

<input type="checkbox"/>	Kandidaatintutkielma
<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Oppiaine	Yritysjuridiikka	Päivämäärä	27.5.2020
Tekijä	Meri Sievä	Sivumäärä	83
Otsikko	Määräaikaisuuden perusteltu syy		
Ohjaaja(t)	Prof. Matti Sillanpää		

Tiivistelmä

Tässä tutkielmassa käsitellään määräaikaisuuden perusteltua syytä lain ja oikeuskäytännön näkökulmasta. Tutkielmassa perehdytään siihen, millaisin syin määräaikaisia palvelussuhteita solmitaan, miten asiaa säädellään eri laeissa ja miten näiden perusteiden hyväksyttävyyttä on tulkittu oikeuskäytännössä. Erilaisten epätyypillisten työmuotojen, kuten määräaikaisten palvelussuhteiden ja vuokratyön käyttö on yleistynyt viime vuosikymmenten aikana. Ne tarjoavat sekä työnantajalle että työntekijälle joustoa, mutta määräaikaisten palvelussuhteiden väärinkäyttö ja sopimaton ketjuttaminen aiheuttaa epävarmuutta työntekijöissä sekä asettaa määräaikaiset työntekijät eriarvoiseen asemaan verrattuna vakituisiin työntekijöihin.

Tutkielmassa tarkastellaan lainsäädännön nykytilaa määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden säätelyn osalta, eli tutkielman näkökulma on oikeusdogmaattinen. Niiltä osin kun katsotaan tarpeelliseksi, tarkastellaan lainsäädännössä tapahtuneita muutoksia, joilla on pyritty vaikuttamaan määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöön tai erityisesti suojaamaan määräaikaista työntekijää. Näiltä osin käytetään oikeushistoriallista näkökulmaa. Oikeuspoliittista näkökulmaa hyödynnetään tutkielmassa myös silloin, kun on tarpeen huomioida lainsäätäjän taustalla vaikuttaneet työvoimapolitiittiset tarpeet, esimerkiksi tarkastellessa pitkäaikaistyöttömien kanssa solmittavien määräaikaisten työ- ja palvelussuhteiden säätelyä. Keskeiset lähteet ovat työsopimuslaki, valtion virkamieslaki sekä laki kunnallisesta viranhaltijasta, samoin kuin Euroopan unionin määräaikaista työtä sekä vuokratyötä koskevat direktiivit. Näitä säädöksiä tarkasteleva oikeuskirjallisuus sekä oikeuskäytäntö nousee tutkielmassa keskeiseen asemaan.

Tutkielmassa havaitaan, että määräaikaisuuden perusteen hyväksyttävyyden perustuu aina kokonaisharkintaan. Mitä tarkemmin yksilöitävästä, ajallisesti tai muulla tapaa objektiivisesti rajatusta työtehtävästä on kyse, sen selvemmin määräaikaisen työ- tai virkasuhteen käyttäminen on hyväksyttävää. Kuitenkin jopa tilanteessa, jossa yksittäisten määräaikaisten työsopimusten peruste olisi hyväksyttävissä, voi työnantajan työvoiman tarve osoittautua pysyväksi, eikä määräaikaisia työsopimuksia saa työntekijän kanssa solmia. Oikeuskäytännön valossa huomataan miten määräaikaisuuden perusteen hyväksyttävyyttä arvioidessa painotus on siirtynyt yksittäisistä sopimuksista niiden muodostaman kokonaisuuden tarkasteluun.

Avainsanat	Määräaikainen työ, määräaikainen virkasuhde, vuokratyö
-------------------	--



**TURUN
YLIOPISTO**
Kauppakorkeakoulu

MÄÄRÄAIKAISUUDEN PERUSTELTU SYY

Yritysjuridiikan
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Meri Sievä

Ohjaaja:
Prof. Matti Sillanpää

27.5.2020
Turku

Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

SISÄLTÖ

LYHENTEET	7
1 JOHDANTO	8
1.1 Tutkielman tausta	8
1.1.1 Määräaikainen työ	8
1.1.2 Vuokratyö	14
1.1.3 Pitkäaikaistyöttömyys	17
1.2 Tutkimusmenetelmät, tutkimuskysymykset ja keskeiset lähteet	19
1.3 Tutkielman eteneminen	20
2 MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSOPIMUS	22
2.1 Työsopimuksen sääntelystä	22
2.2 Määräaikaista työtä koskeva direktiivi	25
2.3 Määräaikaista työntekijöitä koskevat erityissäännökset	25
2.3.1 Koeaika määräaikaisessa työsopimuksessa	25
2.3.2 Syrjäntäkielto ja velvoite tasapuoliseen kohteluun	26
2.3.3 Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhte-etuudet	28
2.3.4 Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen	29
2.3.5 Määräaikaisen työsopimuksen lomauttaminen	29
2.3.6 Määräaikaisen työsopimuksen päättyminen, irtisanominen ja purkaminen	30
2.4 Määräaikaisuuden peruste	32
2.4.1 Perusteltu syy	32
2.4.2 Määräaikaisen työsopimuksen muuttuminen toistaiseksi voimassa olevaksi	34
2.5 Pitkäaikaistyötön määräaikaisessa työsuhteessa	36
3 VUOKRATYÖ	38
3.1 Yleistä vuokratyöstä	38
3.2 Vuokratyön sääntelystä	39

3.3	Määräaikaisuus vuokratyössä	42
4	MÄÄRÄAIKAINEN VIRKA JA VIRKASUHDE	44
4.1	Yleistä julkisoikeudellisesta palvelussuhteesta	44
4.2	Määräaikainen virka ja virkasuhde valtiolla	46
4.3	Määräaikainen virkasuhde kunnissa	46
4.4	Kirkon virkamiesoikeus	47
4.5	Pitkäaikaistyötön määräaikaisessa virkasuhteessa	48
4.6	Korvaus perusteettomasta määräaikaisesta virkasuhteesta	48
5	MÄÄRÄAIKAISUUDEN PERUSTELTU SYY	50
5.1	Työn luonteeseen liittyvät seikat	50
5.1.1	Määrätty työ	50
5.1.2	Työn luonne ja alan vakiintunut käytäntö	52
5.1.3	Kausiluonteisuus	54
5.2	Työtehtävien järjestelemiseen liittyvät seikat	56
5.2.1	Sijaisuus	56
5.2.2	Avoimna oleva virka	59
5.3	Työn tarjoamisen epävarmuuteen liittyvät seikat	59
5.3.1	Vakiintumattomuus ja epävarmuus	59
5.3.2	Budjettisidonaisuus ja ulkopuolinen rahoitus	61
5.4	Muu perusteltu syy	65
5.4.1	Pätevyys	65
5.4.2	Harjoittelu.....	66
6	MÄÄRÄAIKAISTEN PALVELUSSUHTEIDEN KETJUTTAMINEN.....	67
6.1	Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen.....	67
6.2	Virkasuhteiden ketjuttaminen	72
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	74
	LÄHTEET	78

KUVIOT

Kuvio 1	Määräaikaisten työntekijöiden suhteellinen osuus palkansaajista vuosina 2010–2019, % (Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus 2019. Työllisyys Ja Työttömyys 2019, liitetaulukko 17.).....	9
Kuvio 2	Määräaikaiset työntekijät sukupuolen mukaan 2010–2019 (tuhatta henkilöä) (Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. Työllisyys Ja Työttömyys 2019, liitetaulukko 16.).....	10
Kuvio 3	Määräaikaiset työntekijät ikäluokittain vuonna 2019 (tuhatta henkilöä) (Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus 2019. Työllisyys Ja Työttömyys 2019, liitetaulukko 43.).....	10
Kuvio 4	Jatkuvat ja määräaikaiset työsuhteet työnantajasektorin mukaan vuonna 2019 (tuhatta henkilöä) (Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus 2019. Työllisyys Ja Työttömyys 2019, liitetaulukko 39.).....	11
Kuvio 5	Jatkuvat ja määräaikaiset työsuhteet julkisella sektorilla vuonna 2019 (tuhatta henkilöä) (Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus 2019. Työllisyys Ja Työttömyys 2019, liitetaulukko 39.).....	12
Kuvio 6	Kunta-alan henkilöstön lukumäärä vuosina 1970–2021 (Henkilöstötilastot).	13
Kuvio 7	Vuokratyöntekijöiden määrä ja osuus työllisistä vuosina 1999–2006 (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö (2007), s. 17.).....	16
Kuvio 8	Pitkäaikaistyöttömät vuosina 2006–2020 (Findikaattori. Pitkäaikaistyöttömät).	18
Kuvio 9	Pitkäaikaistyöttömien osuus työttömistä sukupuolen ja ikäryhmän mukaan vuonna 2018, % (Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti).....	18
Kuvio 10	Vuokratyön osapuolten väliset suhteet.....	38

LYHENTEET

EU	Euroopan unioni
EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
EY	Euroopan yhteisöt
HE	hallituksen esitys
HO	hovioikeus
JTYPL	laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012
KHO	korkein hallinto-oikeus
KKO	korkein oikeus
KvhL	laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003
TSL	työsopimuslaki 55/2001
TT	työtuomioistuin
VirkamL	valtion virkamieslaki 750/1994
VMLTK	virkamieslautakunta

1 JOHDANTO

1.1 Tutkielman tausta

Työvoiman käyttötavat ovat muuttuneet viimeisten vuosikymmenten aikana, kuten käy ilmi myös hallituksen esityksestä 239/2010. Yrityksissä keskitytään yhä enemmän niiden ydintoimintoihin ja yrityksen tukitoiminnot hankitaan yhä useammin toisilta yrityksiltä. Yksityisen sektorin lisäksi myös julkinen sektori, erityisesti kunnat ja kuntayhtymät ovat alkaneet käyttää aiempaa enemmän ostopalvelusopimuksia lakisääteisten palveluidensa tuottamisessa. Tällaiset ostopalvelusopimukset solmitaan yleensä määräaikaaisina, tarkoituksena vaikuttaa muun muassa hankitun palvelun laatuun. Tällä voi kuitenkin olla myös vaikutusta palvelua tarjoavan yrityksen työntekijöiden työsuhteiden keston. Mitä lyhyempiä tällaiset ostopalvelusopimukset ovat ja mitä useammin palvelun tarjoajaa vaihdetaan, sen lyhyemmiksi palveluntarjoajan työntekijöidensä kanssa solmimat työsopimukset saattavat jäädä. Toisaalta taas mikäli tällaisia ostosopimuksia toistetaan useasti peräkkäin saman palveluntarjoajan kanssa, saattaa tämä johtaa toistuvien määräaikaisten työsopimusten ketjuttamiseen palvelua tarjoavan yrityksen ja sen työntekijöiden välillä.¹

Erilaisista epätyypillisistä työsuhteista² on alkanut tulla aiempaa yleisempiä ja niiden käytön taustalta löytyy moninaisia syitä; joissain tapauksissa kyseessä on suoritettavaan työhön tai alan käytäntöön liittyvät seikat, toisinaan taas liiketoiminnan ja työn tarjoamisen mahdollisuuden epävarmuus johtaa esimerkiksi määräaikaisten palvelussuhteiden solmimiseen. Tässä tutkielmassa tarkastellaankin niitä perusteita, joilla määräaikaaisia palvelussuhteita solmitaan ja kuinka hyväksyttävänä niitä on pidetty oikeuskäytännön valossa.

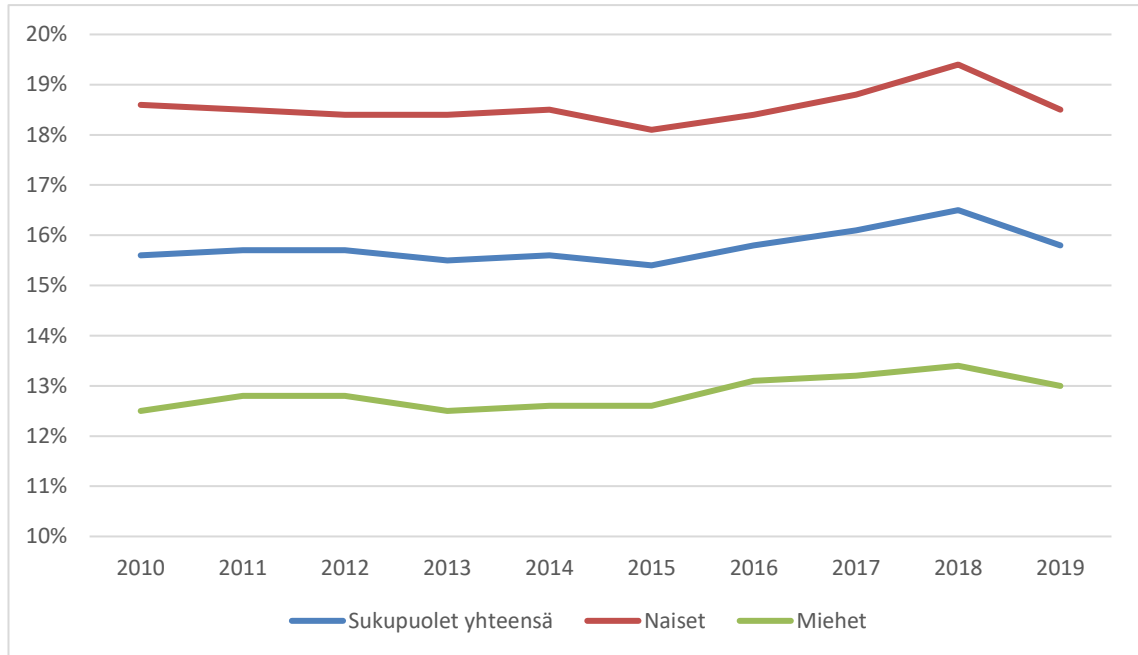
1.1.1 Määräaikainen työ

Määräaikaisen työn määrä on kasvanut viimeisen vuosikymmenen aikana merkittävästi. 1980-luvun lopulta 1990-luvun puoliväliin määräaikaisten työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista kasvoi merkittävästi, minkä jälkeen osuus on hieman pienentynyt. Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävä ja kehittävä työryhmä totesi loppuraportissaan vuonna 2015, että vaikka muutoksia

¹ HE 239/2010 vp. s. 3.

² Epätyypillisinä työsuhteina pidetään määräaikaaisia ja osa-aikaisia työsuhteita. Toistaiseksi voimassaoleva ja kokoaikainen työsuhde on niin sanottu normaali, josta voidaan poiketa tietyin edellytyksin. Ks. *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* (2016), s.60 – 61.

