työaikaehdoton liittyy samantyyllisiä ongelmia kuin määräaikaisiin työsopimukseen. Työntekijälle saattaa olla esimerkiksi epäselvää lähipäivien työvuorot. Vaihtelevan työaikaehdon lainsäädännöllä onkin pyritty korjaamaan epäkohtia, joita liittyy vaihtelevan työajan käyttämiseen.<sup>16</sup> On huomattava, että määräaikaisissa työsopimuksissa voi olla vaihteleva työaikaehto. Tällöin vaihtelevaan työaikaehdoton liittyvät kysymykset koskettavat myös ketjusopimuksia. Nämä kysymykset ovat myös sellaisia, jotka ohjaavat työvoiman käyttöä joko ketjusopimukseen tai vaihtelevaan työaikaehdoton.
- 3) Mitkä ovat työntekijän oikeussuojakeinot ketjusopimuksissa ja vaihtelevan työajan työsopimuksissa? Nämä kysymykset liittyvät työntekijän suojaan, mutta ohjaavat myös työvoiman käyttöä.

Tutkimuksen rakenne noudattaa edellä kuvattuja kolmea tarkentavaa tutkimuskysymystä. Toisessa luvussa käsitellään määräaikaisen työsopimuksen, ketjusopimuksen ja vaihtelevan työaikaehdon määritelmät sekä sääntelyn kehitys. Kolmannessa luvussa käsitellään työvoimatarpeen arviointia ketjusopimuksissa sekä vaihtelevassa työaikaehdossa. Tällöin voidaan vastata kysymykseen, milloin ketjusopimuksia sekä vaihtelevaa työaikaehto voidaan käyttää. Neljännessä luvussa tarkastellaan työntekijän suojaa. Tähän liittyviä kysymyksiä ovat työntekijän aloitteesta solmitut työsopimukset, irtisanomisajan ja sairausajan palkka sekä työn ennakoitavuus. Viidennessä luvussa käsitellään oikeussuojakeinoja. Kuudennessa luvussa esitetään tutkimuksen johtopäätökset.

<sup>13</sup> Ks. analogisesta tulkinnasta luku 3.2.3 sekä Aarnio 1982, s. 103–106.

<sup>14</sup> TyVM 12/2010 vp – HE 239/2010 vp, s. 2.

<sup>15</sup> Hünefeld – Köper 2016, s. 111–112, Bender – Theodossiou 2018, s. 797–798.

<sup>16</sup> HE 188/2017 vp, s. 16.



Kaikki yllä mainitut kysymykset ovat sellaisia, jotka liittyvät työntekijän ja työnantajan väliin suhteeseen sekä työsuhteen osapuolten oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Nämä kysymykset sekä ohjaavat työnantajan työvoiman käyttöä tiettyyn suuntaan, että myös vaikuttavat työntekijän suojaan. Vaihtelevan työajan sääntelyssä säädettiin myös muutoksia työttömyysturvalakiin (1290/2002).<sup>17</sup> Työttömyysturvaan liittyvät kysymykset eivät liity vaihtelevan työaikaehdon käyttämiseen tai työnantajan ja työntekijän väliseen suhteeseen, joten niiden käsittely on rajattu tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan vain toistuvia määräaikaista ja vaihtelevan työajan työsuhteita. Tutkimus on rajattu kyseisiin työvoiman käyttötapoihin ensinnäkin tutkimuksen laajuuden takia.<sup>18</sup> Toisekseen kyseiset tavat ovat epäsäännöllisessä työvoimatarpeessa oikeudellisesti mielenkiintoisimmat niiden uuden sääntelyn takia. Näistä syistä muut työnteon muodot jäävät tutkimuksen ulkopuolelle.

## 1.2. Tutkimuksellinen aukko ja metodi

Määräaikaista työsopimuksista ja niiden solmimisedellytyksistä on kirjoitettu melko paljon. Kirjallisuus on kuitenkin keskittynyt pitkälti yksittäisten määräaikaisten työsopimusten syiden arviointiin.<sup>19</sup> Vaikka määräaikaisten työsopimukset on solmittu yksittäin perustellusta syystä, ketjusopimuksissa arvioidaan vielä työvoimatarpeen pysyvyyttä.<sup>20</sup> Oikeuskirjallisuudessa ei ole kattavasti arvioitu pysyvän työvoimatarpeen arviointia yleisellä tasolla ottaen huomioon uusinta oikeuskäytäntöä tai keskittyen erityisesti epäsäännöllisiin työvoimatarpeisiin.

Vaihtelevan työajan sopimusten käyttämisestä ei ole vielä ainakaan hovioikeuksien tai korkeimpien oikeuksien oikeuskäytäntöä. Aiheesta ei ole myöskään oikeustieteellistä kirjallisuutta pois lukien pro gradu -tutkielmia.<sup>21</sup> Sääntely on vaihtelevan työajan ja toistuvien määräaikaisten työsopimusten osalta melko samanlaista: molemmissa arvioidaan työvoimatarvetta. Koska tässä yhteydessä ketjusopimuksia ja vaihtelevaa työaikaehto arvioidaan yhdessä, voimme analysoida kattavasti tilanteesta muodostuvaa kokonaisuutta. Oikeustieteellisessä kirjallisuudessa

<sup>17</sup> HE 188/2017 vp, s. 40–41.

<sup>18</sup> Ks. tutkimuksen onnistuneesta rajauksesta Soininen 2016, s. 56–57.

<sup>19</sup> Ks. esimerkiksi työoikeuden yleisesityksiä Sädevirta 2002, Kairinen 2009, Tiitinen – Kröger 2012, Äimälä ym. 2017. Ks. myös Kairinen 2001, Jalanko 2009 sekä Sädevirta 2013 ja opinnäytetyöt Salmela 2004, Ratilainen 2007, sekä Korhonen 2013.

<sup>20</sup> Ks. luku 2.1.2 sekä myös Koskinen 2018.

<sup>21</sup> Ks. Pro gradu -tutkielmista esimerkiksi Ahonen 2019, otsikkona ”Vaihtelevan työajan sopimuksen käytön sääntely” sekä Westerberg 2020, otsikkona ”Työntekijän oikeuksien suoja vaihtelevan työajan työsopimuksissa”.

ei ole Suomessa aikaisemmin julkaistu tutkimusta, jossa ketjusopimuksia ja vaihtelevaa työaikaehtovertaillaan rinnakkain ja tutkitaan tilanteesta muodostuvaa kokonaisuutta.

Tutkimuksen metodi on pääsääntöisesti oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Lainopin tehtävänä on voimassa olevan oikeuden systematisointi ja tulkinta eli oikeussäännösten sisällön selvittäminen.<sup>22</sup> Systematisoinnissa voidaan ajatella olevan kysymys normien järjestämisestä jonkin perusteen mukaisesti.<sup>23</sup> Tässä tutkimuksessa voidaan erottaa ensinnäkin systematisoinnin perusteeksi *ketjusopimukset* ja *vaihteleva työaikaehto*. Toisaalta systematisoinnin perusteeksi tulee ajatella myös *epäsäännöllinen työvoimatarve*. Näitä kaikkia termejä tulee ajatella tutkimuskysymyksen mukaisesta näkökulmasta. Tällöin saadaan muodostettua kehikko, joka määrittelee tutkimuksessa systematisoitavia normeja. Tästä lähtökohdasta on loogista ajatella, että esimerkiksi vaihtelevan työaikaehdon osalta työttömyysturvaan liittyvät normit on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle. Ne eivät liity epäsäännöllisen työvoimatarpeen kattamiseen, vaikka ne liittyvät vaihtelevaan työaikaehtoon.

Oikeusdogmaattinen tutkimus ei ole kuitenkaan irrallisena yhteiskunnallisesta realitiedosta.<sup>24</sup> Kangas on kehittänyt termin *ongelmakeskeinen lainoppi*, joka kuvastaa tämän tutkimuksen metodia ja tiedonintressiä erinomaisesti. Ongelmakeskeisessä lainopissa ei tyydytä pelkästään oikeusjärjestyksen sisäisen näkökulman kuvaamiseen, vaan oikeudellinen ongelma ymmärretään myös yhteiskunnalliseksi ongelmaksi.<sup>25</sup> Mikäli tässä tutkimuksessa tyydyttäisiin vain tulkitsemaan sitä, miten ketjusopimuksia ja vaihtelevaa työaikaehto sovelletaan epäsäännöllisissä työvoimatarpeissa ilman, että otetaan huomioon näiden kahden työvoiman käyttötavan välinen suhde ja yhteiskunnallinen konteksti, jäisi tutkimus hyvin pinnalliseksi. Tästä näkökulmasta on mahdollista hahmottaa nykyisen oikeustilan ongelmia.<sup>26</sup> Tältä osin tutkimuksessa on myös oikeuspoliittista *de lege ferenda* -näkökulmaa, koska tutkimuksessa ehdotetaan mahdollisia

<sup>22</sup> Aarnio 1978, s. 52 sekä Timonen 1998, s. 12, jonka mukaan lainopin tutkimuskohteena on voimassa oleva oikeus. Ks. Timonen 1998, s. 18–21, jossa todetaan, että yleensä lainopin tutkimustehtävä ymmärretään oikeuden pätevyysperusteisen voimassaolon kannalta. Pätevyysperusteisen voimassaolon eli systeemivoimassaolon kriteerit ovat muodollisia.

<sup>23</sup> Kolehmainen 2016, s. 128.

<sup>24</sup> Brusiin 1938, s. 189–191.

<sup>25</sup> Kangas 1982, s. 383–387. Kangas kuitenkin korostaa, että ero perinteiseen oikeusdogmatiikkaan ei ole niin suuri, kuin aluksi saattaa vaikuttaa. Ks. Aarnio 1982, s. 61–63, jossa on jaettu eri tutkimusasetelmat lainopilliseen tutkimukseen myös lakitekstikeskeiseksi ja ongelmakeskeiseksi. Kysymyksessä ei kuitenkaan ole kaksi eri metodia, vaan kaksi eri lähestymistapaa. Molemmissa tarkoituksena on selvittää lakitekstin merkitys. Ks. myös Timonen 1998, s. 14–15, jonka mukaan lähes jokainen oikeustieteellinen tutkimus on yhdistelmä ongelmakeskeistä ja normikeskeistä (lakitekstikeskeistä) lähestymistapaa.

<sup>26</sup> Määttä 2016, s. 151 mukaan: ”Lainopillisia tulkintasuosituksia tuotettaessa tehdään samalla myös havaintoja lainsäädännön puutteista tai aukoista, joiden osalta tutkimuksessa esitetään lainsäädännön kehittämistä jollain konkreettisesti ilmaistavalla tavalla.”

lainsäädäntömuutoksia.<sup>27</sup> De lege ferenda -tutkimus kohdistuu säädettävään lakiin, ja sitä pidetään oikeuspoliittisen tutkimuksen alalajina.<sup>28</sup> Onkin todettu, että oikeustieteellisen tutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat ovat monipuolistuneet ja metodisessa pluralismissa yhdistellään eri tutkimuksellisia näkökulmia.<sup>29</sup>

Edellä on kuvattu tutkimuksessa systematisoitava normatiivinen joukko sekä tulkinnan lähtökohdat. Useat tutkimuksessa käsiteltävät keskeiset lakitekstin ilmaiset, kuten pysyvä ja kiinteä työvoimatarve, ovat tulkinnanvaraisia. Näiden termien tulkinnan selvittämiseksi käytetään apuna hallituksen esityksiä sekä muun muassa valiokuntien ja työryhmien mietintöjä. Mitä lähempänä eduskunnan päätöksentekoa tietty lähde on, sitä suurempi painoarvo sille annetaan tulkinnassa.<sup>30</sup> Esimerkiksi valiokuntakäsittelyn yhteydessä kerättyjä asiantuntijalausuntoja käytetään lähinnä nostamaan esiin käytännön työelämän ongelmia.

Tulkinnan tärkeimpiä oikeuslähteitä ovat lakien esitöiden lisäksi tuomioistuinratkaisut.<sup>31</sup> Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytäntöä otetaan huomioon siltä osin, kun se on tutkimuksen kohteen kannalta oleellista. Tutkimuksessa on otettu huomioon kattavasti tutkimuskohteeseen vaikuttavia korkeimman oikeuden sekä työtuomioistuimen oikeustapauksia, jotta keskeisin tutkimusaineisto olisi mahdollisimman kattava.<sup>32</sup> Näin erityisesti korkeimman oikeuden ennakkoratkaisuja tulkitsemalla etsitään vakiintunutta ratkaisulinjaa eli vallitsevaa oikeustilaa.<sup>33</sup> Vanhempia ratkaisuja esitellään lähtökohtaisesti pintapuolisesti, mikäli lainsäädäntö on muuttunut niiden antamisen jälkeen eikä niistä ole lisäarvoa tutkimukselle. Hovioikeuksien ratkaisuja käsitellään pääsääntöisesti esimerkinomaisesti ja osoittamaan, miten hovioikeuskäytännössä asiaa on sovellettu. Mikäli asiasta ei ole korkeimman oikeuden ennakkopäätöstä, hovioikeuden tuomioille annetaan suurempi painoarvo.<sup>34</sup>

<sup>27</sup> Ervasti 2011, s. 86–87. Ks. myös Aarnio 1978, s. 55.

<sup>28</sup> Timonen 1996, s. 134. Ks. de lege ferenda -tutkimuksesta myös Linna 1987, s. 7–11, jonka mukaan de lege ferenda -tutkimuksen lähestymistapa on ongelmakeskeinen.

<sup>29</sup> Määttä 2016, s. 135–136.

<sup>30</sup> Ks. tarkemmin esitöistä oikeuslähteenä Aarnio 1989, s. 225–230.

<sup>31</sup> Ks. tarkemmin tuomioistuinratkaisuista oikeuslähteenä Aarnio 1989, s. 230–235. Ks. myös Aarnio 1989, s. 220–221, jonka mukaan käytännön ratkaisutoiminnassa lainsäätäjän tarkoitus ja tuomioistuinratkaisut ovat heikosti velvoittavia oikeuslähteitä. Heikosti velvoittavien oikeuslähteiden syrjäyttämistä ei seuraa virkavirhesanktiota, mutta todennäköisyys ratkaisun muuttumiselle ylemmässä oikeusasteessa on suuri.

<sup>32</sup> Kolehmainen 2016, s. 113 mukaan oikeustapauksia ei ole hyvä valita satunnaisesti isosta joukosta, jolloin tulokset saattavat vinoutua.

<sup>33</sup> Timonen 1998, s. 81–82. Työtuomioistuin ratkaisee lain oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa (646/1974) 1 §:n mukaan työ- ja virkaehtosopimuksiin liittyviä riitoja, jotka liittyvät muun muassa tietyn sopimuskohdan oikeaan tulkintaan. Saman lain 36 §:n mukaan työtuomioistuimen ratkaisuun ei saa hakea muutosta. Tällöin myös työtuomioistuimen ratkaisuilla on tulkintaa ohjaava vaikutus, ks. esimerkiksi Aarnio 1989, s. 231.

<sup>34</sup> Aarnio 1982, s. 90.

Keskeistä lähdemateriaalia on myös oikeustieteellinen kirjallisuus.<sup>35</sup> Näin hahmotetaan aikaisemmin tehty oikeustieteellinen tutkimus ja sen tulokset.<sup>36</sup> Tällöin kyetään etsimään tutkimuksellinen aukko ja rakentamaan tämä tutkimus aikaisemman tutkimuksen päälle. Erityisesti toistuvien määräaikaisten työsopimusten kohdalla oikeuskirjallisuus on keskeistä lähdemateriaalia. Vaihtelevan työajan sopimusten sääntely on melko uutta, jolloin oikeuskirjallisuuden ja -käytännön puuttumisen takia keskeisin lähde on lainsäädännön esityöt.

---

<sup>35</sup> Ks. Aarnio 1989, s. 221, jonka mukaan oikeustiede on käytännön ratkaisutoiminnassa sallittu oikeuslähde, joka vahvistaa argumentaatiota, mutta sen sivuuttamisella ei ole ennustettavia seurauksia. Ks. lainopillisesta tutkimuksesta tarkemmin Aarnio 1989, s. 237–239.

<sup>36</sup> Timonen 1998, s. 100–101.

## 2. MÄÄRITELMÄT JA SÄÄNTELY

### 2.1. Ketjusopimukset

#### 2.1.1. Määräaikaisen työsopimuksen ja ketjusopimuksen määritelmä

Määräaikainen työsopimus määriteltiin vuoden 1970 työsopimuslain (320/1970) 2 §:n 1 momentissa seuraavasti: ”Työsopimus voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Sopimusta on pidettävä määräajaksi tehtynä myös silloin, kun on sovittu määrätystä työstä tai työsuhteen kestämisajaksi muutoin käy ilmi sopimuksen tarkoituksesta.” Aikaisemmassa työsopimuslaissa (141/22) määräaikaisella työsuhteella tarkoitettiin vain tiettyyn kalenteriaikaan sidottua työsuhdetta.<sup>37</sup> Nykyisessä vuoden 2001 työsopimuslaissa ei ole määritelmää määräaikaiselle työsopimukselle.<sup>38</sup> Nykyisen työsopimuslain 6:1:ssä todetaan ainoastaan, että määräaikainen työsopimus päättyy määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa.

Oikeuskirjallisuudessa esitetyt määritelmät mukailevat vuoden 1970 työsopimuslain määritelmää. Ensinnäkin määräaikainen työsopimus on sellainen, joka on sidottu täsmällisesti määrättyyn kalenteriaikaan. Toiseksi määräaikaisella työsopimuksella on voitu alun alkaen sopia täsmällisesti määritellyn ja kestoaltaan rajatun työn tekemisestä niin, että työsuhde päättyy työn valmistuttua. Kolmanneksi määräaikaisuus voi käydä ilmi sopimuksen tarkoituksesta siten, että määräaikaisuutta ei voida sitoa täsmälliseen määräaikaan. Tällöin kysymyksessä voi olla esimerkiksi sijaisuus.<sup>39</sup> Lisäksi työsopimuslain 6:1.2:n mukaan: ”Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.”

Vuoden 2001 työsopimuslailla implementoitiin määräaikaista työtä koskeva direktiivi.<sup>40</sup> Direktiivillä on sen 1 artiklan mukaan pantu täytäntöön työmarkkinajärjestöjen välillä tehty määräaikaista työtä koskeva puitesopimus.<sup>41</sup> Puitesopimuksen 3 lausekkeen mukainen määritelmä vastaa edellä esitettyä kansallista määräaikaisen työsopimuksen määritelmää:

”Tässä sopimuksessa ”määräaikaisella työntekijällä” tarkoitetaan henkilöä, jolla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty työsopimus tai solmittu työsuhde, jonka päättyminen määräytyy perustelluin syin, esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella.”

<sup>37</sup> HE 228/1969 vp, s. 2.

<sup>38</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 116.

<sup>39</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 116. Ks. myös HE 157/2000 vp, s. 60–61.

<sup>40</sup> HE 157/2000 vp, s. 44.

<sup>41</sup> Toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen (EAY, UNICE ja CEEP) välillä 18 päivänä maaliskuuta 1999 tehty määräaikaista työtä koskeva puitesopimus.

Julkisasiamiehen Juliane Kokottin ratkaisuehdotuksessa on todettu, että puitesopimuksen mukaisen määritelmän määräaikaisesta työsopimuksesta täyttää työsopimus, joka päättyy työntekijän työhön paluuseen tai vakituisen työntekijän palvelukseen ottamiseen ensimmäisen kerran eikä tiettyyn päivämäärään.<sup>42</sup> Tämä vastaa esimerkiksi edellä esitettyä sijaisuutta, jolloin määräaikaisuutta ei voi sitoa täsmälliseen määräaikaan.

Hallituksen esityksessä todetaan, että määräaikainen työsopimus tulee päättyä ”objektiivisin perustein, kuten päivämäärän, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman perusteella”.<sup>43</sup> Tämä määritelmä vastaa määräaikaista työtä koskevassa puitesopimuksessa esitettyä määritelmää.<sup>44</sup> Objektiivisuuden vaatimuksella estetään ratkaisun KKO 2012:10 mukaan työnantajan suorittamaa irtisanomissuojan kiertämistä. Samassa ratkaisussa todetaan lisäksi: ”Vaatimus objektiivisesta päättymisperusteesta kytkeytyy siihen, että määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle on oltava työtehtävien määräaikaisesta luonteesta johtuva peruste.”

Määräaikaista työsopimusta ei voi irtisanoa kesken sopimuskauden.<sup>45</sup> Oikeuskäytännössä ratkaisussa KKO 2006:4 on kuitenkin hyväksytty ehto, jonka mukaan määräaikaisen työsopimuksen voi irtisanoa kuten toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen.<sup>46</sup> Ratkaisun mukaan työsopimuslaista ”ei ilmene, onko irtisanomisehdon ottaminen määräaikaiseen työsopimukseen mahdollista vai ei”. Työntekijän suojeluperiaate ei kuitenkaan edellytä sitä, että määräaikaiseen työsopimukseen ei voisi ottaa molemminpuolista irtisanomisehtoa.

Ketjusopimukset määriteltiin ensimmäisen kerran vuonna 1984 työsopimuslain muuttamisesta annetun lain (125/1984) hallituksen esityksessä. Hallituksen esityksen mukaan ketjusopimuksilla tarkoitetaan määräaikaisia työsopimuksia, jotka on solmittu toistuvasti peräkkäin tai vain lyhyin keskeytyksin.<sup>47</sup> Sopimusten väliin jäävä aika voi oikeuskirjallisuuden<sup>48</sup> mukaan olla useita viikkoja<sup>49</sup> mutta ei useita kuukausia<sup>50</sup>. Uudemmissa hallituksen esityksissä ei määritellä tarkemmin työsopimusten väliin jäävää aikaa. Oleellista arvioinnissa on kokonaisarviointi ja työnantajan suorittaman irtisanomissuojan kiertäminen sen suhteen, onko työsopimuksilla

<sup>42</sup> Julkisasiamiehen Juliane Kokottin ratkaisuehdotus asiassa C-96/17, kohta 46.

<sup>43</sup> HE 157/2000 vp, s. 60. Katso objektiivisesta päättymisestä muun muassa KKO 2008:29, KKO 2015:64, KKO 2015:65, KKO 2012:10 ja KKO 2019:45.

<sup>44</sup> Sädevirta 2013, s. 182.

<sup>45</sup> HE 157/2000 vp, s. 90. Ks. työsopimuslain 6:1 ja 7:1.

<sup>46</sup> Tämä mahdollisuus on mainittu myös HE 157/2000 vp, s. 90–91.

<sup>47</sup> HE 205/1983 vp, s. 27.

<sup>48</sup> Rinnastus aikamääreiden välillä alun perin Sädevirta 2002, s. 66.

<sup>49</sup> Palanko ym. 1984, s. 117.

<sup>50</sup> Tiitinen ym. 1989, s. 34.

tosiasiassa pyritty toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Esimerkiksi tapauksen KKO 2015:64 mukaan yksittäinen keskeytys työsuhteiden välillä voi olla jopa kaksi kuukautta.<sup>51</sup>

Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohdan mukaan jäsenvaltiot määrittävät tarvittaessa, millä edellytyksillä määräaikaista työsuhteita tai työsuhteita pidetään perättäisenä tai toistaiseksi voimassa olevina. Suomessa ei ole asiaa tarkemmin säännelty. Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisussa Adeneler oli kysymys kansallisesta lainsäädännöstä, jonka mukaan vain niitä työsuhteita, joiden välinen ajanjakso ei ole pidempi kuin 20 työpäivää, on pidettävä perättäisinä. Ratkaisun mukaan sääntely on vastoin puitesopimuksen tavoitetta, tarkoitusta ja tehokasta vaikutusta. Kyseinen sääntely mahdollistaa väärinkäytön ja sen, että suuri osa työntekijöistä suljetaan puitesopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle.<sup>52</sup> Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että Suomen tulkinta määräaikaista työsuhteesta täyttää Adeneler-ratkaisun asettamat vaatimukset.<sup>53</sup> Tämä tulkinta pitää paikkansa, koska Suomessa ei ole kaavamaisesti säännelty sopimusten väliin jäävää aikaa. Oleellisempaa on tilanteesta muodostuva kokonaisuus.

Tapauksen Fiamingo mukaan 60 päivän keskeytys työsuhteiden välillä yleensä riittää siihen, että seuraavia työsuhteita ei katsota perättäisiksi.<sup>54</sup> Tältä osin kansallinen suoja saattaa olla laajempi. Kuten edellä todettiin, oleellisempaa on tilanteesta muodostuva kokonaisarviointi. Tapauksen KKO 2015:64 mukaan yksittäinen keskeytys voi olla jopa kaksi kuukautta.

Alkuperäisessä vuoden 2001 työsuhtelulain 1:3:2:ssa ketjusopimuksista käytettiin määritelmää *toisiaan seuraavia määräaikaista työsuhteita*. Oikeuskirjallisuuden mukaan ketjusopimus voi syntyä tämän perusteella vasta kolmannelta määräaikaista työsuhteesta. Sanamuoto *määräaikaista* viittaa monikossa kahteen työsuhteeseen, ja *toisiaan seuraavia määräaikaista* tarkoittaa vähintään kolmea työsuhteesta.<sup>55</sup> Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin todettu, että määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen sanamuodon mukaan sellainen tulkinta on puitesopimuksen vastainen, että työsuhteita pidetään perättäisinä vasta

<sup>51</sup> HE 205/1983 vp, s. 27, Mustonen 2018, s. 10. Ks. myös sekä HE 157/2000 vp, s. 60 sekä HE 239/2010 vp, s. 1. Ks. oikeuskäytännöstä tarkemmin tämän tutkimuksen luku 3.1.2.

<sup>52</sup> C-212/04, Adeneler ym. kohta 84-89.

<sup>53</sup> Sädevirta 2013, s. 198.

<sup>54</sup> C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, Fiamingo ym. kohta 71. Samantyylinen lausuma on myös määräyksessä C-364/07, Vassilakis ym. kohta 115. Ks. aiheesta myös Mariapaola 2016, s. 253–254.

<sup>55</sup> Kairinen 2009, s. 197–198. Kairisen tulkinnan on todettu olevan ”eräänlainen semanttinen tulkinta”, ks. Palankola 2005, s. 10.

kolmannesta sopimuksesta lukien. Tällä tulkinnalla ketjusopimus voi syntyä jo toisesta määräaikaista työsopimuksesta.<sup>56</sup>

Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on useaan otteeseen todettu, että määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lauseke koskee ainoastaan perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytösten ehkäisemistä.<sup>57</sup> Puitesopimus ei rajoita ensimmäisen määräaikaisten työsopimuksen käyttämistä.<sup>58</sup> Vanhassa oikeuskirjallisuudessa on keskusteltu siitä, rajoittaako direktiivi myös ensimmäisen määräaikaisten työsopimuksen tekemistä.<sup>59</sup> Tätä mahdollisuutta on kuitenkin nykyisen oikeuskäytännön perusteella pidettävä vääränä. Missään lähteessä ei kuitenkaan edes etäisesti viitata siihen, että puitesopimus ei soveltuisi kahteen perättäiseen määräaikaiseen työsopimukseen. Kansallisilla tuomioistuimilla on velvollisuus tulkita kansallista oikeutta direktiivin sanamuodon ja päämäärän mukaisesti.<sup>60</sup> Näistä syistä suomalaista työsopimuslakia on tulkittava siten, että ketjusopimustilanne voi syntyä kahdesta perättäisestä määräaikaista työsopimuksesta.<sup>61</sup>

### 2.1.2. Ketjusopimusten sääntelyn kehittyminen

Tässä luvussa käsitellään tarkasti ketjusopimuksia koskevan sääntelyn kehittyminen. Tämä on tärkeää nykyisen sääntelyn tavoitteiden ja taustojen ymmärtämiseksi. Vuoden 1970 työsopimuslaissa ei ollut säännöksiä määräaikaisten tai toistuvien määräaikaisten työsopimusten käytöstä.<sup>62</sup> Oikeuskäytännössä oli kuitenkin tunnistettu tilanne, jossa työsopimuksen muodon valinnalla pyrittiin kiertämään irtisanomissuojaa koskevia säännöksiä. Korkein oikeus on tapauksessa KKO 1978 II 45 todennut, että toistuvia työsopimuksia oli pidettävä toistaiseksi voimassaolevana, vaikka niihin oli merkattu kalenteriajan mukainen päättymispäivämäärä.<sup>63</sup>

Vuonna 1984 määräaikaisten työsopimusten käyttöä alettiin rajoittamaan työsopimuslain muuttamisesta annetulla lailla. Kyseisellä lakimuutoksella oli tarkoitus lisätä työntekijän oikeusturvaa irtisanomismenettelyssä.<sup>64</sup> Koska määräaikaiset työsopimukset eivät olleet

<sup>56</sup> Sädevirta 2013, s. 199.

<sup>57</sup> Robin-Olivier – Lo Faro 2019, s. 218. Ks. esimerkiksi tapaus C-378/07–C-380/07, Angelidaki kohta 90.

<sup>58</sup> Davies 2012, s. 119, Robin-Olivier – Lo Faro 2019, s. 2018.

<sup>59</sup> Vigneau ym. 1999, s. 81.

<sup>60</sup> Joutsamo ym. 2000, s. 75, Sädevirta 2013, s. 45–46.

<sup>61</sup> Ks. määräaikaista työtä koskevan direktiivin tulkintavaikutuksesta tarkemmin luku 3.1.1.1. Luku 2.1.1 perustuu osittain aikaisempaan kirjoitukseeni Mustonen 2018, s. 9–11.

<sup>62</sup> Ks. HE 205/1983 vp, s. 26, jonka mukaan määräaikaista työsopimuksia koskevia rajoituksia ei ollut ainakaan siitä syystä tarpeen ottaa lakiin, että määräaikaisten työsopimusten käyttäminen mahdollistaisi irtisanomissuojan välttämisen, koska irtisanomissuojaa koskeva vuoden 1970 työsopimuslain 37.2 § otettiin lakiin mukaan vasta sosiaalivaliokunnan käsittelyssä.

<sup>63</sup> HE 205/1983 vp, s. 26.

<sup>64</sup> HE 205/1983 vp, s. 1.



irtisanomismenettelyn piirissä, säädettiin niiden käyttöä rajoittavia säännöksiä. Tällä pyrittiin estämään se, että työnantaja käyttäisi määräaikaista työsopimuksia työsuhdeturvaa koskevien säännösten välttämiseen.<sup>65</sup> Vuonna 1984 muutetun vuoden 1970 työsopimuslain 2.2 §:n mukaan:

”Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaiselle sopimukselle. Jos määräaikainen sopimus on tehty muussa kuin edellä mainitussa tarkoituksessa tai jos määräaikaista työsopimuksia on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.”<sup>66</sup>

Esitöissä mainitaan määräaikaisen työsopimuksen *perustellulle syyllle* esimerkkinä sijaisuus, harjoittelu, työntekijän oma pyyntö, tietyn määrätyn urakkatyön tekeminen tai työn kausiluonteisuus siten, että työtä tehdään pelkästään tai sen määrä olennaisesti lisääntyy määrättyä aikana vuodesta.<sup>67</sup>

Esitöissä ei ole luonnehdittu, mitä ketjusopimuksissa arvioitavalla *pätevällä syyllä* tarkoitetaan.<sup>68</sup> Hallituksen esityksen mukaan *ilman pätevää syytä* vaikuttaa tarkoittavan sitä, että työnantajalla on tarkoitus kiertää irtisanomissuojaa ja sopimuksilla on tosiasiallisesti pyritty jatkuvaan työsuhteeseen.<sup>69</sup> Määräaikaisten sopimusten usea lukumäärä ja niiden seuraaminen toisinaan melko pian antaa olettaa, että sopimuksen muodon valinnalla on kierretty irtisanomissuojaa.<sup>70</sup> On myös esitetty, että määräaikaisen työsopimuksen perusteita tulee tulkita sitä suppeammin ja tiukemmin, mitä useampi määräaikainen työsopimus on tehty lyhyehköin väliajoin – vaikka määräaikaisuuden peruste olisi muuttunut ketjun aikana.<sup>71</sup>

Työsopimuslakia muutettiin vuonna 1997 työsopimuslain 2 §:n väliaikaisesta muuttamisesta annetulla lailla (56/1997). Väliaikaislaki oli voimassa 31.12.1999 asti, jonka jälkeen aikaisempi sääntely palasi voimaan. Väliaikaislaissa poistettiin maininta ketjusopimuksista, sekä lisättiin määräaikaisen työsopimuksen perustelluiksi syiksi palvelujen kysynnän vakiintumattomuus.

<sup>65</sup> HE 205/1983 vp, s. 12.

<sup>66</sup> HE 205/1983 vp, s. 26 mukaan lakimuutoksella vahvistettiin jo aikaisemmin tapauksessa KKO 1978 II 45 luotu oikeustila.

<sup>67</sup> HE 205/1983 vp, s. 26–27.

<sup>68</sup> Tiitinen ym. 1989, s. 35.

<sup>69</sup> HE 205/1983 vp, s. 27. Näin myös oikeuskirjallisuudessa Tiitinen ym. 1989, s. 35.

<sup>70</sup> Palanko ym. 1984, s. 117.

<sup>71</sup> Tiitinen ym. 1989, s. 35.

Väliaikaislailla muutetun vuoden 1970 työsopimuslain 2.2 §:n mukaan:

”Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai palvelujen kysynnän vakiintumattomuuden taikka suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.”

Väliaikaislain hallituksen esityksen mukaan pätevällä syyllä on ollut laissa vain selittävää merkitystä, mikä ei kuitenkaan kovin selvästi ilmene laista. Muutoksella helpotettiin säännöksen tulkintaa. Mikäli määräaikaisia työsopimuksia on solmittu työsuhdeturvan kiertämiseksi, niitä pidetään edelleen toistaiseksi voimassa olevana.<sup>72</sup> Muutos on oikeuskirjallisuudessa ymmärretty tältä osin pelkästään lainsäädäntöteknisenä.<sup>73</sup>

Palvelujen kysynnän vakiintumattomuuden lisääminen lakiin muutti sitä vastoin oikeustilaa. Työasianvaliokunnan mietinnöstä käy ilmi, että työttömyys- ja talousongelmien takia palvelusektoria tulee kehittää nopeasti. Mietinnössä todettiin, että teollisuusaloilla tilauskannat ovat erilaisia kuin palvelualoilla. Tällöin palvelualoilla voi olla vaikeampi käyttää määräaikaisia sopimuksia, minkä takia niiden käyttöä haluttiin helpottaa. Mietinnön mukaan: ”Näin palveluyrittäjä, esimerkiksi parturi, kampaaja ja ravintoloitsija, voi kysynnän lisääntyessä solmia määräaikaisen työsopimuksen työntekijän kanssa, kun yrittäjä ei uskalla kysynnän jatkumisen epävarmuuden vuoksi tehdä toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta. Kuitenkin palvelujen kysyntä ei ole vakiintumatonta, jos määräaikaisia työsopimuksia solmitaan tällä perusteella lukuisia peräkkäin.”<sup>74</sup>

Vuonna 2001 annettiin uusi työsopimuslaki. Vuoden 2001 työsopimuslailla implementoitiin Euroopan unionin määräaikaista työtä koskeva direktiivi.<sup>75</sup> Direktiivillä pantiin täytäntöön määräaikaista työtä koskeva puitesopimus. Puitesopimuksen lähtökohtana on johdanto-osan mukaan se, että toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat ja tulevat olemaan vallitseva työsuhdemuoto.<sup>76</sup> Määräaikaiset työsopimukset vastaavat kuitenkin tietyissä oloissa sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeita. Puitesopimuksen tarkoituksena on muun muassa estää toistuvien määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä 5 lausekkeen mukaisesti.<sup>77</sup>

<sup>72</sup> HE 78/1996 vp, s. 4, Kairinen 2001, s. 98–99.

<sup>73</sup> Kairinen 2001, s. 98–99.

<sup>74</sup> TyVM 18/1996 vp – HE 78/1996 vp, s. 2.

<sup>75</sup> HE 157/2000 vp, s. 44.

<sup>76</sup> Tämä lähtökohta on todettu myös HE 157/2000 vp, s. 60.

<sup>77</sup> HE 157/2000 vp, s. 44. Puitesopimuksen 4 lausekkeessa säädetään syrjimättömyyden periaatteesta, jota ei tässä tutkimuksessa käsitellä.

Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan mukaan:

”Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaan ja/tai työmarkkinaosapuolten on otettava käyttöön erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeiden mukaan yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi:

- a) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten;
- b) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto;
- c) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä.”

Vuoden 2001 työsopimuslain alkuperäisen 1:3.2:n mukaan: ”Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.” Työsopimuslaki täyttää puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdan vaatimuksen perustelluista syistä, kuten jo aikaisempikin työsopimuslaki.<sup>78</sup>

Vuoden 2001 työsopimuslaista poistettiin maininnat perustelluista syistä, ja säännös kirjoitettiin avoimeen muotoon. Kuitenkin aikaisemman työsopimuslain säännös on otettava tulkinnaassa huomioon, jossa oli ”esimerkinomaisesti mainittu määräaikaisuuden perusteena työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste”.<sup>79</sup> Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että myös väliaikaislain mukainen palvelujen kysynnän vakiintumattomuus kelpaa edelleen perustelluksi syyksi.<sup>80</sup> Vuoden 2001 työsopimuslain hallituksen esityksessä mainitaan määräaikaisen sopimuksen perusteena määrätty työ, kausiluonteiset työt, tietty tilaus, sijaisuus, tuotantohuippujen tasaaminen sekä toiminnan aloittamisesta johtuva kysynnän vakiintumattomuus.<sup>81</sup>

Esitöissä on mainittu lisäksi merkittävä muutos ketjusopimusten arvioinnissa: toistuvia määräaikaisia työsopimuksia ei saa tehdä, mikäli työnantajan työvoimatarve on pysyvä. Tällöin työnantajalla ei ole perusteltua syytä tehdä toistuvia määräaikaisia työsopimuksia. Esitöiden mukaan määräaikaisten työsopimusten käyttöä ei rajoiteta, kunhan siihen on laissa tarkoitettu

<sup>78</sup> Sädevirta 2013, s. 182.