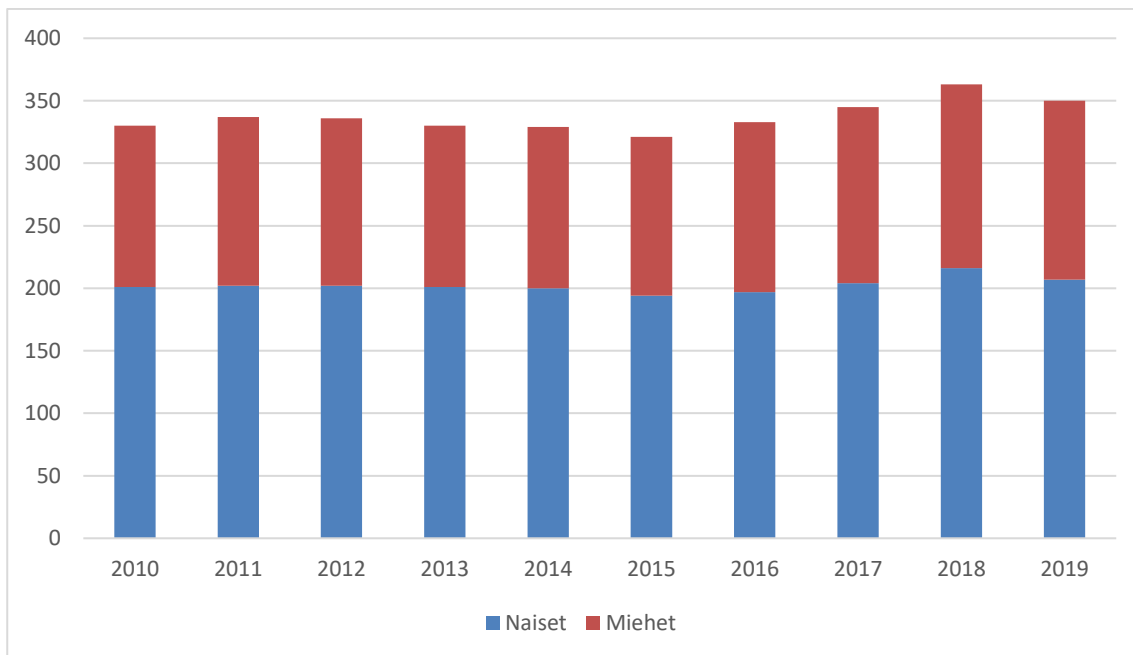
työmarkkinoiden trendeissä on tapahtunut, ovat työvoiman käyttötavat pysyneet kuitenkin perusteiltaan ennallaan koko 2000-luvun. Kokoaikaisessa, toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa on viimeisen kahden vuosikymmenen ajan ollut noin kaksi kolmasosaa, ja lopun muodostavat epätyypillisissä työsuhteissa, kuten määräaikaisessa tai osa-aikaisessa työssä olevat palkansaajat. Määräaikaisten työsuhteiden osuus kaikista työntekijöistä on vakiintunut 2000-luvulla 15–17 % välille.³ Vuonna 2018 palkansaajista 16,45% oli määräaikaisessa työsuhteessa (Kuvio 1). Tämä oli viimeisen vuosikymmenen korkein luku.



Kuvio 1 Määräaikaisten työntekijöiden suhteellinen osuus palkansaajista vuosina 2010–2019, % (Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus 2019. Työllisyys Ja Työttömyys 2019, liitetaulukko 17.)

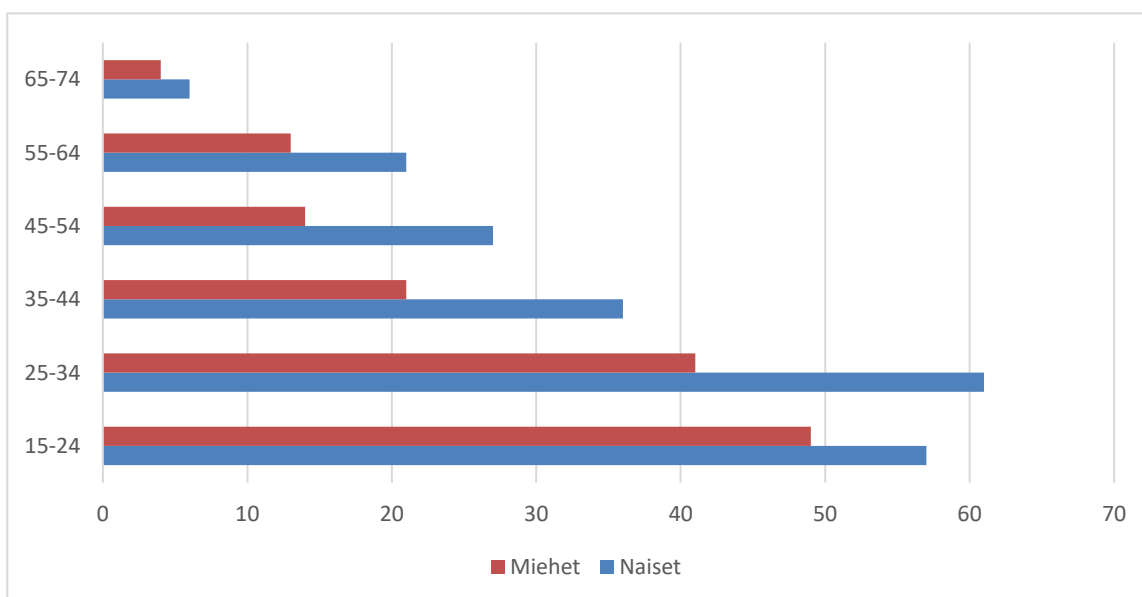
Määräaikaisen työn määrä on kasvanut erityisesti vuodesta 2015 alkaen aina vuoteen 2018 saakka, minkä jälkeen määräaikaisen työntekijöiden osuus palkansaajista laski 15,8 %:iin. Määräaikainen työ on yleisempää naisilla kuin miehillä, vuonna 2019 kaikista naispalkansaajista 19 % oli määräaikaisessa työsuhteessa, kun vastaava luku miehillä oli 13 %. Vuonna 2019 Suomessa työskenteli 350 000 määräaikaista työntekijää (Kuvio 2). Näistä naisia oli lähes kaksi kolmasosaa, kun 207 000 naista oli määräaikaisessa työsuhteessa. Miesten vastaava lukumäärä oli 143 000 määräaikaista työntekijää.

³ Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti (2015), s. 10–11.



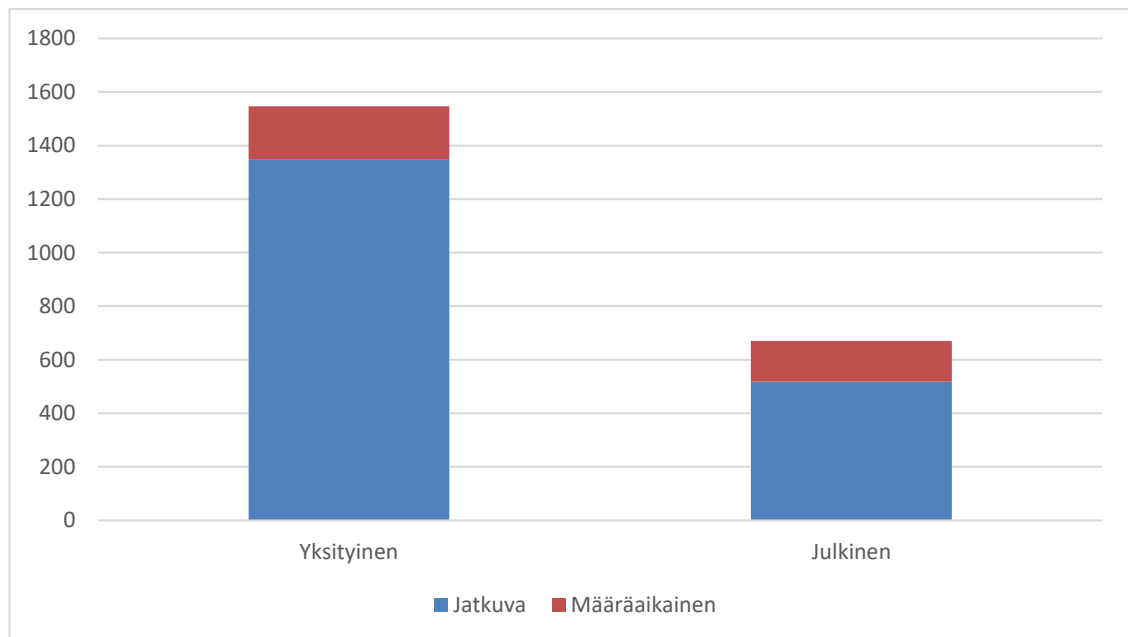
Kuvio 2 Määräaikaiset työntekijät sukupuolen mukaan 2010–2019 (tuhatta henkilöä) (Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. Työllisyys Ja Työttömyys 2019, liitetaulukko 16.)

Määräaikaisuus on tyypillisempää nuoremmilla ikäluokilla (Kuvio 3). Miesten keskuudessa määräaikainen työ on tyypillisintä 15–24-vuotiaiden joukossa, kun taas naisten joukossa määräaikaisuus on tyypillisintä 25–34-vuotiaiden keskuudessa. Kaikissa ikäluokissa naisten määräaikaisuus on miehiä yleisempää.



Kuvio 3 Määräaikaiset työntekijät ikäluokittain vuonna 2019 (tuhatta henkilöä) (Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus 2019. Työllisyys Ja Työttömyys 2019, liitetaulukko 43.)

Määräaikaista palvelussuhteita käytetään sekä yksityisellä, että julkisella sektorilla. Vuonna 2019 yksityisellä sektorilla työskenteli 198 000 määräaikaista työntekijää, mikä muodosti noin 13 % kaikista yksityisen sektorin työsuhteista. Julkisella sektorilla määräaikaaisena työskenteli 151 000 työntekijää, eli noin 22,5 % kaikista työntekijöistä (Kuvio 4). Vaikka määrällisesti yksityisellä sektorilla määräaikaista työsuhteita onkin huomattavasti julkista sektoria enemmän, on julkisella sektorilla puolestaan suhteellisesti suurempi osuus kaikista työntekijöistä määräaikaaisessa työsuhteessa.

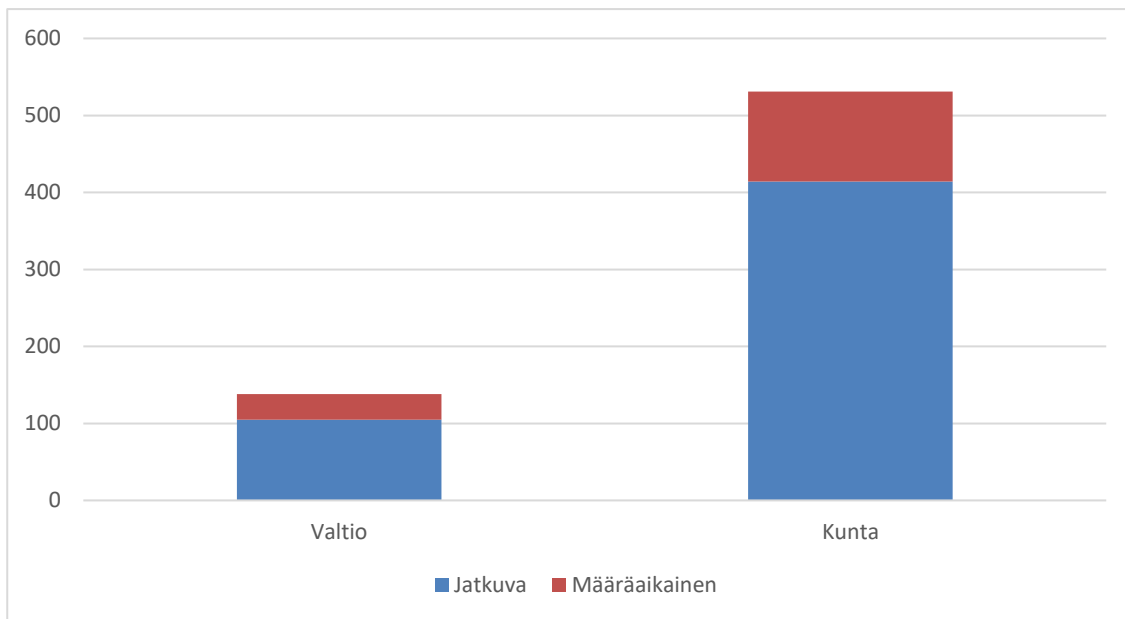


Kuvio 4 Jatkuvat ja määräaikaiset työsuhteet työnantajasektorin mukaan vuonna 2019 (tuhatta henkilöä) (Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus 2019. Työllisyys Ja Työttömyys 2019, liitetaulukko 39.)

Kun tarkastellaan julkista sektoria lähemmin, huomataan, että vuonna 2019 valtion työntekijöistä 33 000 henkilöä oli määräaikaaisessa työsuhteessa. Tämä on melkein 24 % kaikista työsuhteista (Kuvio 5). Julkisten työnantajien palveluksessa työskentelee myös virkasuhteisia ihmisiä. Työ- ja virkasuhteet voidaan yhdistää käsitteeksi palvelussuhde. Vuonna 2002 valtionhallinnossa oli kaiken kaikkiaan noin 30 000 määräaikaista palvelussuhdetta⁴. Valtiovarainministeriön mukaan tuolloin suurin osa määräaikaaisista palvelussuhteista perustui johonkin muuhun syyhyn kuin työtehtävien luonteeseen. Työn luonteeseen perustuvat syyt olivat yleisimpiä yliopistoissa. Rahoitukseen tai alan toimintatapojen muutoksiin liittyviä syitä puolestaan käytettiin eniten tieteellisen ja soveltavan tutkimustyön aloilla. Nämä alat olivatkin suurin määräaikaisten

⁴ Luvusta on vähennetty sellaiset henkilöt, joille on ilmoitettu taustavirka tai tehtävä, harjoittelijat sekä työllisyysvaroin palkatut henkilöt. Ks. VM 48/321/2003

palvelussuhteiden määrän kasvattaja. Valtiovarainministeriön tavoitteena oli, että virastoissa tulisi suunnitelmallisesti selvittää määräaikaisten palvelussuhteiden perusteet ja pyrkiä vähentämään niiden käyttöä, jotta taataan valtion hyvä toiminta- ja palvelukyky.⁵ Vuonna 2017 valtion palveluksessa työskentelevistä ihmisistä 14,7 % oli määräaikaisessa palvelussuhteessa, mikä oli 1,3 prosenttiyksikköä enemmän kuin aiempina vuonna. Valtiovarainministeriön mukaan kasvu johtui erityisesti työllisyyden edistämiseen liittyvien tehtävien hoitamisen aiheuttamasta tarpeesta.⁶



Kuvio 5 Jatkuvat ja määräaikaiset työsuhteet julkisella sektorilla vuonna 2019 (tuhatta henkilöä) (Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus 2019. Työllisyys Ja Työttömyys 2019, liitetaulukko 39.)