<sup>79</sup> HE 157/2000 vp, s. 60.

<sup>80</sup> Kairinen 2009, s. 196.

<sup>81</sup> HE 157/2000 vp, s. 60–61.

perustelu syy eikä työnantaja kierrä työntekijän työsuhdeturvaa.<sup>82</sup> Tätä tarkemmin esityöt eivät ota kantaa työvoimatarpeen pysyvyyden arviointiin.

Ketjusopimusten osalta aikaisemmassa lainsäädännössä käytettiin termiä *pätevä syy*, mutta vuoden 2001 työsopimuslain lakitekstissä puhutaan *perustellusta syyistä*. Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että ketjusopimusten *perusteltu syy* on sisällöltään eri kuin yksittäisen määräaikaisen työsopimuksen solmimisessa arvioitava *perusteltu syy*. Mikäli ketjusopimustilanteessa työnantajan ei tulisi näyttää painavampia perusteita kuin yksittäisessä määräaikaisessa työsopimuksissa, puitesopimuksen vaatimus määräaikaisten työsopimusten väärinkäytön ehkäisystä ei täyty.<sup>83</sup>

Toisaalta on esitetty myös, että pitkään jatkuneessa sopimusketjussa ei tulisi esittää painavampia perusteita kuin yksittäisessä määräaikaisessa työsopimuksessa. Sitä vastoin perusteluvaatimusta lisäävät näkökohdat työsuhdeturvannormien kiertämisen kiellosta, työvoimatarpeen tosiasiallisesta kestoajasta sekä määräaikaista työtä koskevan direktiivin säännökset.<sup>84</sup> On esitetty myös, että määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen edellyttää samaa perusteltua syytä kuin ensimmäinen määräaikainen työsopimus.<sup>85</sup> Oleellista ketjusopimusten arvioinnissa on kuitenkin työvoimatarpeen pysyvyyden arviointi, kuten luvussa 3.1.2 osoitetaan. Tällöin ketjusopimustilanteessa arviointia ei suoriteta yksittäisten perusteltujen syiden kautta ja direktiivin mukaiset vaatimukset täyttyvät.

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että vuoden 2001 työsopimuslain sekä määräaikaista työtä koskevan direktiivin jälkeen ratkaisua KKO 1996:105 ei voisi ratkaista enää samalla tavalla.<sup>86</sup> Tämä tulkinta pitää paikkansa. Kyseisessä tapauksessa pitkä sopimusketju katsottiin hyväksyttäväksi, koska jokaisella työsopimuksella oli hyväksyttävä sijaisuusperuste eikä työnantaja pyrkinyt kiertämään työsuhdeturvaa. Kuten myöhemmin luvussa 3.1.1 esitetään, määräaikaista työtä koskevan direktiivin mukaan työsopimuksia ei saa uudistaa pysyviä ja jatkuvia tarpeita varten. Lisäksi luvussa 3.1.2 käsiteltävät sijaisuusperusteiset ratkaisut KKO 2015:64 ja KKO 2015:65 vahvistavat sen, että ratkaisu KKO 1996:105 ei ole enää voimassa olevaa oikeutta.

---

<sup>82</sup> HE 157/2000 vp, s. 60–61.

<sup>83</sup> Sädevirta 2007, s. 157. Ks. myös Sädevirta 2002, s. 74. Jalanko 2009, s. 33–34 on todennut, että pitkään jatkuneessa sopimusketjussa tulee esittää ainakin aikaisempia painavampia perusteita. Samansuuntaiseen lopputulokseen Jalangon kanssa on päätenyt Tiitinen – Kröger 2008, s. 109.

<sup>84</sup> Kairinen 2009, s. 200–201. Ks. tästä myös Palanko-Laaka 2005, s. 10.

<sup>85</sup> Koskinen ym. 2008, s. 326.

<sup>86</sup> Sädevirta 2002, s. 73–74, Palako-Laaka 2005, s. 10, Jalanko 2009, s. 33–34, Moilanen 2013, s. 63, Sädevirta 2013, s. 183.

Tapauksissa KKO 2015:64 ja KKO 2016:65 pitkiä sijaisuusperusteisia sopimusketjuja ei katsottu hyväksyttäväksi, koska työvoimatarve oli pysyvä.<sup>87</sup>

Toisaalta ennen ratkaisua KKO 1996:105 oikeuskäytännössä oli annettu painoarvoa sopimusketjun kattamalle pituudelle ja sopimusten lukumäärälle. Yksiselitteistä sääntöä ei ollut kuitenkaan muodostunut siitä, kuinka monta sopimusta voidaan solmia perättäin.<sup>88</sup> Oikeuskirjallisuudessa onkin todettu, että ratkaisulla KKO 1996:105 ei ollut ainakaan nimenomaisesti tarkoitus muuttaa aikaisemman oikeuskäytännön linjauksia.<sup>89</sup> Lisäksi ratkaisu koski vain sijaisuusperusteisia ketjusopimuksia.<sup>90</sup>

Työsopimuslakia muutettiin vuonna 2010 ketjusopimusten osalta työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta annetulla lailla (1224/2010). Tällöin pysyvä työvoiman tarve nostettiin hallituksen esityksestä lakitekstiin. Vuonna 2010 muutetun työsopimuslain 1:3.3:n mukaan: ”Toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttö ei ole sallittua, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä, yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.”<sup>91</sup> Kyseisellä muutoksella perustellun syyn vaatimus yksittäisen määräaikaisten työsopimuksen osalta siirrettiin työsopimuslain 1 luvun 3 §:n toiseen momenttiin, mutta sen sisältö säilyi ennallaan:

”Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.”

Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että lainkohdan kirjoitusmuodosta saattaa saada sen kuvan, että soveltaminen on mahdollista vain jälkikäteisharkinnalla. Hallituksen esityksen mukaan on kuitenkin selvää, että työnantajan tulee harkita yrityksen toimintaedellytyksiä työvoimatarpeesta etukäteisesti siltä osin, voidaanko työsopimus tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi.<sup>92</sup>

Määräaikaisten työsopimuksen ja ketjusopimusten tekemiseen liittyvät säännökset ovat pakottavaa oikeutta.<sup>93</sup> Mikäli sopimuksen määräaikaisuudesta ollaan eri mieltä, näyttötaakka

<sup>87</sup> Ks. sijaisuusperusteisista ketjusopimuksista Mustonen 2016, Mustonen 2018.

<sup>88</sup> Kairinen 2009 s. 198–200, jossa esiteltä ratkaisut KKO 1989:100, KKO 1993:70, KKO 1995:13 ja KKO 1995:14.

<sup>89</sup> Jalanko 2009, s. 33.

<sup>90</sup> Kairinen 2001, s. 100.

<sup>91</sup> Ketjusopimuskiellosta ei saa sopia työsopimuslain 13:7:n (377/2018) mukaan työehtosopimuksella poikkeavasti. Monessa työehtosopimuksessa on kuitenkin työsopimuslakia vastaava ketjusopimuskielto, ks. Sädevirta 2013, s. 188.

<sup>92</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 140 alaviite 101. Ks. HE 239/2010 vp, s. 3, jossa todetaan: ”[T]yösopimus voidaan tehdä määräaikaisena, jos sopimuksentekohetkellä arvioidaan, että sopimuksessa määriteltyä työtä ei ole määräaikaisten sopimuksen päätyttyä enää tarjolla.” Ks. jälkikäteisestä harkinnasta myös Mustonen 2016, s. 2.

<sup>93</sup> HE 239/2010 vp, s. 1.

määräaikaisuudesta on sillä, joka väittää työsopimuksen olevan määräaikainen.<sup>94</sup> Määräaikaisen työsopimuksen perustellun syyn osoittaminen kuuluu lähtökohtaisesti työnantajalle.<sup>95</sup>

## 2.2. Vaihtelevan työaikaehdon työsopimukset

### 2.2.1. Vaihtelevan työaikaehdon määritelmä

Työsopimuslain 1 luvun 11 §:n (377/2018) 1 momentin mukaan vaihtelevalla työaikaehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työaika määrättyinä ajanjaksona vaihtelee vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä, tai työntekijä on sitoutunut tekemään työtä erikseen kutsuttaessa. Hallituksen esityksen mukaan vaihtelevalla työajalla tarkoitetaan mitä tahansa työaika, joka vaihtelee jollakin välillä työsopimuksen mukaisesti. Työaika voi olla esimerkiksi 10–30 tuntia viikossa. Vaihteluväli voi olla sovittu myös pidemmälle ajanjaksolle.<sup>96</sup>

Myös nollatuntisopimukset kuuluvat vaihtelevan työajan sopimukseen. Nollatuntisopimuksella ei ole vakiintunutta määritelmää, mutta yleensä se tarkoittaa työsopimusta, jossa työaika vaihtelee välillä 0–40 tuntia viikossa. Nollatuntisopimuksessa oleellista on, että työnantaja ei ole velvollinen tarjoamaan työtunteja yli työaikaehdon vähimmäismäärän. Myös työsopimukset tarvittaessa töihin kutsuttavalla työaikaehdolla kuuluvat vaihtelevan työajan sopimukseen. Tällöin työnantajalla on oikeus mutta ei velvollisuus tarjota työtä. Tämän tyyllisiä työntekijöitä saatetaan kutsua *ekstraajiksi*.<sup>97</sup>

Yhteistä edellä mainituille tavoille on se, että työnantajan velvollisuus tarjota työtä on rajoittunut työaikaehdon mukaisesti. On tärkeää huomata, että työsopimukset vaihtelevalla työaikaehdolla voivat olla kestoaltaan joko toistaiseksi voimassa olevia tai määräaikaisia. Todellisen työajan perusteella työtä voidaan vaihtelevan työajan työsopimuksella tehdä myös kokopäiväisesti, vaikka työaikaehdon perusteella työnantajalla ei olisikaan velvollisuutta tarjota kokopäiväistä työtä.<sup>98</sup>

---

<sup>94</sup> Kairinen 2001, s. 98.

<sup>95</sup> HE 157/2000 vp, s. 61, Kairinen 2001, s. 98, Tiitinen – Kröger 2012, s. 142. Luku 2.1.2 perustuu osittain aikaisempaan kirjoitukseeni Mustonen 2018, s. 7–8.

<sup>96</sup> HE 188/2017 vp, s. 4.

<sup>97</sup> HE 188/2017 vp, s. 4.

<sup>98</sup> HE 188/2017 vp, s. 4.

### 2.2.2. *Vaihtelevan työaikaehdon sääntelyn kehittyminen*

Vaihtelevan työajan työ sopimuksista ei ole annettu nimenomaista Euroopan unionin tasoista lainsäädäntöä.<sup>99</sup> Vuonna 2019 on hyväksytty kuitenkin uusi työehtodirektiivi.<sup>100</sup> Direktiivi tulee implementoida viimeistään 1.8.2022 osaksi kansallista lainsäädäntöä.<sup>101</sup> Suomessa direktiivi aiheuttaa todennäköisesti joitakin täsmennyksiä vaihtelevan työaikaehdon lainsäädäntöön ainakin direktiivin 10 artiklan eli työn vähimmäisennakoitavuuden pohjalta.<sup>102</sup> Mikäli työn teettämismalli on kyseisen artiklan mukaan kokonaan tai enimmäkseen ennakoimaton, työnantaja ei voi vaatia työntekijää tekemään työtä, ellei tietyt direktiivissä säädettyt viitetunnit tai -päivät täyty, tai työnantaja ei ole ilmoittanut työntekijälle työtehtävästä direktiivin määrittelemässä kohtuullisessa ajassa. Tällä hetkellä kansallinen vaihtelevan työajan sääntely ei kuitenkaan perustu mihinkään Euroopan unionin säädökseen.

Kansallisesti sääntelyn tarve nousi esille vuonna 2011. Silloin työmarkkinajärjestöjen välisessä raamisopimuksessa sovittiin selvitettäväksi kolmikantaisesti nollatuntisopimukseen liittyviä muutostarpeita. Tämän tuloksena julkaistiin vuonna 2013 työ- ja elinkeinoministeriön asettaman kolmikantaisen työryhmän toimesta muistio.<sup>103</sup> Muistiossa esitettiin nollatuntisopimukseen useita huomioita ja epäkohtia. Työryhmä nosti esiin muun muassa epäselvyyden työntekijän velvollisuudesta vastaanottaa työtä tietyissä tilanteissa ja työajan vakiintumiseen liittyvän epäselvän oikeustilan.<sup>104</sup>

Eduskunnalle jätettiin kansalaisaloite vuonna 2015 koskien nollatuntisopimusten kieltämistä.<sup>105</sup> Aloitteessa esitettiin muun muassa lailla säädettäväksi viikoittaisesta vähimmäistyöajasta, jonka pitäisi olla 18 tuntia, ellei työ ole satunnaista.<sup>106</sup> Eduskunta hylkäsi kansalaisaloitteen vuonna 2017.<sup>107</sup> Työelämä- ja tasa-arviovaliokunnan mietinnössä nostettiin kuitenkin esiin

<sup>99</sup> HE 188/2017 vp, s. 8. Ks. kuitenkin ratkaisu C-313/02, Wippel kohta 40, jonka mukaan työntekijä, jonka työ sopimuksen mukaan ”työajan pituus ja sen järjestäminen määräytyvät tarjolla olevan työn määrän mukaan ja että niistä sovitaan tapauskohtaisesti sopimuspuolten yhteisellä sopimuksella”, kuuluu ratkaisussa esitettyjen tarkempien kriteerien mukaan osa-aikatyötä koskevan direktiivin (Neuvoston direktiivi 97/81/EY, annettu 15 päivänä joulukuuta 1997, Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta - Liite : Osa-aikatyötä koskeva puitesopimus) soveltamisalaan. Direktiivin tarkoituksena on muun muassa osa-aikatyöntekijöihin kohdistuvan syrjinnän poistaminen sekä osa-aikatyön laadun parantaminen.

<sup>100</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa.

<sup>101</sup> Direktiivi 2019/1152, 21 artikla 1 kohta.

<sup>102</sup> U 2/2018 vp, s. 7.

<sup>103</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, HE 188/2017 vp, s. 13.

<sup>104</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, s. 28–29.

<sup>105</sup> KAA 5/2015 vp.

<sup>106</sup> KAA 5/2015 vp, s. 1.

<sup>107</sup> HE 188/2017 vp, s. 14.

nollatuntisopimukseen liittyviä ongelmia, jotka oli tunnistettu muistiossa ja kansalaisaloitteessa. Näitä olivat muun muassa taloudellinen epävarmuus ja työnantajan mahdollisuus kiertää työntekijän suojaksi tarkoitettuja säännöksiä: työnantaja pystyy lopettamaan työn tarjoamisen pysyvästi ilman normaalia työsuhteeseen liittyvää päättämistä.<sup>108</sup> Eduskunta hyväksyi valiokunnan ehdottamat viisi lausumaa, jotka koskivat muun muassa työn aloittamiseen, tekemiseen ja päättymiseen liittyviä oikeusturvaongelmia. Näiden lausumien mukaan sääntelyn tavoitteet eivät saa vähentää kansantalouden työllisyyttä ja työntunteja.<sup>109</sup>

Työ- ja elinkeinoministeriön asettama kolmikantainen työryhmä julkaisi vuonna 2017 nollatyösopimusten käytön pelisääntöjä selvittävän työryhmän mietinnön, jossa oli ehdotettu myös tarvittavia lainsäädäntömuutoksia.<sup>110</sup> Vaihtelevan työaikaehdon sääntelyä koskeva hallituksen esitys pohjautuu suurelta osin kyseiseen mietintöön.<sup>111</sup> Hallitus sopi puoliväliriihessä myöhemmin vuonna 2017 nollatuntisopimusten reilujen pelisääntöjen jatkovalmistelun yleiset periaatteet. Näiden mukaan muun muassa vaihtelevan työajan sopimusten oikea käyttöala varmistetaan sekä työsopimukseen liittyvien velvoitteiden tasapaino pyritään varmistamaan lainsäädäntömuutoksilla rajoittamattoman lisätyösuostumuksen osalta.<sup>112</sup>

Tämän tuloksena eduskunta hyväksyi 1.6.2018 voimaan tulleet muutokset työsopimuslakiin, työaikalakiin<sup>113</sup>, työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettuun lakiin (44/2006) sekä työttömyysturvalakiin. Muutoksilla muun muassa rajoitettiin vaihtelevan työaikaehdon käyttöä. Työsopimuslaissa vaihtelevan työaikaehdon käyttöön liittyvä yleissäännös on 1:11:

*”Vaihtelevaa työaikaa koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyinä ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.*

Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä.

Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä

<sup>108</sup> TyVM 2/2017 vp – KAA 5/2015 vp, s. 4.

<sup>109</sup> HE 188/2017 vp, s. 14.

<sup>110</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, HE 188/2017 vp, s. 15.

<sup>111</sup> HE 188/2017 vp.

<sup>112</sup> HE 188/2017 vp, s. 15.

<sup>113</sup> Vaihtelevan työaikaehdon sääntely tuli voimaan vanhan työaikalain (605/1996) aikana. Nykyisessä työaikalaisissa (872/2019) on vaihtelevan työaikaehdon osalta samat säännökset kuin työaikalain 18 ja 35 §:n muuttamisesta annetussa laissa (378/2018), joka koski vaihtelevan työaikaehdon sääntelyä.



neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Neuvottelut on käytävä kohtuullisessa ajassa ja työntekijällä on oikeus käyttää neuvottelussa avustajaa. Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta.”<sup>114</sup>

Kyseisen pykälän ensimmäisessä momentissa määritellään vaihteleva työaikaehto. Toisessa momentissa on yleinen kieltö sopia vaihtelevasta työaikaehdosta, jos työnantajan työvoimatarve on kiinteä. Kolmannessa momentissa säädetään vaihtelevan työaikaehdon alarajan sopimisesta sekä neuvotteluvollisuudesta. Muut vaihtelevaa työaikaehdosta koskevat lainsäädäntömuutokset esitellään myöhemmin asianomaisissa luvuissa.

Vaihtelevan työajan sääntely ei koske hallituksen esityksen mukaan jäljempänä luvussa 4.3.1 kuvailtuja ketjusopimuksiin liittyviä puitesopimusjärjestelyjä tai niitä työaikajoustoja, ”joita liittyy työaikalaissa tarkoitettuihin tapoihin järjestää kiinteämääräinen säännöllinen työaika”. Hallituksen esityksen mukaan ”nämä työaikajärjestelyt perustuvat viime kädessä kiinteään työaikaan, sillä sekä keskimääräisen työajan että liukuvan työajan on tarkoitus määrätyllä ajanjaksoilla tasoittua sovittuun määrään”.<sup>115</sup>

---

<sup>114</sup> Työsopimuslain 13 luvun 7 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan neuvotteluvollisuudesta voidaan sopia toisin työehtosopimuksella. HE 188/207 vp, s. 38 mukaan vähimmäistyöajan tulee kuitenkin vastata työvoimatarvetta. Lisäksi HE 188/207 vp, s. 38 todetaan: ”Jos kuitenkin työehtosopimuksella sovitaan jonkinlaisesta muusta tarkastelujaksosta tai työaikaehdon ja tosiasiallisen työajan vastaamattomuudesta aiheutuvasta menettelystä, laissa säädettyä tarkastelujaksoa tai neuvotteluvollisuutta ei tarvitse soveltaa.”

<sup>115</sup> HE 188/2017 vp, s. 30.

### 3. TYÖVOIMATARPEEN ARVIOINTI KETJUSOPIMUKSISSA JA VAIHTELEVAN TYÖAJAN TYÖSOPIMUKSISSA

#### 3.1. Ketjusopimukset ja työvoimatarpeen arviointi

##### 3.1.1. Ketjusopimusten sääntely määräaikaista työtä koskevassa direktiivissä

###### 3.1.1.1. Direktiivin soveltamisala ja tarkoitus

Suomi on implementoinut määräaikaista työtä koskevan direktiivin vuoden 2001 työsopimuslailla. Direktiivillä on pantu täytäntöön määräaikaista työtä koskeva puitesopimus. Työsopimuslakiin on valittu puitesopimuksen 5 lausekkeen mukaiset perustellut syyt määräaikaisten työsopimusten uudistamiselle. Tämän lisäksi vuoden 2010 työsopimuslain muutoksella perusteltuja syitä täydennettiin ketjusopimusten osalta lakitekstiin nostetulla työvoimatarpeen pysyvyyden arvioinnilla, jossa otetaan huomioon työsopimusten lukumäärä, niiden kattama ajanjakso ja tilanteesta muodostuva kokonaisuus.<sup>116</sup>

Puitesopimuksen 2 lausekkeessa määritellään sen soveltamisala:

”1. Tätä sopimusta sovelletaan määräaikaisiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde, sellaisena kuin se on määritelty jäsenvaltion lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännössä.

2. Jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat päättää, että sopimusta ei sovelleta

a) ammatilliseen peruskoulutukseen liittyvään työharjoittelusuhteeseen ja oppisopimusjärjestelyihin;

b) työsopimukseen ja työsuhteisiin, jotka on tehty valtion tai valtion tukeman erityisen ammatillisen koulutus- tai uudelleen koulutusohjelman taikka työelämään siirtymistä koskevan ohjelman puitteissa.”

Suomessa ei ole säädetty poikkeuksia direktiivin soveltamisalasta. Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on todettu, että direktiivi soveltuu sekä julkiselle että yksityiselle sektorille.<sup>117</sup> Puitesopimuksen johdanto-osan mukaan sitä ei sovelleta niihin määräaikaisiin työntekijöihin, ”jotka tilapäistä työvoimaa välittävä yritys on asettanut käyttäjäyrityksen käyttöön”.<sup>118</sup> Suomessa direktiiviä sovelletaan siis kaikkiin muihin perättäisiin, eli vähintään kahteen määräaikaiseen työsuhteeseen, paitsi vuokratyöntekijöiden työsuhteisiin.<sup>119</sup> On huomattava, että ratkaisun Impact mukaan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohta ei sisällä riittävän

<sup>116</sup> Sädevirta 2013, s. 48.

<sup>117</sup> C-212/04, Adeneler ym. kohdat 54–56, Blanpain 2012, s. 498.

<sup>118</sup> Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen johdanto-osan kappale 4.

<sup>119</sup> Ks. vuokratyöstä luku 3.4. Luvun 2.1.1 mukaan direktiivin mukaisilla perättäisillä määräaikaisilla työsopimuksilla tarkoitetaan vähintään kahta perättäistä työsopimusta.

täsmällisiä ja ehdottomia säännöksiä, jotka voisivat luoda välittömän vertikaalisen oikeusvai-  
kutuksen.<sup>120</sup>

Jäsenvaltioiden tulee direktiivin täytäntöönpanolla taata riittävän tehokkaasti direktiivin pää-  
määrän toteutuminen.<sup>121</sup> Tämä on todettu myös direktiiviä koskevassa Adeneler ratkaisussa.<sup>122</sup>  
Kansallisilla tuomioistuimilla on lisäksi velvollisuus tulkita kansallista oikeutta direktiivin sa-  
namuodon ja päämäärän mukaisesti.<sup>123</sup> Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 1 lau-  
sekkeen b kohdan mukaan puitesopimuksen tarkoituksena on ”laatia puitteet sellaisten väärin-  
käytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuh-  
teiden käytöstä”.<sup>124</sup> Oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä on todettu, että 5 lausekkeen  
päämäärä on estää tehokkaasti perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytöksiä.<sup>125</sup>  
Puitesopimuksessa ei kuitenkaan tarkemmin määritellä väärinkäyttöä.<sup>126</sup>

Puitesopimuksen yleisten huomioiden kohdan 6 mukaan ”toistaiseksi voimassa olevat työsuh-  
teet ovat vallitseva työsuhdemuoto, joilla vaikutetaan kyseisten työntekijöiden elämänlaatuun  
ja parannetaan toimintakykyä”. Kohdan 7 mukaan ”määräaikaisten työsopimusten käytön pe-  
rustuminen perusteltuihin syihin on tapa estää väärinkäytöksiä”. Puitesopimuksen 5 lauseketta  
ja perusteltuja syitä on tulkittava edellä mainittujen johdanto-osassa kuvattujen periaatteiden  
mukaisesti.<sup>127</sup> Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että näiden periaatteiden mukaan perusteltujen  
syiden tulee jollakin tavalla sisältää laadullisen rajoituksen, jolla rajoitetaan määräaikaisten työ-  
sopimusten käyttöä poikkeuksellisiin tilanteisiin.<sup>128</sup> Lisäksi koska määräaikaiset työsopimukset  
ovat poikkeus, tulee niitä tulkita rajoittavasti.<sup>129</sup>

Jäsenvaltiot ovat voineet valita jonkin puitesopimuksen 5 lausekkeen kolmesta vaihtoehdosta  
toistuvien määräaikaisten työsopimusten väärinkäytösten estämiseksi.<sup>130</sup> Ratkaisun Impact ja  
oikeuskirjallisuuden mukaan nämä kolme keinoa ovat samanarvoisia. Jäsenvaltion valitessa

<sup>120</sup> C-268/06, Impact kohdat 73, 79, ks. myös Robin-Olivier, Sophin – Lo Faro 2019, s. 218 sekä direktiivien  
välittömästä oikeusvaikutuksesta Joutsamo ym. 2000, s. 73–79.

<sup>121</sup> Joutsamo ym. 2000, s. 71–72.

<sup>122</sup> C-212/04, Adeneler ym. kohta 68.

<sup>123</sup> Joutsamo ym. 2000, s. 75, Sädevirta 2013, s. 45–46.

<sup>124</sup> Puitesopimuksen 1 lausekkeen a kohdan mukaan tarkoituksena on ”parantaa määräaikaisen työn laatua varmis-  
tamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen”. Tässä tutkimuksessa ei tutkita tarkemmin syrjimättömyyden  
periaatetta.

<sup>125</sup> Sädevirta 2013, s. 46–47, C-212/04, Adeneler ym. kohta 92.

<sup>126</sup> Kenner 2003, s. 289.

<sup>127</sup> Sädevirta 2013, s. 47.

<sup>128</sup> Sädevirta 2013, s. 53.

<sup>129</sup> Blanpain 2012, s. 497.

<sup>130</sup> Robin-Olivier – Lo Faro 2019, s. 220–221, C-362/13, C-363/13, C-407/13, Fiamingo ym. kohta 61.

esimerkiksi määräaikaisten työsopimusten enimmäiskeston, ei työsopimusten tule täyttää perusteltuja syitä. Muussa tapauksessa puitesopimuksen 5 lausekkeen vaihtoehdot menettäisivät merkityksensä. Tällöin yksityinen oikeussubjekti voisi aina vedota perustellun syyn puuttumiseen silloinkin, kun kansallisessa lainsäädännössä säädetään esimerkiksi työsopimusten uudistamisen enimmäiskestosta.<sup>131</sup>

Määräaikaista työtä koskevassa puitesopimuksessa ei määritellä tarkemmin perusteltuja syitä<sup>132</sup> tai määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä<sup>133</sup>. Tästä syystä seuraavassa luvussa tarkastellaan Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä sen selvittämiseksi, milloin määräaikaisten työsopimusten uudistaminen on vastoin puitesopimuksen tarkoitusta ja mitä perustelluilla syillä tarkoitetaan. Suomalaisen tuomioistuimen tulee ottaa työsopimuslain ketjusopimuskiellon tulkinnassa molemmat näkökohdat huomioon.

### 3.1.1.2. Ketjusopimusten arviointi EUT:n oikeuskäytännössä

Eräs keskeinen periaate Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on, että määräaikaista työsopimuksia ei saa uudistaa tosiasiallisesti pysyviä ja jatkuvia tarpeita varten. Tapauksessa Angelidaki oli kysymys kansallisesta lainsäädännöstä, jonka mukaan määräaikaista työsopimuksia voidaan lain nojalla uudistaa tiettyjä väliaikaisia tarpeita varten. Ratkaisun mukaan pääasiallisesti tilapäiset tarpeet voivat muodostaa määräaikaista työtä koskevan direktiivin mukaisen perustellun syyn.<sup>134</sup> Kuitenkin mikäli tarpeet ovat tosiasiallisesti pysyviä ja jatkuvia, on kyseisen säännöksen soveltaminen vastoin direktiiviä.<sup>135</sup>

Oikeuskäytännössä on todettu useassa muussakin tapauksessa, että määräaikaista työsopimuksia ei saa uudistaa sellaisia tarpeita varten, jotka eivät ole tosiasiallisesti väliaikaisia vaan pysyviä ja jatkuvia. Määräaikaisten työsopimusten käyttö olisi tällöin ”välittömästi vastoin – – puitesopimuksen perustana olevaa oletettavaa siitä, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto, vaikka määräaikaiset työsopimukset ovat tyypillisiä tietyillä toimialoilla tai tietyissä ammateissa ja toiminnoissa”.<sup>136</sup> Tämän lisäksi tulee konkreettisesti valvoa sitä, että toistuvilla määräaikaisilla työsuhteilla katetaan väliaikaisia tarpeita.<sup>137</sup> Arvioinnissa

<sup>131</sup> Robin-Olivier – Lo Faro 2019, s. 220-221, C-268/06, Impact kohdat 76–77. Ks. myös Sädevirta 2013, s. 63.

<sup>132</sup> Sädevirta 2013, s. 53, Robin-Olivier – Lo Faro. 2019, s. 219.

<sup>133</sup> Kenner 2003, s. 289.

<sup>134</sup> C-378/07–C-380/07, Angelidaki ym. kohta 102.

<sup>135</sup> C-378/07–C-380/07, Angelidaki ym. kohta 107, Blanpain 2012, s. 508.

<sup>136</sup> C-22/13, C-61/13-C-63/13 ja C-418/13, Mascolo ym. kohta 100 oikeuskäytäntöviittauksineen.

<sup>137</sup> C-22/13, C-61/13-C-63/13 ja C-418/13, Mascolo ym. kohta 101 oikeuskäytäntöviittauksineen.

on otettava huomioon kaikki asiaan vaikuttavat olosuhteet, kuten perättäisten työsopimusten lukumäärä ja yhteenlaskettu kesto.<sup>138</sup>

Ratkaisussa Adeneler kansallisen lainsäädännön mukaan määräaikaista työsopimuksia saadaan rajoituksetta uudistaa, jos uudistamiselle on perusteltu syy. Perustelluksi syyksi riittää, ”jos sopimuksen tekemisestä määräaikaisena säädetään laissa tai asetuksessa”.<sup>139</sup> Tuomion mukaan direktiivin mukaisilla perustelluilla syillä tarkoitetaan ”määrätylle toiminnalle ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia olosuhteita, jotka ovat sellaisia, että niillä voidaan tuossa nimenomaisessa yhteydessä perustella määräaikaisten työsopimusten käyttöä”. Ratkaisun mukaan nämä olosuhteet ”voivat olla muun muassa seurausta niiden työtehtävien erityisluonteesta, joiden suorittamiseksi nämä sopimukset on tehty, sekä näille tehtäville luontaisista ominaispiirteistä tai mahdollisesti jäsenvaltion toiminnasta, kun se pyrkii perusteltuun sosiaalipoliittiseen päämäärään”. Tapauksessa ollut kansallinen sääntely, ”jolla vain yleisesti ja abstraktisti sallitaan perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttäminen”, ei täytä perustellun syyn edellytystä. Tämänkaltainen säännös sisältää vaaran väärinkäytöstä, eikä se täytä puitesopimuksen tavoitetta ja tehokasta vaikutusta.<sup>140</sup>

Ratkaisusta Adeneler voidaan todeta, että kansallisella sääntelyllä tulee olla suora yhteys työtehtävien luonteeseen.<sup>141</sup> Tätä periaatetta vahvistaa ratkaisu komissio v. Luxemburg, jossa kansallisen sääntelyn mukaan työsopimukset voidaan solmia määräaikaiksi tietyillä viihdealoilla. Tarkoituksena oli muun muassa lisätä viihdealan tilapäisille työntekijöille joustavuutta.<sup>142</sup> Sääntely oli puitesopimuksen vastainen, koska kyseistä sääntelyä ei ollut sidottu toiminnan tilapäiseen luonteeseen vaan pelkästään viihdealaan.<sup>143</sup> Ratkaisun perusteella voidaan todeta, että yhteys työtehtävien luonteeseen tulee olla hyvin konkreettinen ja suora. Esimerkiksi tapauksessa Márquez Samohano kansallinen säännös, jonka mukaan yliopistoissa määräaikaista työsopimuksia perustellaan tarpeella antaa yliopiston ulkopuolisille asiantuntijoille mahdollisuus rikastuttaa yliopistomaailmaa, täyttää konkreettiset ja täsmälliset olosuhteet määräaikaisten työsopimusten uudistamiselle.<sup>144</sup>

<sup>138</sup> C-586/10, Küçük kohta 56. Samantyylinen lausuma on myös C-22/13, C-61/13-C-63/13 ja C-418/13, Mascolo ym. kohta 102 oikeuskäytäntöviittauksineen.

<sup>139</sup> C-212/04, Adeneler kohta 17.

<sup>140</sup> C-212/04, Adeneler kohdat 69–72. Ks. myös, Barnard 2006, s. 481–482, Blanpain 2012, s. 503, Sädevirta 2013, s. 53–54, Robin-Olivier – Lo Faro 2019, s. 219.

<sup>141</sup> Blanpain 2012, s. 497, 503.

<sup>142</sup> C-238/14, komissio v. Luxemburg kohta 50.

<sup>143</sup> C-238/14, komissio v. Luxemburg kohdat 46, 53.

<sup>144</sup> C-190/13, Márquez Samohano kohta 49–50.

Ratkaisussa Kücük työntekijä oli työskennellyt 13 määräaikaisessa työsopimuksessa noin 10 vuoden ajan sijaisena. Ratkaisussa todetaan, että tapauksen Angelidaki mukaan määräaikaisia työsopimuksia ei saa uudistaa pysyviä ja jatkuvia tarpeita varten.<sup>145</sup> Kuitenkin tilapäinen sijaishenkilöstön tarve voi muodostaa puitesopimuksen mukaisen perustellun syyn, vaikka työnantaja ”joutuu käyttämään tilapäisiä sijaisuuksia toistuvasti tai jopa pysyvästi ja että nämä sijaisuudet voitaisiin kattaa myös ottamalla työntekijöitä palvelukseen toistaiseksi voimassa olevilla työsopimuksilla”. Arvioinnissa jäsenvaltion on ”otettava huomioon kaikki asian olosuhteet, mukaan luettuna saman työnantajan kanssa tehtyjen määräaikaisten työsopimusten lukumäärä ja yhteenlaskettu kesto”.<sup>146</sup>

Oikeuskirjallisuuden mukaan Kücük-ratkaisu on merkinnyt Euroopan unionin tuomioistuimen sallivampaa suhtautumista toistuviin määräaikaisiin työsopimuksiin. Kuitenkin uusimmissa ratkaisuissa on tuotu selkeästi ilmi, että toistuvilla määräaikaisilla työsopimuksilla ei tule kattaa pysyviä työvoimatarpeita. Tämä on vahvistettu muun muassa ratkaisuissa Mascolo, Pérez López, Popescu ja Márquez Samohano.<sup>147</sup>

Ratkaisussa Mascolo oli kysymys kansallisesta sääntelystä, jolla sallitaan määräaikaisten työsopimusten uudistaminen valtion koulujen henkilöstön sijaistamiseksi muun muassa sen aikaa, kun vakituisiin toimiin palkkaamisen mahdollistava kilpailumenettely on kesken. Ratkaisun mukaan sääntely ei sellaisenaan ole puitesopimuksen vastaista. Tätä perusteltiin sillä, että opetuslalla tilapäiset sijaisuudet ovat tarpeen muun muassa sairauslomien ja äitiysvapaiden takia. Sääntelyllä onkin sosiaalipoliittisesti hyväksyttävä päämäärä. Ratkaisun mukaan ”toimenpiteillä, joilla pyritään muun muassa raskauden ja äitiyden suojeluun sekä siihen, että naiset ja miehet voisivat yhteensovittaa työ- ja perhe-elämää koskevat velvoitteensa, tavoitellaan hyväksyttäviä sosiaalipoliittisia päämääriä”. Lisäksi ratkaisussa otettiin huomioon se, että opetus on perustuslaissa taattu perusoikeus ja valtiolla on velvollisuus taata oppilasmääriin nähden jatkuvasti riittävä määrä opettajia.<sup>148</sup>

Kyseinen sääntely katsottiin kuitenkin puitesopimuksen vastaiseksi, koska kilpailumenettelyn järjestämiselle ei ollut säädetty mitään määräaika. Tällöin toistuvien määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttö on mahdollista, eikä sääntelystä ”voida johtaa objektiivisia ja läpinäkyviä arviointiperusteita sen tarkistamiseksi, vastaako näiden sopimusten uudistaminen

<sup>145</sup> C-586/10, Kücük kohta 36.

<sup>146</sup> C-586/10, Kücük kohta 56.

<sup>147</sup> Robin-Olivier – Lo Faro 2019, s. 219–220.

<sup>148</sup> C-22/13, C-61/13-C-63/13 ja C-418/13, Mascolo ym. kohdat 91–96.

todellisuudessa todellista tarvetta ja onko se sopiva ja tarpeellinen keino tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi”.<sup>149</sup> Ratkaisun mukaan sosiaalipoliittisilla sekä perustuslaillisilla näkökohdilla on merkitystä. Kuitenkin sääntelyn pitää vastata todellista tarvetta sekä puitesopimuksen tarkoitusta. Tässä tapauksessa kansallisesta lainsäädännöstä ei voida todeta, että määräaikaaisilla työsopimuksilla katetaan vain tilapäisiä tarpeita, mikä on puitesopimuksen keskeinen päämäärä.<sup>150</sup>

Tapauksessa Pérez López oli kysymys kansallisesta lainsäädännöstä, jolla sallittiin terveydenhuoltosektorilla määräaikaisten työsopimusten uudistaminen ”määrättyjen tilapäisten, suhdanteeseen liittyvien tai ylimääräisten palvelujen tarjoamisen varmistamiseksi.”<sup>151</sup> Ratkaisun mukaan tilapäiset sijaisuudet ovat usein tarpeen terveydenhuoltoalalla. Julkishallinnolla on velvollisuus organisoida terveydenhuoltopalvelut siten, että palveluksessa on jatkuvasti tarpeeksi hoitohenkilökuntaa. Nämä seikat voivat oikeuttaa perustellusti määräaikaisten työsopimusten käytön. Kuitenkin kyseisessä tapauksessa työsopimuksia uudistettiin tosiasiallisesti pysyviin ja kestäviin tarpeisiin. Ratkaisun mukaan tilapäiset sijaisuudet ovat pysyvä ongelma. Niiden kesto on viidestä kuuteen vuotta, ja jotkin sijaisuudet kestävät jopa yli viisitoista vuotta.<sup>152</sup> Asetelma vaikuttaa olevan verrattavissa ratkaisuun Küçük. Euroopan Unionin tuomioistuimien vaikuttaa otantaneen sijaisuusperusteisiin toistuviin määräaikaisiin työsuhteisiin tiukemman kannan ratkaisun Pérez López myötä korostaen sitä, katetaanko työsopimuksilla todellisuudessa pysyviä tarpeita.

Voidaan todeta, että sosiaalipoliittiset päämäärät ja perustuslailla turvatut toiminnot, kuten opetus ja terveydenhuolto, saavat vahvan painoarvon. Oikeuskirjallisuudessa on huomautettu, että sosiaalipoliittiset päämäärät ovat Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä lähtökohtaisesti perusteltu syy paitsi räikeissä väärinkäyttötapauksissa. Tämä mahdollistaa ketjusopimusten käytön työvoiman käytön lisäämiseksi.<sup>153</sup> Tämä käy hyvin ilmi ratkaisusta Pérez López, jossa oli kysymyksessä hyväksyttävät päämäärät terveydenhuoltoalan hoitohenkilöstön kattamiseksi. Ratkaisussa määräaikaisten työsopimusten käyttöä ei kuitenkaan katsottu hyväksyttäväksi, koska niillä katettiin pysyviä työvoimatarpeita. Kaikkein tärkeimmäksi kriteeriksi näyttääkin nousevan se, onko määräaikaaisilla työsopimuksilla katettu tilapäisiä työvoimatarpeita. Oikeuskirjallisuudessa onkin todettu, että mikäli oikeusperusta on vahva, ratkaisut ovat

<sup>149</sup> C-22/13, C-61/13-C-63/13 ja C-418/13, Mascolo ym. kohdat 97–120.

<sup>150</sup> Raitio 2005, s. 278 mukaan Euroopan unionin tuomioistuimessa teleologisessa eli tavoitteellisessa tulkinnassa korostuu eurooppaoikeuden tavoitteet. Tuomioistuin ei tästä syystä ole ”tukeutunut pelkästään tulkittavan lausekkeen sanamuotoon, lainsäädäntöhistoriaan tai sen systeemiseen kontekstiin”.

<sup>151</sup> C-16/15, Pérez López kohta 23.

<sup>152</sup> C-16/15, Pérez López kohdat 45–52.

<sup>153</sup> De la Porte – Emmenegger 2016, s. 24, 26–27, de la Porte – Emmenegger 2017 s. 307.

selkeitä ja pyrkivät parantamaan määräaikaisten työntekijöiden asemaa.<sup>154</sup> Ratkaisun Pérez López perusteella tämä vaikuttaa pitävän paikkansa.

Oikeuskäytännöstä voidaan myös todeta, että toistuvien määräaikaisten työsuhteiden oikeuttavien päämäärien tulee olla painavia, kuten esimerkiksi sosiaalipoliittiset päämäärät. Tapauksessa Sciotto oli kysymys lainsäädännöstä, ”jonka nojalla työsuhteita yleisesti säänteleviä oikeussääntöjä, joilla sanktioidaan perättäisten määräaikaisten työsuhteiden väärinkäyttöä siten, että määräaikainen sopimus määritellään automaattisesti uudelleen toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi työsuhteen jatkuessa yli tietyn määräpäivän, ei voida soveltaa sinfoniaorkesteri- ja oopperasäitiöiden toimialalla”.<sup>155</sup> Perusteluna määräaikaisille työsuhteille oli muun muassa se, että niillä edistettiin italialaista kulttuuria sekä työsuhteet oli perinteisesti tehty määräaikaisiksi. Kyseisiä päämääriä ei hyväksytty perustelluiksi syiksi. Sääntely katsottiin puitesopimuksen vastaiseksi muun muassa sen takia, koska sääntelyllä ei konkreettisesti selvitetä sitä, onko tarve työvoimalle tilapäinen.<sup>156</sup> Ratkaisun Popescu mukaan myöskään valtion talousarvioon liittyvät tekijät eivät ole perusteltu syy määräaikaisten työsuhteiden uudistamiselle.<sup>157</sup>

Edellä olevista ratkaisuista voidaan kokonaisuutena todeta että, Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännössä merkittävin painoarvo annetaan sille, katetaanko toistuvilla määräaikaisilla työsuhteilla vain tilapäisiä tarpeita. Kuitenkin tietyissä tapauksissa ketjusopimukset voidaan oikeuttaa sääntelyn päämäärillä. Päämäärän tulee kuitenkin olla hyväksyttävä, esimerkiksi sosiaalipoliittinen. Myös sillä on merkitystä, onko työtehtävät turvattu perustuslailla. Hyväksyttävän päämäärän raja on kuitenkin korkealla, eikä esimerkiksi kulttuuriset perusteet tai talousarvioon liittyvät tekijät lähtökohtaisesti oikeuta sopimusten uudistamista. Toistuvien määräaikaisten uudistamisella sallivalla sääntelyllä pitää olla myös suora yhteys tehtävien tilapäiseen luonteeseen. Pelkällä abstraktilla ja yleisluonteisilla sääntelyllä ei voida oikeuttaa toistuvia työsuhteita. Arvioinnissa otetaan huomioon kaikki asian olosuhteet, kuten saman työnantajan kanssa tehtyjen määräaikaisten työsuhteiden lukumäärä ja niiden yhteenlaskettu kesto.

---

<sup>154</sup> De la Porte – Emmenegger 2017 s. 307. Ks. myös oikeuskäytännön arvioinnista kokonaisuutena Mariapaola 2016, s. 250–255.

<sup>155</sup> C-331/17, Sciotto kohta 29.

<sup>156</sup> C-331/17, Sciotto kohdat 42–54.

<sup>157</sup> C-614/15, Popescu kohdat 63, 69.



### 3.1.2. Pysyvän työvoimatarpeen arviointi työ sopimuslain mukaan

#### 3.1.2.1. Työvoimatarpeen kokonaisarviointi ja määräaikaista työtä koskeva direktiivi

Työvoimatarpeen pysyvyyden arviointia on avattu melko suppeasti työ sopimuslain esitöissä. Hallituksen esityksen mukaan ei ole mahdollista määritellä peräkkäisten määräaikaisten työ sopimusten enimmäislukumäärää tai vähimmäiskestoja tarkasti, vaan tilannetta on tulkittava kokonaisarvioinnilla. Esimerkiksi työnantajan toiminnan perustuminen tietyissä osa-alueissa pitkäaikaisesti toistuviin määräaikaisiin työ sopimuksiin ilmentää työvoimatarpeen pysyvyyttä. Lisäksi arvioinnissa voidaan ottaa huomioon myös muun muassa asiakaskunnan ja sen antamien toimeksiantojen vakiintuneisuutta, työvoiman käytön historiaa sekä työnantajan toiminnan jatkumisedellytyksiä vakiintuneella tasolla.<sup>158</sup>

Pysyvän työvoimatarpeen arvioinnista on kertynyt sitä vastoin melko paljon oikeuskäytäntöä. Lähtökohtaisesti arviointi on ollut kokonaisarviointia, esimerkiksi sijaisuusperusteisissa ketjusopimustapauksissa KKO 2015:64 ja KKO 2015:65. Kokonaisarvioinnin merkitys käy ilmi jo työ sopimuslain sanamuodosta, jonka mukaan työvoimatarpeen pysyvyyttä osoittaa määräaikaisten työ sopimusten lukumäärä, niiden yhteenlaskettu kesto tai tilanteesta muodostuva kokonaisuus. Tapauksessa KKO 2015:64 työntekijä oli vuosina 2005–2010 työskennellyt 22 määräaikaisessa työsuhteessa sijaisuusperusteella. Tapauksessa KKO 2015:65 työntekijä työskenteli vuosina 1995–2012 lähes yhtäjaksoisesti 64 määräaikaisessa työsuhteessa myöskin sijaisuusperusteella. Molemmissa tapauksissa todettiin, että työnantajalla oli pysyvä työvoimatarve ja työsuhteet katsottiin toistaiseksi voimassa oleviksi.

Molemmissa tapauksissa korkein oikeus teki painoarvopunnintaa työvoimatarvetta vastaan ja puolesta puhuvista seikoista. Pysyvää työvoimatarvetta vastaan puhui nimetyn henkilön sijaisuus, kuntien yhdistymisestä aiheutuva toiminnan muutos sekä esimerkiksi ruokapalveluiden, joissa työntekijä työskenteli, kysynnän väheneminen. Työvoimatarpeen puolesta puhuvia seikkoja oli sitä vastoin työtehtävien samankaltaisuus, määräaikaisten sopimusten kesto ja niiden lukumäärä, useiden henkilöiden sijaisuus ja se, että työntekijä olisi vakinaistettu, jos hän olisi suorittanut vaadittavan pätevyyden. Myös sillä on ollut arvioinnissa merkitystä, onko työnantaja palkannut tai pyrkinyt palkkaamaan kyseisiin työtehtäviin uusia työntekijöitä.<sup>159</sup> Vaikka kyseiset ratkaisut koskivat vain sijaisuusperusteisia tapauksia, samantyylinen kokonaisarviointi

<sup>158</sup> HE 239/2010 vp, s. 5.

<sup>159</sup> Näin myös KKO 2017:55: ”Niistä muodostuva kokonaisuus yhdessä sen seikan kanssa, että kuntayhtymä on vuosien ajan aktiivisesti pyrkinyt saamaan palvelukseensa riittävän määrän kelpoisuusvaatimukset täyttäviä sosiaalityöntekijöitä tässä kuitenkin onnistumatta, osoittaa sosiaalityöntekijän tarpeen pysyvyyttä.”

on nähtävissä systemaattisesti korkeimman oikeuden ketjusopimustapauksissa, kuten tässä tutkimuksessa esitellyistä tapauksista käy ilmi. Kyseiset ratkaisut osoittavat hyvin, että arvioinnissa voidaan ottaa huomioon laajasti tapaukseen liittyviä työvoimatarvetta ilmentäviä seikkoja.<sup>160</sup>

Molemmissa ratkaisussa KKO 2015:64 ja KKO 2015:65 korkein oikeus tulkitse suomalaisen ketjusopimuskiellon suhdetta Euroopan unionin määräaikaista työtä koskevaan direktiiviin nähden. Molemmissa ratkaisuissa korkein oikeus totesi, että Suomessa työntekijän suoja on säädetty laajemmaksi, kuin mitä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus edellyttää edellisessä luvussa käsitellyn Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisun Küçük perusteella. Ratkaisun Küçük mukaan tilapäinen sijaishenkilöstön tarve voi muodostaa puitesopimuksen mukaisen perustellun syyn, vaikka työnantaja ”joutuu käyttämään tilapäisiä sijaisuuksia toistuvasti tai jopa pysyvästi ja että nämä sijaisuudet voitaisiin kattaa myös ottamalla työntekijöitä palvelukseen toistaiseksi voimassa olevilla työsopimuksilla”.<sup>161</sup> Kuten korkein oikeus itsekin toteaa, määräaikaista työtä koskeva direktiivi ei estä sitä, että suoja säädetään kansallisesti korkeammalle tasolle.<sup>162</sup> Oikeuskirjallisuudessa on myös todettu jo ennen kyseisiä ratkaisuja, että kansallinen suoja on säädetty sijaisuuksien osalta korkeammalle.<sup>163</sup>

Kyseisten korkeimman oikeuden ratkaisujen jälkeen annettu ratkaisu Pérez López on kuitenkin tiukentanut linjaa, eikä kansallinen suoja enää välttämättä ole korkeammalla tasolla. Ratkaisussa tilapäiset sijaisuudet kattoivat todellisuudessa pysyvää työvoiman tarvetta. Tästä syystä määräaikaisten työsopimusten uudistamiselle ei ollut perusteltua syytä. Kansallisesti ketjusopimukset eivät ole sallittavia, mikäli työvoimatarve on pysyvä. Kuten edellä luvussa 3.1.1.2 todettiin, Euroopan unionin tuomioistuimen määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen oikeuskäytännössä yksi tärkeimpiä kriteereitä on se, että ketjusopimuksilla ei täytetä pysyviä työvoimatarpeita. Tästä näkökulmasta kansallinen sääntely ei juurikaan eroa puitesopimuksesta.

Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä annetaan kuitenkin painoarvoa työsopimusten taustalla oleville syille. Esimerkiksi tapauksessa Küçük oleellisena tekijänä oli nimenomaan sijaisuudet. Sääntelyn sosiaalipoliittiset päämäärät ovat myös tärkeä kriteeri perustellun syyn arvioinnissa. Sitä vastoin työsopimuslain sanamuodon mukaan arvioidaan puhtaasti

<sup>160</sup> Ks. kyseisistä ratkaisuista KKO 2015:64 ja KKO 2015:65 tarkemmin Mustonen 2016 ja Mustonen 2018.

<sup>161</sup> C-586/10, Küçük kohta 56.

<sup>162</sup> Tämä käy ilmi määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 8 lausekkeen 1 kohdasta: ”Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat pitää voimassa tai saattaa voimaan tässä sopimuksessa asetettuja määräyksiä edullisempia määräyksiä.”

<sup>163</sup> Sädevirta 2013, s. 195.

työvoimatarpeen pysyvyyttä. Kuten tässä tutkimuksessa esitetyistä korkeimman oikeuden ratkaisuksista ilmenee, työvoimatarpeen arvioinnissa ei oteta huomioon sitä, mitä tarkoitusta varten määräaikaista työsopimukset on solmittu.<sup>164</sup> Esimerkiksi ratkaisuissa KKO 2015:64 ja KKO 2016:65 ei huomioitu sitä, mitä varten sijaisuudet oli solmittu. Arvioinnissa tukeuduttiin vain objektiivisesti havaittaviin seikkoihin työvoimatarpeen pysyvyydestä. Tältä osin kansallinen suojan taso voidaan katsoa korkeammaksi, kuin määräaikaista työtä koskeva puitesopimus edellyttää. Tämä myös rajaa työvoimatarpeen arvioinnissa huomioon otettavat seikat vain sellaisiin, jotka todellisuudessa vaikuttavat työvoimatarpeeseen.

### 3.1.2.2. Työvoimatarpeeseen vaikuttavat uhat

Useassa ratkaisussa on arvioitu kyseisiin töihin vaikuttavia uhkia. Ratkaisussa KKO 2011:73 työntekijä oli työskennellyt tutkimusprojekteissa. Työntekijän kanssa oli tehty lähes seitsemän vuoden aikana yli kymmenen määräaikaista työsopimusta projektiperusteella ja siitä syystä, että rahoitus tulee määräajoin ulkopuolisista lähteistä. Korkein oikeus totesi, että tutkimuksissa suunniteltu kesto-aika voi olla selvästi yli 20 vuotta. Työvoiman tarpeeseen ei kohdistu korkeimman oikeuden mukaan ”sellaisia uhkia, jotka poikkeavat niistä uhista, jotka tyypillisesti liittyvät työn jatkuvuuteen toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa”.<sup>165</sup>

Korkein oikeus arvioi kuitenkin erikseen vielä sitä, että tutkimuksen rahoitus perustui vuosittain eri lähteistä saataviin suorituksiin. Mahdollisuus rahoituksen keskeytymiseen on todellinen, ja tällöin myös työntekijän työtehtävät todennäköisesti loppuvat. Kuitenkin yleinen tieto rahoituksen jatkuvuudesta viittaa siihen, että ”rahoituksen päättymisen mahdollisuus ei ole olennaisesti suurempi uhka työvoiman tarpeen jatkumisen kannalta kuin uhka, joka aiheutuu esimerkiksi nopeista suhdanteiden muutoksista muunlaisen työn kysynnässä”. Lisäksi jo sinänsä työsuhteiden lukumäärä ja niiden kattama ajanjakso viittaa työvoimatarpeen pysyvyyteen. Ratkaisussa työsuhde katsottiin toistaiseksi voimassa olevaksi.

Myös edellisessä luvussa esitellyssä ratkaisussa KKO 2015:64 arvioitiin työn jatkuvuuteen liittyviä uhkia verrattuna toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Tapauksessa arvioitiin kuntaliitoksen vaikutusta työvoimatarpeeseen. Ratkaisun mukaan kyseiset toiminnan muutokset saattavat muodostaa tavanomaisesta toiminnasta poikkeavan uhan. Kuitenkin erilaiset toiminnan muutokset ovat tyypillisiä kunta-alalla. Työnantajan tehtävänä on osoittaa, että toiminnan

<sup>164</sup> Ks. kuitenkin luku 3.1.2.4, jossa lain asettama pätevyysvaatimus oli hyväksyttävä syy tehdä ketjusopimuksia.

<sup>165</sup> Kyseinen arvio uhista on todettu myös ratkaisuissa KKO 2012:2, KKO 2015:64, KKO 2015:65 ja KKO 2017:37 sekä TT 2018:15.

muutokset ovat tosiasiallisesti vaikuttaneet juuri kyseiselle työntekijälle tarjolla olleisiin työtehtäviin. Lisäksi se, että ”keittiöhenkilökunnan määrän tarvetta oli toimintatapatarkastuksessa selvitetty, ei osoita, että määrä myös tosiasiasa vähenee”. Tästä voidaan todeta, että arvioidut uhat tulee koskettaa juuri kyseisiä työtehtäviä ja niiden tulee olla konkreettisia.

Ratkaisussa TT 2018:15 oli kolme määräaikaista työsopimusta, joista ensimmäinen oli solmittu sijaisuusperusteella ja kaksi muuta muun muassa yliopiston tutkintouudistukseen liittyvän toiminnan järjestelyiden takia. Arviointi oli tässäkin tapauksessa kokonaisarviointia. Tapauksessa oli osoitettu, toisin kuin ratkaisussa KKO 2015:64, että tuleva tutkintouudistus on vaikuttanut juuri kysymyksessä olevan työntekijän työtehtäviin. Tapauksessa todettiin myös, että määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto ei osoita työvoimatarpeen pysyvyyttä.<sup>166</sup>

Ratkaisussa KKO 2012:2 työntekijä oli työskennellyt työvoima- ja elinkeinokeskuksen palveluksessa vuosina 2000–2006 lähes keskeytyksettä kahdeksassa määräaikaisessa työsuhteessa. Määräaikaisten sopimuksia oli perusteltu muun muassa sillä, että työntekijän palkkaukseen saadut varat oli saatu Euroopan unionin rakennerahastosta, eikä työnantaja ole voinut vaikuttaa varojen saamiseen. Työntekijän tehtävät olivat kuitenkin työnantajan toimintaan liittyviä yleisiä tehtäviä, joiden tarve ei riipu ulkopuolisesta rahoituksesta. Lisäksi työnantajalla oli riittävät mahdollisuudet arvioida palkkamenojen kattamiseen saatavaa rahoitusta sekä kyseisten töiden teettämistä. Myös työsopimusten tekeminen seitsemän vuoden ajan samoihin tehtäviin viittaa työvoimatarpeen pysyvyyteen.<sup>167</sup> Oleellista ratkaisussa on se, että mikäli epävarmalla rahoituksella perustellaan ketjusopimuksia, kyseisten töiden tulee todellisuudessa olla riippuvaisia rahoituksesta.

Myös ratkaisussa KKO 2008:29 arvioitiin tulevaisuuteen suuntautuvia uhkia. Ratkaisussa oli kysymys siitä, onko työn luonne perusteltu syy solmia yksittäinen määräaikainen

---

<sup>166</sup> Ks. ratkaisusta TT 2018:15 myös Koskinen 2018. Ks. kokonaisarvioinnista ja toiminnan muutoksesta myös Helsingin hovioikeus 8.6.2017, t. 703 (lainvoimainen). Tapauksessa työntekijän kanssa oli tehty vuosina 2012–2013 määräaikaista työsopimuksia varaston keräilyjärjestelmään tehtyjen muutosten sekä sen vakiinnuttamisen takia. Työvoiman tarve arvioitiin pysyväksi muun muassa sillä perusteella, että työnantaja oli palkannut määräaikaisten sopimusten aikana työntekijöitä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin, henkilöstöresurssien määrä on pysynyt suhteellisen samana, eikä työvoimatarpeeseen ole kohdistunut työnantajan tavanomaisesta vastuusta poikkeavia uhkia.

<sup>167</sup> Ks. ratkaisusta KKO 2012:2 myös Koskinen 2012b, s. 5–9.

työsopimus.<sup>168</sup> Tapauksessa arvioitiin työvoimatarvetta, joten ratkaisussa esitetyt perusteita voidaan soveltaa myös nykyiseen arviointiin työvoimatarpeen pysyvyydestä. Työntekijän kanssa oli tehty vuosina 2002–2004 kaksi määräaikaista työsopimusta.

KKO 2008:29: ”Sairaanhoitopiiri oli palkannut hengityshalvauspotilaalle hoitajan määräaikaiseen työsuhteeseen niin, että työsopimus päättyi, kun potilaan hoidon tarve lakasi. Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevillä perusteilla työnantajalla ei ollut työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä tehdä työsopimusta määräaikaisena.”

Korkeimman oikeuden mukaan työvoimatarvetta ei voitu pitää sillä tavalla satunnaisena, että määräaikaiset työsuhteet ovat perusteltuja. Ratkaisussa vedotaan siihen, että hoitosuhde voi olla jopa kymmeniä vuosia, jolloin työvoimatarve on pysyvä. Kyseisellä työnantajalla on ollut hengityshalvauspotilaita säännöllisesti viimeisen kymmenen vuoden aikana.<sup>169</sup> Lisäksi yhden potilaan hoitoon tarvitaan useita hoitajia, joten työvoimatarve ei ole täysin sattumanvarainen. Perusteltua syytä ei ole siltäkään perusteella, että hoitosuhteen pituutta ei ole voitu ennakoida työsopimusta tehtäessä. Ratkaisusta voidaan todeta, että ketjusopimuksissa työvoimatarve voidaan arvioida pysyväksi, mikäli ennakoitavissa oleva työvoimatarve on pitkäikäinen esimerkiksi työvoiman käytön historian perusteella. Lisäksi työn luonteella voi olla merkitystä arvioinnissa esimerkiksi sen osalta, moniko työntekijä on sidottu kyseisiin työtehtäviin.

### 3.1.2.3. Ostopalvelu- ja toimeksiantosopimukset sekä rahoituksen epävarmuus

Vuoden 2010 ketjusopimuksia koskeva työsopimuslain muutos on saanut alkunsa ratkaisusta KKO 2010:11. Työelämä ja tasa-arvovaliokunnan mietinnössä todetaan, että perustellun syyn tulkinnasta on kertynyt vuoden 2001 työsopimuslain aikana runsaasti oikeuskäytäntöä. Oikeuskäytäntö on pääasiassa noudattanut lakia säädettäessä tarkoitettu linjaa. Ratkaisussa KKO 2010:11 päädyttiin kuitenkin poikkeavaan ratkaisuun. Tästä syystä selvitettiin ratkaisun vaikutuksia määräaikaisten työsopimusten käyttöön ja annettiin vuoden 2010 työsopimuslain muutosta koskeva hallituksen esitys.<sup>170</sup>

KKO 2010:11: ”Työnantajayhtiön päiväkotitoiminta oli perustunut kaupungin kanssa vuosittain tehtyihin määräaikaisiin ostopalvelusopimuksiin.” Ratkaisun mukaan

<sup>168</sup> Kallio – Sädevirta 2010, s. 106–107. Työn luonne tulee erottaa alan vakiintuneesta käytännöstä. Alan vakiintunut käytäntö ei voine oikeuttaa ketjusopimuksia, ks. Sädevirta 2007, s. 151–152 sekä TT 2008:15. Ks. myös Jalanko 1991, s. 89–99 sekä Tiitinen – Kröger 2012, s. 127–131, jonka mukaan työn luonne yhdessä alan vakiintuneen käytännön kanssa voi vaikuttaa määräaikaisten sopimusten arvioon ainakin poikkeuksellisissa töissä, esimerkiksi urheilussa.

<sup>169</sup> Kallio – Sädevirta 2010, s. 107.

<sup>170</sup> TyVM 12/2010 vp – HE 239/2010, vp s. 3.

työnantajalla ”on ollut työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettu [perusteltu] syy tehdä työsopimukset työntekijöiden kanssa määräaikaisina vuodeksi kerrallaan.”

Tapauksessa työntekijän kanssa oli tehty määräaikaisia työsopimuksia vuodeksi kerrallaan ajalla 2000–2005. Korkeimman oikeuden mukaan: ”Yhtiön toiminta on ollut jokseenkin vakiintunutta ja näin ollen sillä on ollut toiminnan jatkuessa pysyväisluonteinen tarve käyttää päivähenkilökuntaa.” Ratkaisun mukaan tämä seikka puoltaa sitä vaihtoehtoa, että määräaikaisten työsopimusten tekemiseen ei olisi ollut perustetta.

Korkein oikeus totesi kuitenkin, että työsopimukset oli solmittu lainmukaisesti määräaikaisiksi. Perusteluna oli se, että päiväkodin toiminta perustui täysin kaupungin kanssa tehtyyn ostopalvelusopimukseen. Yhtiö ei ole voinut näissä olosuhteissa normaaliin yritystoimintaan kuuluvalla tavalla varautua toimintansa taloudellisen perustan muutoksiin. Yhtiöllä on ollut mahdollisuus järjestää toimintansa kerrallaan vain vuodeksi. Kysymys ei ollut myöskään irtisanomissuojan kiertämisestä.<sup>171</sup>

Vuoden 2010 työsopimuslain muutoksen hallituksen esityksessä on todettu, että kyseinen ”[t]oistuviin, samojen osapuolten välisiin määräaikaisiin toimeksiantosopimukseen perustuva määräaikaisten sopimusten käyttö” voi olla irtisanomissuojan kiertämistä ja vastoin määräaikaista työtä koskevaa puitesopimusta.<sup>172</sup> Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että kyseinen ratkaisu on vastoin puitesopimusta koskevaa Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä, koska tapauksessa käytettiin ketjusopimuksia vakiintuneisiin työvoimatarpeisiin.<sup>173</sup> Nämä tulkinnat pitävät paikkansa. Luvussa 3.1.1.2 todettiin, että Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännössä tärkein kriteeri on se, että ketjusopimuksilla ei kateta pysyviä ja jatkuvia työvoimatarpeita. Ratkaisussa KKO 2010:11 todetaan suoraan, että työnantajalla on ”toiminnan jatkuessa pysyväisluonteinen tarve käyttää päivähenkilökuntaa”.

Hallituksen esityksessä todetaan kyseisen ratkaisun luomasta oikeustilasta seuraavasti:

”Kun työnantajan toiminta on esimerkiksi toistuviin määräaikaisiin alihankinta- tai ostopalvelusopimukseen perustuen vakiintunut, työsopimusten määräaikaisena solmimisen perusteena ei voisi olla työsuhteen taustalla olevan yritysten välisen sopimuksen tai sopimusten määräaikaisuus. Näin ollen yrityksen toiminnan perustuminen toisten yritysten

<sup>171</sup> Hovioikeuskäytännössä samantyyllisiä tapauksia on ratkaistu myös eri tavalla. Ratkaisussa Itä-Suomen hovioikeus 19.1.2010, t. 26 (lainvoimainen) oli hyvin samanlainen asetelma kuin tapauksessa KKO 2010:11. Työntekijän kanssa oli tehty kolme määräaikaista työsopimusta vuosina 2003–2006. Määräaikaisuuksien perusteena oli se, että yhtiö oli saanut vanhainkodin yötyön tehtäväksi, kun kaupunki oli ulkoistanut ja kilpailuttanut sen vuodeksi kerrallaan. Ratkaisun mukaan: ”Se, että työnantajan sopimuskumppani kilpailuttaa työnantajan tarjoaman palvelun vuosittain ei ole perusteltu syy tehdä määräaikaista työsopimusta.”

<sup>172</sup> HE 239/2010 vp, s. 4.

<sup>173</sup> Sädevirta 2013, s. 192.

tai julkisen sektorin kanssa tehtäviin määräaikaisiin toimeksiantosopimukseen ei automaattisesti oikeuta yrityksiä käyttämään määräaikaisia työsopimuksia. Työvoiman käyttötapoja valitessaan työnantaja ei siten voi siirtää normaaleja liiketoimintariskejään työntekijöille.”<sup>174</sup>

Esitöistä käy selkeästi ilmi, että pelkästään toiminnan perustuminen määräaikaisiin toimeksiantosopimukseen ei oikeuta ketjusopimuksia, mikäli työvoiman tarve on nähtävissä pysyväksi. Hallituksen esityksen mukaan muutoksella vain täsmennetään sitä, milloin toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö on sallittua.<sup>175</sup> Vuoden 2010 työsopimuslain muutoksella on selkeästi haluttu muuttaa tapauksen KKO 2010:11 luomaa oikeustilaa ja tarkentaa tältä osin lainsäätäjän alkuperäistä tarkoitusta.

Valiokuntakäsittelyn vastalauseessa on kuitenkin epäilty, muuttuuko kyseisen ratkaisun luoma oikeustila sillä, että pysyvä työvoiman tarve kirjataan hallituksen esityksestä lakitekstiin.<sup>176</sup> Oikeusteoreettiselta kannalta on vaikea nähdä, miksi hallituksen esityksessä täsmennettyä tulkintaa ei noudatettaisi tulevaisuudessa. Hallituksen esityöt luetaan heikosti velvoittavaksi oikeuslähteeksi. Esitöistä käy nykyään selvästi ilmi lainsäätäjän tarkoitus kyseisessä tapauksessa.<sup>177</sup> Mikäli heikosti velvoittavaa oikeuslähdettä ei noudateta, harkinnan rationaalisuus edellyttää, että ratkaisussa perustellaan, miksi kyseinen oikeuslähde sivuutettiin.<sup>178</sup> Lisäksi tulee ottaa huomioon edellä esitetyt näkökohdat, joiden mukaan ratkaisu ei ole määräaikaista työtä koskevan direktiivin mukainen.

Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että korkein oikeus on suhtautunut vuoden 2010 työsopimuslain muutoksen jälkeen tiukemmin palkkamenojen määräaikaiseen rahoitukseen edellisessä luvussa käsitellyissä ratkaisuissa KKO 2011:73 ja KKO 2012:2, joissa molemmissa työsuhde katsottiin toistaiseksi voimassa olevaksi.<sup>179</sup> Kuten aikaisemmin kävi ilmi, molemmissa ratkaisuissa työvoimatarvetta arvioitiin kokonaisuutena ja rahoituksen epävarmuus oli yksi arvioitiin vaikuttava tekijä.

Vuoden 2010 työsopimuslain muutoksella ei ole kuitenkaan muutettu oikeustilaa laajemmin. Rahoituksen epävarmuus saattaa näyttäytyä muullakin tavalla kuin koko yhtiötoiminnan järjestämisenä ostopalvelusopimuksina. Esimerkiksi projektiluonteisissa töissä rahoituksen

---

<sup>174</sup> HE 239/2010 vp, s. 5

<sup>175</sup> HE 239/2010 vp, s. 4.

<sup>176</sup> TyVM 12/2010 vp – HE 239/2010 vp, s. 5, jossa myös ehdotettiin termin *pysyvä* muuttamista *vakiintuneeksi*. TyVM 12/2010 vp — HE 239/2010 vp s. 3 myös todetaan olevan tärkeää, että hallitus seuraa muutoksen vaikutuksia ja palaa asiaan, jos muutoksen tavoitteita ei saavuteta.

<sup>177</sup> Aarnio 1989, s. 225–226.

<sup>178</sup> Aarnio 1982, s. 94–96.

<sup>179</sup> Sädevirta 2013, s. 200.

epävarmuus liittyy kiinteästi suoritettavaan työhön.<sup>180</sup> Hallituksen esityksessä kuvailtiin hyvin yksityiskohtaisesti ratkaisun KKO 2010:11 tosiseikasto. Rahoituksen epävarmuus voidaan edelleenkin ottaa edellä kuvatuilla tavoilla huomioon työvoimatarpeen kokonaisarvioinnissa, jota kautta se voi vaikuttaa työvoimatarpeen pysyvyyden arvioon.<sup>181</sup> Ratkaisussa KKO 2011:73 todettiin rahoituksen epävarmuudesta seuraavasti:

”Työvoiman palkkaamiseen käytettävissä olevan rahoituksen epävarmuus voi joissakin tapauksissa olla sellainen suoritettavaan työhön liittyvä peruste, joka voi oikeuttaa määräaikaisten työsopimusten käyttämiseen, vaikka työlle itselleen olisi nähtävissä pysyvä tarve (ks. KKO 2010:11). Pelkästään rahoituksen epävarmuus ei kuitenkaan aina oikeuta työn teettämiseen määräaikaisissa työsuhteissa. Esimerkiksi julkisen työnantajan talousarvion vahvistamista vuosittain ei ole pidetty perusteena määräaikaisten työsuhteitten käyttämiselle, vaikka työn rahoitus varmistuikin vasta talousarvion päättämisen jälkeen (ks. KKO 1993:70).”<sup>182</sup>

Korkeimman oikeuden käyttämä argumentaatio on ongelmallinen siltä osin, että rahoituksen epävarmuus voi oikeuttaa ketjusopimukset, vaikka työlle itselleen olisi nähtävissä pysyvä tarve eli työvoimatarve on pysyvä. Tulkinnessa lähtökohtana on lakinormin ilmaiseva säädöstekstin sanamuoto. Jos säädöstekstin ilmaisu on epätarkka, pyritään selvittämään esitöiden avulla säännöksen tarkoitus.<sup>183</sup> Nykyään pysyvä työvoimatarve on kirjattu lakitekstiin, ja ilmaisee tältä osin selkeästi lainsäätäjän tarkoitusta yhdessä hallituksen esityksen kanssa. Mikäli työvoimatarve on pysyvä, ketjusopimukset eivät ole enää vuoden 2010 työsopimuslain muutoksen jälkeen sallittuja.

Kyseinen vuoden 2010 työsopimuslain muutos – tai täsmennys – saattaa olla merkittävä myös epäsäännöllisissä ja lyhyissä työvoimatarpeissa. Alihankintaketjut ja ostopalvelut ovat lisääntyneet viimeisen vuosikymmenen aikana.<sup>184</sup> Työnantajan tekemät sopimukset tilaajien kanssa saattavat olla myös lyhytaikaisia. Mikäli toiminta on kuitenkin vakiintunut ja työvoimatarve on

<sup>180</sup> Ks. esimerkiksi projektien määräaikaisesta rahoituksesta Koskinen 2012b, s. 3–4.

<sup>181</sup> Ks. TT 2003:13, jossa rahoituksen epävarmuutta arvioitiin perusteltuna syynä solmia määräaikainen työsopimus: ”A:n [työntekijä] palkkaukseen rahoitus tuli RAY:n A-avustuksesta kuten muidenkin aluesihteereiden palkkaukseen. A:n määräaikaista työsopimusta ei ollut ajallisesti tai muutoinkaan sidottu avustuksen myöntämiseen. Mannerheimin Lastensuojeluliitolla ei ole ollut syytä pitää A:n työsopimuksen rahoitusta epävarmempana kuin vakinaistettujen aluesihteereiden palkkaukseen samasta lähteestä tulevaa rahoitusta. Näin ollen Mannerheimin Lastensuojeluliitto ei ole voinut perustellusti vedota myöskään rahoituksen epävarmuuteen perusteena solmia A:n kanssa määräaikainen työsopimus.”

<sup>182</sup> Ks. myös Rovaniemen hovioikeus 13.06.2014, t. 293 (lainvoimainen), jossa saatiin solmia 7 määräaikaista työsopimusta, koska työsopimus perustui työvoimaviranomaisen maksamaan tukeen, eikä työnantajalla ollut tarkeisuus kiertää irtisanomissuojaa. Budjettisidonaisuudesta sekä työllisyysmäärärahoihin perustuvista ketjusopimuksista ks. vanhemmasta oikeuskirjallisuudesta Jalanko 1991, s. 116–130.

<sup>183</sup> Kairinen 2009, s. 143. Aarnio 1982 s. 94 mukaan siviiliasioissa tulee soveltaa yksiselitteistä lakitekstiä.