Valtion palveluksessa määräaikaisuus on tyypillisempää naisilla kuin miehillä. Tätä selittää muun muassa lastenhoitoon liittyvät työjärjestelyt, vanhempainvapaisiin liittyvät sijaisuudet sekä osa-aikaeläkkeen, osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen sekä osakuntoutustuen yleisempi käyttö. Merkittävää on kuitenkin, että määräaikaisten palvelussuhteiden määrä on kasvanut miehillä enemmän kuin naisilla, ja verrattuna vuoteen 2010, erot naisten ja miesten määräaikaisten palvelussuhteiden osuuksissa ovat kaventuneet.⁷

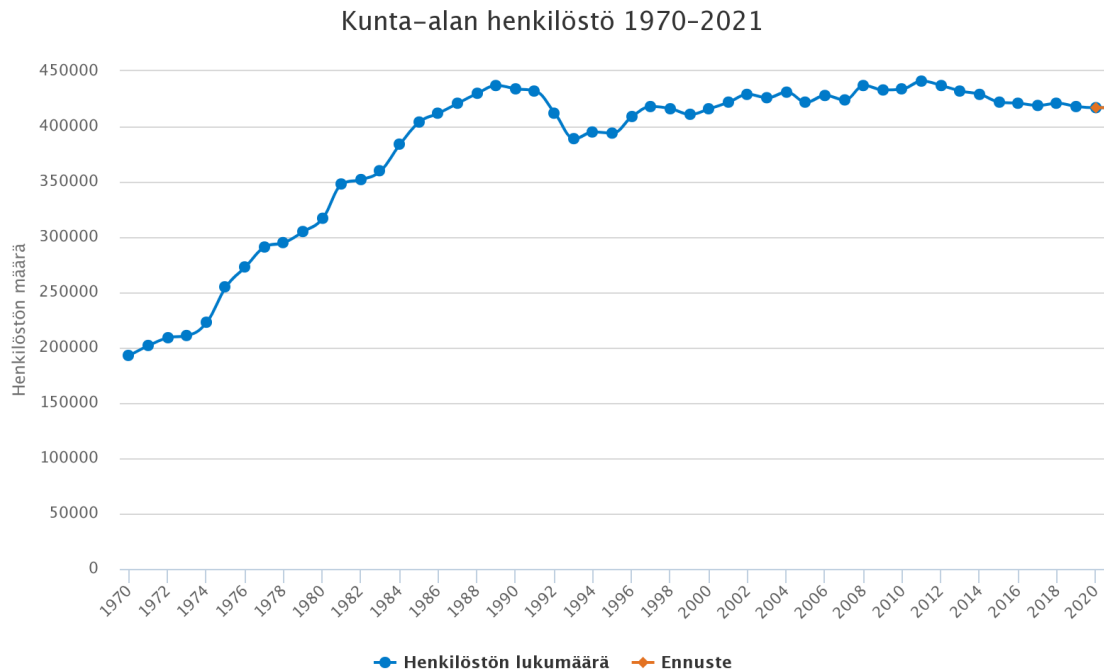
Vuonna 2019 kuntien palveluksessa työskenteli 117 000 määräaikaista henkilöä (Kuvio 5). Kaiken kaikkiaan noin 22 % kuntien palveluksessa työskentelevistä henkilöistä oli määräaikaisia. Tämä suhteellinen osuus on pysynyt jotakuinkin samana viimeisten vuosien aikana, samalla kun kuntien henkilöstömäärät ovat olleet laskussa

⁵ VM 48/321/2003

⁶ Valtion henkilöstökertomus 2017 (2018), s. 9.

⁷ Valtion henkilöstökertomus 2017 (2018), s. 9.

(Kuvio 6). Vuonna 2017 kunnissa ja kuntayhtymissä työskentelevistä henkilöistä myös 22 % oli määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa, mutta tällöin tämä tarkoitti vain noin 92 000 määräaikaista palvelussuhdetta.⁸ Pienimmillään luku on ollut vuonna 1993, jolloin määräaikaisia palvelussuhteita oli vain 17 % kaikista⁹, eli hieman alle 70 000 henkilöä.



Kuvio 6 Kunta-alan henkilöstön lukumäärä vuosina 1970–2021
(Henkilöstötilastot)

On luonnollista, että vakinaisten työntekijöiden määrän kasvaessa myös tarve määräaikaisille sijaisille kasvaa. Kunnissa ympäri Suomea on noudatettu 1990-luvulla pitkälti samanlaista henkilöstöstrategiaa; vuosikymmenen alkupuolella lamavuosina työvoimaa vähennettiin ensisijaisesti supistamalla sijaistyövoimaa, minkä jälkeen työvoimaa lisättiin nimenomaan lisäämällä sijaistyövoimaa.¹⁰

Syntyvyys on laskenut 1980-luvulta nykyhetkeen tullessa jopa 20 000 lapsen verran. Viimeisten kahdeksan vuoden aikana syntyvyys on laskenut entisestään joka vuosi. Viimeisen kymmenen vuoden aikana ensisynnyttäjien keski-ikä on noussut 28,2 vuodesta 29,6 ikävuoteen.¹¹ Kokonaishedelmällisyysluku on samassa ajassa laskenut 1,86:sta 1,41:een lapseen. Vuoden 2018 luku on kaikkien aikojen matalin. Kuten jo aiemmin on todettu, nuoret, synnytysikäiset naiset ovat suurin määräaikaisessa palvelussuhteessa

⁸ Henkilöstötilastot.

⁹ Koskinen (2002), s. 3.

¹⁰ Koskinen (2002), s. 4.

¹¹ Suomen virallinen tilasto (SVT): Syntyneet 2019.

oleva ihmisjoukko.¹² Määräaikaisten palvelussuhteiden yleisyys ja sen luoma taloudellinen epävarmuus siirtää perheen perustamiseen myöhemmäksi.

Artikkelissaan Koskinen erottelee määräaikaiselle työlle kaksi tyyppiä; perinteisen¹³ ja modernin¹⁴ pätkätyöläisyyden. Näitä määräaikaisuuden tyyppisiä koskettaa erilaiset haasteet. Koskisen mukaan niin sanottu moderni pätkätyöläinen on monesti perinteistä pätkätyöläistä helpommin vakinaistettavissa. Kunta-alalla siirtymä perinteisestä pätkätyöläisyydestä moderniin tapahtui 1990-luvulla. Lama-aikana ja tullessa kohti 2000-lukua tilapäisen työvoiman käyttö kunnissa on kohdistunut erityisesti hyvinvointialoille; opetus-, sosiaali- ja terveysalalle, jotka ovat vahvasti naispainotteisia aloja.¹⁵ Jopa neljäsosa kyseisten alojen työntekijöistä oli määräaikaisessa työsuhteessa. Tyypillisen kunnalla työskentelevän määräaikaisen työntekijän, 30–49-vuotiaan terveydenhuollon tai sosiaalialan naistyöntekijän, työsuhteen kesto onkin tuolloin ollut vain alle puoli vuotta.¹⁶

Tilastokeskuksen tekemän työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2019 määräaikaisessa palvelussuhteesta olevista hieman reilu 28 %¹⁷ oli määräaikaisessa palvelussuhteessa omasta tahdostaan. Selvä enemmistö, 63,6 %, sanoo syyksi sen, ettei pysyvää työtä ole löytynyt. Omasta tahdosta määräaikaisessa työssä oleminen on suhteellisesti hieman yleisempää miehillä, mutta kun otetaan huomioon, että naisia on määräaikaisessa työssä samaan aikaan myös melkein kaksi kertaa enemmän kuin miehiä, tahtomattaan määräaikaisessa työssä vuonna 2019 oli noin 137 000 naista ja 85 000 miestä.¹⁸

1.1.2 Vuokratyö

Vuokratyö on osa sitä työvoiman käyttötavan valinnanvapautta, jota yritykset saavat harjoittaa. Tarvitessaan lisätyövoimaa, työnantaja voi päättää, haluaako hän teettää työn omilla työntekijöillään, vuokratyövoimalla tai vaikka alihankintana toiselta yritykseltä. Työvoiman vuokraaminen voi olla järkevää, jos kyseessä oleva tilapäinen työ edellyttää

¹² *Alarotu* (2003), s. 376, Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2018, s. 7.

¹³ Koskinen mainitsee perinteisen pätkätyöläisyyden tunnusmerkkeinä työn kausiluontoisuuden, urakkatyön, miesvaltaisuuden, alhaisen koulutustason, korkea työttömyystaso, rakennus- ja maatalousalan sekä korkean työmarkkinoilta syrjäytymisen riskin. Perinteisessä pätkätyössä määräaikaisuus on eräänlainen loukku. Ks. *Koskinen* (2002), s. 4.

¹⁴ Modernin pätkätyöläisyyden tunnusmerkeiksi mainitaan ketjutetut työsuhteet, naisvaltaisuus, korkea koulutus, alhainen työttömyys, sairaanhoito-, opetus- ja sosiaaliala sekä alhainen työmarkkinoilta syrjäytymisen riski. Tällaisessa pätkätyöläisyydessä työn luonne ei edellytä määräaikaisuutta. Pätkätyöistä monesti voidaan edetä vakituiseen työ- tai virkasuhteeseen. Ks. *Koskinen* (2002), s. 4–5.

¹⁵ *Koskinen* (2002), s. 5.

¹⁶ *Koskinen* (2002), s. 4.

¹⁷ Suurin osa näistä henkilöistä oli alle 25-vuotiaita kesätyöntekijöitä. Ks. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus (2019). Työllisyys Ja Työttömyys 2019, Liitetäulukko 40.

¹⁸ Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus (2019). Työllisyys Ja Työttömyys 2019, Liitetäulukko 40.

sellaista ammattitaitoa ja osaamista, jota yrityksen omalla henkilöstöllä ei ole.¹⁹ Vuokratyön käyttö voi johtua myös esimerkiksi siitä, että johonkin tehtävään ei haluta palkata henkilöä jatkuvaan työsuhteeseen, mutta perustetta määräaikaisten työsopimuksen solmimiselle ei ole. Näin työnantaja voi ratkaista asian käyttämällä ulkopuolista työvoimaa.²⁰ Tässä tutkielmassa ei oteta kantaa siihen, milloin vuokratyövoiman käyttö on yrityksissä hyväksyttävää, vaan keskitytään siihen, milloin määräaikaisten työsuhteiden solmiminen vuokratyöntekijän ja työvoimaa vuokraavan yrityksen välillä on sallittua.

European Foundation teki tutkimuksen vuonna 2005, jossa se selvitti vuokratyöntekijöiden syitä vuokratyön tekemiselle. Vaikka yli kolmasosa vastaajista sanoi tekevänsä vuokratyötä, sillä vakituista työtä ei ollut tarjolla ja lähes 20 prosenttia sanoi toivovansa vuokratyön johtavan pidempiaikaiseen tai vakituiseen työhön, mainittiin tutkimuksessa myös sellaiset positiiviset syyt kuin mahdollisuus kerryttää työkokemusta (15 %), lisätulojen saanti opintojen aikana (10 %) tai muun työn ohessa (4 %), työ- ja perhe-elämän yhdistäminen sekä vapaus valita omat työajat. Henkilöstöpalveluyritysten liitto (HPL) teki vastaavan tutkimuksen vuonna 2007, josta kävi ilmi, että lähes puolet vastaajista koki, että vuokratyötä oli helpompi saada kuin muuta työtä. Kolmasosa vastaajista koki vuokratyön tuovan heidän elämäänsä tarvitsemansaa joustoa, hieman pienempi osa teki vuokratyötä lisäansioden vuoksi ja työkokemuksen kerryttäminen oli syynä noin neljäsosalle vastaajista.²¹ Suurin osa vuokratyöntekijöiden kokemista ongelmista vuokratyöhön liittyen johtuu työn määräaikaaisuudesta ja määräaikaisten sopimusten lyhyistä kestoista.²²

Vuokratyön käyttö kasvoi Euroopassa 1990-luvun lopulla. Vuokratyön määrän arviointi on hankalampaa ja epävarmempaa, kuin muiden työmuotojen, mutta vuonna 2002 Suomessa arvioitiin vuokratyöntekijöiden kattavan 0,5 % työvoimasta.²³ 2000-luvulle tultaessa vuokratyöntekijöiden määrä kasvoi merkittävästi, ja vuonna 2006 jopa noin neljä prosenttia palkansaajista oli vuokratyössä (Kuvio 7). Tämä tarkoitti hieman yli 100 000 vuokratyöntekijää. Tuolloin Suomessa suurin osa vuokratyöntekijöistä työllistyi palvelualalle, teollisuuteen, hallinto-, toimisto-, matkailu- ja IT-alalle, kaupan alalle sekä sosiaali- ja terveydenhuoltoalalle.²⁴

¹⁹ Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö (2007), s. 8.

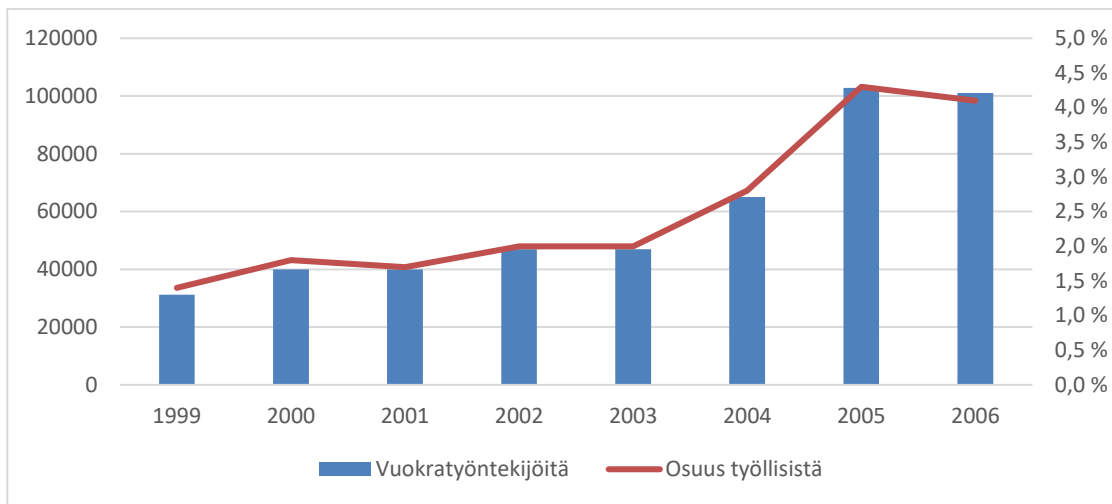
²⁰ Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö (2007), s. 19.

²¹ Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö (2007), s. 19.

²² Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö (2007), s. 89.

²³ Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö (2007), s. 16.

²⁴ Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö (2007), s. 16.



Kuvio 7 Vuokratyöntekijöiden määrä ja osuus työllisistä vuosina 1999–2006
(Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö (2007), s. 17.)

Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan vuoden 2013 lopussa vuokratyötä teki 38 000 henkilöä, joka oli noin 1,7 prosenttia kaikista työllisistä. Vuokratyö on tyypillisintä nuorilla²⁵, 60 prosenttia vuokratyötä tekevistä oli alle 30-vuotiaita vuoden 2013 tilastojen mukaan. 2010-luvulle tultaessa vuokratyöntekijät työskentelivät tyypillisimmin rahdinkäsittelyssä ja varastotyöntekijöinä sekä ravintola-alalla ja lääkäreinä.²⁶ Vuoden 2005 EU-selvityksen mukaan Suomessa enemmistö vuokratyöntekijöistä on naisia (55 %). Sama kävi ilmi myös HPL:n tekemästä vuokratyötutkimuksesta.²⁷

Vuokratyötä tekevistä arvioidaan olevan naisia jopa kaksi kolmasosaa. Samalla arvioidaan, että yli 85 % kaikista vuokratyöntekijöistä on alle 35-vuotiaita.²⁸ Näin ollen samankaltaiset ongelmat kuin määräaikaissäessä työssä ylipäättään korostuvat myös vuokratyössä. Työsuhdeturvaan ja perheen perustamiseen liittyvät epävarmuustekijät työn saatavuuden kannalta ovat arkipäivää vuokratyöntekijöiden elämässä. Vuokratyössä korostuu myös työn päättymisen ajankohdan epävarmuus muita määräaikaissäessä työsuhteita selvemmin, mikäli vuokratyöntekijän ja työvoiman vuokrausyrityksen välinen työsopimus on sidottu käyttäjäyrityksen tarjoaman työmahdollisuuden pituuteen. Mikäli käyttäjäyrityksessä työvoiman tarve lakkaisikin äkillisesti, voisi työsopimus päättyä ilman, että se on vuokratyöntekijän tai työvoiman vuokrausyrityksen ennakoitavissa.²⁹

Vuonna 2019 vuokratyötä Suomessa teki noin kaksi prosenttia kaikista palkansaajista. Suhteellinen osuus on vakiintunut kahden prosentin tasolle vuodesta 2016 alkaen.³⁰

²⁵ Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö (2007), s. 20.

²⁶ Vuokratyö – näkyvää mutta harvinaista.

²⁷ Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö (2007), s. 20.

²⁸ Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö (2007), s. 100.

²⁹ Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö (2007), s. 103.

³⁰ Työllisyys ja työttömyys vuonna 2019.

Vaikka vuokratyötä tekevien määrä onkin edelleen hyvin matala, on se kasvanut tasaisesti vuodesta 2014 alkaen.³¹ Vuokratyön käyttö on yleisempää yksityisellä sektorilla; julkisella sektorilla sitä käytetään oikeastaan ainoastaan sosiaali- ja terveysalalla.³² Vuokratyön ja sen määrän kasvun voidaan nähdä heijastelevan niitä tarpeita muutokselle, joita työnantajilla on työvoiman kysynnässä.³³

1.1.3 Pitkäaikaistyöttömyys

Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan henkilöä, joka on ollut työttömänä yhtäjaksoisesti vähintään 12 kuukauden ajanjakson ajan. Suomessa pitkäaikaistyöttömien määrä oli 2000-luvun alkupuolella laskussa, kunnes vuoden 2009 paikkeilla taantumien myötä lukumäärä lähti taas nousuun. Pitkäaikaistyöttömyys on yleisintä vanhemmissa ikäluokissa. Erityisesti yli 60-vuotiaiden keskuudessa pitkäaikaistyöttömyyden osuus on kasvanut 2000-luvun alun jälkeen. Myös muissa ikäluokissa pitkäaikaistyöttömien määrä on kasvanut runsaasti, erityisesti nuorten 25–34-vuotiaiden pitkäaikaistyöttömien määrä on enemmän kuin viisinkertaistunut vuodesta 2009.³⁴ Pitkäaikaistyöttömyys oli kasvussa aina vuoteen 2017 saakka, jolloin se lähti laskuun (Kuvio 8). Osittain tämä vähentyminen juuri tuolloin selittyy sillä, että vuonna 2017 aloitettiin työttömien työnhakijoiden määrääikaishaastattelut, joiden myötä jopa 20 000 – 30 000 pääsääntöisesti pitkäaikaistyöttömiksi luokiteltua henkilöä poistettiin työnhakijarekistereistä.³⁵ Kesäkuun 2018 lopussa työ- ja elinkeinotoimistojen listoilla oli hieman reilu 77 000 pitkäaikaistyöttöä, mikä oli melkein 29 000 henkilöä vähemmän kuin vuotta aiemmin.³⁶ Viime aikoina pitkäaikaistyöttömyyden määrä on taas hieman kasvanut, kun maaliskuussa 2020 työ- ja elinkeinoministeriön tilastojen mukaan pitkäaikaistyöttömiä oli 1 200 henkilöä enemmän kuin vuotta aiemmin. Miehiä pitkäaikaistyöttömänä oli tuolloin 39 000 henkilöä ja naisia 25 900 henkilöä.³⁷

³¹ Työllisyys ja työttömyys vuonna 2017.

³² Hietala – Kaivanto – Schön (2014), s. 19.

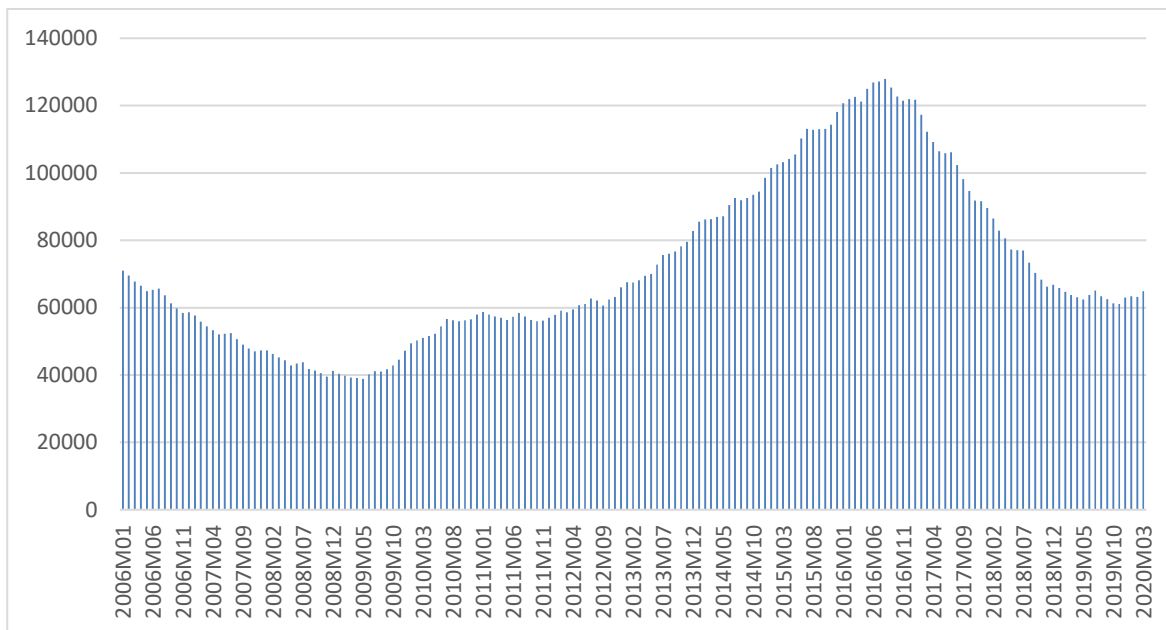
³³ Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti (2015), s. 10.

³⁴ Koskinen (2017), s. 3.

³⁵ Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti. Työttömien Taustat 2018.

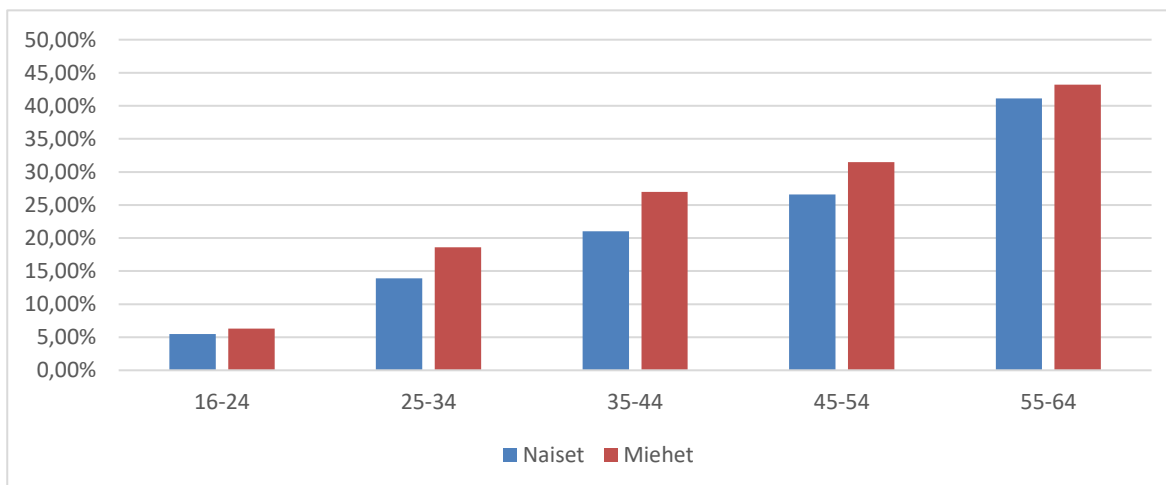
³⁶ Edilex. Pitkäaikaistyöttömyys laski edelleen kesäkuussa.

³⁷ Findikaattori. Pitkäaikaistyöttömät.



Kuvio 8 Pitkäaikaistyöttömät vuosina 2006–2020 (Findikaattori. Pitkäaikaistyöttömät).

Kaikissa ikäluokissa miesten pitkäaikaistyöttömyys on yleisempää kuin naisten (Kuvio 9). Vuonna 2018 miesten pitkäaikaistyöttömyysaste oli 27,1 % ja naisten 24,1 %.³⁸ Kuten kuviosta 10 näkyy, pitkäaikaistyöttömyys on tyypillisempää vanhemmissa ikäluokissa.



Kuvio 9 Pitkäaikaistyöttömien osuus työttömistä sukupuolen ja ikäryhmän mukaan vuonna 2018, % (Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti)

³⁸ Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti. Työttömien Taustat 2018.

Pitkäaikaistyöttömyys vuonna 2018 oli yleisintä korkeasti koulutetuilla. Korkeasteen tutkinnon³⁹ omaavista 31,3 % oli pitkäaikaistyöttömänä. Ammatillisen tai ylioppilastutkinnon suorittaneista pitkäaikaistyöttömiä oli hieman yli 25 % ja perusasteen koulutuksen suorittaneiden pitkäaikaistyöttömyysaste oli vain 24,3 %.⁴⁰

Kun tarkastellaan pitkäaikaistyöttömien määrää (Kuvio 8) ja määräaikaisten työsuhteiden osuutta kaikista työsuhteista (**Error! Reference source not found.**), voidaan huomata, että kun pitkäaikaistyöttömyys kääntyi laskuun vuonna 2017, kasvoi samaan aikaan määräaikaisten työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista. Vuonna 2018 Suomen pitkäaikaistyöttömien määrä oli puolittunut vuoden 2016 huippuun verrattuna, samalla kun määräaikaisten työntekijöiden osuus työllisistä oli korkeimmillaan melkein vuosikymmeneen. Tästä voidaan päätellä, että vuodesta 2017 alkaen pitkäaikaistyöttömiä on työllistyt aiempaa useammin määräaikaisiin työtehtäviin. Vuoden 2017 työ sopimuslain 1 luvun 3a §:n lisäys, samoin kuin virkamieslakien myöhemmät vastaavat ovatkin saattaneet vaikuttaa positiivisesti pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen. Lakimuutoksista lisää kappaleissa 2.5 ja 4.5.

1.2 Tutkimusmenetelmät, tutkimuskysymykset ja keskeiset lähteet

Tutkielmassa käytetään pääsääntöisesti oikeusdogmaattista eli lainopillista tutkimusmetodia. Tarkoituksena on tarkastella lainsäädännön nykytilaa määräaikaisten työ- ja palvelussuhteiden perustellun syyn säätelyn osalta. Niiltä osin kuin on tarpeellista, tutkitaan myös lainsäädännön kehittymistä ja siinä tapahtuneita muutoksia ajan saatossa. Erityishuomiota annetaan sellaisille lainmuutoksille, joilla on pyritty selkeyttämään ja vaikuttamaan nimenomaisesti määräaikaisten palvelussuhteiden perusteisiin, niiden käyttöön ja ketjuttamiseen.

Sen verran kun on tarpeen perehtyä työvoima- ja muihin poliittisiin voimiin lainsäätäjän taustalla, käytetään tutkielmassa myös oikeuspoliittista tutkimusmetodia. Etenkin vuoden 2017 ja 2019 lakimuutosten koskien pitkäaikaistyöttömien kanssa solmittavia määräaikaista palvelussuhteita myötä on tarpeen tarkastella sitä, mitkä vaikuttimet tähän lakimuutokseen ovat johtaneet.

Tutkielmassa pyritään vastaamaan ensisijaisesti siihen, miten määräaikaisten palvelussuhteiden perusteita on säädelty laissa ja miten niiden käyttöä on tulkittu oikeuskäytännössä. Samalla tarkastellaan sitä, onko perusteissa ja niiden hyväksyttävyydessä havaittavissa eroa julkisen ja yksityisen sektorin tai tiettyjen alojen välillä.

³⁹ Lukuun laskettiin kaikki toisen asteen tutkintoa ylemmät tutkinnot, myös opistoasteen tutkinnot. Ks. Tilastokeskus. Pitkäaikaistyöttömyys.

⁴⁰ Tilastokeskus. Pitkäaikaistyöttömyys.

Työsuhteen ehdot muodostuvat useista eri lähteistä. Työsuhteen kansalliset sääntelykeinot voidaan jaotella seuraavasti: 1) lait ja asetukset, 2) työehtosopimukset, 3) työsäännöt ja yhteistoimintasopimukset, 4) työsopimus ja sopimukseen verrattavat käytännöt sekä 5) tapa ja työnantajan käskyt.⁴¹ Työehtosopimusten tarkastelu jätetään tutkielmassa pieneen osaan, sillä työehtosopimuksissa on eroa siinä, miten ne käsittelevät määräaikaisten työsopimusten solmimista. Osassa ei ole laisinkaan käsitelty määräaikaisten työsopimusten solmimista ja osassa on määritelty, että määräaikaisten työsopimusten solmimisessa ja päättämisessä on noudatettava työsopimuslakia.⁴² Tutkielmassa keskitytäänkin pääosin työsopimuslain (TSL, 55/2001), valtion virkamieslain (VirkamL,) ja lain kunnallisesta viranhaltijasta (KVHL,) säännöksiin määräaikaisista palvelussuhteista. Samalla sivutaan olennaisia Euroopan unionin direktiivejä, joissa määrätään määräaikaisesta ja vuokratyöstä.

Oleellinen osa tarkastellessa määräaikaisten palvelussuhteiden perusteluita on oikeuskäytännön tarkastelu. Tutkielmassa käydään läpi Korkeimman oikeuden sekä Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisuja liittyen määräaikaisuuden perusteeseen ja toistuvien määräaikaisten työ- tai virkasuhteiden solmimiseen. Oikeuskäytännöstä löytyy myös paljon esimerkkejä työtuomioistuimen sekä hovioikeuksien ratkaisuksista, ja näitä käydäänkin läpi määräaikaisuuden perusteen mukaisella jaottelulla.