<sup>184</sup> TyVM 12/2010 vp — HE 239/2010 vp, s. 5.



katsottava pysyväksi, ei ketjusopimuksia edellä esitetyn mukaan ole enää sallittua solmia.<sup>185</sup> Tältä osin ketjusopimusten käyttäminen on tiukennettu kyseisenlaisissa tilanteissa ja työntekijän asema on parantunut. Tällöin myöskään sillä, että toiminta perustuu tilauksiin, ei voida ohjata työvoiman käyttöä ketjusopimukseen epäsäännöllisissä työvoimatarpeissa. Arvioinnissa voidaan päätyä kuitenkin myös toiseen tulokseen kokonaisarvioinnin perusteella. Ratkaisussa TT 2014:9 yhtiön saamat urakat olivat lyhytkestoisia, ennakoimattomia eikä niiden jatkumisesta ollut varmuutta. Lisäksi koska yhtiön taloudellinen tilanne ja työtilanne oli ollut heikko, työvoimatarvetta ei katsottu pysyväksi.<sup>186</sup>

#### 3.1.2.4. Työnantajan ja lain asettama pätevyysvaatimus

Epäpätevyys määräaikaisten työsopimusten perusteena on noussut esiin kahdessa tapauksessa. Ratkaisussa KKO 2017:55 oli kysymys lain asettamasta pätevyysvaatimuksesta, ja ratkaisussa KKO 2015:65 oli kysymys työnantajan asettamasta pätevyysvaatimuksesta. Ratkaisussa KKO 2015:65 todettiin, että työnantajan asettamalla pätevyysvaatimuksella ei voida kiertää työntekijän suojaksi säädettyä pakottavaa työlainsäädäntöä. Tästä syystä työnantaja ei saanut tehdä ketjusopimuksia sen vuoksi, että työntekijällä ei ollut työnantajan edellyttämää muodollista pätevyyttä.<sup>187</sup> Tämä ratkaisu on linjassa myös aikaisemmin esitetyn tulkinnan kanssa, jonka mukaan työvoimatarvetta arvioidaan objektiivisesti havaittavien työvoimatarpeeseen vaikuttavien seikkojen kautta. Sillä ei ole arvioinnissa merkitystä, mitä varten työsopimukset on solmittu määräaikaisiksi.

Ratkaisussa KKO 2017:55 oli kysymys lain asettamasta pätevyysvaatimuksesta sekä kansallisten säännösten normiristiriitatilanteesta. Korkeimman oikeuden mukaan epäpätevyys oli määräaikaisten työsopimusten varsinainen peruste, vaikka työsopimukseen perusteeksi oli kirjattu muun muassa määräaikainen lisähenkilö.

KKO 2017:55: ”H oli työskennellyt 3.3.2003 - 31.12.2011 kuntayhtymän palveluksessa yhtäjaksoisesti 16 määräaikaisessa työsuhteessa sosiaalityöntekijänä. Hänellä ei ollut sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain tai

<sup>185</sup> Jo vanhassa oikeuskirjallisuudessa on katsottu yleiseen epävarmuuteen perustuvat ketjusopimukset suhteellisen kielletyiksi, ks. Jalanko 1991, s. 130. Lisäksi HE 239/2010 vp, s. 3: ”Jos epävarmuus toiminnan jatkuvuudesta olisi peruste käyttää toistuvia määräaikaisia sopimuksia, yrittäjänriski siirtyisi työntekijöiden kannettavaksi vähintään irtisanomisajan palkan suuruisena.”

<sup>186</sup> Ennen vuoden 2010 työsopimuslain muutosta annetuista työtuomioistuimen ratkaisuista ketjusopimuksissa ei ole hyötyä työvoimatarpeen tulkinnan arvioinnissa, koska ketjusopimuksia on arvioitu yhden määräaikaisen työsopimusten perustellun syyn kautta, ks. tapaukset TT 2009:34 ja TT 2006:69, joissa oli osaltaan kysymys ulkopuolisista tilauksista. Ks. myös ratkaisut TT 2006:65, TT 2006:64, TT 2004:42 ja TT 2003:13, joissa arviointia tehtiin selkeästi enemmän yhden määräaikaisen työsopimuksen perustellun syyn kautta kuin työvoimatarpeen pysyvyyden kannalta.

<sup>187</sup> Ks. ratkaisusta KKO 2015:65 myös Koskinen 2016.

ensimmäisen työsuhteen osalta asetuksen mukaista kelpoisuutta tehtävään. Kuntayhtymällä katsottiin olleen lailliset perusteet solmia työsopimuksia H:n kanssa toistuvasti määräaikaisina.”

Tapauksessa sovelletun sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain (272/2005, kelpoisuuslaki) 12 §:n 1 momentin mukaan: ”Jos sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävään ei saada henkilöä, jolla on säädetty kelpoisuus, tehtävään voidaan ottaa enintään vuodeksi henkilö, jolla suoritettujen opintojen perusteella on riittävät edellytykset tehtävän hoitamiseen.” Työntekijän ensimmäiseen työsuhteeseen sovellettiin sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista annettua asetusta (804/1992), jossa oli kelpoisuuslakia vastaava säännös.

Käräjäoikeuden ratkaisun mukaan työsopimuslaki yleislakina väistyi erityislain tieltä. Tällöin työsopimukset saatiin solmia määräaikaiseksi. Hovioikeuden mukaan: ”Työsopimuslain säännökset olivat pakottavaa oikeutta, joka oli säädetty työntekijän suojaksi. Kelpoisuuslaki erityislakina ei mennyt työsopimuslain pakottavien säännösten edelle.” Hovioikeudessa työvoimatarve katsottiin pysyväksi, eikä kelpoisuuslaki syrjäyttänyt työsopimuslain ketjusopimuskieltoa.<sup>188</sup>

Korkeimman oikeuden perustelut eivät olleet näin suoraviivaisia, vaan ratkaisussa otettiin huomioon perustuslailliset näkökohdat sekä kelpoisuusvaatimuksen tarkoitus:

”Perustuslain 19 §:ssä edellytetään, että julkinen valta turvaa jokaiselle riittävät sosiaalipalvelut. Kelpoisuusvaatimuksen tarkoituksena on lain mukaan turvata sosiaalihuollon asiakkaiden asioiden laadukasta palvelua. Kun sosiaalityöntekijän tehtävään ei ole ollut saatavilla kelpoisuusvaatimukset täyttäviä sosiaalityöntekijöitä, on perusteltua katsoa, että epäpätevyys on tällaisessa tilanteessa työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettu perusteltu syy tehdä työsopimus määräaikaisena sosiaalihuollon kelpoisuuslain 12 §:ssä edellytetyllä tavalla enintään vuoden ajaksi.”

Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan työsopimusten kesto ja lukumäärä sekä se, että kuntayhtymä on pyrkinyt vuosien ajan aktiivisesti saamaan palvelukseensa kelpoisuusvaatimusten täyttäviä työntekijöitä, osoittaa työvoimatarpeen pysyvyyttä. Nämä perustelut tukevat sitä edellä mainittua tulkintaa, että työvoimatarpeen arvioinnissa otetaan huomioon vain objektiivisesti havaittavia, työvoimatarpeeseen vaikuttavia tekijöitä. Työvoimatarpeen arviointiin ei suoranaisesti vaikuttanut se, mitä varten työsopimukset oli solmittu määräaikaiseksi. Korkein oikeus lopettaa ratkaisun kuitenkin hivenen odottamattomalla perustelulla:

---

<sup>188</sup> KKO 2017:55.

”Vaikka tarve sosiaalityöntekijälle on sinänsä ollut pysyvä, on työnantajan tarve epäpätevän työntekijän työpanokselle sosiaalityöntekijän tehtävässä ollut tilapäistä kestäen vain siihen asti, kunnes tehtävään saadaan palkattua kelpoisuusehdot täyttävä työntekijä.”

Korkein oikeus ei tyytynyt niin suoraviivaiseen ratkaisuun kuin hovi- ja kärjäoikeus erityissäännöksen suhteesta yleissäännökseen (*lex specialis derogat legi generali*).<sup>189</sup> Ratkaisussa oli selkeästi kysymys normiristiriidasta: työsopimuslain mukaan ketjusopimukset eivät olleet hyväksyttäviä, mutta kelpoisuuslainsäädännön mukaan työsopimukset tuli solmia määräaikaisina. Korkein oikeus ei suoraan syrjäyttänyt ketjusopimuskieltoa, vaan päätyi poistamaan ristiriidan tulkitseamalla työvoimatarpeen pysyvyyttä normaalista poikkeavasti. Hallituksen esityksen mukaan työvoimatarvetta arvioidaan teetettävän työn työvoimatarpeen pysyvyyden kannalta.<sup>190</sup> Tässä tapauksessa työvoimatarvetta arvioitiin kyseisen työntekijän työpanoksen kannalta. Kyseinen tulkinta työvoimatarpeen arvioinnista kyseisen työntekijän työpanoksen kannalta on selkeä poikkeus, eikä siitä voi tehdä laajentavia tulkintoja työvoimatarpeen arviointiin.<sup>191</sup>

Normiristiriidan osalta on mahdotonta antaa kaavamaisista yleispätevää ratkaisua. Edellä kuvattu ristiriitoja poistava periaate erityissäännöksen suhteesta yleissäännökseen on formaali, eikä se ota huomioon lain sisältöä tai sen merkitystä.<sup>192</sup> Kyseisessä ratkaisussa päätökseen vaikutti myös perustuslain mukainen tulkinta, kelpoisuuslain tarkoitus turvata asiakkaan oikeuksia sekä se, että kelpoisuuslaki nimenomaan sääti määräajan kuinka pitkäksi aikaa epäpätevä työntekijä voidaan ottaa työsuhteeseen.<sup>193</sup> Ratkaisun perusteella ei voida todeta yleispätevästi, että kelpoisuuslaki syrjäyttää aina ketjusopimuskiellon. Ratkaisuun vaikuttaa aina tapauskohtainen harvinaisuus, ja kyseisessä tapauksessa ketjusopimuskiellon syrjäytymiseen vaadittiin melko painavia perusteita. Tältä pohjalta on helppo ymmärtää, miksi korkein oikeus ei tukeutunut kärjä- tai hovioikeuden kaavamaisiin perusteluihin erityissäännöksen suhteesta yleissäännökseen.

Lain mukaisella epäpätevyydellä ei kuitenkaan voi perustella lyhyitä ketjusopimuksia, joilla täytetään epäsäännöllisiä työvoimatarpeita. Tässä tapauksessa työntekijän kanssa oli tehty 16 määräaikaista työsopimusta vuosina 2003–2011. Korkeimman oikeuden mukaan työsopimukset ovat seuranneet toisiaan keskeytyksettä. Jokainen työsuhde on siis ollut lähemmäs vuoden mittainen. Kelpoisuuslainsäädännön mukaan työsuhteet saa solmia epäpätevän työntekijän kanssa enintään vuoden mittaisiksi. Ratkaisun mukaan ketjusopimukset ovat sallittuja, mikäli

<sup>189</sup> Aarnio 1982, s. 101.

<sup>190</sup> HE 239/2010, vp s. 4. Aihetta on käsitelty tarkemmin tutkimuksen luvussa 3.3.

<sup>191</sup> Näin myös Mustonen 2018, s. 28.

<sup>192</sup> Tolonen 2003, s. 47.

<sup>193</sup> Ks. perustuslainmukaisesta laintulkinnasta Jyränki – Husa 2012, s. 359.

tehtävään ei saada kelpoisuusvaatimuksia täyttävää henkilöä. Lisäksi uutta määräaikaista työsopimusta ei saa tehdä, mikäli kelpoisuusvaatimukset täyttävä henkilö löytyy. Työnantajan tulee siis pyrkiä etsiä kelpoisuusvaatimukset täyttävää henkilöä, sekä ketjusopimukset tulee olla tosiasiallisesti tehty epäpätevyyden takia.

Ratkaisussa oli myös Euroopan unionin oikeuteen liittyvä ulottuvuus. Korkein oikeus arvioi ratkaisussaan määräaikaista työtä koskevan direktiivin perusteltuja syitä. Arviointi liittyy siihen, onko kansallinen kelpoisuuslainsäädäntö ja tulkinta, joka sallii määräaikaisten työsopimusten uudistamisen, direktiivin ja sen oikeuskäytännön mukaan hyväksyttävä. Tapauksessa korkein oikeus piti selvänä, että kyseinen sosiaalihuollon kelpoisuuslaki oli puitesopimuksen mukainen perusteltu syy tehdä toistuvia määräaikaisia työsopimuksia, eikä ennakkoratkaisupyynnön tarvetta ollut. Luvussa 3.1.1.2 käsiteltyjen Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisujen perusteella tämä tulkinta on perusteltu. Kansallisessa sääntelyssä oli hyväksyttävät päämäärät sekä perustuslailliset näkökohdat. Lisäksi sääntelyllä oli suora yhteys työtehtävien luonteeseen, eikä sääntely ollut vain abstraktilla tasolla. Nämä tekijät on Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä katsottu seikoiksi, jotka voivat muodostaa perustellun syyn määräaikaisten työsopimusten uudistamiselle.

Epäpätevyyden osalta ei ole tässä tutkimuksessa ilmennyt seikkoja, jotka voisivat ohjata työvoiman käyttöä ketjusopimuksiin epäsäännöllisissä työvoimatarpeissa. Työnantajan asettamaa pätevyysvaatimusta voisi teoriassa käyttää väärin, mutta kyseinen syy ei oikeuta ketjusopimuksia. Lain asettama pätevyysvaatimus ei sitä vastoin sovellu epäsäännöllisiin työvoimatarpeisiin, kuten edellä on todettu.

### 3.1.2.5. Työvoimatarve epäsäännöllisissä ja lyhyissä ketjusopimuksissa

Ratkaisussa KKO 2017:37 käsiteltiin lyhyitä ja epäsäännöllisiä työvoimatarpeita.<sup>194</sup> Tapauksessa työntekijän kanssa oli tehty puitesopimus, jossa oli sovittu tarvittaessa töihin kutsuttavan työntekijän erikseen solmittavien työsuhteiden ehdoista. Työntekijä oli työskennellyt 15 määräaikaisessa työsuhteessa puolentoista vuoden ajan. Perusteina määräaikaisuuksille oli työn kausiluonteisuus, sijaisuuksien hoitaminen sekä kiireapu yksittäisissä työtehtävissä.

<sup>194</sup> Ks. myös vanha ratkaisu KKO 1995:159, joka koski niin sanottuja extratarjoilijoita. Ratkaisun mukaan: ”Ravintolan toimiminen tilausravintolana epäsäännöllisin ajoin on olennaisesti vaikeuttanut yhtiön mahdollisuutta järjestää tarjoilua muulla tavoin kuin määräaikaisin työsopimuksin. Työntekijöiden edellä kuvattu mahdollisuus valita työvuoronsa yhtiön ja muiden työnantajien palveluksessa osoittaa, että työnantajalla on ollut perusteltu syy uskoa työsopimusten tekemisen määräaikaisina vastaavan myös työntekijöiden etua. Näissä olosuhteissa yhtiöllä on ollut työsopimuslain 2 §:n 2 momentin edellyttämä pätevä syy tehdä samojenkin työntekijöiden kanssa toistuvasti määräaikaisia työsopimuksia.”

Työvoimatarvetta ei katsottu pysyväksi, johtuen pääosin sopimusketjun lyhyestä ajasta ja yksittäisten sopimusten lyhyestä kestosta:

”Työvoiman tarpeen pysyvyyteen A:n tekemissä töissä sen sijaan viittaa se, että A on työskennellyt puitesopimuksen nojalla puolentoista vuoden aikana useassa määräaikaisessa työsuhteessa ja kokoaikaisesti kaksi pidempää, usean kuukauden mittaista jaksoa. Näiden pidempien jaksojen välissäkin A on työskennellyt osa-aikaisesti lyhyitä ajanjaksoja, mutta toisaalta ollut työskentelemättä useita viikkojen pituisia jaksoja. Paitsi yhtiön esittämiä perusteita kunkin sopimuksen määräaikaisuudelle huomioon on otettava erityisesti A:n työskentelyn verraten lyhyt kokonaiskesto ja se, että huomattava osa lukumääräisesti sinänsä useasta määräaikaisesta työsuhteesta on ollut kestoltaan varsin lyhyitä. Korkein oikeus katsoo, että A:n työsopimusten lukumäärän tai niiden yhteenlasketun keston taikka niistä muodostuvan kokonaisuuden perusteella ei vielä voida tehdä päätelmä A:n tekemän työn tarpeen pysyvyydestä määräaikaisia työsopimuksia solmittaessa.”

Arviointi on tässäkin tapauksessa kokonaisarviointia. Kyseinen työvoimatarve on sellainen, joka voitaisiin todennäköisesti täyttää myös toistaiseksi voimassa olevalla työsuhteella, jossa on vaihteleva työaikaehto. Kyseisessä ratkaisussa ketjusopimukset katsottiin kuitenkin hyväksyttäväksi lyhyissä ja epäsäännöllisissä työvoimatarpeissa. Ratkaisuissa olisi voitu antaa puitesopimukselle ja työsopimusten suurelle lukumäärälle lyhyellä aikavälillä suurempi painoarvo. Puitesopimus ilmentää tarkoitusta teettää töitä toistuvasti ja jopa pysyvästi. Korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä on suhtauduttu tiukemmin ajallisesti pitempiin sopimusketjuihin, joissa on kysymys kokoaikaisesta työstä.<sup>195</sup>

Puitesopimuksesta korkein oikeus toteaa:

”Se, että yhtiö ja A ovat sopineet puitesopimuksella eräistä A:n kanssa solmittavien määräaikaisten työsopimusten ehdoista, viittaa siihen, että lisätyövoiman tarve varastotöissä on ollut ainakin toistuvaa. Puitesopimus ei kuitenkaan vielä sellaisenaan riitä osoittamaan, että yhtiössä olisi ollut A:lle pysyvästi tarjolla kokoaikaista varastotyötä.”

Kyseisessä lausumassa puitesopimus ei riitä osoittamaan, olisiko työntekijälle ollut pysyvästi tarjolla kokoaikaista varastotyötä. Tapauksessa on kuitenkin kysymys työsuhteen kestosta eikä työaikaehdosta. Tapauksessa työntekijä oli täyttänyt ennakoimattomia työvoimatarpeita. Tällöin työntekijälle ei liene edes tavoiteltu kokoaikaista työtä. Työvoimatarve voi olla pysyvä, vaikka työaika ei ole kokoaikainen. Mikäli ratkaisun perusteella työvoimatarvetta ei voida katsoa pysyväksi ilman, että esitetyn näytön perusteella työaika on kokoaikainen, epäsäännöllisissä työvoimatarpeissa saa käytännössä hyvin vapaasti tehdä ketjusopimuksia.

---

<sup>195</sup> Ks. luku 3.1.2.

Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan työntekijä on työskennellyt seuraavasti:

”A [työntekijä] on työskennellyt yhtiön palveluksessa yhteensä 15 määräaikaisessa työsuhteessa varastomiehenä 5.7.2010 ja 5.1.2012 välisenä puolentoista vuoden aikana. Pissimmät työsuhteet ovat kestäneet yli neljä kuukautta (14.7. - 30.11.2010) ja yli seitsemän kuukautta (24.5.2011 - 5.1.2012). Muut jaksot ovat olleet varsin lyhyitä, lyhimmillään päivän mittaisia, ja niiden välillä on ollut verraten pitkiäkin, useiden viikkojen taukoja, erityisesti talvella ja keväällä 2011.”

Työntekijä oli työskennellyt puolentoista vuoden eli noin 18 kuukauden ajan 15 määräaikaisessa työsuhteessa. Näistä kaksi työsuhdetta oli kestänyt yhteensä noin 11 kuukautta, jona aikana työntekijä oli korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan työskennellyt kokoaikaisesti. Työntekijällä on ollut tällöin noin 7 kuukauden aikana 13 määräaikaista työsuhdetta, jolloin työntekijä on ratkaisun mukaan työskennellyt osa-aikaisesti. Käräjäoikeuden ratkaisusta ilmenevien kanteen perusteiden mukaan työntekijä on työskennellyt pääsääntöisesti tällä ajanjaksolla 2–3 päivää viikossa. Käräjäoikeuden ratkaisun riidattomista seikoista käy lisäksi ilmi, että pisin tauko työsuhteiden välillä on ollut 27 päivää.<sup>196</sup> Työvoimatarve vaikuttaa sellaiselta, jota voitaisiin hallita helposti vaihtelevalla työaikaehdolla. Kuten luvussa 2.2.1 todettiin, vaihtelevassa työaikaehdossa työtuntien vaihteluväli voidaan sopia myös pidemmälle kuin viikon mittaiselle ajanjaksolle.<sup>197</sup>

Kuten aikaisemmin luvussa 3.1.1 todettiin, määräaikaista työtä koskevan direktiivin ja Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännön mukaan määräaikaisia työsopimuksia ei saa uudistaa tosiasiallisesti pysyviä ja jatkuvia tarpeita varten. Tässä tapauksessa työntekijä oli 18 kuukauden ajanjaksolla tehnyt töitä selkeästi suurimman osan ajasta kokoaikaisesti ja muuten osa-aikaisesti. Lisäksi pisin tauko työsopimusten välillä oli vain 27 päivää. Voidaan perustellusti väittää, että työsopimuksilla on pyritty kattamaan pysyviä ja erityisesti jatkuvia tarpeita. Tämä on vastoin direktiivin päämäärää.

Tapauksessa arvioitiin myös sitä, olisiko määräaikaiset sesonkiluoteiset työsopimukset voitu välttää työehtosopimuksen työajan tasoitusjärjestelmillä. Ratkaisun mukaan työehtosopimuksen mahdollisuudet järjestellä työaika joustavasti on otettava huomioon siinä arvioinnissa, onko määräaikaaisuudella perusteltu syy työn kausiluonteisuuden perusteella. Tapauksessa kausiluonteisia töitä on kuitenkin ollut vuodessa vain neljän kuukauden ajan. Muulloin

---

<sup>196</sup> Vantaan käräjäoikeus 29.11.2013, nro. 26152. Käräjäoikeuden ratkaisun kanteen perusteiden mukaan työntekijä on työskennellyt ajalla 10.12.2010–23.5.2011 2–3 päivää viikossa.

<sup>197</sup> HE 188/2017 vp, s. 4.

työvoimatarve on ollut vaikeasti ennakoitavaa, kuten sijaisten tarpeeseen ja säästä johtuviin kysynnän vaihteluihin perustuvaa.

Työsopimuslain hallituksen esityksessä on mainittu keinoja, joilla työnantajan tulee pyrkiä välttämään määräaikaisten työsopimusten tekemistä kausiluonteisuuden takia:

”Työtä voitaisiin pitää kausiluonteisena, jos tilapäistyövoimaa tarvitaan vain lyhyehköksi ajaksi. Jos työtä sen sijaan teetetään toistuvasti vuosittain esimerkiksi yhdeksästä kymmeneen kuukauteen, työtä ei olisi pidettävä kausiluonteisena. Harkittaessa oikeutta määräaikaisten sopimusten tekemiseen olisi otettava huomioon, onko työnantajana mahdollisuus muun muassa töiden uudelleenjärjestelyjen tai loma-aikojen porrastuksen avulla tarjota työntekijälle jotakin muuta työtä jäljelle jääväksi lyhyeksi väliajaksi tai sopia työsopimuksessa työnteon ja palkanmaksun lyhytaikaisesta keskeyttämisestä.”<sup>198</sup>

Myös edellä luvussa 3.1.2.2 esitellyssä tapauksessa KKO 2008:29 todettiin keinoja, joilla työnantajan tulee pyrkiä välttämään määräaikaista työsopimusta. Ratkaisun mukaan: ” – – [K]untayhtymän sairaaloissa palvelee myös muutoin lähihoitajia. Kuntayhtymällä on siten mahdollisuus silloin, jos hengityshalvauspotilaan hoitotyötä ei ole tarjolla, siirtää ja tarvittaessa kouluttaa tässä työssä olleita lähihoitajia sairaalatyöhön.”

Huomionarvoista on, että nyt käsiteltävässä tapauksessa ei arvioitu ketjusopimusten osalta työnantajan keinoja pyrkiä tekemään toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta esimerkiksi vaihtelevan työaikaehdon avulla. Hallituksen esityksessä mainitut keinot toimivat hyvin säännöllisessä työvoimatarpeessa, jolloin työnantaja on tietoinen esimerkiksi kuukauden tauosta joka vuosi. Tässäkin tapauksessa KKO 2017:37 kiinnitettiin huomiota vain ennakoitavan ja säännöllisen työvoimatarpeen syntymisen hallitsemiseen.

Kyseisen ratkaisun perusteella epäsäännöllisissä työvoimatarpeissa työnantajalla ei ole velvollisuutta pyrkiä välttämään ketjusopimuksia esimerkiksi vaihtelevalla työaikaehdolla. Sitä vastoin ennakoitavissa työvoimatarpeissa määräaikaista työsopimusta tulee pyrkiä välttämään hyvin laajasti: työehtosopimusten työaikajoustoilla, töiden uudelleenjärjestelyillä, loma-aikojen porrastuksilla, työnteon ja palkanmaksun lyhytaikaisella keskeytyksellä sekä työntekijän

<sup>198</sup> HE 157/2000 vp, s. 60–61. Ks. myös ratkaisu Helsingin hovioikeus 8.10.2009, t. 2601 (lainvoimainen). Tapauksessa työntekijä oli toiminut aikuisopistossa englannin opettajana vuodesta 1992–2007. Työntekijän kanssa oli solmittu vuosittain useampia määräaikaista työsopimuksia siten, että työsopimukset olivat olleet kurssikohtaisia; osa tammikuusta huhtikuuhun ulottuvia sekä osa syyskuusta joulukuuhun ulottuvia. Hovioikeuden mukaan lähes kaksivuosisikymmentä jatkuvat sopimukset puhuvat sen puolesta, että kysymyksessä olisi toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Määräaikaiset työsopimukset katsottiin kuitenkin hyväksyttäväksi muun muassa sen takia, koska työsopimukset oli sidottu lukukausiin, joiden välillä oli useamman kuukauden taukoja.

kouluttamisella ja siirtämisellä uusiin tehtäviin. Tämä lisää ketjusopimusten hyväksyttävyyttä ennakoimattomissa ja epäsäännöllisissä työvoimatarpeissa.

Edellisissä luvuissa käsiteltyjen tapausten perusteella ketjusopimuskielto suhtautuu tiukasti pitkiin ja kokoaikaisiin sopimusketjuihin. Sitä vastoin nyt käsitellyn ratkaisun mukaan oikeuskäytäntö suhtautuu sallivasti lyhyisiin ketjusopimuksiin, joilla katetaan epäsäännöllisiä työvoimatarpeita. Kuten luvussa 4 todetaan myöhemmin, työnantajien lisääntyneet velvollisuudet vaihtelevassa työaikaehdossa, esimerkiksi irtisanomisajan palkan osalta, saattavat lisätä muiden työnteon muotojen käyttöä.

Edellä esitetyn perusteella vaikuttaa siltä, että epäsäännöllisissä ja lyhyissä työvoimatarpeissa on riski, että työvoiman käyttötavat siirtyvät ketjusopimuksiin toistaiseksi voimassa olevista vaihtelevan työajan sopimuksista. Tämä on vastoin sitä periaatetta, että toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat ensisijaisia määräaikaisiin nähden. Ratkaisun mukaan työsopimusten kattama ”verrattain lyhyt kokonaisuus”, eli puolitoista vuotta, ei osoita työvoimatarpeen pysyvyyttä. Voidaan myös väittää, että nykyisillä työmarkkinoilla puolitoista vuotta on pitkä aika. Ratkaisu kiistatta lisää epävarmoja työsuhteita joustavilla työmarkkinoilla, joka on vastoin johdannossa esitettyjä komission tiedonannon linjauksia<sup>199</sup> sekä kansallisen lainsäätäjän tavoitteita<sup>200</sup>.

Ongelman korjaaminen ei kuitenkaan välttämättä vaadi välttämättä lainsäädäntömuutoksia. Oikeuskäytäntö voi jo nykyisellä ketjusopimuskiellolla ja työvoimatarpeen arvioinnissa huomiioon otettavilla seikoilla suhtautua lyhyisiin ja epäsäännöllisiin ketjusopimuksiin tiukemmin. Oikeuskäytännössä voitaisiin esimerkiksi arvioida sitä, pystyykö työnantaja välttämään ketjusopimusten käytön vaihtelevalla työaikaehdolla ja toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella.

Toisaalta esitöissä ei ole mainittu keinoja, joilla voitaisiin välttää ketjusopimuksia epäsäännöllisissä ja lyhyissä työvoimatarpeissa. Tässä tapauksessa myös lakimuutos voi olla tarpeellinen oikeustilan muuttamiseksi. Ketjusopimuskiellossa voitaisiin säännellä työvoimatarpeen pysyvyyden arvioinnin lisäksi määräaikaisten työsuhteiden enimmäismäärästä tietyllä ajanjaksolla. Myös määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan c alakohdan mukaan yksi jäsenvaltioiden käytettävissä oleva keino väärinkäytösten ehkäisemiseksi on

---

<sup>199</sup> COM(2015) 690 final, s. 11–12.

<sup>200</sup> TyVM 12/2010 vp – HE 239/2010 vp, s. 2.



säännellä perättäisten määräaikaisten työsopimusten lukumäärää.<sup>201</sup> Tämän tyyllisellä sääntelyllä voitaisiin ohjata työvoiman käyttötapoja toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin tehokkaasti ja ennakoitavasti epäsäännöllisissä työvoimatarpeissa.

### 3.1.2.6. Kokoavia näkökohtia työvoimatarpeen arvioinnista ketjusopimuksissa

Kokonaisuutena voidaan todeta, että työvoimatarpeen arviointi on selkeästi painoarvopunnintaa, jossa otetaan huomioon laajasti eri seikkoja. Myös tapauskohtaisille erityispiirteille annetaan painoarvoa. Arvioinnissa otetaan huomioon muun muassa työvoimatarpeeseen vaikuttavia uhkia ja tulevaisuuden tekijöitä sekä myös työvoimatarpeen historiaa. Usein tulkitaan myös sitä, onko työnantaja pyrkinyt kiertämään irtisanomissuojaa työsopimuksen muodon valinnalla.<sup>202</sup>

Mielenkiintoinen kysymys on, mikä vaikutus on itse sopimusketjun pituudella työvoimatarpeen pysyvyyden arviointiin. Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että vuoden 2010 työsopimuslain muutoksen johdosta ketjusopimuksia arvioidaan erityisesti sopimusten lukumäärän ja keston mukaan – kuten lain sanamuodostakin voi päätellä. On jopa ehdotettu, että muutoksella on otettu käyttöön määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan b ja c alakohdat, joiden mukaan rajoitetaan määräaikaisten työsopimusten enimmäiskestoja tai työsopimusten lukumäärää.<sup>203</sup> Tapauksessa KKO 2011:73 todettiin: ”Sinänsä jo se, että A:n [työntekijän] kanssa on lähes seitsemän vuoden aikana solmittu yli kymmenen määräaikaista työsopimusta, viittaa siihen, että hänen työnsä tarve on työsopimuslaissa tarkoitettulla tavalla pysyvää.” Kuitenkaan samanlaista itsenäistä painoarvoa ei muissa korkeimman oikeuden ratkaisuissa ole annettu sopimusketjun pituudelle. Esimerkiksi tapauksessa KKO 2015:65 tämä olisi ollut varsin perusteltua 17 vuoden työskentelyn jälkeen. Sopimusketjun pituus ja työsopimusten lukumäärä on kokonaisarvioinnissa vain yksi huomioon otettava osa-alue, mutta se ei saa merkittävää itsenäistä painoarvoa.<sup>204</sup>

Hallituksen esityksessä on todettu: ”Samojen sopijapuolten kesken solmituissa peräkkäisissä määräaikaississa sopimuksissa perusteelta edellytettävä painavuus kuitenkin kasvaa

<sup>201</sup> Ks. Robin-Olivier, Sophin – Lo Faro 2019, s. 221, jonka mukaan jäsenvaltioiden keinot väärinkäytösten ehkäisemiksi vaihtelevat huomattavasti.

<sup>202</sup> Esimerkiksi TT 2018:15 ja KKO 2010:11.

<sup>203</sup> Sädevirta 2013 s. 196.

<sup>204</sup> Esimerkiksi ratkaisuissa KKO 2012:2, KKO 2015:64 ja KKO 2015:65 sopimusketjun pituus oli kokonaisarvioinnissa yksi huomioon otettava seikka. Ks. myös HE 239/2010 vp, s. 5: ”Säännöksessä ei olisi mahdollista määrittellä peräkkäisten määräaikaisten sopimusten enimmäislukumäärää tai vähimmäiskestoja tarkasti, vaan määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksiä olisi harkittava kokonaisarvioinnilla ottaen huomioon työnantajan käyttämien määräaikaisten sopimusten kokonaismäärä ja -kesto.”

määräaikaisten sopimusten määrän kasvaessa. Mitä useampia peräkkäisiä määräaikaisia sopimuksia tehdään, sitä vahvemmin kasvaa oletus työvoiman tarpeen pysyvyydestä.”<sup>205</sup> Edellä kuvatuissa ratkaisuissa ei ole yhdessäkään arvioitu yksittäisen määräaikaisen työsopimuksen perusteen painavuuden kasvua. Arviointi on tukeutunut siihen, että pitkä sopimusketju ilmentää pysyvää työvoimatarvetta.<sup>206</sup>

## 3.2. Vaihtelevan työaikaehdon työvoimatarpeen arviointi

### 3.2.1. Kiinteä työvoimatarve

Vaihtelevasta työaikaehdosta ei saa työsopimuslain 1:11.2:n mukaan solmia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä. Hallituksen esityksessä todetaan kiinteän työvoimatarpeen määritelmästä ainoastaan: ”Jos työntekijällä on jatkuvasti teetetty kiinteämääräisesti työtä, viittaa tämä siihen, että työnantajan todellinen työvoiman tarve on ollut vaihtelevan sijasta kiinteä.”<sup>207</sup> Hallituksen esityksestä jää epäselväksi, miten paljon työaika voi vaihdella, jotta se vielä lasketaan kiinteäksi.<sup>208</sup>

Valiokuntakäsittelyn asiantuntijalausunnossa on kysytty, mitä kiinteällä tarkoitetaan.<sup>209</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö on todennut vastineessaan ensinnäkin, että työelämän monimuotoisuuden takia ei voida luoda kovin kasuistista rajausta. Lisäksi sääntelyyn, joka koskee uutta alaa, liittyy ainakin aluksi tulkinnallisuutta.<sup>210</sup> Tämän lisäksi vastineessa annetaan konkreettinen tulkinta-ohje:

”Työvoimatarvetta voidaan pitää kiinteänä, jos työnantajan tarve työntekijän työpanokselle näyttäytyy sillä tavoin jatkuvana, että asianmukaisesti toimiva työnantaja voisi yhtäläillä sopia kiinteästä työaikaehdosta. Asiaa punnitessaan työnantaja voisi arvioida, onko kiinteästä työaikaehdosta mahdollista sopia työnantajan työvoimatarvetta vastavasti ilman, että se lähtökohtaisesti ja aivan satunnaisia tai hypoteettisia tilanteita lukuun ottamatta johtaisi tilanteeseen, jossa työnantajan olisi maksettava palkkaa, vaikkei työntekijälle voida tarjota työtä. Jos näillä kriteereillä olisi mahdollista määritellä kiinteä työaika, vaihtelevasta työajasta ei saisi sopia. Työnantajan ei kuulu käyttää vaihtelevan työajan sopimuksia varautuakseen sellaiseen vielä ennakoimattomissa olevaan työvoimatarpeen vähenemiseen, jonka varalta työsopimuslaissa on säädetty mahdollisuudesta lomauttaa tai irtisanoa työntekijä.”<sup>211</sup>

<sup>205</sup> HE 239/2010 vp, s. 4.

<sup>206</sup> Ks. myös Mustonen 2018, s. 24–25 jossa on todettu, että sijaisuusperusteisten ketjusopimusten osalta yksittäisen työsopimuksen taustalla olevan perusteen painavuus ei kasva sopimusketjun pidentyessä.

<sup>207</sup> HE 188/2017 vp, s. 31.

<sup>208</sup> Lisäksi HE 188/2017 vp, s. 31 käytetään *kiinteän* sijasta termiä *jatkuvasti kiinteää*.

<sup>209</sup> Paanetoja asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 7.

<sup>210</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 2.

<sup>211</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 2–3.

Tästä voidaan todeta, että kiinteää työvoimatarvetta tulee tulkita erittäin tiukasti. Hallituksen esityksen lausuman mukaan työnantajan tulee olla käytännössä varma, että hänellä on tarjota työtä työsopimuksen kiinteän työaikaehdon mukaisesti aivan satunnaisia tai hypoteettisia tilanteita lukuun ottamatta.

Lausumasta voidaan todeta myös, että työnantaja ei voi perustella vaihtelevaa työaikaehto ennakoinnilla työvoimatarpeen muutoksilla. Edellä luvussa 3.1.2.2 käsitellyssä ketjusopimuksia koskevassa ratkaisussa KKO 2015:64 todettiin, että työvoimatarpeeseen vaikuttavien uhkien tulee olla konkreettisia ja niiden tulee tosiasiallisesti vaikuttaa kyseisiin töihin. Samaa periaatetta voidaan soveltaa vaihtelevan työajan työvoimatarpeen kiinteyden arviointiin, mikäli työnantaja käyttää vaihtelevaa työaikaehto varautuessaan ennakoitaviin työvoimatarpeen muutoksiin.