1.3 Tutkielman eteneminen

Tutkielman johdanto-osassa tarkasteltiin lukujen valossa määräaikaisen työn, vuokratyön sekä pitkäaikaistyöttömyyden määrän kehitystä viime vuosikymmeninä. Johdannossa pyritään perustelemaan tutkielman mielekkyys ja pohjustamaan lukijalle, miksi tutkielma on haluttu tehdä. Samalla on kerrottu niistä metodeista ja keskeisistä lähteistä, joiden perusteella tutkielmaa on lähdetty tekemään sekä esitetty ne kysymykset, joihin tutkielmalla pyritään vastaamaan.

Seuraavassa luvussa tarkastellaan määräaikaisia työsopimuksia ja -suhteita ja niiden kansallista sekä Euroopan unionin tasoista säätelyä. Keskiössä tarkastelussa on työsopimuslaki sekä määräaikaista työtä koskeva direktiivi 1999/70/EY. Luvussa tarkastellaan niitä työsopimuslain säännöksiä, jotka olennaisesti liittyvät määräaikaisiin työsopimuksiin, painottaen erityisesti TSL 1 luvun 3.2 §:n säännöstä määräaikaisuuden perusteesta. Kolmannessa luvussa tarkastellaan vuokratyön säätelyä kansallisen ja Euroopan unionin lainsäädännön valossa. Vuokratyö on parhaimmillaan yhdistelmä toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita työvoiman vuokrausyritykseen ja samalla määräaikaisia työskentelyjaksoja käyttäjäyrityksen palveluksessa.

⁴¹ Engblom (2012), s. 6.

⁴² Koskinen (2010), s. 3.

Työsopimuslain tarkastelun jälkeen käsitellään määräaikaisiin virkoihin ja virkasuhteisiin liittyvää lainsäädäntöä. Tarkastelussa huomioidaan erityisesti valtion virkamieslaki sekä laki kunnallisesta viranhaltijasta. Samalla tarkastellaan lyhyesti muita julkisoikeudellisia palvelussuhteita, kuten kirkon virkamiehiä, joiden palvelussuhteita säätelee kirkkolaki (1054/1993).

Erilaisten määräaikaisten palvelussuhteiden käsitteiden ja säätelyn käsittelemisen jälkeen luvussa 5 paneudutaan syvällisemmin erilaisten määräaikaisuuden perusteiden käyttöön ja tulkintaan oikeuskäytännön ja -kirjallisuuden valossa sekä tuodaan yhteen tutkielman aikana muodostuneita käsityksiä määräaikaisuuden perusteen hyväksyttävyydestä ja riittävydestä eri lakien ja oikeuskäytännön valossa. Samalla tarkastellaan sitä, onko havaittavissa joitakin poikkeamia perusteen hyväksyttävyydessä tietyillä aloilla, tai onko perustetta tulkittu vastaavanlaisissa tilanteissa eri tavoin esimerkiksi työsopimuslain piirissä olevissa määräaikaisissa sopimuksissa verrattuna julkisen sektorin virkoihin tai virkasuhteisiin. Kuudennessa luvussa keskitytään määräaikaisten palvelussuhteiden ketjuttamiseen, eli toistuvien perättäisten työ- ja virkasuhteiden käyttöön. Luvussa tarkastellaan lainsäädännön kehitystä peräkkäisten määräaikaisten palvelussuhteiden hyväksyttävyyttä arvioidessa sekä sitä, miten olennaisia lakeja on tulkittu oikeuskäytännössä.

2 MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSOPIMUS

2.1 Työsopimuksen sääntelystä

Työsuhdetta säätelevistä laeista tärkeimpinä voidaan mainita työsopimuslaki, työehtosopimuslaki (436/1946) sekä yhteistoimintalaki (334/2007). Työoikeuden keskeinen piirre on tarve suojella työntekijää. Tämä johtuu siitä, että työntekijää pidetään työsuhteessa heikompana osapuolena verrattuna työnantajaan. Yksittäistä työntekijää halutaan suojata epäoikeudenmukaisilta ja kohtuuttomilta ehdoilta työsuhteessa. Työntekijän suojelun periaatteen mukaisesti sekä säännöksiä että joskus myös työsopimusta voidaan tulkita työntekijän edun mukaisesti. Oikeuskäytännössä on myös usein viitattu työntekijän suojelun periaatteeseen.⁴³ Työoikeuden säännökset ovatkin monesti niin sanottuja vähimmäisehtoja, jotka mahdollistavat työntekijän kannalta paremmista ehdoista sopimisen työsopimuksella.⁴⁴

Työsuhde ja työsopimus tulee käsitteinä erottaa toisistaan, vaikka niitä monesti yleiskielessä, sekä jopa työsopimuslaissa⁴⁵ käytetäänkin toistensa synonyymeinä. Työsuhteella kuitenkin tarkoitetaan työntekijän ja työnantajan välisen suhteen normikokonaisuutta, kun taas työsopimus on yksi työsuhteeseen vaikuttava normilähde. Yhden työsuhteen sisällä voi olla useita kestoiltaan eri mittaisia ja sisällöltään erilaisia työsopimuksia.⁴⁶ Työsuhteeseen vaikuttavia säännöstyskeinoja on työsopimuksen lisäksi muun muassa myös laki ja työehtosopimus, ja työsuhde onkin siten käsitettävä työsopimusta laajemmaksi käsitteeksi. Nykyisen työsopimuslain valmistelussa kuitenkin todettiin, ettei työsopimuksen ja -suhteen välisellä erottelulla ole pätevää vaikutusta työsopimuslain tai muun työläinsäädännön ajalliseen soveltamiseen vaan kunkin lain tai yksittäisen säännöksen soveltamisen alkaminen ja päättyminen ratkaistaan yksittäistapausten perusteella niiden tarkoituksen perusteella.⁴⁷ Työsopimuslakia tulee soveltaa kaikissa sellaisissa tilanteissa, joissa työsopimuksen, ja samalla yleiskielisesti työsuhteen, lakisääteiset tunnusmerkit täyttyvät, eikä tästä voida poiketa sopimusten osapuolten tai työehtosopimusosallisten välisellä sopimuksella.⁴⁸

Työsuhteen tunnusmerkit ovat

- sopimustunnusmerkki, eli että osapuolet ovat tarkoittaneet tehdä sopimuksen, vaikka mitään nimenomaisia tahdonilmauksia ei olisikaan esitetty;

⁴³ Engblom (2012), s. 9.

⁴⁴ Bruun – Koskull (2012), s. 26 ja Nieminen (2019), s. 17.

⁴⁵ Bruun – Koskull (2012), s. 29.

⁴⁶ Bruun – Koskull (2012), s. 29.

⁴⁷ Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 18–19.

⁴⁸ Tiitinen – Kröger (2012), s. 8.

- työntekemistunnusmerkki, joka käy ilmi siitä, että työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään tiettyä sopimuksella tarkoitettua työtä;
- vastikkeellisuustunnusmerkki, eli työntekijä saa tekemästään työstä korvauksen, kuten esimerkiksi rahapalkkaa tai muuta vastiketta, sekä
- direktiotunnusmerkki, eli työnantajan oikeus määrätä, miten ja missä, sekä mitä työtä työntekijä tekee. Työnantaja on myös oikeutettu valvomaan työtä ja sen laatua.⁴⁹

Kuten jo aiemmin mainittu, työsopimuksesta säädetään työsopimuslaissa (TSL, 55/2001). Vuoden 2001 työsopimuslailla implementoitiin Euroopan unionin määräaikaista työtä koskeva direktiivi.⁵⁰ Työsopimuslakia sovelletaan sopimuksissa, joissa työntekijä tai työntekijät yhdessä sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun, työnantajan johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan (TSL 1:1.1). Lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät TSL 1 luvun 2 §:n mukaan julkisoikeudelliset palvelussuhteet sekä -velvollisuudet, tavanomainen harrastustoiminta sekä sellaiset työsuoritusta edellyttävät sopimukset, joista säädetään lailla erikseen. Julkisoikeudellisia palvelussuhteita käsitellään myöhemmin luvussa 4.

TSL:n mukaan työsopimus on mahdollista tehdä yhtä hyvin suullisesti, kirjallisesti kuin sähköisestikin (TSL 1:3.1). Työsopimus voidaan myös tehdä joko toistaiseksi tai määräajaksi. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on voimassa, kunnes se erikseen päätetään⁵¹. Määräaikainen työsopimus puolestaan päättyy tietyin objektiivisesti määritellyin perustein.⁵² Tällaisia perusteita ovat esimerkiksi päivämäärä, tietyn työtehtävän tekeminen tai jokin muu tietty tapahtuma⁵³. Työsopimuksen määräaikaisuus yleensä käy ilmi sen kestoja koskevasta nimenomaisesta ehdosta, mutta se voi käydä ilmi myös muusta sopimuksenteon olosuhteita kuvaavasta selvityksestä, josta käy ilmi sopimusosapuolten tarkoitus solmia määräaikainen työsopimus.⁵⁴ On myös mahdollista

⁴⁹ Bruun – Koskull (2012), s. 27–28.

⁵⁰ Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta. 10.7.1999.

⁵¹ Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päätetään jommankumman sopimusosapuolen irtisanoessa sopimus. Tällöin noudatetaan irtisanomisaikaa kummankin osapuolen toimesta. Sen lisäksi työnantajan irtisanoessa työsopimuksen, täytyy tällä olla sille irtisanomisperuste. Ks. Rautiainen – Äimälä (2008), s. 35.

⁵² HE 157/2000 vp, s. 60 ja KKO 2012:10.

⁵³ TT 1982-169 mukaan myös sellaiset sopimukset, joissa työsuhteen kestoajaksi käy ilmi sopimuksen tarkoituksesta, kun sopimuksen kestoajaksi ei voida kytkeä mihinkään tarkoin määritellyyn määräaikaan, voivat olla määräaikaista. Tällöin olennaista on se, että molemmat sopimusosapuolet tietävät sopimuskentekohetkellä, että työtä on tarjolla vain rajatun ajan. Päteviä syitä tällaiselle sopimukselle on esimerkiksi avustaminen kiireaikana tai sairauspoissaolon ajan tuuraaminen, jolloin työn tarkka päättymisaika ei ole sopimuskentekohetkellä tiedossa. Ks. Rautiainen – Äimälä (2008), s. 36 ja Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto (2016), s.60.

⁵⁴ Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 66.

solmia toistaiseksi voimassa olevan ja määräaikaisen sopimuksen yhdistelmä, niin sanottu sekamuotoinen⁵⁵ työsopimus.⁵⁶

Työsopimuslaissa pidetään ensisijaisena työsuhteen voimassaoloa toistaiseksi (TSL 1:3.2). Tähän viittaa jo pelkästään sekin, että ilman pätevää perustetta solmittua määräaikaista työsopimusta on pidettävä työsopimuslain mukaisesti toistaiseksi voimassa olevana. Sama käy ilmi EU:n määräaikaistyötä koskevan direktiivistä. Sen mukaan toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat ja tulevat olemaan vallitseva työsuhdemuoto työnantajan ja työntekijän välillä. Toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella vaikutetaan työntekijän elämän laatuun ja parannetaan toimintakykyä. Määräaikaisille työsopimuksille nähdään kuitenkin olevan tarve sekä työnantajien, että työntekijöiden näkökulmasta. Väärinkäytösten estämiseen pyritään sillä, että määräaikaisten työsopimusten tulee perustua perusteltuihin syihin.⁵⁷ Määräaikaisten työsopimusten solmimisvapautta rajoitettiin vuoden 1984 työsopimuslain muutoksella, sillä oikeuskäytännössä oltiin havaittu ongelmia irtisanomissuojan kiertämisessä määräaikaisia sopimuksia käyttämällä.⁵⁸

Vaikka toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta on työsopimuslain näkökulmasta pidettävä ensisijaisena sopimusmuotona, hallituksen esityksessä HE 157/2000 vp on todettu, että määräaikaisten työsopimusten käytölle on työelämässä tarvetta eikä määräaikaisten sopimusten käyttöä haluta rajoittaa silloin, kuin niille on olemassa laissa tarkoitettu perusteltu syy.⁵⁹ Sama kävi ilmi jo vuoden 1984 työsopimuslain muutosta koskevasta hallituksen esityksestä.⁶⁰

Toistaiseksi voimassa olevan ja määräaikaisen työsopimuksen välistä rajaa tarkasteltaessa tulee huomioida työtilaisuuksien lukumäärä, niiden väliset ajanjaksot, palkan maksamisen ajankohta sekä työntekijän oikeus kieltäytyä tarjotusta työstä. Määräaikaiseksi tarkoitettu työsopimus voi muodostua toistaiseksi voimassa olevaksi, mikäli työtilaisuuksien lukumäärä tai toistuvuus osoittaa, että työnantajalla on ollut pysyvä työvoiman tarve.⁶¹ Tätä käsitellään myöhemmin luvussa 2.3.2.

Määräaikaisia työntekijöitä pidetään sopimuksen määräajan vuoksi toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella työskenteleviä henkilöitä heikommassa asemassa. Tästä johtuen työsopimuslakiin on haluttu säätää eräitä säännöksiä, jotka tarkentavat määräaikaisen työsopimuksen ehtoja ja suojelevat määräaikaista työntekijää. Seuraavaksi käsitellään eröitä erityisesti määräaikaisia työsopimuksia koskevia säännöksiä.

⁵⁵ Sekamuotoisesta työsopimuksesta luvussa 2.2.4

⁵⁶ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 35.

⁵⁷ Koskinen (2002), s. 6.

⁵⁸ Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto (2016), s.61.

⁵⁹ Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 72.

⁶⁰ Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto (2016), s.61.

⁶¹ Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 66–67.

2.2 Määräaikaista työtä koskeva direktiivi

Direktiivin soveltamisalan piiriin kuuluvat sen 2 lausekkeen mukaisesti kaikki määräaikaiset työntekijät, poislukien sellaiset, jotka tilapäistä työvoimaa välittävä yritys on asettanut käyttäjäyrityksen käyttöön, eli vuokratyöntekijät. Vuokratyötä koskeva direktiivi on säädetty myöhemmin. Tästä lisää vuokratyötä koskevassa luvussa. Direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle voidaan kussakin jäsenvaltiossa jättää myös työmarkkinaosapuolten kuulemisen perusteella ammatilliseen peruskoulutukseen liittyvät työharjoittelu- ja oppisopimussuhteet sekä sellaiset työsopimukset, jotka on tehty valtion tukeman erityisen ammatillisen koulutus- ja uudelleen koulutusohjelman tai työelämään siirtymistä koskevan ohjelman puitteissa.