Hallituksen esityksen mukaan: ”Useimmiten vaihtelevan työajan käytön perusteltavuus on nähtävissä vasta sen jälkeen, kun työsuhde on jatkunut jonkin aikaa. Tällöin toteutunut työaika osoittaa sen, onko vaihtelevan työajan järjestely ollut tarpeen.”<sup>212</sup> Lähtökohtaisesti kiinteän työvoimatarpeen arvioinnissa tukeudutaan siis toteutuneeseen kiinteään työaikaan.

Hallituksen esityksessä on kuitenkin annettu esimerkki tilanteesta, jossa työntekijä palkataan kiinteäaikaisen työntekijän sijaiseksi. Tällöin oletama on, että myös sijaisen työaika on kiinteä, ellei työnantaja esitä perusteita tulevan työn ennakoimattomuudesta.<sup>213</sup> Tässä tapauksessa työvoimatarpeen kiinteyden arvioinnissa tukeudutaan muihinkin seikkoihin kuin toteutuneisiin työtunteihin. Tällöin arviointi on samantyylistä kokonaisarviointia kuin ketjusopimuksissa.

Kokonaisuutena voidaan todeta, että kiinteällä työvoimatarpeella tarkoitetaan esitöiden mukaan sitä, että työntekijä käytännössä työskentelee kiinteäaikaisesti aivan satunnaisia tilanteita lukuun ottamatta. Esitöiden mukaan kiinteä työvoimatarve ilmenee lähtökohtaisesti toteutuneiden työtuntien perusteella.<sup>214</sup> Tapauskohtaisesti arvioinnissa voidaan ottaa huomioon myös muita seikkoja.

Vaikuttaa siltä, että vaihtelevan työaikaehdon työsopimusten käyttö on kielletty vain todellisissa väärinkäyttötapauksissa. Tällöin työnantaja voi yhtä hyvin sopia kiinteästä työajasta. Kuten johdannossa todettiin, toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat ensisijaisia määräaikaisiin nähden. Luvussa 4 todetaan myöhemmin, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset

---

<sup>212</sup> HE 188/2017 vp, s. 31.

<sup>213</sup> HE 188/2017 vp, s. 31.

<sup>214</sup> HE 188/2017 vp, s. 31.

vaihtelevalla työaikaehdolla ovat työntekijän suojan näkökulmasta parempi vaihtoehto kuin ketjusopimukset. Nykyinen vaihtelevan työaikaehdon sääntely ei vaikuta olevan sen esteenä, että ketjusopimuksia korvataan toistaiseksi voimassa olevilla työsuhteilla, joissa on vaihteleva työaikaehto.

### 3.2.2. Työaikaehdon alaraja ja työvoimatarpeen arviointi

Työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 3 momentissa on kielto solmia vaihtelevan työaikaehdon alaraja alemmaksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää:

”Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta.”

Hallituksen esityksessä avataan kolmannen ja edellisessä luvussa käsitellyn toisen momentin kiellon suhdetta. Kolmannen momentin kielto koskee tilanteita, joissa on sovittu laillisesti toisen momentin mukaan vaihtelevasta työaikaehdosta, mutta työaikaehdon alaraja ei vastaa todellista tarvetta.<sup>215</sup>

Kolmannen momentin mukaan arvioidaan pelkästään työnantajan työvoimatarvetta, ei työvoimatarpeen kiinteyttä. Vaikka työaika on todellisuudessa johtanut neuvotteluvollisuuteen, se ei kuitenkaan välttämättä tarkoita, että työaikaa tulisi muuttaa. Työnantaja voi perustella tämän hallituksen esityksen mukaan tulevilla työvoimatarpeilla tai esimerkiksi tuotanto- ja palvelutoiminnan kehityksiin liittyvillä syillä.<sup>216</sup> Esitöiden mukaan: ”Neuvottelun kohteena olisi työaikaehdon muuttaminen vastaamaan osapuolten tosiasiallisia tarpeita.”<sup>217</sup>

Esitöistä saa tulkinta-apua työajan tulkinnasta suhteessa työvoimatarpeeseen. Hallituksen esityksessä todetaan, että työajan arviointi voi olla joissakin tilanteissa vaikeaa, mutta työnantajan tulisi arvioida työvoimatarpeensa olosuhteisiin nähden mahdollisimman hyvin.<sup>218</sup> Hallituksen esityksessä annetaan yksi konkreettisoiva esimerkki: ”Jos esimerkiksi työnantajan työvoimatarve olisi 15–30 tuntia viikossa, työnantajan aloitteesta ei saisi sopia työaikaehdosta, jossa vaihteluväli on 0–30 tuntia viikossa.”<sup>219</sup>

<sup>215</sup> HE 188/2017 vp, s. 31.

<sup>216</sup> HE 188/2017 vp, s. 32.

<sup>217</sup> HE 188/2017 vp, s. 32.

<sup>218</sup> HE 188/2017 vp, s. 32.

<sup>219</sup> HE 188/2017 vp, s. 31–32.

Esitöissä ei kuitenkaan ole tarkemmin otettu kantaa esimerkiksi siihen, kuinka usein työajan tulee toteuttaa työaikaehdon alarajaa, jotta kyseinen työaikaehto olisi työsopimuslain mukainen. Tämä on ymmärrettävää, koska tilanteet käytännön työelämässä ovat moninaisia. Arviointi vaikuttaa olevan työvoimatarpeen kokonaisarviointia, eikä niin sidoksissa toteutuneisiin työtunteihin kuin kiinteän työvoimatarpeen arvioinnissa. Esitöiden mukaan vaikuttaa kuitenkin siltä, että työaikaehdon alarajaa koskevalla sääntelyllä pyritään puuttumaan todellisiin väärinkäytöksiin. Tällöin sääntely ei ole esteenä sille, että työvoiman käyttötavat siirtyvät ketjusopimuksista vaihtelevan työaikaehdon työsopimukseen. Tuleva oikeuskäytäntö voi kuitenkin suhtautua arvioitua tiukemmin työaikaehdon alarajan määrittämiseen.

Vaihtelevan työaikaehdon esitöissä ei kerrota tarkemmin, mitä seikkoja työvoimatarpeen arvioinnissa voidaan ottaa huomioon. Seuraavassa luvussa tarkastellaan tätä kysymystä ketjusopimusten kautta: miten ketjusopimusten työvoimatarpeen arviointia voidaan analogisesti hyödyntää vaihtelevan työaikaehdon työvoimatarpeen arvioinnissa?

### 3.2.3. *Analogisia näkökohtia ketjusopimusten työvoimatarpeen arviointiin*

Edellisissä luvuissa määriteltiin, miten vaihtelevassa työaikaehdossa arvioidaan työvoimatarvetta. Esityöt eivät kuitenkaan ottaneet kantaa siihen, millä perusteilla työvoimatarvetta arvioidaan. Asiasta ei ole myöskään vielä oikeuskäytäntöä. Tässä luvussa arvioidaan analogisella tulkinnalla, mitä ketjusopimusten työvoimatarpeen soveltamisessa ilmenneitä seikkoja voi hyödyntää vaihtelevan työaikaehdon työvoimatarpeen tulkinnassa. Yhteisenä tekijänä analogisessa tulkinnassa on työvoimatarve.<sup>220</sup>

Ketjusopimuksissa pysyvän työvoimatarpeen arviointi on kokonaisarviointia, jossa otetaan huomioon objektiivisesti havaittavia tapauskohtaisia seikkoja. Työvoimatarvetta arvioidaan ketjusopimuksissa esimerkiksi asiakaskunnan ja sen toimeksiantojen vakiintuneisuudella tai uusien työntekijöiden palkkaamisella samoihin tehtäviin. Nämä seikat ilmentävät työvoimatarvetta hyvin perustavanlaatuisesti ja objektiivisesti. Lakitekstissä oleville ilmaisuille ei pitäisi ilman riittävää perustetta antaa eri merkitystä eri yhteyksissä.<sup>221</sup> Vaihtelevan työaikaehdon

<sup>220</sup> Ks. Aarnio 1982, s. 103–107, jonka mukaan analogia tarkoittaa samankaltaisuusvertailua. Analogia voidaan jakaa tapausanalogiaan ja säännösanalogiaan. Tapausanalogiassa osoitetaan kahden tuomioistuinratkaisun samankaltaisuutta ja tarvittavan johtopäätöksen tekemistä samankaltaisuuden perusteella. Säännösanalogiassa on kysymys siitä, että tietyn lainkohdan sisältö on epäselvä. Mikäli sen soveltamiskohde on kuitenkin analoginen toisen lainkohdan soveltamiskohteen kanssa, voidaan tätä lainkohtaa käyttää tulkinta-apuna. Tässä tutkimuksessa hyödynnetään työvoimatarpeen osalta säännösanalogiaa.

<sup>221</sup> Aarnio 1989, s. 256.

työvoimatarve ei poikkea tässä suhteessa ketjusopimusten työvoimatarpeesta, joten kyseisiä arviointiperusteita voidaan soveltaa analogisesti.

Ketjusopimuksien kohdalla on todettu, että arvioinnissa kiinnitetään huomiota vain objektiivisesti havaittaviin työvoimatarvetta ilmentäviin tekijöihin. Sillä ei ole arvioinnissa merkitystä, mitä tarkoitusta varten määräaikaiset työsopimukset on solmittu. Tässä tutkimuksessa ei ole ilmennyt mitään perusteita, miksi samaa tulkintaa ei voisi soveltaa analogisesti myös vaihtelevan työajan työvoimatarpeen arvioimiseen. Esitöissä ei ole esimerkiksi kuvattu päämääriä, mitä varten vaihtelevaa työaikaehto voidaan käyttää. Sääntelyllä ainoastaan rajoitetaan väärinkäytötapauksia.<sup>222</sup>

Ketjusopimuksissa keskeisenä työvoimatarpeen arviointikriteerinä on jo työsopimuslain sanamuodonkin mukaisesti työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto. Tätä arviointia on myös oikeuskäytännössä sovellettu vakiintuneesti. Työsopimusten lukumäärää tai niiden yhteenlaskettua kesto ei voida soveltaa vaihtelevan työajan työvoimatarpeen arviointiin, koska vaihtelevassa työaikaehdossa on kysymys työaikaehdosta eikä työsuhteen kestosta. Sitä vastoin vaihtelevan työajan työvoimatarpeen arvioinnissa voidaan todennäköisesti arvioida esimerkiksi sitä, kuinka kauan työaika on ollut kiinteä tai onko toteutunut työaika jatkuvasti ollut suurempi kuin työaikaehdon alaraja. Nämä ovat seikkoja, jotka ilmentävät työvoimatarvetta.

Ketjusopimuksissa arvioidaan sitä, onko työnantaja pyrkinyt menettelyllään kiertämään tois-  
taiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin liittyvää irtisanomissuojaa. Vaihtelevan työaikaehdon sääntelyllä on pyritty estämään työsuhdeturvan kiertäminen, esimerkiksi jos työaikaehdolla pyritään sivuuttamaan irtisanomista koskevat säädökset.<sup>223</sup> Hallituksen esityksen mukaan säännöksen soveltamista ei ole kuitenkaan kytketty lainkiertotarkoitukseen.<sup>224</sup> Toisaalta työsopimuslain yleisten periaatteiden mukaan lain kiertäminen on kiellettyä.<sup>225</sup> Näistä syistä vaihtelevassa työajassa voidaan työvoimatarpeen kokonaisarvioinnissa ottaa huomioon työnantajan lain kiertämistarkoitus. Tästä voi olla kysymys esimerkiksi silloin, jos työnantajalla todellisudessa on kiinteä työvoimatarve, mutta työntekijällä teetetään lain kiertämiseksi satunnaisesti lyhyen aikaa vähemmän työtunteja. Tällöin pelkästään toteutuneet työtunnit eivät välttämättä osoita työvoimatarpeen kiinteyttä.

---

<sup>222</sup> HE 188/2017 vp, s. 30–33.

<sup>223</sup> HE 188/2017 vp, s. 30.

<sup>224</sup> HE 188/2017 vp, s. 27.

<sup>225</sup> HE 157/2000 vp, s. 126.

Keskeisenä työvoimatarpeen arviointina ketjusopimuksessa on työvoimatarpeeseen vaikuttavat uhat. Korkein oikeus on useassa tapauksessa arvioinut sitä, kohdistuuko työvoimatarpeeseen ”sellaisia uhkia, jotka poikkeavat niistä uhista, jotka tyypillisesti liittyvät työn jatkuvuuteen toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa”.<sup>226</sup> Toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat ensisijaisia määräaikaisiin työsuhteisiin nähden. Sitä vastoin kiinteällä työajalla ei ole esitöiden mukaan samanlaista ensisijaisuutta vaihtelevaan työaikaan nähden, vaan työnantaja saa järjestellä työvoimansa tältä osin parhaaksi näkemällään tavalla. Vaihtelevan työajan käyttöä on ainoastaan rajoitettu työsopimuslailla tietyissä tapauksissa.<sup>227</sup> Tällä perusteella voisi argumentoida, että vaihtelevan työajan työvoimatarpeen arvioinnissa ei voisi tehdä samanlaista arviointia kiinteän ja vaihtelevan työajan välillä työvoimatarpeeseen kohdistuvista uhista.

Ketjusopimuksissa työvoimatarpeeseen kohdistuvat uhat ovat kuitenkin oikeuskäytännössä olleet objektiivisia, tilannekohtaisia arvioita tulevista muutoksista. Oikeuskäytännössä on huomioitu esimerkiksi kuntaliitosten tai tutkintouudistuksen aiheuttamia toiminnan muutoksia.<sup>228</sup> Nämä seikat ilmentävät itsessään työvoimatarvetta. Vaihtelevan työaikaehdon hallituksen esityksessä on todettu, että työaikaehdon alarajan asiallisuutta voidaan perustella esimerkiksi tuotanto- ja palvelutoiminnan kehityksiin liittyvillä syillä.<sup>229</sup> Nämä ovat samantyyllisiä uhkia, mitä ketjusopimusten oikeuskäytännössä on otettu huomioon. Näistä syistä vaihtelevan työaikaehdon työvoimatarpeen arvioinnissa voidaan ottaa huomioon saman tyyllisiä työvoimatarpeeseen vaikuttavia uhkia kuin ketjusopimuksissa. Sitä vastoin vaihtelevassa työajassa ei voine tehdä samantyyllistä arviointia kiinteän ja vaihtelevan työajan välillä työvoimatarpeeseen kohdistuvista uhista.

Ketjusopimuksissa ratkaisun KKO 2010:11 mukaan toiminnan perustuminen pelkästään ostopalvelusopimukseen oli hyväksyttävä syy tehdä toistuvia määräaikaaisia työsopimuksia, vaikka työvoimatarve sinänsä katsottiin pysyväksi. Työsopimuslain vuoden 2010 muutos on luvussa 3.1.2.3 esitetyn arvion mukaan muuttanut oikeustilaa tältä osin, eikä kyseinen syy enää oikeuta ketjusopimuksia, mikäli työvoimatarve on pysyvä. Tilanne voisi olla verrattavissa vaihtelevaan työaikaehdoton esimerkiksi silloin, jos työnantaja toiminta perustuu ennakoimattomiin ja lyhytaikaisiin tilauksiin ja vaihtelevan työajan työntekijöille tarjotaan työtunteja tilausten mukaan.

---

<sup>226</sup> Kyseinen arvio uhista on todettu muun muassa ratkaisuissa KKO 2011:73, KKO 2012:2, KKO 2015:64, KKO 2015:65 ja KKO 2017:37 sekä TT 2018:15.

<sup>227</sup> HE 188/2017 vp, s. 31.

<sup>228</sup> Ks. luku 3.1.2.2.

<sup>229</sup> HE 188/2017 vp, s. 32.

Voiko työnantaja edellä kuvatussa tapauksessa perustella vaihtelevan työaikaehdon käyttämistä ennakoimattomilla tilauksilla? Ketjusopimuksia koskevasta oikeuskäytännöstä tai laintulkinnasta ei voida tässä tapauksessa tehdä suoraa analogisia tulkintoja. Ratkaisu KKO 2010:11 sekä vuoden 2010 työsopimuslain muutos koski selkeästi toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttöä eikä varsinaisesti työvoimatarvetta. Tässä tapauksessa kyseiset oikeuslähteet eivät siis ottaneet kantaa työvoimatarpeeseen, joka on yhteinen tekijä analogisessa vertailussa. Lisäksi vaihtelevan työaikaehdon käyttäminen on luonteeltaan erityyppistä kuin toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttäminen. Yhteneväisyys ketjusopimukseen on liian vähäistä analogisen tulkinnan soveltamiseksi.

Ketjusopimuksia koskevassa ratkaisussa KKO 2015:65 työnantajan itse asettama pätevyysvaatimus ei ollut hyväksyttävä syy tehdä toistuvia määräaikaista työsopimuksia. Ratkaisussa todettiin, että työnantajan asettamalla pätevyysvaatimuksella ei voida kiertää työntekijän suojaksi säädettyä pakottavaa työlainsäädäntöä. Myös vaihtelevan työajan sääntely on työntekijän suojaksi säädettyä pakottavaa lainsäädäntöä.<sup>230</sup> Tässä tapauksessa yhteisenä tekijänä analogiassa on työsopimuslain pakottava lainsäädäntö ja sen kiertäminen. Voidaan todeta, että työnantajan asettamalla pätevyysvaatimuksella ei voida kiertää myöskään vaihtelevan työajan sääntelyä. Sitä vastoin lain asettama pätevyysvaatimus on ratkaisussa KKO 2017:55 katsottu tietyissä tapauksissa hyväksyttäväksi syyksi tehdä ketjusopimuksia. Kelpoisuuslainsäädännössä oli kysymys työsuhteen kestosta. Vaihtelevassa työaikaehdossa on sitä vastoin kysymys työajasta. Tästä syystä lain asettamasta pätevyysvaatimuksesta ei voida tehdä analogisia tulkintoja vaihtelevaan työaikaehdoton.

Yhteenvedon analogisesta tulkinnasta voidaan todeta, että suoraan työvoimatarpeen arviointiin vaikuttavia tekijöitä voidaan soveltaa vaihtelevan työaikaehdon työvoimatarpeen tulkinnassa. Sitä vastoin ketjusopimukseen liittyviä erityiskysymyksiä, kuten työsopimusten lukumäärää, sopimusten kattamaa ajanjaksoa tai toiminnan perustumista ostopalvelusopimukseen, ei voi suoraan ulottaa koskemaan vaihtelevaa työaikaehdoton.

Tulevan oikeuskäytännön varaan jää, miten suuren painoarvon edellä mainitut tekijät saavat vaihtelevan työaikaehdon työvoimatarpeen arvioinnissa. Tähän vaikuttaa myös tapauskohtaiset olosuhteet ja tilanteesta muodostuva kokonaisuus. Esimerkiksi työpaikan toimintatapamuutokset vaikuttavat eri tavalla vuoden mittaisen määräaikaisen työsopimuksen ja vaihtelevan työaikaehdon työvoimatarpeeseen. Tässä luvussa on kuitenkin osoitettu niitä tekijöitä, mistä

---

<sup>230</sup> Ks. pakottavasta työlainsäädännöstä esimerkiksi Engblom 2013, s. 40–41.



vaihtelevan työaikaehdon työvoimatarpeen arviointi hyvin todennäköisesti tulee koostumaan. Seuraavassa luvussa analysoidaan sitä, miten laajasti työvoimatarvetta voidaan ottaa ketjusopimuksissa sekä vaihtelevassa työaikaehdossa huomioon.

### 3.3. Työvoimatarpeen laajuuden arviointi ketjusopimuksissa ja vaihtelevan työajan työsopimuksissa

Edellisessä luvussa käsiteltiin, mitä seikkoja ketjusopimusten ja pysyvän työvoimatarpeen sekä vaihtelevan työaikaehdon työvoimatarpeen arvioissa otetaan huomioon. Tässä luvussa keskitytään siihen kysymykseen, miten laajasti näitä työvoimatarpeeseen vaikuttavia tekijöitä voidaan ottaa huomioon.

Vuoden 2010 työsopimuslain muutoksen hallituksen esityksessä on todettu ketjusopimuksista, että työvoimatarpeen pysyvyyttä on arvioitava teetettävän työn edellyttämän työvoimatarpeen pysyvyyden kannalta.<sup>231</sup> Hallituksen esityksessä käytetään myös termiä *samat työt*, jolla tarkoitetaan niitä töitä, joita työntekijä tai työntekijät ovat todellisuudessa tehneet. Samojen töiden sisältö ei rajoitu työsopimukseen kirjattuihin tehtäviin, vaan tosiasiallisiin ja vakiintuneisiin tehtäväkokonaisuuksiin.<sup>232</sup>

Hallituksen esityksen mukaan: ”Määräaikaisen sopimuksen solmimisen edellytyksiä arvioitaessa merkitystä ei olisi sillä, tekeekö työnantaja samoista töistä toistuvat määräaikaiset työsopimukset saman työntekijän kanssa vai vaihtaako hän kyseisissä töissä työntekijää.”<sup>233</sup> On epäselvää, mitä tämä tarkoittaa. Oikeuskäytännössä työvoimatarvetta ei ole arvioitu siten, että otettaisiin huomioon muiden kuin kyseisen työntekijän tekemiä työsuhteita.<sup>234</sup> Oikeuskirjallisuuden mukaan on myös epäselvää, voisiko tässä tilanteessa jokainen sopimusketjun eri työntekijä vaatia korvauksia.<sup>235</sup> Tämä kysymys ei ole noussut esiin oikeuskäytännössäkään.

Oikeuskirjallisuudessa työvoimatarpeen laajuuden arviointia on verrattu työsopimuslain 7:4:n mukaiseen uudelleensijoitusvelvollisuuteen irtisanomisen yhteydessä. Tällöin työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä tai muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä, josta työntekijä selviytyy mahdollisesti vasta

<sup>231</sup> HE 239/2010, vp s. 4. Tämä on todettu myös Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännössä, ks. C-586/10, Küçük kohta 40, jonka mukaan ”viranomaisten on kussakin tapauksessa tutkittava kaikki asian olosuhteet ja otettava tältä osin huomioon erityisesti niiden perättäisten sopimusten lukumäärä, joita saman henkilön kanssa on tehty tai jotka on tehty samojen työtehtävien suorittamiseksi”.

<sup>232</sup> HE 239/2010, vp s. 4.

<sup>233</sup> HE 239/2010 vp, s. 4.

<sup>234</sup> Ks. oikeuskäytännöstä luku 3.1.2.

<sup>235</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 142.

kohtuullisen perehdytyksen jälkeen.<sup>236</sup> Työnantajan tulee työsopimuslain mukaan mahdollisuuksien mukaan tarjota työtä kaikista hänen määräysvallassaan olevista yrityksistä.<sup>237</sup>

Oikeuskirjallisuudessa on ensinnäkin esitetty, että työvoimatarvetta tulisi arvioida työnantaja-kohtaisesti, mutta kuitenkin kapeammin kuin uudelleensijoitusvelvollisuudessa.<sup>238</sup> Tämä tulkinta vastaa hallituksen esitystä, koska sen mukaan työvoimatarvetta arvioidaan kyseisissä teettävissä työtehtävissä. Toisaalta on esitetty, että arviointi tehdään samassa laajuudessa kuin uudelleensijoitusvelvollisuudessa tai työsopimuslain 5 luvun mukaisessa lomauttamista koskevassa työn tarjoamisvelvollisuudessa<sup>239</sup>: mikäli työnantajalla on pysyvä työvoimatarve näiden velvollisuuksien mukaisissa töissä, työsuhde tulee olla toistaiseksi voimassa oleva.<sup>240</sup>

Luvussa 3.1.2.2 esitellyssä tapauksessa KKO 2008:29 arvioitiin sitä, oliko työnantajalla perusteltu syy määräaikaisten työsopimuksen solmimiseen. Ratkaisun mukaan: ”Tämän lisäksi kuntayhtymän sairaaloissa palvelee myös muutoin lähihoitajia. Kuntayhtymällä on siten mahdollisuus silloin, jos hengityshalvauspotilaan hoitotyötä ei ole tarjolla, siirtää ja tarvittaessa kouluttaa tässä työssä olleita lähihoitajia sairaalatyöhön.” Tätä samaa perustelua voidaan soveltaa myös ketjusopimukseen. Työnantajalla olisi tämän perusteella velvollisuus arvioida työvoimatarvetta siten, voidaanko työntekijää siirtää muihin hänen ammattitaitoaan vastaaviin tehtäviin kohtuullisen koulutuksen jälkeen.

Myös Kouvolan hovioikeuden lainvoimaisessa ratkaisussa<sup>241</sup>, jossa oli kysymys sijaisuusperusteisista ketjusopimuksista, arvioitiin työvoimatarvetta laajasti. Ratkaisun mukaan: ”Joutsenon kunnan ja kaupungin alueella sekä myöhemmin koko Lappeenrannan alueella on ollut useampia päiväkotia, joista – – [työntekijälle] on ollut mahdollista osoittaa työtä.” Kokonaisuutena vaikuttaa siltä, että ketjusopimuksissa työvoimatarvetta arvioidaan laajemmin kuin hallituksen esityksestä voisi päätellä. Arviointi vaikuttaa olevan oikeuskirjallisuudessa esitetyn tulkinnan mukaan yhtä laajaa kuin työsopimuslain 7:4:n mukainen uudelleensijoitusvelvollisuus irtisanomisen yhteydessä.

<sup>236</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 122.

<sup>237</sup> Ks. uudelleensijoitusvelvollisuudesta irtisanomisen yhteydessä esimerkiksi KKO 2017:27.

<sup>238</sup> Kairinen 2009, s. 193.

<sup>239</sup> Työsopimuslain 5:2.2: ” – – eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta”.

<sup>240</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 122–123. Tiitinen – Kröger 2012, s. 122–123 ja Kairinen 2009, s. 193 tulkintaa verrattu toisiinsa alun perin Mustonen 2015, s. 6–7.

<sup>241</sup> Kouvolan hovioikeus 9.1.2014, t. 7.

Vaihtelevan työajan osalta valiokunnan asiantuntijalausunnossa on kysytty, ”onko kysymys tarpeesta sen työntekijän työpanokseen, jonka sopimuksesta on kysymys vai tarkastellaanko työnantajan tätä työvoimatarvetta laajemmin”.<sup>242</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö on vastannut vastineessaan tähän kysymykseen hyvin lyhyesti:

”Vastaus epäselvyyteen ilmenee suoraan säännöksen sanamuodosta. Vaihtelevasta työajasta ei saisi työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä. Säännöksen mukaan arvioidaan asianomaisen työntekijän työpanosta.”<sup>243</sup>

Edellä kuvattu työ- ja elinkeinoministeriön vastineen tulkintaohje ei ole erityisen selkeä. Vastineen mukaan työvoimatarpeen laajuuden arvio käy suoraan ilmi säännöksen sanamuodosta. Vastineessa ei kuitenkaan oteta huomioon, että säännöksen sanamuodossa toisessa momentissa käytetään termiä *sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve* ja kolmannessa momentissa termiä *työnantajan työvoimatarve*. Ketjusopimuksissa arvioidaan lain sanamuodon mukaan *työnantajan työvoimatarvetta*.

Työ- ja elinkeinoministeriön käyttämä termi *asianomaisen työntekijän työpanos* ei ole myöskään selkeä ilmaisu. Ilmaisun voi ymmärtää siten, että työvoimatarvetta voidaan arvioida vain jälkikäteisesti toteutuneiden työtuntien perusteella. Mikäli nimittäin työntekijä on tehnyt esimerkiksi kiinteitä työntunteja, tällöin työntekijän työpanos on ollut kiinteä. Muussa tapauksessa työntekijän työpanos ei ole ollut kiinteä.

Toisaalta kuten edellä on todettu, mikäli kiinteäaikaisen työntekijän sijaiseksi palkataan työntekijä, oletama on, että myös sijaisen työaika on kiinteä. Työnantaja voi kumota tämän oletuksen esittämällä perusteita tulevan työn työvoimatarpeen muutoksista.<sup>244</sup> Tässä arvioinnissa työvoimatarvetta pitää arvioida teetettävissä töissä kuten ketjusopimuksissa. Vaikuttaakin siltä, että työvoimatarpeen kiinteyttä arvioidaan lähtökohtaisesti toteutuneiden työtuntien kannalta, mutta tapauskohtaisesti voidaan ottaa muita seikkoja huomioon teetettävän työn kannalta. Tämä tulkinta vastaa luvussa 3.2.1 esitettyä tulkintaa.

Edellä luvussa 3.2.2 todettiin, että vaihtelevan työaikaehdon alarajan määritellyssä työvoimatarpeen arviointi on esitöiden perusteella samantyylistä kokonaisarviointia kuin ketjusopimuksissa. Tällöin myös työvoimatarvetta tulisi arvioida samoin kuin ketjusopimuksissa teetettävän työn työvoimatarpeen kannalta. Tässä tapauksessa arvioinnissa voidaan ottaa huomioon

<sup>242</sup> Paanetoja asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 7.

<sup>243</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s 3.

<sup>244</sup> HE 188/2017 vp, s. 31.

esimerkiksi hallituksen esityksen mainitsemalla tavalla tuotanto- tai palvelutoiminnan kehitykset.<sup>245</sup>

Toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat kuitenkin ensisijaisia määräaikaisiin työsuhteisiin nähden. Sitä vastoin kiinteällä työajalla ei ole esitöiden mukaan samanlaista ensisijaisuutta suhteessa vaihtelevaan työaikaan, vaan työnantaja saa järjestellä työvoimansa tältä osin parhaaksi näkemällään tavalla.<sup>246</sup> Tästä syystä vaihtelevan työajan työvoimatarpeen arvioinnissa ei voida ottaa huomioon sitä, onko työnantajalla mahdollisuus välttää vaihtelevaa työaikaehto esimerkiksi kouluttamalla työntekijä samankaltaisiin tehtäviin tai siirtämällä toiseen työyksikköön. Tältä osin työvoimatarvetta tulee arvioida vaihtelevan työajan osalta suppeammin kuin ketjusopimuksissa.

Ketjusopimusten ja vaihtelevan työaikaehdon analogisessa soveltamisessa työvoimatarpeen laajuus asettaa suurimmat rajoitukset. Kuten aikaisemmin todettiin, vaihtelevan työaikaehdon työvoimatarpeen arvioinnissa voidaan hyödyntää samoja seikkoja kuin ketjusopimuksissa. Tässä luvussa on todettu, että vaihtelevassa työaikaehdossa työvoimatarvetta arvioidaan todennäköisesti pääsääntöisesti teetettävissä töissä samoin kuten ketjusopimuksissa.

Sitä vastoin tietyiltä osin vaihtelevassa työaikaehdossa työvoimatarpeen arviointi on suppeampaa kuin ketjusopimuksissa. Vaihtelevassa työaikaehdossa ei voida arvioida työnantajan mahdollisuuksia välttää vaihtelevaa työaikaehto esimerkiksi siirtämällä työntekijä toisiin tehtäviin. Mikäli tulevassa oikeuskäytännössä vahvistetaan tämä tulkinta, vahvistaa se myös toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden ensisijaisuutta määräaikaisiin työsuhteisiin nähden. Tällöin nimittäin työnantajan on helpompi tehdä toistaiseksi voimassa oleva työsopimus vaihtelevalla työaikaehdolla kuin määräaikaisia työsopimuksia.

### **3.4. Työvoimatarpeen arviointi vuokratyössä ketjusopimuksissa ja vaihtelevan työajan työsopimuksissa**

Vuokratyöllä tarkoitetaan järjestelyä, jossa työvoiman vuokrausyritys siirtää työntekijän käyttäjäyrityksen käyttöön vastiketta vastaan. Työntekijä tekee työsopimuksen vuokrausyrityksen kanssa, ja käyttäjäyritys tekee sopimuksen vuokrausyrityksen kanssa. Vuokrausyritys säilyy työnantajana, mutta käyttäjäyritykselle siirtyy työsopimuslain 1:7.3:n (707/2008) mukaan oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajavelvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi

---

<sup>245</sup> HE 188/2017 vp, s. 32.

<sup>246</sup> HE 188/2017 vp, s. 31.

työn tekemiseen ja sen järjestelyihin.<sup>247</sup> Kaikki muut työnantajavelvoitteet, ellei toisin ole sovittu, jäävät vuokrausyritykselle. Näitä velvoitteita ovat muun muassa ne, että työsuhteet on solmittu määräaikaisiksi tai vaihtelevaa työaikaehto on käytetty työsopimuslain mukaan.<sup>248</sup>

Vuokratyössä ketjusopimuksia ja vaihtelevaa työaikaehto arvioidaan työsopimuslain säännösten perusteella.<sup>249</sup> Määräaikaista työtä koskevaa direktiiviä ei kuitenkaan sovelleta vuokratyöntekijöihin.<sup>250</sup> Tällä rajauksella ei kuitenkaan ole ollut oikeuskäytännössä merkitystä työvoimatarpeen arvioinnin kannalta. Luvussa 3.1.2.1 on esitetty, että kansallinen suoja on ainakin osittain laajempi kuin määräaikaista työtä koskevan direktiivin taso.

Vuokratyössä työsuhteet ovat yleensä määräaikaisia ja suhteellisen lyhyitä, keskimäärin neljän kuukauden mittaisia.<sup>251</sup> Määräaikaisia työsuhteita on perusteltu käyttäjäyrityksen tilauksella.<sup>252</sup> Kaksi korkeimman oikeuden ratkaisua, KKO 2012:10 ja KKO 2019:45, ovat kuitenkin muuttaneet oikeustilaa käyttäjäyrityksen tilauksen käyttämisestä perusteltuna syynä.

Tapauksessa KKO 2012:10 oli kysymys yksittäisestä määräaikaisesta työsuhteesta vuonna 2006. Työsuhteen ehdon mukaan työsuhte päättyi vuokrausyrityksen käyttäjäyrityksen työntekijää koskevan toimeksiannon päättyessä. Ratkaisun mukaan työntekijän määräaikaisuuden tulee perustua työntekijän tehtävien määräaikaiseen luonteeseen. Määräaikaisuuden päätymistä ei ollut sidottu objektiiviseen seikkaan, vaan pelkästään käyttäjäyrityksen toimeksiannon lopettamiseen. Työsuhteesta ei ilmennyt, että määräaikaisuus olisi perustunut käyttäjäyrityksestä johtuvaan tilapäiseen työvoiman tarpeeseen. Näistä syistä työsuhte katsottiin toistaiseksi voimassa olevaksi.

Tapauksessa KKO 2019:45 oli kysymys ketjutetuista määräaikaisista työsuhteista. Työsuhteen mukaan työsuhte päättyi vuokrausyrityksen käyttäjäyrityksen työntekijää koskevan toimeksiannon päättyessä. Määräaikaisuuden perusteeksi oli työsuhteissa ilmoitettu kausiluonteinen työ, tuotanto- ja palveluhuipun tasaaminen, toimeksiantajan tilapäinen työvoiman tarve tai asiakkaan määräaikainen tilaus.

Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan työsuhteissa ilmoitetut perusteet ovat olleet niin yleisiä, että niiden perusteella ei voi arvioida työvoimatarpeen tilapäisyyttä. Vuokrausyritys on

---

<sup>247</sup> Työministeriö 2007, s. 21–23.

<sup>248</sup> HE 68/2008 vp, s. 3, Sädevirta 2002, s. 46–47, Tiitinen – Kröger 2012, s. 39. Ks. myös sädevirta 2007, s. 164.

<sup>249</sup> HE 68/2008 vp, s. 4, Sädevirta 2007, s. 149, Tiitinen – Kröger 2012, s. 117. Ks. myös HE 104/2011 vp, s. 11.

<sup>250</sup> Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen johdanto-osan kappale 4.

<sup>251</sup> Hietala ym. 2015, s. 23 jossa viitattu alun perin Työ- ja elinkeinoministeriö 2013b, s. 31, 37.

<sup>252</sup> Elomaa 2012, Työ- ja elinkeinoministeriö 2013b, s. 42.

saanut käyttäjäyritykseltä tietoa työvoimatarpeen tilapäisyydestä, jonka perusteella toimeksiantojen jatkuminen on epävarmaa. Tämä epävarmuus ei kuitenkaan yksinään ollut perusteltu syy määräaikaisille työsopimuksille, eikä työvoimatarvetta voitu tästä syystä katsoa tilapäiseksi. Lisäksi työsuhteen päättymisen ei ollut sidoksissa objektiivisesti havaittavaan seikkaan.<sup>253</sup> Näistä syistä työsuhde katsottiin toistaiseksi voimassa olevaksi.

Ratkaisujen perusteella määräaikaista työsuhdetta ei voi sitoa pelkästään käyttäjäyrityksen tilauksen keston.<sup>254</sup> Määräaikaisuus tulee perustella tilapäisellä työvoiman tarpeella.<sup>255</sup> Uusi oikeustila muuttaa luonnollisesti myös ketjutettujen määräaikaisten työsopimusten arviointia, kuten tapauksessa KKO 2019:45. Vuokrausyritys ei voi solmia ketjusopimuksia perustellen yksittäisiä määräaikaisia työsopimuksia käyttäjäyrityksen tilauksella.

Ratkaisuista voidaan etsiä tulkintaa myös siihen, miten paljon vuokrausyritys voi ottaa käyttäjäyrityksen työvoimatarvetta huomioon työvoimatarpeen pysyvyyden arvioinnissa. Tilanne voi tulla vastaan esimerkiksi tapauksessa, jossa vuokrausyritys on solminut toistuvia määräaikaisia työsopimuksia esimerkiksi käyttäjäyrityksestä johtuvalla sijaisuusperusteella. Tällöin jokaisella työsopimuksella on ollut perusteltu syy määräaikaisuudelle.