Direktiivissä määritellään määräaikaiseen työsopimukseen liittyvät yleiset periaatteet ja vähimmäisvaatimukset. Siinä todetaan, että näiden periaatteiden ja vähimmäisvaatimusten yksityiskohtaisessa soveltamisessa tulee huomioida kansalliset, alakohtaiset ja kausiluontoiset erityiset tilanteet. Direktiivi on laadittu siksi, että on haluttu varmistaa, että määräaikaisia työntekijöitä kohdellaan yhdenmukaisella tavalla syrjimättä ja että määräaikasten työsopimusten käyttö on hyväksyttävää sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Direktiivissä todetaan, että määräaikaiset työsopimukset ovat tyypillisiä tietyillä aloilla ja ammateissa. Samoin todetaan, että koska yli puolet määräaikaisista työntekijöistä Euroopan unionin alueella on naisia, nähdään sopimuksella olevan mahdollisuus edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Samalla ei kuitenkaan haluta säätää sellaisia hallinnollisia, taloudellisia ja oikeudellisia rasitteita, jotka vaikuttaisivat pienten ja keskisuurten yritysten perustamiseen ja kehittämiseen.

2.3 Määräaikaisia työntekijöitä koskevat erityissäännökset

2.3.1 Koeaika määräaikaisessa työsopimuksessa

TSL 1:4:ssä säädetään koeajasta. Koeajan tarkoituksena on, että molemmilla sopimusosapuolilla on mahdollisuus selvittää, vastaako tehty työsopimus heidän ennako-odotuksiaan. Lain mukaan koeajasta on sovittava työsopimuksessa. Suositeltavaa on, että se tehdään nimenomaisesti ja kirjallisesti. Myös koeajan pituudesta on hyvä sopia nimenomaisesti. Tämä ei kuitenkaan ole välttämätöntä koeaikaehdon pätevyyyden kannalta, vaan koeaika määräytyy työsopimuslain säännöksen mukaisesti, mikäli sopimuksessa ei ole sovittu muusta ajasta.⁶²

⁶² *Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 98.*

TSL 1 luvun 4 §:n mukaan kaikissa työsopimuksissa koeaika voi olla korkeintaan kuuden kuukauden mittainen. Määräaikaisia työsopimuksia koskee sen lisäksi pykälän 2 momentti, jossa määrätään, ettei koeaika saa olla pidempi kuin puolet määräaikaisen työsuhteen kestosta. Lisäksi siinä säädetään tilanteesta, jossa vuokratyöntekijä palkataan käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin työtehtäviin. Tällöin koeajan enimmäispituudesta tulee vähentää se aika, jonka vuokratyöntekijä on työskennellyt vuokrattuna käyttäjäyritykseen yhdessä tai useammassa erillisessä vuokratyösuhteessa. Väliä ei ole sillä, työllistyykö vuokratyöntekijä käyttäjäyritykseen suoraan vuokratyösuhteesta, vai onko viimeisimmän vuokratyösuhteen ja uuden työsuhteen välissä katko⁶³. Säännöksen taustalla on se, että niin käyttäjäyrityksellä kuin vuokratyöntekijälläkin on ollut jo vuokratyösuhteen aikana mahdollisuus nähdä, soveltuuko työntekijä työhön ja vastaako työ sopimuksella sovittua. Säännös ei estä koeajan noudattamista aiemmin vuokratyösuhteessa olleen työntekijän kanssa, vaan käyttäjäyritys saa käyttää vielä jäljellä olevan koeajan kyseisen työntekijän kanssa. Tilanteessa merkityksellistä ei ole se, onko työvoiman vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän välillä ollut koeaikaehto aiemmin.⁶⁴

Tapauksessa TT 2011-134 viisi kuukautta vuokratyöntekijänä työskennellyt henkilö palkattiin käyttäjäyrityksen palvelukseen lähes välittömästi vuokratyösuhteen päättymisen jälkeen. Työsopimuksessa sovittiin neljän kuukauden koeajasta. Työtehtävät olivat osin samoja ja kokonaisuutena arvioiden vähemmän ammattitaitoa vaativia, kuin hänen vuokratyöntekijänä tekemänsä työtehtävät. Työtuomioistuin katsoi työtehtävät lain mukaisella tavalla aiempien kanssa samankaltaisiksi ja totesi, ettei perustetta koeajasta sopimiselle ollut.

Vuosina 2017–2018 työsopimuslain 1:4.2:een sisältyi lisäksi virke, jonka mukaan koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jona työntekijä on ennen työsuhteeseen palkkaamista tehnyt samoja tai samankaltaisia työtehtäviä kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (JTYPL, 916/2012) 4:5.1:n tarkoittamassa työkokeilussa.

2.3.2 Syrjintäkielto ja velvoite tasapuoliseen kohteluun

EU:n määräaikaistyötä koskevan direktiivin tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen.⁶⁵ Tähän perustuen TSL 2 luvun 2 § sisältää vaatimuksen työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta sekä työntekijän syrjintäkiellon. Samanlainen säännös sisältyy myös KVhL 12 §:ään.

⁶³ Mikäli vuokratyösuhteen ja uuden työsuhteen välissä on pitkäkatko, voidaan koeaika käyttää normaalisti. Ks. *Aimälä – Kärkkäinen* (2017), s. 105–106.

⁶⁴ *Aimälä – Kärkkäinen* (2017), s. 105.

⁶⁵ *Koskinen* (2002), s. 6.

Työnantaja ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan perusteella soveltaa määräaikaisen työntekijän työsuhteeseen epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, vaan tällaiseen toimintaan on aina oltava asialliset perustelut.⁶⁶

On kuitenkin sallittua, että tarkoituksenmukaisissa tilanteissa työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät tehdyn työajan mukaisesti, ja joitain työntekijöiden etuja voidaan esimerkiksi sitoa palvelusaikaan ilman, että se on syrjivää määräaikaisia työntekijöitä kohtaan. Esimerkiksi bonusten maksaminen saattaa olla sidottu työsuhteen keston, ja mikäli tietty määräaika ei täyty määräaikaisessa työsuhteessa, on työnantaja oikeutettu jättämään määräaikaisen työntekijän bonuksen maksun ulkopuolelle. Määräaikaisia työntekijöitä ei kuitenkaan saa jättää esimerkiksi yleisten palkitsemisjärjestelmien ulkopuolelle vain sen vuoksi, että heidän työsopimuksensa on määräaikainen.⁶⁷

Vaikka määräaikaisia työntekijöitä koskee yhdenvertaisen kohtelun periaate, heillä ei ole työsuhdeturvaa. Tämä tarkoittaa sitä, että määräaikaisella työntekijällä ei ole mitään erityistä oikeutta saada työtä työsopimuksen päättymisen jälkeen.⁶⁸ Määräaikaisten työsopimusten uusimatta jättäminen raskauden vuoksi oli vuonna 2001 tasa-arvotoimiston tekemän kyselyn perusteella yksi Suomen yleisimmistä tasa-arvoon liittyvistä ongelmista.⁶⁹ Vielä vuonna 2018 tasa-arvovaltuutetun vuosikertomuksen mukaan määräaikaisten työsopimusten rajoittaminen raskauden tai perhevapaiden vuoksi on yksi yleisimmistä syistä, joiden vuoksi tasa-arvovaltuutettuun ollaan yhteydessä, ja tällaisten yhteydenottojen määrä on kasvanut viimeisten vuosien aikana merkittävästi.⁷⁰ Kun otetaan huomioon, että tyypillisin määräaikaisessa työsuhteessa oleva henkilö on nuori nainen, on ymmärrettävää, että epävarmuus ja pelko syrjinnästä työelämässä raskauden tai perhevapaiden vuoksi näkyy muun muassa perheen perustamisen lykkäämisinä. Tasa-arvovaltuutettu suosittaakin, että palvelussuhteita sääteleviin lakeihin tulisi sisältyä säännös siitä, että määräaikaista palvelussuhdetta ei saa jättää uusimatta raskauden vuoksi tai sen kestoja rajoittaa perhevapaan alkamiseen.⁷¹ Oikeusjärjestyksellä pyritään kuitenkin suojaamaan raskaana olevaa työntekijää. Tasa-arvolaisissa (609/1986) kielletäänkin henkilön syrjintä raskauteen tai vanhemmuuteen liittyvistä syistä.⁷²

⁶⁶ Valkonen – Koskinen (2018), s. 267 ja Rautiainen – Äimälä (2008), s. 61.

⁶⁷ Valkonen – Koskinen (2018), s. 271–277.

⁶⁸ Moilanen (2013), s. 27.

⁶⁹ Alarotu (2003), s. 377.

⁷⁰ Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2018, s. 6 ja s. 15.

⁷¹ Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2018, s. 12.

⁷² Nieminen (2019), s. 38.

2.3.3 Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet

TSL 1 luvun 5 §:ssä säädetään siitä, että mikäli työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömiä tai lyhyin keskeytyksin jatkuvia määräaikaista työ sopimuksia, pidetään työsuhdetta työsuhde-etuuksien⁷³ määräytymisen valossa yhdenjaksoisesti jatkuneena ja työsuhde-edut määräytyvät kuten toistaiseksi voimassa olevassa työ sopimuksessa. Säännöksellä on siis vaikutusta esimerkiksi useissa peräkkäisissä määräaikaissa työsuhteissa olevan henkilön vuosilomaoikeuteen.⁷⁴

Säännös pohjautuu EU:n määräaikaista työtä koskevan direktiivin 4 artiklan mukaiseen syrjinnän kieltoon. Artiklan syrjimättömyyden periaatteen mukaan määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaavin vakituisiin työntekijöihin pelkästään määräaikaisuuden perusteella ilman asiallisia syitä. Silloin, kun on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta, eli työsuhteen edut ja velvollisuudet tulee suhteuttaa työsuhteen pituuteen ja erityisiin työehtoihin liittyvien palvelusaikaa koskevien vaatimusten on oltava määräaikaistalle työntekijöille samat kuin vakituksille työntekijöille, jollei muunlaiselle kohtelulle ole asiallisia perusteita.⁷⁵

Työ sopimuslaissa tai sen valmisteluaineistossa ei ole määritelty tarkasti, miten pitkä määräaikaisten sopimusten väliin jäävä lyhyt keskeytys saa olla, vaan se on ratkaistava erikseen kussakin yksittäistapauksessa. Arvioinnissa ratkaisevaa on se, onko työntekijä tehnyt työtä jatkuvasti määräaikaisten työ sopimusten perusteella. Mikäli peräkkäiset sopimukset kestävät yhteensä lyhyen ajan, vain muutaman kuukauden, ei lyhytaikainen keskeytys voi olla muutamaa päivää pidempi. Mikäli taas sopimusten yhteenlaskettu kesto on pidempi, jopa vuosia, on katsottu, että keskeytys voisi olla jopa runsaan viikon mittainen.⁷⁶ Hyväksyttävän keskeytyksen pituutta arvioidessa painoarvoa voi olla myös sillä, mistä syystä työsuhteessa on ollut tällaisia katkoksia. Mikäli työsuhteessa on ollut katkoja työntekijän omasta aloitteesta, voi säännöksen soveltamisen kynnyks kasvaa. Toisaalta taas jos työsuhdetta on työnantajan toimesta tahallaan katkottu tarkoituksena estää työsuhde-etuuksien kertyminen, saatetaan säännöstä soveltaa tiukemmin.⁷⁷ Valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt voivat TSL 13 luvun 7.1 §:n mukaan sopia lyhytaikaisen keskeytyksen pituudesta.⁷⁸ Mikäli lyhytaikaisen keskeytyksen ehdot

⁷³ Säännöksen tarkoittamia työsuhde-etuuksia ovat kaikki sellaiset lakiin, työehtosopimukseen tai työ sopimukseen perustuvat työsuhde-etuudet, joiden suuruuteen työsuhteen kesto vaikuttaa. Tällaisia ovat esimerkiksi vuosiloman ansainta, irtisanomisajan pituus, työsuhteen keston perusteella karttavat palkkaedut sekä työehtosopimuksissa sovitut sairausajan palkkajaksot. Ks. *Äimälä – Kärkkäinen* (2017), s. 95–96.

⁷⁴ *Koskinen* (2002), s. 8–9 ja *Rautiainen – Äimälä* (2008), s. 45.

⁷⁵ *Rautiainen – Äimälä* (2008), s. 61.

⁷⁶ *Äimälä – Kärkkäinen* (2017), s. 96–97.

⁷⁷ *Äimälä – Kärkkäinen* (2017), s. 97.

⁷⁸ *Rautiainen – Äimälä* (2008), s. 46.

täyttyvät, kertyvät työsuhde-etuudet paitsi työssäoloajalta, myös niiden väliin jäävien keskeytysten ajalta.⁷⁹

TSL 1 luvun 5 §:n säännös ei siis ota millään tapaa kantaa määräaikaisuuden perusteeseen tai työvoiman tarpeen pysyvyyteen toistuvien määräaikaisten työsopimusten osalta. Mikäli määräaikaisten työsopimusten solmimiselle ei olisi perustetta, säännös ei tulisi edes sovellettavaksi, sillä työsopimusta olisi pidettävä jo TSL 1 luvun 3 §:n mukaisesti toistaiseksi voimassa olevana.⁸⁰

2.3.4 Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen

Työnantajalla on TSL 2:7 mukaan velvollisuus ilmoittaa sisäisesti yrityksen tai työpaikan yleisen omaksutun käytännön mukaisesti vapautuvista työpaikoista varmistaakseen, että määräaikaisten työntekijöillä on samanlaiset mahdollisuudet kuin muillakin hakeutua näihin työpaikkoihin. TSL 2:7 koskee myös vuokratyövoimaa käyttävää yritystä suhteessa vuokraamillensa työntekijöille. Säännös perustuu EU:n määräaikaista työtä koskevan direktiivin 6 artiklan säännökseen, jonka mukaan työnantajan on tiedotettava yrityksessä tai työpaikassa avautuvista vapaista työpaikoista määräaikaisten työntekijöilleen, jotta varmistetaan, että heillä on samat mahdollisuudet vakituiseen työpaikan saamiseen kuin muillakin työntekijöillä.

Yleinen ilmoitus sopivassa paikassa työpaikalla tai yrityksessä riittää tämän velvollisuuden täyttämiseksi. Tiedottamisvelvollisuus koskee kaikkia työpaikalla vapautuvia työtehtäviä riippumatta siitä minkä tyyppisestä tai kestoisesta työstä on kyse. Merkityksellistä ei ole myöskään se, onko työpaikalla sellaisia osa- tai määräaikaisten työntekijöitä tai vuokratyöntekijöitä, jotka sopisivat kyseiseen työtehtävään.⁸¹

2.3.5 Määräaikaisten työsopimusten lomauttaminen

Työnantajan oikeus lomauttaa määräaikaisten työsuhteissa oleva työntekijä määräytyy TSL 5 luvun 2.3 §:n perusteella. Lain mukaan työnantaja voi lomauttaa määräaikaisten työsuhteissa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituiseen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos tämä olisi työssä.

Sekamuotoisessa työsuhteessa olevan työntekijän lomauttaminen TSL 5 luvun 2.1 §:n mukaisella tuotannollisella tai taloudellisella irtisanomisperusteella on sallittua. Sen sijaan lomauttaminen ei ole sallittua, mikäli sen perusteena on TSL 5 luvun 2.2 §:n

⁷⁹ Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 96.

⁸⁰ Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 96.

⁸¹ Paanetoja – Tikkanen (2017), s. 40.

mukainen työn tilapäinen vähentyminen.⁸² Sekamuotoisessa työsuhteessa olevan, sijaisuutta tekevän määräaikaisen työntekijän saa lomauttaa TSL 5 luvun 2.3 §:n nojalla.⁸³

2.3.6 Määräaikaisen työ sopimuksen päättymisen, irtisanominen ja purkaminen

Työsopimuslaissa säädetään määräaikaisen työ sopimuksen päättymisestä. Lain 6:1 §:n mukaan määräaikainen työ sopimus päättyy sovittu määräajan päättyessä tai sovittu työn valmistuessa. Yleensä määräaikaisen työ sopimuksen määräaika on sovittu yksiselitteisesti ja se on sidottu kalenteriaikaan. Määräaika on kuitenkin myös mahdollista sitoa johonkin väljempään määritelmään, kuten työ tehtävän valmistumiseen asti tai tiettyyn sesonkiaikaan. Tällaisissa tilanteissa olisi kuitenkin kohtuutonta, ettei työntekijä tietäisi, milloin sopimus päättyy. TSL 6:1.2:ssa onkin säädetty, että mikäli työ sopimuksen päättymisajankohta on ainoastaan työnantajan tiedossa, on hänen ilmoitettava työ sopimuksen päättymisestä työntekijälle viipymättä heti, kun päättymisajankohta on tullut hänen tietoonsa. Vaikka työnantaja laiminlöisi ilmoittamisvelvollisuutensa, päättyy määräaikainen työ sopimus silti määräajan päättyessä. Tällöin työntekijällä on kuitenkin oikeus vaatia vahingonkorvausta työnantajan laiminlyönnistä hänelle aiheutuneesta vahingosta.⁸⁴

Määräaikaista työ sopimusta ei erikseen irtisanota, vaan se päättyy automaattisesti etukäteen määritellyn keston mukaan. Määräaikainen työ sopimus velvoittaa osapuolet noudattamaan sopimusta sen keston ajan. Työnantajalla on siis velvollisuus tarjota ja työntekijällä velvollisuus tehdä sovittua työtä koko sopimuksen voimassaolon ajan. Edes työn loppuminen ei oikeuta päättämään työ sopimusta ennen määräajan päättymistä, kuten ratkaisusta KKO 1988:9 voidaan päätellä.⁸⁵

Työsopimuslaissa on kuitenkin säädetty hyvin pitkien määräaikaisten työ sopimusten osalta irtisanomisoikeudesta, sillä sellaisen olemattomuus on koettu kohtuuttomaksi. TSL 6:1.3:ssa säädetään, että yli viiden vuoden mittainen määräaikainen työ sopimus on irtisanottavissa viiden vuoden kuluttua samoin perustein ja menettelytavoin, kuin toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus. Toisin sanoen, viiden vuoden jälkeen työntekijä voi irtisanoa määräaikaisen työ sopimuksensa, vaikka määräaika olisikin vielä jäljellä. Sama koskee työnantajaa, mutta tällä tulee olla irtisanomisperuste työ sopimuksen päättämiseksi ennen määräajan päättymistä.⁸⁶ Mikäli työ sopimusta ei irtisanota, se päättyy normaalisti määräajan päättyttyä.

⁸² KKO 2006:4 mukaan työnantajalla ei ollut oikeutta lomauttaa määräaikaisia työntekijöitä työn tilapäisen vähentymisen perusteella, vaikka heidän työ sopimuksissaan oli erityinen irtisanomisehto.

⁸³ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 44–45.

⁸⁴ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 179.

⁸⁵ Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 68.

⁸⁶ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 179.

Työntekijällä on joissakin muissakin erityistilanteissa oikeus irtisanoa määräaikainen työ sopimuksensa. Tällainen oikeus työntekijällä on esimerkiksi TSL 5 luvun 7.1 §:n mukaisesti lomautuksen aikana, mutta vain yli seitsemän päivää ennen lomautuksen päättymistä. Työntekijä saa irtisanoa määräaikaisen työ sopimuksen myös liikkeen luovutuksen yhteydessä TSL 7 luvun 5.2 §:n mukaisesti. Näiden lisäksi sekä työnantaja että työntekijä saavat irtisanoa määräaikaisen työ sopimuksen, jos työnantaja asetetaan konkurssiin (TSL 7:8.1). Samoin työnantajan kuoltua irtisanomisoikeus on TSL 7 luvun 8.2 §:n mukaan työntekijällä sekä työnantajan kuolinpesän osakkailla.

Mikäli määräaikaiseen työ sopimukseen ei ole otettu irtisanomisehtoa eikä kyseessä ole mikään aiemmin mainituista erityistilanteista, ovat työ sopimuksen osapuolet sidottuja työ sopimukseen sen määräajan päättymiseen asti. Ainoastaan, jos työnantaja ja työntekijä yhdessä sopivat työsuhteen päättymisestä⁸⁷ tai toiselle osapuolelle syntyy oikeus purkaa työ sopimus toisen osapuolen vakavan rikkomuksen tai laiminlyönnin takia, voidaan määräaikainen työ sopimus päättää kesken määräajan. Tällainen on kuitenkin tosiasiasa hyvin harvinaista.⁸⁸

Määräaikaista työ sopimusta, johon on otettu mukaan irtisanomisehto, kutsutaan sekamuotoiseksi työ sopimukseksi. Kyseisestä sopimustyyppistä ei säädetä erikseen työ sopimuslaissa, mutta korkein oikeus on tapauksessa KKO 2006:4⁸⁹ todennut tällaisen sopimuksen olevan sallittu.⁹⁰ Sekamuotoisen työ sopimuksen solmimiselle pitää olla samanlainen hyväksyttävä peruste kuin määräaikaiselle työ sopimukselle. Sekä työnantaja että työntekijä voivat irtisanoa sekamuotoisen työ sopimuksen sen sopimuskauden aikana. Työnantajalla tulee olla irtisanomiseen TSL 7 luvun mukainen irtisanomisperuste ja molempien osapuolten on noudatettava TSL 6 luvun 3 §:n mukaista irtisanomisaikaa, aivan kuten toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisen yhteydessä.⁹¹

Osapuolelle, joka rikkoo työ sopimusta päättämällä sen ilman perustetta, muodostuu korvausvelvollisuus toiselle aiheutuneesta vahingosta vahingonkorvauslain (412/1974) perusteella. Työnantajan korvausvelvollisuudesta säädetään TSL 12 luvun 2 §:ssä. Sen mukaan työnantaja on velvoitettu maksamaan työntekijälle vähintään kolmen, enintään 24 kuukauden⁹² palkkaa vastaava määrä, mikäli työnantaja päättää työ sopimuksen perusteella. Korvauksen suuruuteen vaikuttaa työntekijän työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansionmenetyt, määräaikaisen työ sopimuksen jäljellä ollut kesto aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja mahdollisuus saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työ sopimusta päätettäessä sekä työntekijän antama aihe

⁸⁷ *Äimälä – Kärkkäinen* (2017), s. 68.

⁸⁸ *Rautiainen – Äimälä* (2008), s. 179.

⁸⁹ *Tiitinen – Kröger* (2012), s. 486.

⁹⁰ *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* (2016), s.60.

⁹¹ *Rautiainen – Äimälä* (2008), s. 44.

⁹² TSL 12:2 mukaan työehtosopimuksen perusteella valitylle luottamusmiehelle ja TSL 13:3:n mukaiselle luottamusvaltuutetulle maksettavan korvauksen enimmäismäärä on 30 kuukauden palkkaa vastaava summa.

työsopimuksen päättämiseksi, työntekijän ja -antajan olot yleensä sekä muut edellä mainittuihin rinnastettavissa olevat seikat. Samalla tulee huomioida mahdollinen yhdenvertaisuuslain (1325/2014) nojalla tuomittu hyvitys samasta teosta. Työntekijän tulee TSL 12 luvun 1 §:n mukaan korvata työnantajalle aiheutunut vahinko määräaikaisen työsopimuksen ennaikaisesta päättämisestä. Joissakin työehtosopimuksissa tästä on kuitenkin sovittu toisin. Esimerkiksi kaupan työehtosopimuksessa säädetään, että mikäli työntekijä päättää työsuhteensa ennen määräaika, tulee hänen korvata työnantajalle kahden viikon palkka tai laiminlyötyä työkautta vastaava määrä, mikäli se on lyhyempi kuin kaksi viikkoa.⁹³

2.4 Määräaikaisuuden peruste

2.4.1 Perusteltu syy

Määräaikaisuuden perusteesta säädetään työsopimuslaissa. Perustellun syyn vaatimus on ollut työsopimuslaissa jo vuodesta 1984 alkaen.⁹⁴ Lain 1 luvun 3.2 §:n mukaan työsopimus voidaan tehdä määräajaksi perustellusta syystä. Perusteltu syy koskee sekä sopimusosapuolten keskenään solmimaa ensimmäistä, että kaikkia sen jälkeisiä määräaikaisia sopimuksia.⁹⁵ Ilman perusteltua syytä työnantajan aloitteesta tehtyä määräaikaista sopimusta pidetään aina⁹⁶ toistaiseksi voimassa olevana. Työntekijän aloitteesta määräaikainen työsopimus voidaan tehdä ilman perustettakin.⁹⁷ Tämä pätee myös silloin, jos työntekijä ei halua sitoutua toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen.⁹⁸ Tällainen seikka määräaikaisen sopimuksen tekemiselle on kuitenkin merkittävä työsopimukseen.⁹⁹ Jos työntekijän kanssa tehdään useita peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia, voi käydä niin, ettei työntekijän aiemmalla tarkoituksella solmia määräaikainen työsopimus voida enää katsoa olevan ratkaisevaa merkitystä.¹⁰⁰ Tätä tarkastellaan lähemmin luvussa 6, kun käsitellään määräaikaisten palvelussuhteiden ketjuttamista.

⁹³ *Äimälä – Kärkkäinen* (2017), s. 68.

⁹⁴ *Äimälä – Kärkkäinen* (2017), s. 72.

⁹⁵ *Rautiainen – Äimälä* (2008), s. 36.

⁹⁶ Poikkeuksena sellaiset työsopimukset, jotka solmitaan eroamisien ylittäneen henkilön tai pitkäaikaistyöttömän kanssa. Ks. *Hietala – Hurmalainen – Kaivanto* (2019), s. 157 ja s. 168.

⁹⁷ *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* (2016), s.63.

⁹⁸ *Tiitinen – Kröger* (2012), s. 119.

⁹⁹ *Hietala – Hurmalainen – Kaivanto* (2019), s. 154.

¹⁰⁰ Esimerkiksi tapauksessa TT 1989-163 työtuomioistuin katsoi, että melko pitkää määräaikaisten työsopimusten ketjua oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevana, vaikka henkilö ei ollut halunnut kuukausipalkkaista, vakinaista työsuhdetta, sillä hänellä on saattanut olla perusteltu ymmärrys työsuhteen toistaiseksi voimassa olevuudesta. Ks. *Tiitinen – Kröger* (2012), s. 119–120.

Ainoa työsopimuslakiin kirjattu edellytys määräaikaiselle työsopimukselle on siis se, että sille tulee olla perusteltu syy. Vuoden 2001 työsopimuslaissa ei ole kuitenkaan määritelty mitään esimerkkiluetteloa siitä, mikä luokitellaan perustelluksi syyksi.¹⁰¹ Työsopimuslain esitöiden¹⁰² mukaan vuoden 2001 työsopimuslakia edeltäneessä työsopimuslaissa ollut perusteltujen syiden lista tulee edelleen huomioida nykyistä työsopimuslakia sovellettaessa.¹⁰³ Nämä syyt ovat 1) työn luonne, 2) sijaisuus, 3) harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä 4) muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste. Nämä aiemmassa laissa määritellyt perusteet on ilmaistu väljästi ja niiden tulkinta onkin melko joustavaa, jotta perusteet tosiasias- vastaisivat työelämän tarpeita.¹⁰⁴ Määräaikaisuuden tulee olla perusteltua työnantajan toiminnan ja työntekijällä teetettävien työtehtävien näkökulmasta, eikä määräaikaisuuden taustalla saa olla tarkoitusta kiertää työntekijää suojaavia irtisanomissuojasäännöksiä.¹⁰⁵ Määräaikaisten sopimusten käyttöä ei kuitenkaan haluta rajoittaa lainsäädännöllä silloin, kun sille tosiasias- ssa on tarvetta työelämän tarpeet huomioon ottaen.¹⁰⁶

Määräaikaisuuden perustetta koskevat säännökset on säädetty työntekijän suojaksi. Näin ollen ne koskevat ainoastaan työnantajan aloitteesta tehtäviä määräaikaisia työsopimuksia. Tällä tarkoitetaan nimenomaisen aloitteen lisäksi sitä, että työnantaja on muutoin edellyttänyt määräaikaisen sopimuksen tekemistä.¹⁰⁷ Näyttövelvollisuus määräaikaisuuden perusteen olemassaolosta on sillä osapuolella, joka väittää sopimuksen olevan määräaikainen, yleensä siis työnantajalla. Kyseisen osapuolen on kyettävä näyttämään, että toinen sopijaosapuoli on ymmärtänyt, että sopimus on tehty määräaikaiseksi.¹⁰⁸ Esimerkiksi tapauksessa TT 1999-11 työnantaja oli solminut neljän eri työntekijän kanssa peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia, joiden perusteena oli vakinaisten työntekijöiden sairauspoissaolojen määrän kasvusta aiheutunut sijaisuustarve. Sopimuksissa kuitenkin määräaikaisuuden perustetta ei oltu ilmoitettu millään tavalla, vaan sopimusten voimassaoloaika oli määräytynyt ainoastaan päivämäärien perusteella. Työntekijöille ei oltu myöskään ilmoitettu sopimuksia tehdessä, minkä vuoksi ne tehtiin määräaikaisina. Työtuomioistuimien katsoi, että työnantaja ei ollut kyennyt näyttämään, että riittävä peruste peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten tekemiseksi on olemassa ja näin ollen työsopimusten katsottiin olevan toistaiseksi voimassa olevia.¹⁰⁹

¹⁰¹ Mustonen (2016), s. 5. ja Rautiainen – Äimälä (2008), s. 36.

¹⁰² HE 157/2000 vp. s. 60

¹⁰³ Mustonen (2016), s. 5, Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto (2016), s.63 ja Koskinen (2012a), s. 2.

¹⁰⁴ Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 73–74.

¹⁰⁵ Koskinen (2002), s. 6.

¹⁰⁶ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 36.

¹⁰⁷ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 37.

¹⁰⁸ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 36. KKO 1995:159 ja TT 1989-163

¹⁰⁹ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 42.