Oikeuskirjallisuudessa on aikaisemmin suhtauduttu melko kielteisesti siihen, että työvoiman vuokrausyritys vetoaa kolmannen osapuolen, eli käyttäjäyrityksen, työvoimatarpeeseen määräaikaisten työsopimusten perusteiden arvioinnissa. Määräaikaisen työsopimuksen solmimisen edellytykset ovat lähtökohtaisesti pakottavaa oikeutta, eikä vuokrausyritys voi vapautua vastuusta vetoamalla kolmannen osapuolen työvoiman tarpeisiin.<sup>256</sup> Vuokratyöstä on vuoden 2010 työsopimuslain muutoksen hallituksen esityksessä on annettu selkeä tulkintaohje tähän kysymykseen:

”Riippumatta siitä, tehdäänkö työsopimukset suoraan työvoimaa käyttävän työnantajan vai työvoimaa vuokraavan yrityksen kanssa, toistuvien määräaikaisten työsopimusten

<sup>253</sup> Ks. Koskinen 2019, joka koskee objektiivisuuden vaatimusta ratkaisussa KKO 2019:45.

<sup>254</sup> Elomaa 2012, Koskinen 2012a, s. 19, Tiitinen – Kröger 2012, s. 117, Koskinen 2019.

<sup>255</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 116–117, Koskinen 2019. KKO 2012:10 eriävä mielipide: ”[V]uokrayrityksenkään työsuhde ei voi olla määräaikainen silloin, jos käyttäjäyritykselläkään ei olisi ollut perusteltua syytä määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen.”

<sup>256</sup> Sädevirta 2007, s. 164–165. Ks. myös Jalanko 1990, s. 108. Koskinen 2012a, s. 17 toteaa, että korkein oikeus on ratkaisulla KKO 2012:10 antanut periaatteellisen hyväksynnän sille, että määräaikaisuuden perustellun syyn arvioinnissa otetaan huomioon käyttäjäyrityksen olosuhteet, mutta konkreettisesti tätä tulkintaa ei ole tarvinnut vielä soveltaa. Ratkaisu KKO 2012:10 voitiin ratkaista muilla seikoilla. Koskinen huomauttaa käyttäjäyrityksen olosuhteiden arvioinnissa myös sen ongelman, että sopimusoikeudelliselta kannalta tällöin puututaan yritysten väliseen sopimusvapauteen. Lisäksi työoikeudellisessa riidassa käyttäjäyritys ei ole osapuolena, joten näyttöongelmat voivat olla ongelmallisia.

käytön sallittavuutta arvioidaan aina työnantajan työvoimatarpeen pysyvyyden kannalta.”<sup>257</sup>

Edellä käsitellyt oikeustapaukset kuitenkin tarkentavat arviointia tämän kysymyksen osalta. Asia korostuu erityisesti tapauksissa, joissa vuokrausyrityksellä on vain yksi asiakas, kuten edellä käsitellyissä tapauksissa. Ratkaisun KKO 2012:10 mukaan: ”[T]yösopimuksen määräaikaisuuden edellytyksiä on arvioitava lähtökohtaisesti työnantajana olevan vuokrayrityksen olosuhteiden perusteella. Vuokrayrityksen toiminnan luonteen vuoksi myös käyttäjäyrityksen olosuhteilla voi olla merkitystä.”<sup>258</sup> Ratkaisussa KKO 2019:45 on otettu saman tyylinen linja kuin ratkaisussa KKO 2012:10:

”Korkein oikeus pitää selvitettyinä, että N Oy:llä [vuokrausyritys] ei ollut kyseisenä aikana ollut muita asiakkaita, joilta saatavien toimeksiantojen perusteella se olisi voinut tarjota työtä kantajille. Näin ollen työsopimusten määräaikaisuuden edellytyksiä on arvioitava ottaen huomioon N Oy:n mahdollisuudet tarjota työtä sen O Oy:ltä [käyttäjäyritys] saamien toimeksiantojen perusteella.”

Mikäli vuokrausyrityksellä on useita asiakkaita, tulee vuokrausyrityksen arvioida työllistämisen edellytyksiä kokonaisuutena vuokrausyrityksen näkökulmasta.<sup>259</sup> Mikäli vuokrausyrityksellä on esimerkiksi vain yksi asiakas, kuten tapauksissa KKO 2012:10 ja KKO 2019:45, arviointi tehdään lähtökohtaisesti myös tällöin vuokrausyrityksen näkökulmasta, mutta arvioinnissa otetaan huomioon myös käyttäjäyrityksen mahdollisuudet tehdä tilauksia.<sup>260</sup>

Vuokratyöstä on syytä käsitellä myös vaihtelevaan työaikaehtoon liittyvät kysymykset. Tätä kysymystä ei ole esitöissä käsitelty. Vaihteleva työaikaehto on yleinen vuokratyöntekijöillä, ja vuokrausyritys määrittää työntekijän työaikaehdon.<sup>261</sup> Käyttäjäyrityksellä on kuitenkin oikeus määrätä vuokratyöntekijän työajoista työaikalain, työehtosopimuksen sekä työsopimuksen mukaisesti.<sup>262</sup>

<sup>257</sup> HE 239/2010 vp, s. 6.

<sup>258</sup> Ks. myös Elomaa 2012: ”[M]ääräaikaisuuden perusteen tarkastelussa on otettava huomioon myös käyttäjäyrityksen olosuhteet.”

<sup>259</sup> Näin on todettu myös ratkaisun KKO 2012:10 eri mieltä olevassa lausunnossa: ”Argentin [vuokrausyritys] Koti-Idean [käyttäjäyritys] olosuhteiden osalta vetoamat seikat eivät myöskään osoita, että Koti-Idean työvoiman tarvetta koskevat olosuhteet olisivat A:n työsopimusta solmittaessa olleet sellaiset, että pelkästään niiden perusteella ja kiinnittämättä huomiota Argentin muihin työllistämismahdollisuuksiin, olisivat olleet edellytykset määräaikaisten työsopimuksen solmimiseen.”

<sup>260</sup> Ks. Kouvolan hovioikeus 6.10.2010, t. 952 (lainvoimainen). Tapauksessa työntekijän kanssa oli tehty vuonna 2007 neljä noin viikon mittaista työsopimusta kuljetuspalveluita varten. Määräaikaisuuden perusteena oli työsopimuksissa seuraava: ”Työnantaja vuokraa työntekijöitä eri kuljetusliikkeille pääasiassa viikoksi kerrallaan (voi olla lyhyempiäkin) ja vielä siten, että asiakas tilaa työviikon juuri ennen työviikon alkamista. Tästä syystä työsopimus on laadittu määräaikaiseksi.” Ratkaisun mukaan vastaperustetun yrityksen vielä vakiintumattomat liikesuhteet ja toimeksiantojen vähäisyyden takia olivat perusteltu syy tehdä toistuvia määräaikaista työsopimuksia.

<sup>261</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö 2013b, s. 4.

<sup>262</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 391, Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, s. 40–41.

Vaihtelevan työajan ehdolla tämä voi tarkoittaa sitä, että käyttäjäyritys voi määrittää, esimerkiksi työvuorolistaa suunnitellessaan, montako työvuoroa annetaan vuokratyöntekijälle. Mikäli käyttäjäyritys teettää vaihtelevan työajan ehdolla vuokratyöntekijällä kiinteää työaika, syntyykö vuokrausyritykselle velvollisuus määritellä työaikaehto vastaamaan toteutunutta työaika? Vaikuttaa selvältä, että tällöin vuokrausyrityksenä toimivan työnantajan tulee muuttaa työaikaehto, mikäli toteutuneet työtunnit osoittavat kiinteää työvoimatarvetta. Vuokrausyrityksenä toimiva työnantaja on vastuussa kyseisistä työnantajavelvoitteistaan.<sup>263</sup>

Miten laajasti vaihtelevan työaikaehdon työvoimatarvetta arvioidaan vuokratyössä? Esitöissä ei oteta kysymykseen kantaa, mutta tilanteeseen voi soveltaa analogisesti toistuvien määräaikaisten työsopimusten oikeuskäytäntöä. Lähtökohtana vaihtelevassakin työaikaehdossa on, että työvoimatarvetta arvioidaan vuokrausyrityksen kannalta. Kuitenkin mikäli vuokrausyrityksellä on esimerkiksi vain yksi asiakas, niin tilanteen mukaan voidaan ottaa huomioon myös käyttäjäyrityksen olosuhteita ja käyttäjäyrityksen mahdollisuuksia tarjota tilauksia vuokrausyritykselle.

Työvoimatarvetta arvioidaan vuokratyössä lähtökohtaisesti samalla tavalla ketjusopimuksissa sekä vaihtelevassa työaikaehdossa. Tämä parantaa myös työntekijän asemaa, koska työvoimatarpeen arvioinnissa voidaan ottaa huomioon myös käyttäjäyrityksen olosuhteet. Tällöin arviointi tehdään tosiasiallisten olosuhteiden pohjalta. Vuokratyön osalta tutkimuksessa ei ole nykyisessä oikeustilassa ilmennyt seikkoja, jotka voisivat ohjata työvoiman käyttöä epäsäännöllisissä työvoimatarpeissa joko ketjusopimukseen tai vaihtoehtoisesti vaihtelevaan työaikaehdoton.

---

<sup>263</sup> Sädevirta 2002, s. 46–47, Tiitinen – Kröger 2012, s. 39.



## 4. TYÖNTEKIJÄN SUOJA KETJUSOPIMUKSISSA JA VAIHTELEVAN TYÖAJAN TYÖSOPIMUKSISSA

### 4.1. Työntekijän aloitteesta solmitut työsopimukset

Toistuvia määräaikaista työsopimuksia ja vaihtelevaa työaikaa koskevat säädökset eivät työsuojelulain 1:3:n ja 1:11:n mukaan koske tilanteita, joissa kyseinen työsopimus on solmittu työntekijän aloitteesta.<sup>264</sup> Tällöin myöskään yksittäiseltä määräaikaaiselta työsopimukselta ei vaadita perusteltua syytä. Vaihtelevassa työaikaehdossa mahdollista neuvotteluvollisuutta ei synny edes työntekijän pyynnöstä, mikäli työaikaehdon alarajasta on sovittu työntekijän aloitteesta.<sup>265</sup>

Mikäli ketjusopimuksia tai vaihtelevaa työaikaa on käytetty vastoin työsuojelulain pakottavia säännöksiä, kyseinen ehto on mitätön työsuojelulain 13 luvun 6 §:n (1458/2016) mukaan.<sup>266</sup> Tällöin työsopimus on työsuojelulain 10:2:n mukaan on muilta osin voimassa ja mitättömän ehdon sijasta noudatetaan lain mukaista ehtoa. Ketjusopimusten osalta tämä tarkoittaa toisittain voimassa olevaa työsuhdetta ja vaihtelevan työaikaehdon kohdalla työnantajan todellista kiinteää työaikaehtoa.<sup>267</sup>

Esitöissä ja uudemmassa oikeuskirjallisuudessa ei ole käsitelty lainkaan ongelmaa, joka saattaa liittyä työntekijän aloitteesta solmittuihin sopimuksiin.<sup>268</sup> Sitä vastoin vaihtelevaa työaikaa koskevassa asiantuntijalausunnoissa on nostettu esille Palvelualojen ammattiliiton ja Tehyn lausunnoissa kyseinen ongelma. Palvelualojen ammattiliiton lausunnossa on todettu, että palvelualoilla määräaikaista työsopimuksia solmitaan usein ilman työntekijän aitoa tahtoa. Lisäksi työntekijällä ei ole usein aitoa neuvottelumahdollisuutta työsopimuksen sisällöstä.<sup>269</sup> Tehyn lausunnon mukaan on hyvin todennäköistä, että työsopimusta ei tehdä, ellei sopimukseen

<sup>264</sup> Työsopimuslain 1:3.3:ssa ei suoraan todeta, että ketjusopimuksista voidaan sopia työntekijän aloitteesta, mutta tulkinta on pääteltävissä lain tarkoituksesta ja hallituksen esitöistä, ks. HE 239/2010 vp s. 4. Myös alkuperäisessä vuoden 2001 työsuojelulaissa kielto tehdä määräaikaista työsopimuksia koski vain työnantajan aloitteesta tehtyjä työsopimuksia. Tällöin lain sanamuodosta oli helpompi päätellä, että rajaus koski selkeästi myös ketjusopimuksia. Myöskään alkuperäinen ketjusopimuskielto vuonna 1984 ei koskenut työntekijän aloitteesta solmittuja määräaikaista työsopimuksia, ks. HE 205/1983 vp, s. 26–27.

<sup>265</sup> HE 188/2017 vp, s. 32.

<sup>266</sup> Kysymys on työsuojelulain pakottavista säädöksistä, ks. Engblom 2013, s. 39–40.

<sup>267</sup> HE 188/2017 vp, s. 31. Ketjusopimusten osalta kyseinen seikka ilmenee suoraan lain sanamuodosta.

<sup>268</sup> Ks. esimerkiksi HE 188/2017 vp, s. 31–32, HE 239/2010 vp, s. 1–2 ja 4, HE 157/2000 vp, s. 60 sekä HE 1983/205 vp, s. 26–27.

<sup>269</sup> Palvelualojen ammattiliitto PAM ry asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 2.

kirjata, että työaika on vaihteleva työntekijän pyynnöstä. Lausunnon mukaan samalla tavalla kierretään ketjusopimuskieltoa.<sup>270</sup>

Vanhemmassa vuodelta 1991 peräisin olevassa oikeuskirjallisuudessa määräaikaisten sopimusten osalta ongelmaa on käsitelty. Kirjallisuuden mukaan kaikissa tilanteissa ei ole aivan selvää, kumman aloitteesta määräaikainen työsopimus on solmittu. Erityisesti ongelma korostuu suullisissa sopimuksissa. Lisäksi joissakin tilanteissa työsopimuksen tosiasiallisena edellytyksenä saattaa olla, että työntekijä itse ilmoittaa haluavansa määräaikaisen työsopimuksen. On myös todettu, että työntekijän aloitteesta johtuvat määräaikaiset sopimukset eivät ole oikeuskäytännön puutteen takia todennäköisesti kovinkaan yleisiä. Vaihtoehtoisesti kyseiset tilanteet eivät johda tuomioistuinkäsittelyihin.<sup>271</sup> Toisaalta tuomioistuinkäsittelyiden mittari ei välttämättä kuvaa asiaa oikein, koska korkean prosessikynnyksen takia asia sovitaan tai jätetään kanne nostamatta.<sup>272</sup> Käytännön työelämässä työsopimuslain pakottavien säännösten rikkovien sopimusten laajuutta on erittäin vaikea arvioida, koska vain osa tapauksista tulee tietoon.<sup>273</sup>

Oikeustapauksia, joissa työntekijän aloite olisi ollut pääasiana esillä ei ole ainakaan korkeimmassa oikeudessa tai oikeuskirjallisuudessa ollut esillä. Työntekijän aloite on noussut kuitenkin edellä käsitellyssä vuokratyötä koskevassa ratkaisussa KKO 2019:45 esille sivuseikkana. Käräjäoikeuskäsittelyssä nousi esille työsopimusten yhteydessä olleet liitteet:

”On riidatonta, että muut kantajat kuin B ja J [työntekijät] ovat allekirjoittaneet viimeisten jatkosopimusten yhteydessä N Oy:n vastauksessa kerrotut liitteet, joiden mukaan he olivat omasta vapaasta tahdostaan ja ilman painostusta hyväksyneet määräaikaisten työsopimusten jatkamisen.”<sup>274</sup>

Käräjäoikeuden ratkaisun mukaan:

”TSL 1 luvun 3 §:ssä määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle asetettu vaatimus perustellusta syystä koskee työnantajan aloitteesta tehtyjä sopimuksia. Näin ollen pelkästään sillä seikalla, että työntekijä on hyväksynyt työsopimuksen määräaikaisuuden, ei ole merkitystä, vaan perustellun syyn vaatimuksesta voidaan poiketa vain silloin, kun määräaikaisuudesta sovitaan työntekijän aloitteesta. Käräjäoikeus toteaa, että työntekijän suostumus on kaikissa tapauksissa olemassa jo sitä kautta, että hän on tehnyt työsopimuksen.

<sup>270</sup> TEHY ry asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 2. Sama huomio on todettu myös Palanko-Laaka 2005, s. 46. Ks. myös Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 2, jossa todetaan, että sääntelyssä olisi hyvä olla suojaelementti työntekijän painostamisen estämiseksi.

<sup>271</sup> Jalanko 1991, s. 55–56, jossa mainittu myös kaksi asiaan liittyvää vanhaa hovioikeuden ratkaisua. Ks. myös Palanko ym. 1984, s. 118.

<sup>272</sup> Saarensola 2017, s. 230, Moilanen 2019, s. 186.

<sup>273</sup> Engblom 2013, s. 40–41.

<sup>274</sup> Turun hovioikeus 9.2.2017, t. 138.

Näin ollen liitteiden olemassaolo ei anna aihetta arvioida määräaikaisuuden sallittavuutta toisin kuin edellä on tehty.<sup>275</sup>

Hovioikeudessa eikä korkeimmassa oikeudessa arvioitu tarkemmin liitteiden merkitystä, mutta molemmissa ratkaisuisissa todettiin, että työsopimukset oli tehty työnantajan aloitteesta.<sup>276</sup> Korkeimman oikeuden ratkaisusta käy selkeästi ilmi, että pelkkä erillinen hyväksyntä määräaikaaisuudelle ei riitä. Työsopimuksen tulee olla tehty työntekijän aloitteesta, kuten lain sanamuoto vaatii. Tämä tulkinta on analogisesti ulotettavissa myös vaihtelevaan työaikaehtoon.

Aikaisemmassa oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että tilanne, jossa työnantaja vaatii työntekijän ilmoittamaan haluavansa määräaikaista työsopimusta, voi olla verrattavissa niin sanottuihin pakotettuihin tai provosoituihin irtisanomisiin. Tällöin kysymyksessä on tosiasiaa työntekijän suorittama työsuhteen lakkauttaminen. Kysymyksessä voi olla myös työsuhteen päättämissopimus, joka on tosiasiaa tehty yksipuolisesti työnantajan taholta.<sup>277</sup>

Työsopimus on varallisuus oikeudellinen sopimus, johon sovelletaan varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annettua lakia (228/1929, oikeustoimilaki).<sup>278</sup> Tästä syystä päättämissopimusten pätevyyttä arvioidaan lähtökohtaisesti oikeustoimilain 3 luvun mukaisten pätemättömyysperusteiden<sup>279</sup> ja sopimusehdon kohtuuttomuutta sekä sovittelua koskevan 36 §:n (956/1982) mukaisesti.<sup>280</sup> Myös työsopimuslain 10:2 koskee työsopimuksen kohtuuttomia ehtoja.<sup>281</sup> Yleissäännös kohtuuttomista ehdoista on kuitenkin oikeustoimilaissa, ja työsopimuslain pykälä vastaa yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita.<sup>282</sup>

Kysymys voi esimerkiksi olla erehdyttämisestä, jos työnantaja on antanut sopimuksen solmimispäätökseen liittyviä virheellisiä tietoja. Erehdyttämiseen voi liittyä myös esimerkiksi epäasiallisia neuvottelukeinoja, kuten erittäin voimakkaita kantajaan liittyviä ilmauksia.<sup>283</sup>

<sup>275</sup> Turun hovioikeus 9.2.2017, t. 138.

<sup>276</sup> KKO 2019:45.

<sup>277</sup> Jalanko 1991, s. 55.

<sup>278</sup> HE 157/2000 vp, s. 114. Lisäksi työsopimuslain 10:1:n mukaan: ”Jos työsopimus ei sido työntekijää oikeustoimilain 3 luvussa säädetyn pätemättömyysperusteen vuoksi, työntekijällä on pätemättömyyden voimaan saattamisen sijasta oikeus irtisanoa työsopimus päätymään heti, jollei pätemättömyysperuste ole menettänyt merkitystään.”

<sup>279</sup> Oikeustoimilain 28–31 §:ssä säädetään oikeustoimen pätemättömyydestä pakon, petollisen viettelyn tai kiskonnan takia. Oikeustoimilain 33 § koskee kunnianvastaista ja arvotonta vetoamista oikeustoimeen, joka on ratkaisun KKO 2019:76 mukaan joustava säännös ja täydentää edellä mainittujen pykälien säännöksiä. Oikeustoimilain 32 §:ssä säädetään erehdyksestä.

<sup>280</sup> Koskinen ym. 2008, s. 197, Moilanen 2019, s. 180–181. Näin on todettu myös ratkaisussa KKO 2019:76. Ks. myös aiheesta oikeustapauksia Murto 2006.

<sup>281</sup> Työsopimuslain 10:2:n mukaan: ”Jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta.”

<sup>282</sup> HE 157/2000 vp, s. 114.

<sup>283</sup> Moilanen 2019, s. 181, ks. myös oikeuskäytännöstä Laaksoharju 2016, s. 32–33.

Ratkaisun KKO 2012:40 mukaan työntekijän erehtyminen irtisanomiseen liittyvistä seikoista voi vaikuttaa sopimuksen pysyvyyteen lähinnä vain, jos kysymys on myös oikeustoimilain 33 §:n mukaisesta kunnianvastaisesta ja arvottomasta menettelystä, tai jos ehto olisi kokonaisuutena oikeustoimilain 36 §:n mukaan kohtuuton.

Usein oikeudenkäynneissä tulee esiin, että työntekijä väittää tulleensa painostetuksi irtisanoutumaan tai tekemään päättämissopimuksen. Tällöin kysymys voi olla painostamisen ohella myös erehdyttämisestä, esimerkiksi työnantajan ilmoittaessa virheellisesti, että päättämisperuste on olemassa ja työntekijälle on edullisempaa irtisanoutua.<sup>284</sup> Oikeuskäytännössä painostusta on sovellettu työntekijän eduksi, mikä ilmentää työntekijän heikompaa asemaa sopimusosapuolena.<sup>285</sup>

Oleellista on, että päättämissopimuksia tulee oikeuskirjallisuuden mukaan arvioida kokonaisarviontina esitetyn näytön perusteella, vaikka osapuolten välillä on solmittu päättämissopimus. Esimerkiksi tapauksessa TT 2010:54 arvioitiin tilannetta kokonaisuutena, eikä pelkän päättämssopimuksen olemassaolon kautta.<sup>286</sup>

TT 2010:54: ”Työsuhteen päättämistä koskevasta tilaisuudesta esitetty selvitys samoin kuin työnantajan siellä toimihenkilön allekirjoitettavaksi esittämät asiakirjat osoittivat, että työsuhteen lakkauttaminen oli tapahtunut tosiasiaissa mainitussa tilaisuudessa työnantajan toimesta eikä yhteisestä sopimuksesta. Kun työsuhde oli päätetty noudattamatta irtisanomisaikaa, toimihenkilöllä oli oikeus kanteessa vaadittuun irtisanomisajan palkkaan.”

Työntekijän aloitetta pohdittaessa tilannetta tulee arvioida kokonaisuutena kuten päättämssopimusten pätevyuden arvioinnissa. Kun ketjusopimuksia säänneltiin ensimmäisen kerran, hallituksen esityksessä mainittiin hyväksyttävänä syynä työntekijän oma ehdotus sekä myös työntekijän etu, esimerkiksi työskentely ennen opiskelujen alkamista.<sup>287</sup> Näitä seikkoja voidaan nykyäänkin käyttää tulkinnassa hyödyksi. Jos työntekijä on todellisuudessa tehnyt aloitteen määräaikaiseen työopimukseen tai vaihtelevaan työaikaehtoon, taustalla todennäköisesti on jotain työntekijän etujen mukaisia perusteita määräaikaisuudelle tai vaihtelevalle työaikaehdolle.

<sup>284</sup> Laaksoharju 2016, s. 30–32, Moilanen 2019, s. 182. Ks. myös Järvinen 2006, s. 37–38 oikeustoimilain 30 §:n mukaisesta petollisesta viettelystä.

<sup>285</sup> Laaksoharju 2016, s. 33.

<sup>286</sup> Koskinen ym. 2012, s. 763. Ks. myös ratkaisu KKO 2019:76, joka koskee työsuhteen päättämistä ja oikeustoimilain 33 §:n mukaista kunnianvastaista ja arvotonta menettelyä.

<sup>287</sup> HE 1983/205 vp, s. 26–27, ks. myös Palanko ym. 1984, s. 118. Oikeustoimilain mukaisten pätemättömyysperusteiden arvioinnissa on kiinnitetty huomiota muun muassa siihen, mitä varten tilaisuus on järjestetty, jossa irtisanoutuminen on tapahtunut, ks. Laaksoharju 2016, s. 30–31.

Työsopimuksessa voi olla käytetty myös epäselviä sanamuotoja, jolloin pelkästään sanamuodon perusteella on vaikea selvittää, kumman aloitteesta määräaikainen työsopimus tai vaihteleva työaikaehto on solmittu. Työoikeudellisia sopimuksia tulkitaan lähtökohtaisesti yleisten sopimusoikeudellisten tulkintasääntöjen ja -periaatteiden mukaan.<sup>288</sup> Tällöin esimerkiksi epäselvyysäännön mukaan epäselvää sopimusehtoa tulkitaan laatijan vahingoksi.<sup>289</sup>

Tulkinnassa tulee ottaa huomioon kuitenkin työsuhteen erityisluonne.<sup>290</sup> Työntekijän suojeleperiaate voi vaikuttaa työsopimusten työntekijämyönteiseen tulkintaan.<sup>291</sup> Päätämissopimuksen neuvotteluissa on myös korostunut neuvottelupäatasapaino työntekijän ja työnantajan välillä. Tämä saattaa johtua esimerkiksi työnantajan tiedollisesta ylivoimasta tai neuvotteluiden psykologisesta elementistä.<sup>292</sup> Myös neuvoteltaessa työsopimuksen tekemisestä saattaa ilmetä neuvottelupäatasapainoa. Ratkaisun KKO 2012:40 mukaan työsuhteen osapuolten välinen epätasapaino voidaan ottaa yhtenä sopimuksenteko-olosuhteena arvioinnissa huomioon. Työntekijä voi myös olosuhteiden pakosta suostua tekemään tietynlaisen työsopimuksen, koska työntekijä on yleensä taloudellisesti riippuvainen työstä.<sup>293</sup>

Työntekijän aloitteen väärinkäyttö voi kiistatta olla mahdollisuus kiertää työntekijän suojaksi säädettyä ketjusopimuskieltoa ja vaihtelevan työaikaehdon käytön rajoituksia. Toisaalta kyseinen keino antaa mahdollisuuden ottaa huomioon myös työntekijän omia etuja. Tällä hetkellä ei ole kuitenkaan olemassa tutkimusta, jossa ongelman laajuutta selvitetään. Käytännön työelämässä työntekijän aloitteen väärinkäytöllä voi olla vaikutusta myös siihen, millä työvoiman käyttötavalla katetaan epäsäännöllisiä työvoimatarpeita. Tällöin tulee tarkastella myös oikeus-suojakeinojen tehokkuutta, joita käsitellään luvussa 5.

#### **4.2. Irtisanomisajan ja sairausajan palkka**

Vaihtelevan työaikaehdon sääntelyn esitöissä nostettiin esiin tilanne, jossa työnantaja voi vaihtelevalla työaikaehdolla yksipuolisesti vähentää työtuntien määrää sairausajalla tai irtisanomisajalla. Sairausajalla tilanne voi ilmetä silloin, kun työntekijä tekee ennakoimattomia työvuoroja,

---

<sup>288</sup> Engblom 2013, s. 96.

<sup>289</sup> Engblom 2013, s. 98.

<sup>290</sup> Engblom 2013, s. 96.

<sup>291</sup> Moilanen 2019, s. 185.

<sup>292</sup> Moilanen 2019, s. 105–118.

<sup>293</sup> Ks. työntekijän taloudellisesta riippuvuudesta Davidov 2016, s. 45–48.

tai työkyvyttömyys on niin pitkä, että työnantaja pystyy huomioimaan sen työvuoroluetteloa laadittaessa.<sup>294</sup>

Ketjusopimuksissa työntekijällä ei ole sitä vastoin ollenkaan irtisanomisajan palkkaa, koska määräaikainen työsopimus päättyy työsopimuslain 6:1.1:n mukaan ilman irtisanomisaikaa. Vastoin ketjusopimuskieltoa solmituissa määräaikaisissa työsopimuksissa työntekijä kantaakin riskin vähintään irtisanomisajan palkasta.<sup>295</sup> Ketjusopimuksissa voi tulla ongelmaksi myös sairausajan palkka, mikäli työsopimusten välillä on taukoja. Ketjusopimusten välillä ei ole voimassa olevaa työsuhdetta.<sup>296</sup> Tällöin työntekijään ei sovelleta lähtökohtaisesti mitään työoikeudellisia normistoja.<sup>297</sup> Tästä syystä ketjusopimusten välillä työnantaja ei ole velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa, mikäli työsopimuksia ei ole solmittu vastoin ketjusopimuskieltoa. Lisäksi alle kuukauden jatkuneissa työsuhhteissa työntekijällä on oikeus työsopimuslain 2 luvun 11 pykälän (377/2018) 1 momentin mukaan vain 50 prosentin sairausajan palkkaan.

Hallituksen esityksen mukaan ”sairausajan palkan tarkoituksena on turvata työntekijän toimeentulo työkyvyttömyyden aikana”. Irtisanomisajalla työntekijä pystyy varautumaan työsopimuksen päättymiseen.<sup>298</sup> Koska ongelmat liittyvät ketjusopimukseen vain niiden käytössä vastoin työsopimuslain ketjusopimuskieltoa, asiaa ei ole enemmälti säännelty. Sitä vastoin työsopimuslakiin säädettiin keinot turvata vaihtelevassa työaikaehdossa sairausajan ja irtisanomisajan palkanmaksu. Sääntelyssä otettiin huomioon myös tilanne, jossa solmitaan kiinteäaikainen työsopimus ja pääosa työstä teetetään lisätyönä. Tällöin työnantaja pystyy määrittelemään yksipuolisesti pääosan toteutuvasta työajasta.<sup>299</sup> Työsopimuslain 2 luvun 11 §:n 2 momentin mukaan:

”Vaihtelevaa työaika noudatettaessa 1 momentin mukainen oikeus sairausajan palkkaan syntyy, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä. Sairausajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on sairausajan alkua viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.”<sup>300</sup>

<sup>294</sup> HE 188/2017 vp, s. 12.

<sup>295</sup> HE 239/2010 vp, s. 3.

<sup>296</sup> HE 188/2017 vp, s. 13.

<sup>297</sup> Kairinen 2009, s. 71, jossa todetaan, että kaikki työoikeuden normistot yleensä soveltuvat silloin, kun työvoiman käyttötavassa täyttyvät työsuhteen tunnusmerkit.

<sup>298</sup> HE 188/2017 vp, s. 12.

<sup>299</sup> HE 188/2017 vp, s. 37. Ks. lisätyöstä tarkemmin luku 4.3.3.

<sup>300</sup> Työsopimuslain 13:7:n mukaan kyseisestä pykälästä on mahdollista poiketa työehtosopimuksella. Ks. myös HE 188/2017 vp, s. 36, jonka mukaan myös mekanismista, jolla sairausajan palkka määräytyy, voidaan sopia toisin.

Kyseisen pykälän mukaan työntekijällä on vaihtelevassa työaikaehdossa oikeus sairausajan palkkaan kolmessa eri tilanteessa. Ensinnäkin työnantajan tulee maksaa sairausajan palkka työ-sopimuslain mukaan, jos työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon.<sup>301</sup> Toisekseen velvollisuus sairausajan palkanmaksuun syntyy, jos työvuorosta on muutoin sovittu.<sup>302</sup>

Kolmannekkeseen työnantajalle syntyy velvollisuus maksaa sairausajan palkkaa, jos olosuhteisiin nähden voidaan pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut töissä. Hallituksen esityk-sen mukaan tämä koskee ainoastaan objektiivisesti arvioiden selkeitä tilanteita, joissa riippu-matta vaihtelevasta työaikaehdosta työntekijä on tosiasiallisesti tehnyt työvuoroja säännönmu-kaisesti. Tilanne voi olla esimerkiksi sellainen, jossa työntekijä on säännönmukaisesti ollut joka maanantai töissä. Hypoteettinen mahdollisuus työtilanteesta ei riitä esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantajalla on useita vaihtelevan työajan työntekijöitä työvoimareservissä ja työvuoroja tarjotaan satunnaisesti, ellei työvuorojen tiheydestä voida muuta päätellä. Välttämättä sekään ei tarkoita sopimista työvuorosta, että työnantaja on etukäteen tiedustellut mahdollisuudesta olla käytettävissä vuoroa varten.<sup>303</sup>

Kyseinen sääntely vaikuttaa selkeästi puuttuvan siihen hallituksen esityksessä tunnistettuun on-gelmaan, että työnantaja pystyy yksipuolisilla toimilla olemaan maksamatta sairausajan palk-kaa. Muutos tasapainottaa työntekijän ja työnantajan oikeuksia ja velvollisuuksia: mikäli työ-vuorosta on sovittu, palkka tulee maksaa myös sairausajalta. Kyseinen muutos ilmentää myös työntekijän suojeluperiaatetta.

Työsopimuslakiin lisättiin myös 6:4a (377/2018) koskien irtisanomisajan palkkaa vaihtelevassa työaikaehdossa. Myös tässä otettiin huomioon tilanne, jossa on sovittu kiinteästä työajasta ja pääosa työstä teetetään lisätyönä.<sup>304</sup> Työsopimuslain 6:4a:n mukaan:

”Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta ja työnantajan irtisanomisaikana tar-joaman työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa viimeksi edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan on korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetys. Korvausvelvol-lisuutta ei ole, jos työsuhde on ennen irtisanomista kestänyt alle kuukauden. Irtisanomisajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja

---

<sup>301</sup> Tämä on ainakin lain mukaan toteutunut jo ennen kyseistä lakimuutosta, koska silloisen työaikalain (605/1996) 35 §:n mukaan työvuoroluettelo on lähtökohtaisesti sitova. Ks. myös HE 157/2000 vp, s. 75–76 ja Nyman 2011, s. 53–54.

<sup>302</sup> HE 188/2017 vp, s. 34–35.

<sup>303</sup> HE 188/2017 vp, s. 35.

<sup>304</sup> HE 188/2017 vp, s. 35. Ks. lisätyöstä tarkemmin luku 4.3.3.

lisätyön määrä on irtisanomista viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.”<sup>305</sup>

Työnantaja joutuu vaihtelevassa työaikaehdossa korvaamaan työntekijälle ansiomenetyksen, mikäli työn määrä alittaa 12 viikon tarkastelujaksolla keskimääräisen työn määrän irtisanomisajalla. Hallituksen esityksen mukaan tällä turvataan työntekijälle aito, palkallinen irtisanomisaika. Tällä pyritään varmistamaan myös se, että vaihtelevan työajan työsopimukset päättyisivät työsopimuslain mukaisesti, eikä työsopimus jäisi vaikutuksettomana voimaan.<sup>306</sup>

Hallituksen esityksessä on selkeästi todettu, että työnantajan intressissä on ajoittaa irtisanominen siten, että työntekijälle pystytään tarjoamaan työtä irtisanomisajalla. Jos työnantaja ei toimi näin, tai ”työvoimatarpeen lakkaaminen on ollut ennakoimatonta, taloudellisen riskin kantaa työnantaja”.<sup>307</sup> Kyseistä säännöstä on kritisoitu valiokuntakäsittelyn asiantuntijalausunnoissa sen takia, että työntekijä pystyy myös itse ajoittamaan irtisanomisen siten, että rahallinen hyöty on mahdollisimman suuri.<sup>308</sup> Tulee myös huomioida, että työnantajalla on työsopimuslaissa säädetyt individuaaliset ja kollektiiviset irtisanomisperusteet. Työntekijä voi sitä vastoin irtisanoa työsopimuksen päättymään ilman syytä.<sup>309</sup>

Korvausvelvollisuutta irtisanomisajan palkasta ei kuitenkaan synny, mikäli työsuhde kestää alle kuukauden. Hallituksen esityksen mukaan tällä tavoitellaan sitä, että tarkastelujakso, ”johon toteutunutta työmäärää irtisanomisaikana verrataan, kuvaisi riittävän tarkasti työn määrän tavanomaista tasoa”.<sup>310</sup>

Työntekijän asemaa on selkeästi parannettu myös irtisanomisajan palkan osalta. Ennen vaihtelevan työajan uudistusta työntekijän asema oli irtisanomisajan ja sairausajan palkan osalta heikko. Kuitenkin työnantajan velvollisuuksia on lisätty, erityisesti kun otetaan huomioon työntekijän mahdollisuus ajoittaa irtisanominen ja tätä kautta hyötyä irtisanomisajan korvauksesta. Työnantaja voi kattaa samoja työvoimatarpeita kuin vaihtelevalla työajalla tekemällä kustakin työvuorosta erillisen määräaikaisen työsopimuksen.<sup>311</sup> Määräaikaisissa työsopimuksissa työnantaja ei joudu maksamaan irtisanomisajan palkkaa eikä välttämättä sairausajan palkkaa.

<sup>305</sup> Työsopimuslain 13 luvun 7 §:n 1 momentin 10 kohdan mukaan ansionmenetyksen määräytymisperusteesta voidaan sopia toisin työehtosopimuksella, ks. myös HE 188/2017 vp, s. 38.

<sup>306</sup> HE 188/2017 vp, s. 36.

<sup>307</sup> HE 188/2017 vp, s. 37.

<sup>308</sup> Kuntatyönantajat asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 5, Kirkon työmarkkinalaitos asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 3.

<sup>309</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 497–498.

<sup>310</sup> HE 188/2017 vp, s. 37.

<sup>311</sup> HE 188/2017 vp, s. 13.



Lisäksi alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työnantaja joutuu maksamaan sairausajan palkasta vain 50 prosenttia. Tällöin on mahdollista, että ketjusopimusten käyttö lisääntyy. Tämä on vastoin sitä periaatetta, että toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat ensisijaisia määräaikaisiin työsuhteisiin nähden.

Hallituksen esityksessä on lähdetty siitä lähtökohdasta, että ketjusopimuskielto estää toistuvien määräaikaisten työsuhteiden väärinkäyttöön liittyvät ongelmat.<sup>312</sup> Kuitenkin kuten luvussa 3.1.2.5 esitettiin, ketjusopimuskielto suhtautuu sallivasti lyhytaikaisten ja epäsäännöllisten työvoimatarpeiden kattamiseen ketjusopimuksilla. Työntekijällä ei ketjusopimuksissa ole ollenkaan irtisanomisajan palkkaa eikä välttämättä sairausajan palkkaa. Oikeuskirjallisuudessa on tunnistettu ketjusopimuksissa tilanne, jossa työnantaja saa hyödyn työvoimasta, mutta työntekijällä ei ole juridista tai taloudellista suojaa.<sup>313</sup> Oikeustila kokonaisuudessaan saattaa johtaa juurikin tähän tilanteeseen, koska vaihtelevan työajan lainvalmistelussa ei ole huomioitu työvoiman käyttötapoja kokonaisuutena.

### **4.3. Työn ennakoitavuus**

#### *4.3.1. Ketjusopimukset ja puitesopimukset*

Puitesopimusjärjestelyt liittyvät ketjusopimukseen ja työn ennakoitavuuteen. Ne ovat nousseet esiin vaihtelevan työajan lainvalmistelussa. Puitesopimuksella tarkoitetaan hallituksen esityksen mukaan sopimusta, jossa on sovittu työsuhteen yleisistä ehdoista, joita noudatetaan erikseen sovittavissa keikkakohtaisissa työsuhteissa.<sup>314</sup> Puitesopimukset nousivat esiin myös edellä käsitellyssä tapauksessa KKO 2017:37. Tapauksessa arvioitiin sitä, onko puitesopimus todellisuudessa toistaiseksi voimassa oleva työsuhteiden.<sup>315</sup>

Tapauksessa KKO 2017:37 puitesopimuksen mukaan tarkemmin sovittavissa määräaikaissuhteissa noudatetaan puitesopimuksen ehtoja, ellei erikseen toisin sovita. Puitesopimuksen mukaan työajasta sovitaan aina erikseen ja työntekijä on voinut myös kieltäytyä tarjotusta työstä. Työntekijä sai myös työskennellä muiden työnantajien palveluksessa.<sup>316</sup> Ratkaisun mukaan kysymyksessä ei ole työsuhteiden, jolla sovitaan toistaiseksi voimassa olevasta

---

<sup>312</sup> HE 188/2017 vp, s. 13.

<sup>313</sup> Davies 2012, s. 190.

<sup>314</sup> HE 188/2017 vp, s. 7.

<sup>315</sup> Ratkaisua on käsitelty myös HE 188/2017 vp, s. 7.

<sup>316</sup> Korkein oikeus viittasi extratarjoilijoita koskevaan tapaukseen KKO 1995:159, jossa annettiin merkitystä sille, ovatko työntekijät saaneet työskennellä muiden työnantajien palveluksessa sen arvioinnissa, oliko kysymyksessä toistaiseksi voimassa oleva työsuhteiden.

työsuhteesta. Perusteluissa nousee esille työsuhteen tunnusmerkkien täyttyminen. Puitesopimuksella työntekijä ei ole sitoutunut tekemään työtä työnantajan lukuun.<sup>317</sup>

Joissakin valiokuntakäsittelyn asiantuntijalausunnoissa kritisoitiin sitä, että puitesopimukset jätettiin vaihtelevan työajan sääntelyn ulkopuolelle. Esimerkiksi Paanetoja on todennut seuraavasti:

”Puitesopimusjärjestelyjä ei pidetä esityksessä tarkoitettuina vaihtelevan työajan järjestelyinä. Kun nämä järjestelyt jäävät esityksen ulkopuolelle, johtaa se siihen, että vain osa nykyisistä ”nollasopimuslaisista” ovat ehdotetun sääntelyn piirissä. Jättämällä puitesopimusjärjestelyt ehdotuksen ulkopuolelle itse asiassa ohjataan sopimaan järjestelyistä, joissa solmitaan puitesopimus tulevan työskentelyn ehdoista ja kutakin ”keikkaa” varten määräaikainen työsopimus.”<sup>318</sup>

On perusteltua, ettei vaihtelevan työajan sääntelyä ulotettu puitesopimuksiin. Hallituksen esityksestä käy selkeästi ilmi, että puitesopimuksilla tässä yhteydessä tarkoitetaan samaa kuin ratkaisussa KKO 2017:37. Hallituksen esityksen tarkoittamat puitesopimukset eivät ole työsopimuksia.<sup>319</sup> Pelkästään tällä perusteella työsopimuslailla on mahdoton säännellä kyseisenlaisia puitesopimuksia, koska työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaan lakia sovelletaan työsopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan lukuun.<sup>320</sup> Mikäli puitesopimuksen perusteella solmitaan vaihtelevan työajan työsopimus, on selvää, että vaihtelevaa työaikaa koskeva sääntely soveltuu työsopimukseen. Mikäli puitesopimuksen nojalla solmitaan kiinteäaikaisia ketjusopimuksia, asiaa tulkitaan ketjusopimuskiellon kautta kuten ratkaisuisissa KKO 2017:37.<sup>321</sup>

Nähdäkseni valiokuntakäsittelyn asiantuntijalausunnoissa esitetty kritiikki koskee kuitenkin sitä, että tosiasiallisesti ketjusopimuksia sekä vaihtelevaa työaikaa käytetään kattamaan samoja työvoimatarpeita. Tällöin jättämällä puitesopimukset pois sääntelyn piiristä, työvoiman käyttötavat voivat siirtyä ketjusopimuksiin ja puitesopimuksiin. Ketjusopimuksissa työntekijällä ei ole takeita tulevasta työstä, koska työsopimusten välillä ei ole voimassa olevaa työsuhdetta.<sup>322</sup> Tällöin työntekijään ei sovelleta lähtökohtaisesti mitään työoikeudellisia normistoja.<sup>323</sup> Mikäli

<sup>317</sup> Ks. yleisesti työn tekemisestä työnantajan lukuun Tiitinen – Kröger 2012, s. 14–15.

<sup>318</sup> Paanetoja asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 5–6. Ks. myös Akava ry asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 1–2, Koskinen asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 3 sekä Palvelualojen ammattiliitto PAM ry asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 2.

<sup>319</sup> HE 188/2017 vp, s. 7.

<sup>320</sup> Ks. työsopimuslain soveltamisalasta Tiitinen – Kröger 2012, s. 7–8.

<sup>321</sup> Sama tulkinta on luettavissa selkeästi myös työ- ja elinkeinoministeriön vastineesta asiantuntijalausuntoihin, ks. Työ- ja elinkeinoministeriö asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 2.

<sup>322</sup> HE 188/2017 vp, s. 13.

<sup>323</sup> Kairinen 2009, s. 71, jossa todetaan, että kaikki työoikeuden normistot yleensä soveltuvat silloin, kun työvoiman käyttötavassa täyttyvät työsuhteen tunnusmerkit.

ketjusopimuksia ei ole solmittu vastoin työsopimuslakia, työnantaja ei ole velvollinen tarjoamaan uutta työsopimusta tai laatimaan esimerkiksi työvuoroluetteloa. Hallituksen esityksessä on mainittu, että työnantaja voi kattaa epäsäännöllisiä työvoimatarpeita tekemällä yhden työvuoron mittaisia määräaikaista työsopimuksia.<sup>324</sup> Tällöin työntekijä ei välttämättä tiedä edes seuraavan päivän työvuorojaan varmasti.<sup>325</sup>

Hallituksen esityksessä tähän kritiikkiin vastattiin siten, että ketjusopimuskielto kykenee vastaamaan kyseiseen ongelmaan.<sup>326</sup> Hallituksen esityksessä tai lakivalmistelussa ei tarkemmin analysoitu ketjusopimuskiellon toimivuutta lyhytaikaisiin ja epäsäännöllisiin työvoimatarpeisiin. Kuten edellä luvussa 3.1.2.5 todettiin, oikeuskäytännössä suhtaudutaan sallivasti puitesopimusten nojalla solmittuihin lyhytaikaisiin ketjusopimuksiin.

Edellä kuvatussa tilanteessa työntekijän asema heikkenee ketjusopimusten käytön mahdollisessa lisääntymisessä. Ketjusopimuksissa työntekijällä ei ole takeita tulevasta työstä. Tällöin myöskään lainsäädäntö ei ohjaa työvoiman käyttöä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin, jotka ovat ensisijaisia määräaikaisiin työsuhteisiin nähden. Seuraavissa luvuissa 4.3.2 ja 4.3.3 käsitellään työvuorolistan sitovuutta ja ennakoimattomia työvuoroja sekä lisätyötä vaihtelevassa työaikaehdossa. Nämä ovat tärkeitä kysymyksiä, koska ne vaikuttavat työntekijän asemaan sekä myös työvoiman käyttötapojen valintaan. On muistettava, että myös määräaikaaisessa työsopimuksessa voi olla vaihteleva työaikaehto.

#### *4.3.2. Työvuorolistan sitovuus*

Jokaiselle työpaikalle on työaikalain (872/2019) 30.1 §:n mukaan laadittava työvuoroluettelo. Työaikalain 30.2 §:n mukaan työvuoroluettelo on annettava työntekijöiden tietoon viimeistään viikko ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista. Työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä, joka ei ollut työnantajan tiedossa työvuoroa laadittaessa.<sup>327</sup> Työvuoroluettelo sitoo siis sekä työnantajaa että työntekijää.<sup>328</sup>

Ennen vaihtelevan työaikaehdon sääntelyä työvuoroluettelon sitovuudessa on ollut joitakin epäselvyyksiä. Hallituksen esityksessä todetaan, että lähtökohtaisesti työaika koskeva

<sup>324</sup> HE 188/2017 vp, s. 13.

<sup>325</sup> Ks. Työvoimapolitiittinen tutkimus 2005, s. 50.

<sup>326</sup> HE 188/2017 vp, s. 13.

<sup>327</sup> Vanhassa työaikalaisissa oli vastaava 35 § (378/2018).

<sup>328</sup> HE 34/1996 vp, s. 65–66 sekä HE 158/2018 vp, s. 111–112.

työsopimuksen ehto koskee osapuolia vain sen vähimmäismäärän suhteen.<sup>329</sup> Hallituksen esityksessä todetaan myös:

”Voimassa olevaa lakia on käytännössä kuitenkin sovellettu siten, että työnantaja on voinut merkitä työvuoroluetteloon työvuoroja myös vähimmäismäärän ylittävältä osalta ja näihin työvuoroihin on syntynyt sitovuus työvuoroluettelon perusteella. Tällaista oikeustilaa ei voida pitää asianmukaisena. Työvuoroluetteloa koskevan säännöksen tarkoituksena ei nimittäin ole laajentaa työsopimukseen sisältyvän työaikaehdon sitovuutta.”<sup>330</sup>

Nollatuntisopimuksia koskevassa työ- ja elinkeinoministeriön selvityksessä on tuotu esiin työryhmän näkemys, joka ottaa huomioon työntekijän suojeluperiaatteen sekä työsuhteen osapuolten lojaliteettivelvoitteen. Näiden mukaan sellainen ”tulkinta, jonka mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työtä, mutta työntekijän on aina otettava työnantajan tarjoama työ vastaan, on lain hengen vastainen paitsi, jos työntekijä on [vanhan] työaikalain 18 §:n 2 momentin mukaisesti antanut suostumuksen lisätyöhön”.<sup>331</sup>

Oikeustilaa on kuitenkin selvennetty uuden lainsäädännön myötä. Työaikalain 30 §:n 4 momentin mukaan:

”Jos työnantaja haluaa antaa vaihtelevaa työaika noudattavalle työntekijälle työvuoroja, jotka ylittävät työsopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan, työntekijälle on varattava tilaisuus ilmoittaa määräajassa, missä määrin ja millä edellytyksillä hän voi ottaa työtä vastaan. Määräaika ei saa olla aikaisemmin kuin viikkoa ennen työvuoroluettelon laatimista.”<sup>332</sup>

Hallituksen esityksessä todetaan: ”Tarkoituksena on, että työvuoroluetteloon merkittävät työvuorot olisivat tosiasiaassa tehtävissä ja tarpeita työvuoroluettelon muuttamiseen ei syntyisi. Kysymys on siis työnantajan tarpeiden ja työntekijän työntekomahdollisuuksien yhteensovittelusta”.<sup>333</sup> Työntekijällä on mahdollisuus ilmoittaa ne ajankohdat, jotka hänelle sopivat tai eivät sovi.<sup>334</sup>

<sup>329</sup> HE 188/2017 vp, s. 39. Koskinen asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 7 on kuitenkin esitetty seuraavasti: ”Jos kuitenkin työsopimuksessa on suoraan todettu, että työntekijä sitoutuu tekemään työtä esimerkiksi 10–20 tuntia kulloisenkin työvuoroluettelon mukaisesti, sopimus ei sido työntekijää vain ilmoitetun työtuntien vähimmäismäärän mukaisesti. Myös enimmäismäärä sitoo tällaisessa tapauksessa sopimusoikeudellisesti kumpaakin osapuolta.” Kuitenkin esimerkiksi ratkaisussa Helsingin hovioikeus 6.3.2018, t. 276 (lainvoimainen) työnantajalla on oikeus mutta ei velvollisuus tarjota työntunteja tarvittaessa töihin kutsuttavalle työntekijälle.

<sup>330</sup> HE 188/2017 vp, s. 39. Epäselvyys nykyisestä oikeustilasta käy ilmi myös Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, s. 11–12.

<sup>331</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a, s. 12.

<sup>332</sup> Vanhassa työaikalaisissa oli vastaava 35.3 §, ks. HE 158/2018 vp, s. 112. Nykyisen työaikalain 34 §:n ja vanhan työaikalain 40.1 §:n (64/2001) mukaan työvuoroluetteloa koskevasta pykälästä on mahdollista sopia toisin työehtosopimuksella.

<sup>333</sup> HE 188/2017 vp, s. 40. Ks. myös HE 158/2018 vp, s. 112.

<sup>334</sup> HE 188/2017 vp, s. 40.

Lain sanamuodosta tai esitöistä ei suoraan selviä, voisiko työnantaja joissakin tapauksissa vastoin työntekijän ilmoitusta merkata hänelle työvuoroja vedoten esimerkiksi liikkeenjohdollisiin seikkoihin. Tarkalleen ottaen laissa vain säädetään työntekijän oikeudesta ilmoittaa, missä määrin ja millä edellytyksillä työntekijä voi ottaa työtä vastaan. Hallituksen esityksessä rinnastetaan työntekijän ilmoitus kuitenkin lisätyösuostumukseen, joka on ehdoton edellytys lisätyön tekemiselle.<sup>335</sup> Lisäksi ottaen huomioon esitöistä ilmenevän lainsäätäjän tarkoituksen, on perusteltua vastata, että työntekijälle ei synny velvollisuutta vastaanottaa työtunteja, jotka on merkattu työvuoroluetteloon vastoin työntekijän ilmoitusta. Samoilla perusteilla voidaan todeta, että mikäli työnantaja muuttaa työvuoroluetteloa perustellusta syystä, vaihtelevaa työaikaa noudattavalle työntekijälle ei saa ilman suostumusta merkata työtunteja yli työaikaehdon vähimmäismäärän. Lisäksi voidaan todeta, että mikäli työntekijä ei vastaa työnantajan kyselyyn mitään, ei työnantajalle synny oikeutta merkata työtunteja yli työaikaehdon vähimmäismäärän.

Työvuoroluettelon sitovuutta on selvennetty huomattavasti uudella lainsäädännöllä. Oikeustilasta voidaan todeta, että vaihtelevassa työaikaehdossa työtunnit sitovat sekä työnantajaa ja työntekijää vain vähimmäismäärän osalta. Työnantaja voi yksipuolisesti määrätä työntekijän työvuoroista työvuoroluettelolla vain työaikaehdon alarajaan asti.<sup>336</sup> Tällöin esimerkiksi tarvittaessa töihin kutsuttavalla työaikaehdolla tarvitaan suostumus jokaiseen työvuoroon. Työntekijän ja työnantajan velvollisuudet ja oikeudet ovat tasapainossa: mikäli työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työtunteja, ei työntekijällä vaikuta olevan missään tilanteessa velvollisuutta vastaanottaa työtunteja ilman suostumusta.

Menettelyllä on toisaalta lisätty työnantajan velvollisuuksia, koska suostumuksen pyytäminen lisää työmäärää.<sup>337</sup> Lisäksi aikaisemmin työsopimuksia on saatettu käyttää siten, että sitovuus työvuoroihin syntyi työvuorolistan laatimisella myös työaikaehdon vähimmäismäärän ylittävälle työtunneille. Nykyään tämä ei ole mahdollista. Mikäli työvoimatarve on epäsäännöllinen, työvoiman käyttötavat saattavat siirtyä lyhyisiin kiinteäaikaisiin määräaikaisiin työsopimuksiin. Tällöin työnantaja tietää saavansa tietyllä lyhyellä ja ennakoitavalla ajalla työvoiman käyttöönsä, mutta ei kuitenkaan sitoudu työvoiman käyttöön toistaiseksi tai pitkäksi aikaa.

---

<sup>335</sup> HE 188/2017 vp, s. 40: ”Tältäkin osin vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asema vastaisi osa-aikaista kiinteää työaikaa noudattavan työntekijän asemaa, sillä kiinteän työajan lisäksi tarjottu lisätyö edellyttää työntekijän suostumusta.”

<sup>336</sup> HE 188/2017 vp, s. 39, HE 158/2018 vp, s. 112.

<sup>337</sup> HE 188/2017 vp, s. 22.

Lisäksi työnantajan saattaa olla helpompi tehdä lyhyt määräaikainen kiinteäaikainen työsopimus, kuin kysyä vaihtelevan työajan työntekijältä suostumus vähimmäismäärän ylittäviin tunteihin. Toistaiseksi voimassa olevassa työsopimuksessa, jossa työaikaehto on nolla tuntia, työnantajalla säilyy lisäksi muun muassa työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus.<sup>338</sup> Ketjusopimusten välillä työnantaja ei ole sidottu kyseisiin velvoitteisiin, koska tällöin ei ole olemassa olevaa työsuhdetta.<sup>339</sup> Kaikki edellä mainitut muutokset lisäävät työntekijän suojaa, mutta myös samalla työnantajan velvollisuuksia. Nykyään työnantajan asema on sinänsä huonompi verrattuna aikaisempaan oikeustilaan. Kaikki nämä tekijät voivat siirtää työvoiman käyttötapoja lyhyisiin kiinteäaikaisiin ketjusopimuksiin.

#### 4.3.3. *Ennakoimattomat työvuorot ja työaikalain mukainen lisätyö*

Ennakoimattomilla työvuoroilla tarkoitetaan työvuoroja, joiden työvoimatarve ilmenee vasta työvuoroluettelon laatimisen jälkeen, eikä työnantaja ole tästä syystä voinut merkata työvuoroja työvuoroluetteloon. Ennen vaihtelevan työajan sääntelyä näiden työvuorojen oikeudellinen asema oli hallituksen esityksen mukaan epäselvä. Työvuoroja käsiteltiin joko työvuoroluettelon muuttamisena työntekijän suostumuksella, töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä tai vaihtoehtoisesti työaikalain mukaisena lisätyönä.<sup>340</sup>

Vaihtelevan työajan sääntely tuli voimaan vanhan työaikalain (605/1996) aikana. Vanhan työaikalain 17 §:ssä määriteltiin lisätyö, jonka mukaan lisätyötä on työnantajan aloitteesta sovitun työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä pykälässä tarkemmin määriteltyjen lainkohtien mukaista säännöllistä työaika. Kyseisen työaikalain 17 §:ssä määriteltiin myös ylityö, joka on säännöllisen työajan ylittävää työtä. Hallituksen esityksestä käy ilmi, että vaihtelevassa työaikaehdossa lisätyötä on työvuoroluetteloon merkkauton työ.<sup>341</sup>

Nykyisen työaikalain 16 §:ssä lisätyö on määritelty tarkemmin erilaisissa säännöllisen työajan järjestelyissä.<sup>342</sup> Vaihtelevan työajan työsopimusten osalta määritelmä on pysynyt ennallaan.

<sup>338</sup> HE 188/2017 vp, s. 11.

<sup>339</sup> HE 188/2017 vp, s. 13. Ks. Kairinen 2009, s. 71, jossa todetaan, että kaikki työoikeuden normistot yleensä soveltuvat silloin, kun työvoiman käyttötavassa täytyvät työsuhteen tunnusmerkit.

<sup>340</sup> HE 188/2017 vp, s. 5–6.

<sup>341</sup> HE 188/2017 vp, s. 38. Vaihtelevan työajan valiokuntakäsittelyn asiantuntijalausunnoissa on esitetty, että lisätyötä ei voisi syntyä, jos ei ole sovittu säännöllisestä työajasta, ks. Paanetoja asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 4. Koskinen asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 2 on myös esitetty, että lisätyötä ei voi syntyä, jos sovitun työaikaehdon yläraja on 40 tuntia viikossa. Tällöin 40 tuntia viikossa ylittävät työtunnit ovat ylityötä. Myös työ- ja elinkeinoministeriö on vastineessaan todennut, että lisätyön ja säännöllisen työajan määritelmään on liittynyt työelämässä huomattavia epäselvyyksiä. Vastineessa kuitenkin selkeästi todetaan, että säännöllistä työtä ovat työvuoroluetteloon merkatut tunnint. Lisätyötä olisi työvuoroluettelon lisäksi tehty työtunnit, ellei ylityötä muodostu, ks. Työ- ja elinkeinoministeriö asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 6.

<sup>342</sup> HE 158/2018 vp, s. 93–97.

Työaikalain 16 §:n 2 momentin mukaan, jos on sovittu 40 tuntia lyhyemmästä viikkotyöajasta, lisätyötä on työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä. Hallituksen esityksessä tarkennetaan, että kaikki työ, joka ei ole säännöllistä työaika tai ylityötä, on aina lisätyötä. Tällöin työvuoroluetteloon merkatut työtunnit ovat säännöllistä työaika. Myös työntekijän suostumuksen perusteella merkatut työaikaehdon alarajan ylittävät työtunnit ovat säännöllistä työaika. Työvuorolistan laatimisen jälkeen tarjotut työtunnit ovat lisätyötä siihen saakka, kunnes ylityötä alkaa muodostua.<sup>343</sup>

Ennen vaihtelevan työajan sääntelyä lisätyösuostumus oli mahdollista antaa vaihtelevassa työaikaehdossa tapauskohtaisena, jaksokohtaisena tai kertakaikkisena eli rajoittamattomana. Mikäli lisätyösuostumus on annettu työsopimuksessa, kysymyksessä on työsuhteen ehto, joka sitoo molempia osapuolia.<sup>344</sup> Kertakaikkinen lisätyösuostumus saattaa olla kohtuuton, jonka takia työntekijällä on oikeus kieltäytyä lisätyöstä perustellusta henkilökohtaisesta syystä työvuoroluettelon vapaapäivinä.<sup>345</sup> Työaikalain 17.2 §:n mukaan:

”Lisätyötä saa teettää vain, jos työntekijä antaa siihen suostumuksensa, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä.”<sup>346</sup>

Rajoittamaton lisätyösuostumus nähtiin ongelmaksi, koska tällöin työntekijä on sitoutunut ottamaan työtä vastaan aina työnantajan työtä tarjottaessa. Rajoittamaton lisätyösuostumus myös käytännössä voisi sivuuttaa työvuoroluettelon merkityksen.<sup>347</sup> Vaihtelevan työajan sääntelyn yhteydessä poistettiin mahdollisuus antaa rajoittamaton lisätyösuostumus vaihtelevan työajan työsopimuksissa. Työaikalain 17.3 §:n mukaan:

”Jos työntekijän työsopimuksessa sovittu säännöllinen työaika vaihtelee työsopimuslain 1 luvun 11 §:ssä tarkoitetulla tavalla, työnantaja saa työvuoroluetteloon merkityn työajan lisäksi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan antaman suostumuksen perusteella.”<sup>348</sup>

Hallituksen esityksen mukaan lyhyeksi ajaksi kerrallaan tarkoittaa tilannetta, jossa ”[k]ysymys olisi ajalliselta kestoaltaan rajoitetusta ajanjaksosta, kuten ruuhkahuipuista, jonka aikana

<sup>343</sup> HE 158/2018 vp, s. 94–95.

<sup>344</sup> Hietala ym. 2008, s. 118.

<sup>345</sup> Rautiainen ym. 1996, s. 111.

<sup>346</sup> Perusteltuja henkilökohtaisia syitä on hallituksen esityksen mukaan esimerkiksi opiskeluun tai lastenhoitojärjestelyihin liittyvät syyt, ks. tarkemmin HE 34/1996 vp, s. 51. Vanhassa työaikalaisissa oli vastaava 18 §:n (378/2018) 2 momentti.

<sup>347</sup> HE 188/2017 vp, s. 38, HE 158/2018 vp, s. 98.

<sup>348</sup> Vanhassa työaikalaisissa oli vastaava 18.3 §.

erillisten suostumusten pyytäminen olisi epätarkoituksenmukaista”. Sekä yksittäistä työvuoroa varten että lyhyeksi ajaksi annettu lisätyösuostumus sitoo työntekijää. Hallituksen esityksessä todetaan, että työntekijä voi antaa lisätyösuostumuksen myös rajattuna ja ehdollisena. Vaihtelevan työajan kohdalla lisätyösuostumuksella työntekijällä ei ole oikeutta kieltäytyä lisätyöstä perutellusta syystä työvuoroluetteloon merkattuina vapaapäivinä.<sup>349</sup>

Useassa valiokuntakäsittelyn asiantuntijalausunnossa huomautettiin, että työnantaja voi sopia kiinteän osa-aikaisen työsopimuksen, jossa työtunnit ovat vähäiset. Tällöin voidaan edelleen käyttää rajoittamatonta lisätyösuostumusta, jolloin pystytään kiertämään kyseinen vaihtelevan työaikaehdon sääntely.<sup>350</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö totesi vastineessaan, että kyseisellä lakimuutoksella oli tarkoitus puuttua vain vaihtelevan työajan työsopimukseen. Rajoittamattoman lisätyösuostumuksen poistaminen kiinteistä osa-aikasopimuksista edellyttäisi vaikutusten tarkempaa arvioimista.<sup>351</sup>

Rajoittamattoman lisätyösuostumuksen mahdollisuuden poistaminen vaihtelevan työaikaehdon työsopimuksista ilmentää vahvasti työntekijän suojeluperiaatetta. Työlainsäädännöllä on pakotavasti puututtu työsuhteen ehtoihin: työntekijällä ei ole edes omasta aloitteestaan mahdollista sopia asiasta toisin. Voidaan todeta, että työnantajan näkökulmasta rajoittamattoman lisätyösuostumuksen poistaminen on kuitenkin muuttanut oikeustilaa mahdollisesti huonompaan suuntaan. Tällöin työvoiman käyttötavat saattavat siirtyä osa-aikaisiin työsopimuksiin, joissa työtuntien vähimmäismäärä on pieni. Tällöin työnantaja saa edelleen pyytää rajoittamattoman lisätyösuostumuksen. Tässä tutkimuksessa aikaisemmin mainittujen syiden takia nämä työsopimukset voivat olla usein myös määräaikaisia.

---

<sup>349</sup> HE 188/2017 vp, s. 38–39.

<sup>350</sup> Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 1, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 2, Toimihenkilökeskusjärjestö STKK ry asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 3, Kirkon työmarkkinalaitos asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 1, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 1–2.

<sup>351</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 6–7.



## 5. OIKEUSSUOJAKEINOT

### 5.1. Ketjusopimukset ja työsuhteen keston muuttuminen

Mikäli määräaikaista työsuhteita on solmittu ilman perusteltua syytä tai vastoin ketjusopimuskieltoa, katsotaan työsuhteet toistaiseksi voimassa oleviksi työsuhtelainsäädännön 1:3.3:n mukaan.<sup>352</sup> Usein asia tulee esille tuomioistuimissa vasta työsuhteen päättymisen jälkeen, kun työnantaja ei solmi uutta työsuhteita. Tällöin työnantaja veloitetaan työsuhtelainsäädännön 6:4.1:n mukaan korvaamaan työntekijälle irtisanomisajan palkan vuosilomakorvauksiin. Lisäksi työnantaja joutuu maksamaan työntekijälle työsuhtelainsäädännön 12:2:n (1331/2014) mukaista korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä, mikäli työnantajalla ei ollut laillista perustetta työsuhteen päättämiseen.<sup>353</sup>

Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisussa *Adeneler* on todettu, että määräaikaista työtä koskevassa direktiivissä ei säädetä seuraamuksista, mikäli ketjusopimuksia on väärinkäytetty. Jäsenvaltioissa tulee kuitenkin olla toimenpiteet, joilla väärinkäyttö voidaan korjata. Näiden toimenpiteiden on oltava oikeasuhtaisia, tehokkaita ja ennalta ehkäiseviä, jotta niillä voidaan taata määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen nojalla annetun sääntelyn täysi tehokkuus.<sup>354</sup> Suomessa keinoja voidaan todeta olevan riittävällä tasolla direktiiviin nähden, koska kansallisesti säännellään sekä työsuhteen muuttumisesta toistaiseksi voimassa olevaksi että myös työntekijälle maksettavista korvauksista. Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on nimittäin riittäviksi toimenpiteiksi tietyissä tapauksissa hyväksytty pelkät työntekijälle maksettavat korvaukset ilman, että työsuhteita voitaisiin muuttaa toistaiseksi voimassa olevaksi.<sup>355</sup>

Tuomioistuimissa työsuhteita katsotaan toistaiseksi voimassa oleviksi siitä työsuhteesta luokien, jonka tekemiseen ei ollut perusteltua syytä<sup>356</sup>, tai kun työvoimatarve katsotaan pysyväksi, kuten jäljempänä käsitelty Kouvolaan hovioikeuden ratkaisu osoittaa.<sup>357</sup> Myös määräaikaista työtä koskevan direktiivin mukaan perusteltu syy vaaditaan ketjusopimustilanteessa myös ensimmäiselle työsuhteelle.<sup>358</sup>

<sup>352</sup> Ks. HE 239/2010 vp, s. 4 sekä Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 92–93.

<sup>353</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 92–93. Tällöin kyseisenlaisessa tilanteessa työnantaja voi vedota siihen, että hänellä oli työsuhtelainsäädännön mukainen peruste päättää työsuhteesta, ks. Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 92–93.

<sup>354</sup> C-212/04, *Adeneler* ym. kohta 94.

<sup>355</sup> C-53/04, *Marrosu ja Sardino* kohta 57.

<sup>356</sup> TT 2003:13, Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 93.

<sup>357</sup> Kouvolaan hovioikeus 9.1.2014, t. 7.

<sup>358</sup> *Blanpain* 2012, s. 509.

Ratkaisun TT 2003:13 mukaan työsuhde ei automaattisesti muutu määräaikaiseksi, vaikka vastoin työsopimuslakia solmitun määräaikaisen työsopimuksen jälkeen solmittaisiin määräaikaisia työsopimuksia perustellulla syyllä. Työsuhteen keston muuttuminen edellyttää tällöin työntekijältä nimenomaista tahdonilmaisua.<sup>359</sup> Lisäksi ratkaisussa TT 2006:69 on todettu, että sopimuksen muututtua toistaiseksi voimassa olevaksi voidaan perustellusta syystä tehdä uusi määräaikainen työsopimus vain poikkeuksellisissa olosuhteissa.

Työntekijä voi vaatia myös vahvistuskanteella työsuhteen katsomista toistaiseksi voimassa olevaksi työsuhteen kestäessä.<sup>360</sup> Tämän tyylinen tilanne oli Kouvolan hovioikeuden lainvoimaisessa ratkaisussa.<sup>361</sup> Kantajalla oli vuosina 2003–2012 92 määräaikaista työsuhdetta pääosin sijaisuusperusteella. Työntekopäiviä oli ollut vuosittain 20–309. Hovioikeus arvioi työvoimatarpeen pysyväksi maalikuusta 2017 lukien, ja työsopimus katsottiin toistaiseksi voimassa olevaksi 7.3.2007 lukien.<sup>362</sup>

Ratkaisun mukaan 7.3.2017 lukien työnteko oli ollut käytännössä kokopäiväistä. Mikäli työntekijä ei ole tehnyt työtä kokopäiväisesti, työajan määrittäminen saattaa olla hankalaa työntekijän ja työnantajan välillä. Työsopimuslain ketjusopimuskieltoa koskevissa 1:3.3:n mukaisissa kanteissa määritellään vain työsuhteen kesto.<sup>363</sup> Mikäli työntekijä on tehnyt esimerkiksi yhden työvuoron mittaisia määräaikaisia työsopimuksia satunnaisesti pitkän aikaa ja työsuhde katsotaan toistaiseksi voimassa olevaksi, ei työajan määrittäminen ole mitenkään yksiselitteinen kysymys. Tätä problematiikkaa ei ole tullut vastaan oikeustapauksissa, kirjallisuudessa tai esitöissä. Osaltaan tämä voi johtua siitä, että ketjusopimuskieltoa on sovellettu ainakin korkeimmassa oikeudessa menestyksekkäästi vain sellaisiin tapauksiin, joissa on käytännössä työskennelty pitkiä aikoja kokoaikaisesti.<sup>364</sup>

Oikeuskirjallisuudessa on huomautettu, että käytännössä työsopimuslain pakottavien säännösten vastaiset sopimukset jäävät voimaan, mikäli työntekijä ei itse ole aktiivinen.<sup>365</sup> Ketjusopimuksissa työntekijällä ei ole muuta oikeussuojakeinoa kuin oikeudenkäynti. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että oikeudenkäynti on usein epätarkoituksenmukainen oikeussuojakeino. Se

<sup>359</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 93.

<sup>360</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 93.

<sup>361</sup> Kouvolan hovioikeus 9.1.2014, t. 7.

<sup>362</sup> Työntekijä oli allekirjoittanut yhden määräaikaisen työsopimuksen 7.3.2007.

<sup>363</sup> Esimerkiksi kyseisessä hovioikeuden ratkaisussa todettiin työsuhteen olevan toistaiseksi voimassa oleva 7.3.2007 alkaen.

<sup>364</sup> Ks. luku 3.1.2.

<sup>365</sup> Engblom 2013, s. 40–41.

on lopputulokseltaan epävarma, hidas sekä kallis.<sup>366</sup> Koska lopullista kuluvastuuta on vaikea ennakoita, voi olla turvallisempaa sopia asia kesken prosessin tai jättää kanne nostamatta.<sup>367</sup> Välttämättä työntekijä ei edes halua nostaa kannetta esimerkiksi sen takia, että työn saaminen jatkossa vaikeutuu. Näistä syistä oikeussuojakeinoilla ei välttämättä ole ennaltaehkäisevää vaikutusta työnantajan käyttäytymiseen.<sup>368</sup>

Oikeussuojakeinot ovat selkeästi tehottomat. Tällöin lyhyitä työvoimatarpeita on helpompi kattaa ketjusopimuksilla. Ketjusopimusten käyttö vastoin työsopimuslakia voi olla yleistä ottaen huomioon sen, että määräaikaisessa työsuhteessa työskenteli kaikista 15–74-vuotiaista palkansaajista noin 17 prosenttia vuonna 2019.<sup>369</sup>

## 5.2. Vaihteleva työaika ja työajan muuttuminen

### 5.2.1. Vakiintuminen käytännön kautta

Vakiintunut käytäntö on yleisesti hyväksytty yhdeksi työsuhteen ehtojen määräytymistavaksi. Myös työaika voi vakiintua käytännön kautta työsuhteen ehdoksi, joka sitoo molempia työsuhteen osapuolia.<sup>370</sup> Vaihtelevaa työaikaa koskeva sääntely tuo kuitenkin käytännön vakiintumisen rinnalle kaksi uutta tapaa työajan muuttumiseen, joita tarkastellaan seuraavissa luvuissa 5.2.2 ja 5.2.3. Uudella lainsäädännöllä ei ole tarkoitus muuttaa oppia käytännön vakiintumisesta.<sup>371</sup> Tässä luvussa käsitellään työajan vakiintumista käytännön kautta, jotta voimme verrata uusien oikeussuojakeinojen muutoksia.

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty edellytyksiä vakiintuneen käytännön syntymiselle. Ensinnäkin käytännön tulee kestää pitkän aikaa (vakiintuminen). Toisekseen käytännön sisällön on oltava selvä ja yksiselitteinen (eriytyminen). Kolmanneksi tapaa on tullut noudattaa ilman

<sup>366</sup> Moilanen 2019, s. 186.

<sup>367</sup> Saarensola 2017, s. 230. Jotkin ammattiliitot korvaavat jäsentensä oikeudenkäyntikuluja tai tarjoavat oikeusturvavakuutusta. Liitot myös voivat auttaa neuvotteluissa työnantajan kanssa, ks. Kuluttajaliitto 2016. Näitä oikeussuojakeinoja ei ole tässä esityksessä tarkemmin käsitelty, mutta ne voivat muuttaa oikeusturvan saatavuutta. Ks. Viitanen 2006 s. 621, jossa todetaan, että täyden korvauksen kulusäännön (ks. oikeudenkäymiskaari (4/1734) 21:1 (368/1999)) olisi hallituksen esityksen mukaan tarkoitus ohjata ihmisten käyttäytymistä oikeusriidoissa. Ongelmana on kuitenkin se, että asianosaisten on usein mahdoton tietää etukäteen oikeudenkäynnin lopputulosta, toisin kuin lainsäätäjät on ajatellut. Tämä nostaa prosessikynnystä.

<sup>368</sup> Palanko–Laaka 2005, s. 52.

<sup>369</sup> Suomen virallinen tilasto 2019b.

<sup>370</sup> Niemi 2008, s. 81, Engblom 2012, s. 155–156. Ks. vakiintuneesta käytännöstä myös Tiitinen – Kröger 2012, s. 770–771, Kairinen 2009, s. 215–216.

<sup>371</sup> HE 188/2017 vp, s. 6.

huomattavia poikkeuksia (tehokkuus). Neljänneksi osapuolten tulee mieltää käytäntö sitovaksi oikeusohjeeksi (hyväksyminen).<sup>372</sup>

Oikeuskäytännössä vakiintumiselta vaadittava aika ei ole muodostunut yksiselitteiseksi.<sup>373</sup> Oikeuskirjallisuuden mukaan useissa tuomioistuinten ratkaisuissa korostetaan pitkähköä aikaa, joskaan tälle pitkähkölle ajalle ei ole vakiintunut mitään käytäntöä. Toisaalta on esitetty, että on selvää, että alle kahden vuoden käytäntö ei voi vakiintua osapuolia sitovaksi ehdoksi.<sup>374</sup> Teoriassa mikä tahansa seikka, josta voidaan työsopimuksella sopia, voi vakiintua työsuhteen ehdoksi.<sup>375</sup> On kuitenkin todettu, että työaika vaatii esimerkiksi palkkaukseen verrattuna painavampia perusteita käytännön vakiintumiseksi.<sup>376</sup>

Korkein oikeus on todennut vakiintuneen käytännön yleisiä periaatteita ratkaisussa KKO 2010:93, jossa oli kysymys tulospalkkiojärjestelmän yksipuolisesta muuttamisesta.

KKO 2010:93: ”Korkein oikeus toteaa, että vakiintunut käytäntö voi muuttaa ja täydentää työsopimuksessa sovittuja taikka työsuhteessa muuten noudatettavia ehtoja. Siten työnantajan ja työntekijän yhteisesti noudattama menettely voi muodostua sitovaksi sopimuksen veroiseksi käytännöksi työsopimussuhteessa. Samoin työnantajan yksipuolisestikin myöntämä etuus voi vakiintua työsuhteen sitovaksi ehdoksi. Tällaisissa tapauksissa sopimusosapuolten sitoutumistarkoitus ja sopimuksen syntyminen eivät ilmene osapuolten nimenomaisista tahdonilmaisista, vaan ne joudutaan päättelemään osapuolten tosiasiallisen toiminnan tai käyttäytymisen perusteella. Kysymys on tilanteesta, jollaisessa sopimusosapuolten voidaan yleisten sopimusoikeudellisten periaatteidenkin mukaan katsoa hiljaisesti hyväksyneen käytännön ja sitä kautta sitoutuneen siihen. Työsopimussuhde on luonteeltaan yleensä pitkäkestoinen. Siihen tulkintaan, onko jokin käytäntö muodostunut työsuhteen sitovaksi ehdoksi, on saattanut osaltaan tällöin vaikuttaa työntekijän suojelun tarve samoin kuin vilpittömän mielen suojaa ja perusteltua luottamusta koskevat periaatteet.”

Työajan vakiintumisesta on jonkin verran oikeuskäytäntöä. Ratkaisussa KKO 1991:40 annettiin painoarvoa työajan vakiintumisessa 14 vuotta kestäneelle käytännölle. Samoin ratkaisussa TT 1982:88 annettiin painoarvoa pitkään jatkuneelle käytännölle.<sup>377</sup> Vaasan hovioikeuden lainvoimaisessa ratkaisussa<sup>378</sup> työsuhde oli toistaiseksi voimassa oleva ja työaikaehto oli tarvittaessa töihin kutsuttava. Työntekijä oli työskennellyt vuosina 2005–2007 kolmeksi viikoksi kerrallaan

<sup>372</sup> Kairinen 2009, s. 213. Engblom 2012, s. 155 mainitsee vakiintuneen käytännön syntymisen edellytyksenä vakiintumisen, hyväksymisen ja sen, että asian tulee olla riittävän merkittävä muodostaakseen työsuhteen ehdon. Niemi 2008, s. 66–72 mukailee Kairinen 2009, s. 213 esittämiä edellytyksiä vakiintuneen käytännön syntymiselle.

<sup>373</sup> HE 188/2017 vp, s. 6.

<sup>374</sup> Engblom 2012, s. 155.

<sup>375</sup> Niemi 2008, s. 59, Tiitinen – Kröger 2012, s. 775.

<sup>376</sup> Niemi 2008, s. 81, ks. myös Tiitinen – Kröger 2012, s. 777.

<sup>377</sup> HE 188/2017 vp, s. 6–7 on esitelty molemmat ratkaisut käytännön vakiintumisesta. Muita tapauksia ei hallituksen esityksessä ole esitelty. Käytännön vakiintumisen ja erityisesti oikeuskäytännön osalta ks. myös Häyrinen 2012 sekä Häyrinen 2013.

<sup>378</sup> Vaasan hovioikeus 15.12.2010, t. 1497.

laadittujen työvuorolistojen mukaan säännöllisesti viisi päivää viikossa ja kuusi tuntia päivässä kahta noin 20 ja 10 päivän taukoa lukuun ottamatta. Lisäksi työntekijä on sopinut lomien pitämisestä hyvissä ajoin etukäteen ja työntekijän työtehtävät ovat koko ajan olleet samanlaiset. Näistä syistä työaika oli ratkaisun mukaan pitkäkhkön käytännön perusteella vakiintunut.

Helsingin hovioikeuden lainvoimaisessa ratkaisussa<sup>379</sup> työntekijän kanssa oli solmittu tarvittaessa töihin kutsuttava työsopimus. Työntekijä oli työskennellyt rakennusalan työtehtävissä 7.12.2010–9.11.2012 säännöllisesti 40 tuntia viikossa. Ratkaisussa merkitystä oli muun muassa säännöllisellä palkanmaksulla sekä sillä, että työntekijä ei ollut työskennellyt muiden työnantajien palveluksessa. Työnantaja oli kirjannut työntekijän oleskelulupahakemukseen säännöllisen 40 tunnin työajan, joka ratkaisun mukaan ilmentää työnantajan hyväksymistä työajan vakiintumisesta. Hovioikeus toteaa, että ulkomainen työntekijä ei ole ymmärtänyt työsopimuksesta muuta kuin tuntipalkan määrän, mikä on lisännyt työntekijän aiheutta luottaa työajan jatkuvan samanlaisena. Työntekijällä on ollut perusteltu syy luottaa säännöllisen työajan jatkuvan myös tulevaisuudessa. Ratkaisun mukaan työaika oli vakiintunut yhtiötä sitovasti 40 tunniksi viikossa ajalla 7.12.2010–9.11.2012.

Hovioikeus arvioi kuitenkin vielä erikseen, ”onko työsopimuksen mukainen työaika ollut vakiintunut 40 tunniksi viikossa edelleen myös 9.11.2012–24.2.2014, jolloin K [työntekijä] ei ollut enää työskennellyt säännöllisesti 40 tuntia viikossa”. Ratkaisun mukaan työaika oli vakiintunut yhtiötä sitovasti 40 tunniksi viikossa myös kyseisellä ajanjaksolla. Työnantaja oli allekirjoittanut yllä kuvatun oleskelulupahakemuksen 18.4.2013, mikä on tarkoittanut työnantajan hyväksyneen työajan vakiintumisen myös 9.11.2012 jälkeen. Työntekijän työskentely vähäisissä määrin muille työnantajille tai kieltäytyminen tarjotuista töistä ainakin kaksi kertaa ei vaikuttanut arvioon. Ratkaisussa todettiin myös, että esitetyn selvityksen perusteella yhtiön työvoimatarve ei ole väliaikainen. Hovioikeuden mukaan: ”Työntekijän näkökulmasta kysymys tarvittaessa työhön kutsuttavan toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen työajan vakiintumisesta vastaa toistuvia määräaikaista työsopimuksia, minkä vuoksi merkitystä voidaan antaa myös työnantajan työvoimatarpeen pysyvyydelle.”

Hovioikeuden ratkaisun mukaan työaika oli vakiintunut jo 7.12.2010–9.11.2012 yhtiötä sitovasti 40 tuntiin viikossa. Silti ratkaisussa arvioitiin erikseen sitä, onko työaika vakiintunut edelleen 9.11.2012–24.2.2014. Tämä on ymmärtääkseni ristiriidassa hovioikeuden oman ratkaisun

---

<sup>379</sup> Helsingin hovioikeus 6.3.2018, t. 276.

kanssa. Mikäli työaika todetaan vakiintuneeksi jollakin ajanjaksolla, muodostuu siitä edellä esitetyn perusteella molempia osapuolia sitova työsuhteen ehto.

Hovioikeuden ratkaisu ilmentää edellä kuvatun ratkaisun KKO 2010:93 tavoin vilpittömän mielen suojaa ja luottamusta koskevia periaatteita. Aikaisemmin esitellyt ratkaisut korostivat ajallisesti pitkään jatkunutta käytäntöä. Vilpittömän mielen suojan voi ymmärtää siten, että työsuhteessa saavutetut edut eivät saa oikeussuojaa, mikäli toinen osapuoli tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää niiden kertaluonteisuudesta.<sup>380</sup> Luottamusteorialla suojataan työntekijän luottamusta siihen, että pitkähkön ajan jatkunut käytäntö jatkuu myös tulevaisuudessa.<sup>381</sup>

Kokonaisuutena voidaan todeta, että työajan vakiintumisessa vaaditaan vähintään kahden vuoden ajan tietyn työajan noudattamista. Työaika ei tarvitse kuitenkaan välttämättä noudattaa säännöllisesti. Arviointi on kokonaisarviointia, johon vaikuttaa muun muassa osapuolten sitoutumistahto sekä se, onko työntekijällä perusteltu syy luottaa säännöllisen työajan jatkuvan tulevaisuudessa.

### 5.2.2. *Mitättömän työaikaehdon vaikutukset*

Työsopimuslain 1:11:n mukaan vaihtelevan työajan työsopimusta ei saa tehdä, mikäli työnantajan työvoimatarve on kiinteä. Mikäli työnantajan aloitteesta tehdään vaihtelevan työajan sopimus silloin, kun työnantajalla on todellisuudessa kiinteä työvoimatarve, kysymyksessä on hallituksen esityksen mukaan työsopimuslain 13 luvun 6 §:n 1 momentin mukainen asia. Tällöin työsopimuslain mukaan tämä sopimusehto on mitätön. Työsuhteen työaikaehtona on tällöin noudatettava työnantajan kiinteää työvoimatarvetta vastaavaa työaika.<sup>382</sup> Tästä tapauksessa hallituksen esityksessä todetaan seuraavaa:

”Jos vaihtelevasta työajasta on sovittu pykälän 2 tai 3 momentin vastaisesti, eivätkä työnantajan kanssa käydyt neuvottelut tuota tulosta, työntekijä voi viedä asian myös tuomioistuimen käsiteltäväksi. Työntekijälle voi syntyä tällainen intressi esimerkiksi silloin, kun työaikaehto ei ole täyttänyt laissa säädettyjä vaatimuksia ja työnantaja on yllättäen ja yksipuolisesti lopettanut työn tarjoamisen. Lisäksi työntekijä voi nostaa työsuhteen kestäessä kanteen vahvistaakseen työnantajan kiinteän työvoimatarpeen, jonka perusteella työsuhteessa olisi noudatettava kiinteää työaika.”<sup>383</sup>

<sup>380</sup> Niemi 2008, s. 63.

<sup>381</sup> Niemi 2008, s. 62. Ks. kyseisestä lähteestä tarkemmin luottamus- ja tahtoteorian eroista. Myös kyseisessä Hel-singin hovioikeuden tuomiossa on siteerattu luottamusteorian osalta samaa lähdettä.

<sup>382</sup> HE 188/2017 vp, s. 31.

<sup>383</sup> HE 188/2017 vp, s. 33.

Ensinnäkin työntekijä voi siis nostaa vahvistuskanteen, jossa hän haluaa vahvistettavan noudatetun työajan työsopimuksiin kirjatun työajan sijasta. Toisekseen työntekijä voi nostaa kanteen silloin, jos työnantaja lopettaa yksipuolisesti työn tarjoamisen. Tällöin työnantajan tulee suorittaa työntekijälle maksamatta jäänyt palkka.<sup>384</sup>

Edellä luvussa 3.2.1 on todettu, että lähtökohtaisesti toteutunut kiinteä työaika osoittaa työvoimatarpeen olevan kiinteä. Laissa tai hallituksen esityksessä ei todeta, kuinka kauan työajan olisi tullut olla kiinteä, jotta työaikaehto katsottaisiin mitättömäksi. Todennäköisesti aika on kuitenkin lyhyempi kuin edellisessä luvussa esitetty kaksi vuotta työajan vakiintumisen osalta. Tätä voidaan perustella neuvotteluvollisuuden valitulla kuuden kuukauden tarkastelujaksolla.<sup>385</sup> Oikeustila on muuttunut, ja tältä osin uusi lainsäädäntö on tuonut käyttöalaltaan uuden tavan muuttaa työsopimuksen työaikaehto vastaamaan todellista työaika.

Kuitenkin kuten luvussa 3.2.1 on todettu, kiinteää työvoimatarvetta tulkitaan lain esitöiden mukaan erittäin tiukasti ja lähtökohtaisesti jälkikäteisesti. Tällöin lyhyet poikkeukset kiinteän työajan soveltamisessa saattavat työvoimatarpeen kokonaisarviointissa johtaa siihen, että työaika ei voida vahvistaa käytännön mukaiseksi. Sitä vastoin työajan vakiintumisessa käytännön kautta muutaman viikon poikkeukset noudatettuun työaikaan ei välttämättä estä vakiintumista, kuten edellisessä luvussa esitellystä Helsingin hovioikeuden tuomiosta kävi ilmi.<sup>386</sup> Tässä tapauksessa työntekijällä ei ole myöskään muuta oikeussuojakeinoa kuin oikeudenkäynti. Oikeudenkäyntiin liittyvät samat oikeusturvaongelmat kuin ketjusopimuksissa.

### 5.2.3. *Neuvotteluvollisuus ja lainvastainen vähimmäistyöaika*

Työsopimuslaissa on 1:11.3:ssa jo aikaisemmin esitetty kielto tehdä vaihtelevan työajan työsopimuksia siten, että työaikaehdon alaraja ei vastaa työnantajan työvoimatarvetta. Lisäksi työnantajalle säädettiin kyseiseen lainkohtaan neuvotteluvollisuus tilanteissa, joissa toteutunut työaika ei vastaa työaikaehdon mukaista vähimmäistyöaika:

”Vaihtelevaa työaika koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaika ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta. Neuvottelut on käytävä kohtuullisessa ajassa ja työntekijällä on oikeus käyttää neuvottelussa avustajaa. Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan on kirjallisesti

<sup>384</sup> Näin esimerkiksi ratkaisussa Helsingin hovioikeus 6.3.2018, t. 276.

<sup>385</sup> Ks. luku 5.2.3.

<sup>386</sup> Helsingin hovioikeus 6.3.2018, t. 276.

esitettävä asialliset perusteet sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta.”<sup>387</sup>

Neuvotteluja ei tarvitse käydä, mikäli työajasta on sovittu työntekijän aloitteesta, ilman työntekijän pyyntöä tai mikäli työntekijän ”työaika on tosiasiallisesti vaihdellut työaikaehdon mukaisesti”.<sup>388</sup> Hallituksen esityksessä ei tarkemmin arvioida, miten usein tai millä aikavälillä työajan tulee vaihdella, jotta velvollisuutta neuvottelujen käymiseen ei synny.

Neuvottelujen ei tarvitse johtaa työajan muutokseen. Ainoa ehdoton velvollisuus kyseisten edellytysten täytyessä työnantajalle on suorittaa neuvottelut. Hallituksen esityksessä korostetaan, että neuvottelujen on oltava aidot eikä ”työvoimatarpeen muuttumattomuutta koskevalla shikaaninomaisella ilmoituksella vielä täytetä neuvottelovelvollisuutta”. Mikäli työnantaja katsoo työaikaehdon olevan ajantasainen, työnantajan tulee esittää näkemykselleen kirjalliset perusteet. Työnantaja ei voi antaa kirjallisia perusteluita ennen neuvotteluiden käymistä.<sup>389</sup>

Mikäli työnantaja ei suostu antamaan kirjallisia perusteluita työaikaehdon asiallisuudesta, työntekijä voi kääntyä työsuojeluviranomaisen puoleen.<sup>390</sup> Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 13 §:n (1330/2014) 3 momentin 3b kohdan (379/2018) mukaan tarkastaja voi antaa työnantajalle toimintaohjeen kirjallisen selvityksen antamiseen. Tietyissä tapauksissa tarkastaja voi antaa myös kehotuksen selvityksen antamiselle määräajassa. Mikäli työnantaja ei noudata kehotusta, asia voidaan siirtää työsuojeluviranomaiselle, joka voi velvoittaa työnantajan antamaan selvityksen. Tarvittaessa työnantajalle voidaan määrätä uhkasakko velvoitteen toteuttamiseksi.<sup>391</sup>

Tarkastajan ja työsuojeluviranomaisen toimivalta ulottuu kuitenkin vain selvityksen antamiseen. Mikäli työntekijä ei ole tyytyväinen selvityksen sisältöön tai uuteen työaikaehtoon, työntekijä voi neuvotteluiden jälkeen viedä asian tuomioistuimen ratkaistavaksi.<sup>392</sup> Valiokuntakäsittelyn asiantuntijalausunnoissa on esitetty, että tämä tie on todennäköisesti nopeampi ja

<sup>387</sup> HE 188/2017 vp, s. 31 käy ilmi, että neuvottelut voivat johtaa myös siihen, että alun perin vaihteleva työaika muutetaan kiinteäksi: ”Käytännössä voisi esiintyä myös tilanteita, joissa vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto on alkujaan ollut asianmukainen, mutta työnantajan työn tarjoamisedellytyksissä tapahtuneiden muutosten johdosta työvoiman tarve on muodostunut kiinteäksi. Myös tällainen tilanne ilmenisi todennäköisesti 3 momentissa tarkoitettussa neuvottelumenettelyssä, jonka yhteydessä olisi mahdollista sopia uudesta työaikaehdosta.”

<sup>388</sup> HE 188/2017 vp, s. 32.

<sup>389</sup> HE 188/2017 vp, s. 32.

<sup>390</sup> HE 188/2017 vp, s. 32.

<sup>391</sup> HE 188/2017 vp, s. 40.

<sup>392</sup> Kuten aikaisemmin luvussa 5.2.2 kerrotun hallituksen esityksen lausuman perusteella, myös tässä yhteydessä kanteen voi nostaa joko työajan vahvistamiseksi työsuhteen kestäessä tai siinä tilanteessa, että työnantaja on lopettanut työtuntien tarjoamisen, ks. HE 188/2017 vp, s. 33.



helpompi kuin työajan vakiintuminen käytännön kautta.<sup>393</sup> Menettely on varmasti nopeampi, koska työntekijä voi tällä perusteella nostaa kanteen aikaisintaan noin kuuden kuukauden kulluttua työsuhteen alusta, koska työaika tarkastellaan edeltäneiden kuuden kuukauden ajalta.<sup>394</sup>

Työaikaehdon alarajan muuttaminen on työvoimatarpeen arvioinnin osalta kokonaisarviointia, kuten luvussa 3.2.2 on todettu. Tällöin on mahdollista, että työaikaehdon alaraja muutetaan korkeammaksi kokonaisarvion perusteella, vaikka työaika ei ole noudattanut uutta työaikaehto täysin poikkeuksetta. Kuten edellä todettiin, myöskään työajan vakiintumisessa käytännön kautta lyhyet poikkeukset käytännössä noudatettuun työaikaan eivät välttämättä estä vakiintumista.

Kyseiseen sääntelyyn liittyy myös työntekijän näkökulmasta oikeusturvaongelmia. On epäselvää, miten paljon tai millä ajalla työaika saa vaihdella, jotta neuvotteluvollisuus syntyy. Lisäksi tarkastajan tai työsuojeluviranomaisen selvitys tai kehoitus vaikuttaa ainoastaan selvityksen antamiseen, ei sen sisältöön. Mikäli työnantajan näkökulmasta velvoitetta neuvotteluiden käymiseen ei ole syntynyt, ei myöskään kirjallista selvitystä tarvitse antaa.<sup>395</sup> Tällöin myöskään työntekijä ei voi kääntyä työsuojeluviranomaisen puoleen, koska työsuojeluviranomaisen toimivalta koskee ainoastaan kirjallisen selvityksen antamista. Ainoa konkreettinen oikeussuojakeino vaikuttaa myös tässä tilanteessa olevan oikeudenkäynti, johon liittyy samat ongelmat kuin ketjusopimuksissa.

Tehottomat oikeussuoikeinot mahdollistavat sen, että ketjusopimuksia ja vaihtelevaa työaikaehto voidaan käyttää hyvinkin vapaasti käytännön työelämässä. Tämä lisää edelleen sitä mahdollisuutta, että lyhyitä ja epäsäännöllisiä työvoimatarpeita katetaan ketjusopimuksilla. Kuten tässä tutkimuksessa on osoitettu, ketjusopimukset saattavat olla nykyään kyseisissä työvoimatarpeissa työnantajan näkökulmasta käyttökelpoisempi vaihtoehto.

---

<sup>393</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö asiantuntijalausunto HE 188/2017 vp, s. 4.

<sup>394</sup> HE 188/2017 vp, s. 32 mukaan neuvotteluille ei ole asetettu aikarajaa, mutta hallituksen esityksen mukaan kohtuullisella ajalla tarkoitetaan yleensä 1–2 viikkoa työntekijän pyynnöstä.

<sup>395</sup> HE 188/2017 vp, s. 32: ”Jos työnantaja ei suostu antamaan kirjallisia perusteluita sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta, työntekijä voisi kääntyä työsuojeluviranomaisen puoleen. Neuvottelut on käytävä ennen kuin työnantaja voisi antaa ratkaisunsa perusteet kirjallisesti työntekijälle.”

## 6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuskysymyksenä oli, miten työlainsäädäntö ohjaa täyttämään epäsäännöllisiä työvoimatarpeita ketjusopimuksilla ja vaihtelevalla työaikaehdolla sekä minkälainen suoja työntekijällä tällöin on. Ketjusopimukset ja vaihteleva työaikaehto vastaavat samaan epäsäännölliseen työvoimatarpeeseen. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin näitä kahta työvoiman käyttötapaa yhdessä ja selvitettiin tilanteesta muodostuvaa kokonaisuutta.

Toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat ensisijaisia määräaikaisiin työsuhteisiin nähden. Määräaikaisia työsuhteita saadaan käyttää vain perustellusta syystä. Sitä vastoin kiinteään työaikaan ei työsuhtelain esitöiden mukaan liity samanlaista ensisijaisuutta suhteessa vaihtelevaan työaikaan. Työnantajalla on työaikaehdon osalta oikeus valita teetettävän työn kannalta perusteltu työvoiman käyttötapaa, vaikkakin vaihtelevan työajan sopimusten käyttämistä on rajoitettu lainsäädännöllä tietyissä tapauksissa. Suomalaisen lainsäätäjän tarkoituksena on vähentää määräaikaisten työsuhteiden käyttämistä. Euroopan unionin komission mukaan työmarkkinoiden muuttuessa joustavammiksi tulisi olla mahdollista siirtyä pysyvämpiin työsuhteisiin. Näistä syistä lainsäädännön tulisi ohjata työvoiman käyttötapoja toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin.

Ketjusopimuksia ei saa työsuhtelain 1:3:n mukaan tehdä työnantajan aloitteesta, mikäli työnantajan työvoimatarve on pysyvä. Vaihtelevan työaikaehdon käyttämistä alettiin säännellä vuonna 2018. Vaihtelevasta työaikaehdosta ei saa työsuhtelain 1:11:n mukaan työnantajan aloitteesta sopia, mikäli sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä. Tämän lisäksi vaihtelevan työaikaehdon vähimmäistyöaika ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoimatarve edellyttää.

Tässä tutkimuksessa on ensinnäkin osoitettu, että vaihtelevan työaikaehdon työvoimatarpeen arvioinnissa voidaan laajasti hyödyntää analogisesti ketjusopimusten työvoimatarpeen arviointikriteereitä. Vaihtelevasta työaikaehdosta ei ole vielä oikeuskäytäntöä. Sitä vastoin ketjusopimuksista on kertynyt runsaasti oikeuskäytäntöä.

Ketjusopimuskiellon mukaista työvoimatarvetta arvioidaan objektiivisella kokonaisarvioinnilla, jossa voidaan ottaa huomioon muun muassa asiakaskunnan ja sen toimeksiantojen vakiintuneisuutta ja työvoimatarpeeseen vaikuttavia uhkia. Sillä ei ole arvioinnissa merkitystä, mitä tarkoitusta varten työsuhteet on solmittu. Nämä tekijät vaikuttavat suoraan työvoimatarpeeseen, ja niitä voidaan soveltaa analogisesti vaihtelevan työaikaehdon työvoimatarpeen

arvioinnissa. Työnantajan itse asettamalla pätevyysvaatimuksella ei voida kiertää ketjusopimuksia eikä myöskään vaihtelevaa työaikaa koskevaa lainsäädäntöä. Vuokratyössä työvoimatarvetta arvioidaan ketjusopimuksissa ja vaihtelevassa työaikaehdossa samalla tavalla: lähtökohtaisesti arviointi tehdään vuokrausyrityksen työvoimatarpeen kannalta, mutta huomioon voidaan ottaa tapauskohtaisesti myös käyttäjäyrityksen olosuhteita.

Sitä vastoin ketjusopimukseen liittyvistä erityiskysymyksistä ei voida lähtökohtaisesti tehdä analogisia tulkintoja vaihtelevan työaikaehdon työvoimatarpeen arviointiin. Tällaisia kysymyksiä on esimerkiksi työsopimusten lukumäärä, niiden kattama ajanjakso, lain asettama pätevyysvaatimus tai toiminnan perustuminen ostopalvelusopimukseen. Vuoden 2010 työsopimuslain muutoksen jälkeen toiminnan perustuminen ostopalvelusopimukseen ei sellaisenaan oikeuta ketjusopimuksia.

Työvoimatarpeen laajuuden arviointi asettaa suurimmat rajoitukset analogiselle soveltamiselle. Ketjusopimuksien työvoimatarpeessa arvioidaan sitä, voisiko työnantaja välttää määräaikaista työsopimuksia esimerkiksi sijoittamalla työntekijän toiseen yksikköön mahdollisesti jopa kohdullisen koulutuksen jälkeen. Tämä johtuu siitä, että toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat ensisijaisia määräaikaisiin työsuhteisiin nähden. Sitä vastoin kiinteällä työaikaehdolla ei ole samanlaista ensisijaisuutta vaihtelevaan työaikaehdoton nähden. Tästä syystä vaihtelevan työaikaehdon työvoimatarpeen arvioinnissa ei voida samalla tavalla arvioida työnantajan mahdollisuuksia välttää vaihtelevaa työaikaehto. Tämä tulkinta vahvistaa toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden ensisijaisuutta määräaikaisiin työsuhteisiin nähden. Tällöin työnantajan on helpompi tehdä toistaiseksi voimassa oleva työsopimus vaihtelevalla työaikaehdolla kuin määräaikaista työsopimuksia.

Toisekseen tässä tutkimuksessa on osoitettu, että epäsäännöllisissä työvoimatarpeissa työvoiman käyttötavat saattavat siirtyä toistaiseksi voimassa olevista vaihtelevan työaikaehdon työsopimuksista lyhyisiin ketjusopimuksiin. Työvoiman käyttötapojen muutos johtuu siitä, että vaihtelevan työajan sääntelyllä on parannettu monelta osin työntekijän asemaa. Kuitenkin samalla työnantajan velvollisuuksia sekä riskejä on lisätty, jolloin lyhyet ketjusopimukset voivat olla työnantajan näkökulmasta houkuttelevampi vaihtoehto.

Nykyään toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa vaihtelevalla työaikaehdolla työntekijällä on irtisanomisajan palkka, sairausajan palkka sekä ennakoitavat työvuorot. Työnantaja joutuu esimerkiksi työvuorolistaa suunniteltaessa tiedustelemaan työntekijän mahdollisuutta tehdä työvuoroja yli työaikaehdon vähimmäismäärän. Aikaisemmin sitovuus työaikaehdon ylittäviin

työvuoroihin on saattanut käytännössä syntyä suoraan työvuorolistan laatimisella. Vaihtelevassa työaikaehdossa ei saa myöskään sopia enää rajoittamattomasta lisätyösuostumuksesta. Lisäksi mikäli irtisanomisajalla työn määrä alittaa viimeksi edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantaja joutuu korvaamaan työntekijälle alituksesta aiheutuvan ansionmenetyksen. Työntekijä pystyy tällöin ajoittamaan irtisanomisen siten, että rahallinen hyöty on mahdollisimman suuri.

Vaihtelevan työajan sääntely parantaa työntekijän asemaa, mutta samalla työnantajan velvollisuudet ja riskit ovat kasvaneet. Ennen vaihtelevan työajan sääntelyä esimerkiksi nollatuntisopimukset ovat saattaneet olla työnantajalle helpompi ja varmempi keino käyttää työvoimaa. Koska ketjusopimukset vastaavat samaan työvoimatarpeeseen, työvoiman käyttötavat voivat siirtyä niihin. Lyhyissä ja kiinteäaikaisissa ketjusopimuksissa työnantaja saa työvoiman käyttöönsä tietyllä ajalla, mutta ei joudu sitoutumaan työvoiman käyttöön. Ketjusopimusten välillä ei ole työsuhdetta, eikä työnantajalla ole tällöin mitään työnantajavelvoitteita. Näistä syistä ketjusopimukset saattavat nykyään olla työnantajan näkökulmasta houkuttelevampi vaihtoehto.

Nykyinen oikeustila mahdollistaa työvoiman käyttötapojen siirtymisen lyhyisiin ketjusopimuksiin. Ratkaisun KKO 2017:37 mukaan lyhyet ketjusopimukset ovat sallittuja epäsäännöllisissä työvoimatarpeissa. Tapauksessa työntekijällä oli puolentoista vuoden aikana 15 määräaikaista työsuhdetta. Työvoimatarvetta ei katsottu pysyväksi johtuen pääosin sopimusketjun lyhyestä ajasta ja yksittäisten sopimusten lyhyestä kestosta. Ratkaisussa olisi voitu antaa työsuhteiden suurelle lukumäärälle lyhyellä aikavälillä suurempi painoarvo. Myöskään työnantajan ja työntekijän välille solmittu puitesopimus ei riittänyt osoittamaan, että työntekijälle olisi tarjolla kokoaikaista työtä. Tässä arvioinnissa korkein oikeus sekoittaa työsuhteen keston ja työaikaehdon. Työntekijä oli täyttänyt ennakoimattomia työvoimatarpeita, joten todennäköisesti työntekijälle ei edes tavoiteltu kokoaikaista työtä. Mikäli pysyvän työvoimatarpeen edellytyksenä on kokoaikainen työ, voi ketjusopimuksia käyttää laajasti epäsäännöllisissä työvoimatarpeissa.

Ratkaisussa KKO 2017:37 ei myöskään arvioitu keinoja, joilla työnantaja voisi epäsäännöllisissä ja lyhyissä työvoimatarpeissa välttää toistuvia määräaikaista työsuhteita. Kyseinen keino on esimerkiksi arvioida työnantajan mahdollisuuksia hyödyntää vaihtelevaa työaikaehdotusta. Sitä vastoin oikeuskäytännön ja työsuhtelainsäätelyn esitöiden mukaan työnantajalla on velvollisuus pyrkiä välttämään määräaikaista työsuhteita ennakoitavissa ja kokoaikaisissa työvoimatarpeissa laajasti: työehtosopimusten työaikajoustoilla, töiden uudelleenjärjestelyillä, loma-

aikojen porrastuksilla, työnteon ja palkanmaksun lyhytaikaisella keskeytyksellä sekä työntekijän kouluttamisella ja siirtämisellä uusiin tehtäviin.

Työvoiman käyttötapojen siirtyminen lyhyisiin ketjusopimuksiin heikentää työntekijän suojaa. Ketjusopimuksissa työntekijällä ei ole irtisanomisaikaa eikä välttämättä sairausajan palkkaa. Määräaikaisen työsuhteen päättyessä työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota uutta työsuhdetta, jolloin työntekijällä ei ole välttämättä mitään varmuutta tai ennakoitavuutta tulevista töistä. Työntekijän ja työnantajan välillä on voitu solmia myös puitesopimus, jossa sovitaan yksittäisten työsuhteiden ehdoista. Puitesopimus helpottaa työvuoroista solmimista, mutta ratkaisun KKO 2017:37 mukaan sitä ei katsottu sopimukseksi toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta. Tällöin puitesopimus ei tarjoa työntekijälle varmuutta tulevista töistä.

Vaihtelevan työaikaehdon sääntelyn esitöissä on tunnistettu tilanne, jossa työnantaja voi täyttää esimerkiksi yhden työvuoron mittaisia työvoimatarpeita ketjusopimuksilla. Esitöissä lähdettiin siitä lähtökohdasta, että ketjusopimuskielto pystyy puuttumaan väärinkäyttöksiin. Ketjusopimuskiellon tehokkuutta ei lainvalmistelussa arvioitu tarkemmin lyhyissä ja epäsäännöllisissä työvoimatarpeissa. Kuten edellä todettiin, ketjusopimuskielto ei puutu tehokkaasti lyhyisiin ketjusopimuksiin. Lisäksi tehottomat oikeussuojakeinot ja työntekijän aloitteen väärinkäyttö saattavat käytännön työelämässä lisätä lainvastaisten työsuhteiden käyttöä.

Sitä vastoin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa vaihtelevalla työaikaehdolla työntekijän asema on irtisanomisajan ja sairausajan palkan sekä työn ennakoitavuuden osalta parempi. Näistä syistä on perusteltua, että joustavuutta haetaan vaihtelevasta työaikaehdosta eikä ketjusopimuksista. Tässä tutkimuksessa on myös esitetty, että vaihtelevan työaikaehdon sääntely vaikuttaa esitöiden mukaan puuttuvan vain selkeisiin väärinkäyttötapauksiin. Tällöin sääntely ei ole esteenä sille, että epäsäännöllisiä työvoimatarpeita katetaan vaihtelevalla työaikaehdolla.

Oikeustilaa on mahdollista muuttaa siten, että työvoiman käyttötavat ohjautuvat epäsäännöllisissä työvoimatarpeissa toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin ja vaihtelevaan työaikaehdoton. Työsopimuslain mukaan ketjusopimuksissa pysyvää työvoimatarvetta osoittaa työsuhteen lukumäärä, niiden yhteenlaskettua kesto tai tilanteesta muodostuva kokonaisuus. Oikeuskäytännössä voidaan antaa suurempi painoarvo työsuhteiden lukumäärälle lyhyellä aikavälillä. Lisäksi on mahdollista arvioida työnantajan mahdollisuuksia välttää määräaikaisia työsuhteita käyttämällä vaihtelevaa työaikaehdoton. Vaihtelevan työaikaehdon käyttämisen arviointi on perusteltua myös siitä syystä, että nykyään siitä säädetään laissa ja työntekijän asema

on suojattu. Nämä tulkinnat ovat linjassa myös työsopimuslain tarkoituksen kanssa, minkä mukaan toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat ensisijaisia määräaikaisiin nähden.

Oikeustilan muuttamiseksi saatetaan kuitenkin tarvita lainsäädäntömuutoksia. Nykyinen ketjusopimuskielto ei määrittele työsopimusten enimmäismäärää tai niiden enimmäiskestoja. Oleellista arvioinnissa on tilanteesta muodostuva kokonaisuus. Ketjusopimuskiellossa voidaan säännellä työvoimatarpeen pysyvyyden arvioinnin lisäksi esimerkiksi määräaikaisten työsopimusten enimmäismäärästä tietyllä ajanjaksolla. Kyseinen muutos ohjaisi tehokkaasti ja ennakoitavasti työvoiman käyttötapoja epäsäännöllisissä työvoimatarpeissa työntekijän näkökulmasta parempiin keinoihin.

Kuten edellä on todettu, tämän tutkimuksen mukaan lyhyet ketjusopimukset saattavat olla epäsäännöllisissä työvoimatarpeissa työnantajan näkökulmasta nykyään käyttökelpoisempi vaihtoehto verrattuna vaihtelevaan työaikaehdottomuuteen. Nykyinen oikeustila mahdollistaa sen, että työvoiman käyttötavat siirtyvät lyhyisiin ketjusopimuksiin. Vaihtelevan työaikaehdon sääntely on parantanut työntekijän suojaa irtisanomisajan palkan, sairausajan palkan sekä ennakoitavien työvuorojen osalta. Lyhyissä ketjusopimuksissa työntekijän suoja on näiltä osin heikko. Näistä syistä lainsäädännön ja oikeuskäytännön tulisi ohjata työvoiman käyttötapoja toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin, joissa joustavuutta haetaan vaihtelevasta työaikaehdosta.