Tapauksessa KKO 1980 II 84 puolestaan lentokenttävirikailijan työsuhteita pidettiin määräaikaisina, kun työ sopimuksen mukaan työsuhde alkoi aina silloin, kun työnjohto ilmoitti selvitystehtävän alkamisesta työpaikalla ja kestävän siihen asti, kunnes sen ilmoitettiin päättyvän. Korkein oikeus katsoi tapauksessa merkitykselliseksi sen, että työntekijä oli sitoutunut sellaiseen työ sopimussuhteeseen, joka muodostuu yhdestä tai useammasta toisiaan välittömästi seuraavasta yksittäisestä työtehtävästä, eikä työntekijä ollut velvollinen ottamaan vastaan myöhemmin hänelle tarjottuja työtehtäviä. Samoin tapauksessa Rovaniemen HO 18.4.2013, S 12/416 työ sopimuksen katsottiin jatkuneen määräaikaisena, vaikka määräajasta ei oltu nimenomaisesti sovittu suullista työ sopimusta solmittaessa. Sekä kärjäoikeus että hovioikeus katsoivat, että työnantajalla oli työn luonteesta johtuen ollut perusteltu syy määräaikaisen työ sopimuksen tekemiselle ja työntekijää voitiin pitää tietoisena tällaisesta työn luonteesta työskenneltyään yrityksessä yli vuoden ajan ennen sopimuksen solmimista.¹¹⁰

Arviointi siitä, onko määräaikaisen työ sopimuksen solmiminen oikeutettua, tehdään sopimuksetekohetkellä. Kuitenkin sopimuksen voimassaoloaikana voi tapahtua jotakin sellaisia olosuhteiden muutoksia, kuten esimerkiksi työtehtävän jatkuminen ennakoitua pidempään, että on syytä miettiä, onko alkuperäinen määräaikaisuuden peruste poistunut. Tällaisen muutosten ei kuitenkaan voida katsoa olevan merkityksellisiä perustellun syyn arvioinnissa, mikäli työnantaja on määräaikaista työ sopimusta solmiessa ollut siinä käsityksessä, että työtä ei ole enää tarjolla sopimuksen määräajan jälkeen. Tätä tulkintaa puoltaa myös tapaus KKO 2006:49, jossa todettiin, ettei työnantajalla ole velvollisuutta jatkaa tai vakinaistaa määräaikaista työ sopimusta sen voimassaolon aikana tai päättyessä, jos sopimuksen solmimisen aikana voimassa ollut määräaikaisuuden peruste lakkaa sopimuskauden aikana. Työnantajan käsitystä työn määräaikaisuudesta tulee tarkastella sen kannalta, onko samassa työssä aiemmin käytetty määräaikaisia työsuhteita ja kuinka pian määräaikaisen työ sopimuksen solmimisen jälkeen kyseinen olosuhteiden muutos on tapahtunut.¹¹¹

2.4.2 Määräaikaisen työ sopimuksen muuttuminen toistaiseksi voimassa olevaksi

Määräaikainen työ sopimus voi tietyin edellytyksin muuttua toistaiseksi voimassa olevaksi. Tämä voi tapahtua joko yksipuolisesti tai osapuolten sopimuksella. Yksipuolisia muutoksia ovat sopimuskauden hiljainen pidennys ja määräaikaisen sopimuksen perusteena olevan perustellun syyn puuttuminen tai poistuminen.¹¹² Osapuolten

¹¹⁰ Lamminen (2013), s. 9–10.

¹¹¹ Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 73.

¹¹² Rautiainen – Äimälä (2008), s. 41.

sopimuksella määräaikaisen työsopimuksen muuttumista toistaiseksi voimassa olevaksi kutsutaan vakinaistamiseksi.

Mikäli työnantaja sallii työntekijän jatkaa työntekoa määräaikaisen sopimuskauden päättymisen jälkeen, katsotaan työsopimuksen pidennetyin toistaiseksi TSL 6 luvun 5 §:n mukaisesti. Jotta kyse on hiljaisesta pidentymisestä, tilanteessa edellytetään sitä, että työnantaja on tietoinen työnteon jatkumisesta.¹¹³ Työnantajan tulee sallia työnteon jatkaminen, eli sen tulee jatkua joko työnantajan suostumuksella tai siten, että työnantaja on siitä tietoinen eikä puutu asiaan.¹¹⁴ Näin ollen määräaikainen työsopimus ei pääty, vaan se muuttuu toistaiseksi voimassaolevaksi.¹¹⁵ Työsopimuslain säännös ei sinänsä estä työsuhteen jatkumista hiljaisesti tietyn määräajan verran. Mikäli osapuolten voidaan katsoa tarkoittaneen sopia määräaikaisesta työskentelystä tai olosuhteista voidaan päätellä, että jatkaminen koskee ainoastaan jotakin tiettyä, ajallisesti rajattua työtä, voi hiljainen pidennys tapahtua myös määräajaksi. Näyttötaakka tällaisessa tilanteessa on jälleen sillä osapuolella, joka vetoaa sopimuksen määräaikaisuuteen.¹¹⁶ Pääsääntö kuitenkin on, että hiljaisen pidentymisen myötä työsopimus muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi. Tätä olettaa tukee muun muassa ratkaisu KKO 1990:54, jossa työsuhte oli korkeimman oikeuden mukaan jatkunut toistaiseksi voimassa olevana, vaikka työnantajan tarkoituksena oli ollut pitää työntekijä työssä vain sen ajan, kun se sai työllistämistukea. Enemmistön mukaan se, ettei jatkosta määräaikaisena oltu nimenomaisesti sovittu, johti siihen, että sopimusta oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevana, eikä ratkaisussa merkitystä ollut sillä, oliko työntekijän täytynyt ymmärtää työsuhteen tarkoituksen olla määräaikainen.

Mikäli perustetta määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle ei alun perinkään ollut, ei tämä tee työsopimuksesta pätemätöntä. Tällaisessa tilanteessa työsopimus katsotaan toistaiseksi voimassaolevaksi sen alusta lähtien.¹¹⁷ Kuten jo aiemmin todettiin, TSL 1 luvun 3.2 §:n mukaan työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana. Työsopimuslain 1:3.2:ssa on myös nimenomainen kielto tehdä toistuvia määräaikaista työsopimuksia ilman perusteltua syytä. Useiden määräaikaisten työsopimusten edellytyksenä siis on, että jokaiselle yksittäiselle määräaikaiselle työsopimukselle on olemassa yksilöitävissä oleva perusteltu syy. Lain mukaan merkityksellistä ei siis ole esimerkiksi sopimusten kesto tai niiden lukumäärä vaan se, että jokaiselle sopimukselle on olemassa hyväksyttävä peruste.¹¹⁸ Mikäli toistuvien määräaikaisten sopimusten edellytykset eivät täyty, sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana siitä hetkestä lähtien, kun määräaikaisuuden

¹¹³ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 179–180.

¹¹⁴ Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 94.

¹¹⁵ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 41.

¹¹⁶ Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 94–95.

¹¹⁷ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 41

¹¹⁸ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 42.

peruste ensimmäisen kerran puuttui. Kuten tapauksesta TT 2003-13 käy ilmi, kun ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen perustetta pidettiin riittämättömänä ja sen katsottiin muodostavan toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, ei myöhemmin solmittujen määräaikaisten työsopimusten perusteen riittävyydellä ole edes merkitystä, eivätkä ne kumoa aiempaa toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta.¹¹⁹

2.5 Pitkäaikaistyötön määräaikaisessa työsuhteessa

Vuodesta 2017 alkaen työsopimuslaissa on erikseen säädetty määräaikaisten työsopimusten solmimisesta pitkäaikaistyöttömän kanssa (TSL 1:3a). Lain mukaan määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä TSL 1 luvun 3.2 §:n mukaista perusteltua syytä, mikäli palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaisesti yhtäjaksoisesti työtön työnhakija viimeisen 12 kuukauden ajan.¹²⁰ Vaikka työnantajan työvoimantarve olisi pysyvää TSL 1 luvun 3.3 §:n määritelmän mukaisesti, ei tämä estä sopimuksen tekemistä määräaikaisena.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (JTYPL, 916/2012) säättää sen, milloin henkilöä voidaan pitää työttömänä työnhakijana. Henkilö on lain 1 luvun 3 §:n mukaan työtön silloin, kun hän ei ole työsuhteessa eikä työllisty päätoimisesti yrittäjänä tai omassa työssä, eikä hän ole päätoiminen opiskelija. Työsuhteessakin oleva henkilö voi olla työtön, jos hän on kokonaan lomautettu tai hänen säännöllinen viikoittainen työskentelyaikansa on alle neljä tuntia. Myöskään julkisen työvoima- ja yrityspalvelun ei tulkita katkaisevan työttömyyden yhtäjaksoisuutta.¹²¹

Seppo Koskinen on käsitellyt artikkelissaan¹²² lakimuutosta ja sen taustoja.¹²³ Muutoksen taustalla on tarve vaikuttaa työllisyyspolitiikkaan ja helpottaa pitkäaikaistyöttömien työllistymistä madaltamalla työnantajan työllistämiskynnystä sellaisissa tilanteissa, joissa työnantaja ei ole täysin varma työvoimatarpeen olemassaolosta tai työntekijän palkkaamisen kannattavuudesta liiketaloudelle.¹²⁴ Suurin osa työnantaja- ja yrittäjäjärjestöistä olivat joko myönteisiä muutosta kohtaan tai olisivat jopa toivoneet vielä pidemmälle vietyä uudistusta. Jotkin tahot olivat muutosta kohtaan

¹¹⁹ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 42 ja Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto (2016), s.62.

¹²⁰ Lain mukaan enintään kahden viikon mittainen palvelussuhde ei katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Palvelussuhteen käsitteen käyttö merkitsee sitä, että myös virkasuhteessa tehty työ huomioidaan tässä tarkastelussa. Ks. Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 91.

¹²¹ Koskinen (2017), s. 3–4.

¹²² Koskinen (2017)

¹²³ ks. Koskinen (2017), s. 2. Samanlaisia työllisyyspoliittisten tavoitteiden edistämistä parantavia käytäntöjä löytyy muun muassa Saksasta ja Ranskasta, missä määräaikaisilla työsopimuksilla pyritään saamaan ikääntyneitä työttömiä työnhakijoita takaisin työmarkkinoille. Molemmissa maissa tietyn mittaisen työttömyyden lisäksi ehtona on työttömän työnhakijan tarpeeksi korkea ikä.

¹²⁴ Koskinen (2017), s. 5.

kriittisiä, mutta ainoasaan Työttömien valtakunnallinen yhteistoimintajärjestö oli täysin lakimuutosta vastaan.¹²⁵

Käytännössä pykälää sovelletaan siten, että työnantaja tiedustelee työ- ja elinkeinotoimistolta työnhakijoita avoinna olevaan paikkaansa, ja toimisto toimittaa työnantajalle tiedot suostumuksensa antaneista henkilöistä. Työtön työnhakija voi myös itse toimittaa työnantajalle TE-toimistosta saamansa todistuksen siitä, että hän on pitkäaikaistyötön.¹²⁶ Työnantaja voi tehdä määräaikaisen sopimuksen ilman perusteltua syytä sellaisen työnhakijan kanssa, jonka työ- ja elinkeinotoimisto ilmoittaa olleen työtön työnhakija viimeisen 12 kuukauden ajan. Vaikka työ- ja elinkeinotoimiston ilmoitus osoittautuisikin myöhemmin virheelliseksi, ei tämä kumoakaan kyseisen työsopimuksen pätevyyttä. Laissa on määritelty, että työ- ja elinkeinotoimiston ilmoitus, ei henkilön tosiasiallinen pitkäaikaistyöttömyys, on tarvittava edellytys määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle.¹²⁷

Laissa on asetettu enimmäispituus pitkäaikaistyöttömän kanssa solmittavalle määräaikaiselle työsopimukselle. Sopimuksen kesto saa olla enintään yhden vuoden. TSL 1 luvun 3a §:n 3 momentin mukaisesti sopimus voidaan uusida vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen sopimuksen alkamisesta korkeintaan kahdesti, mutta sopimusten yhteenlaskettu kesto ei saa olla yhtä vuotta pidempi. Käytännössä siis pitkäaikaistyöttömän kanssa voidaan tehdä kolme määräaikaista työsopimusta ilman TSL 1 luvun 3 §:n mukaista perustetta ja vaikka työnantajan työvoiman tarve olisi pysyvää, kunhan sopimukset eivät yhteensä kestä yli vuotta ja viimeinen sopimus alkaa ennen, kuin ensimmäisen sopimuksen alkamisesta on kulunut vuosi. Tätä useammille tai pidemmille määräaikaisille työsopimuksille tulee työnantajalla olla TSL 1 luvun 3 §:n mukainen perusteltu syy.¹²⁸

¹²⁵ Koskinen (2017), s. 2.

¹²⁶ Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 91.

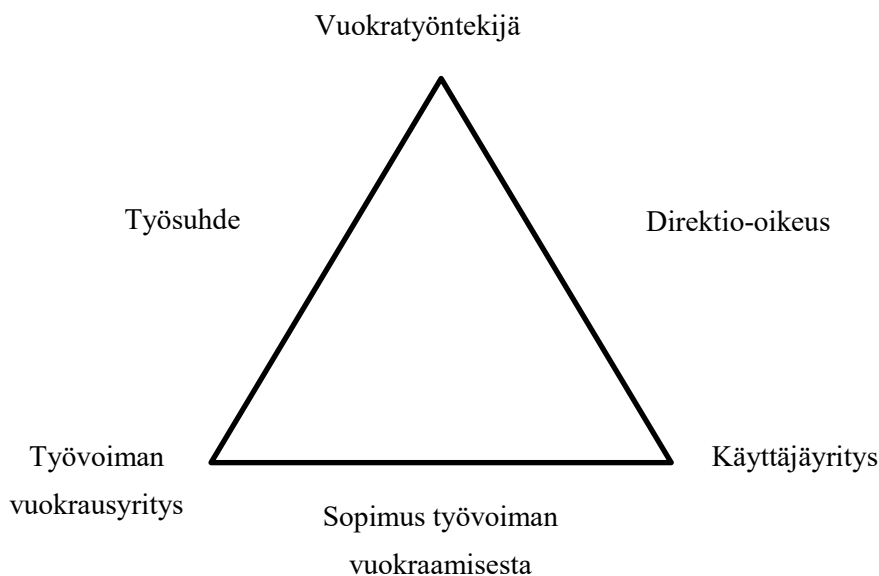
¹²⁷ HE 105/2016 vp., s. 22. Ks. myös Koskinen (2017), s. 3–4, Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 91–92 ja Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto (2016), s.79–81.

¹²⁸ Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 92.

3 VUOKRATYÖ

3.1 Yleistä vuokratyöstä

Työsopimuslaissa ei ole yksiselitteisesti määritelty vuokratyön käsitettä. Yleisen työmarkkinakäytännön ja uuden työsopimuslain hallituksen esityksen¹²⁹ perustelujen mukaan työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan sellaista järjestelyä, jossa työnantaja siirtää työntekijänsä vastiketta vastaan toisen työnantajan käyttöön työskentelemään tämän johdon ja valvonnan alaisena.¹³⁰



Kuvio 10 Vuokratyön osapuolten väliset suhteet

Vuokratyössä on osallisena kolme osapuolta: työvoiman vuokrausyritys, vuokratyöntekijä ja käyttäjäyritys (Kuvio 10). Vuokratyöntekijä on henkilö, joka on työsuhteessa vuokrausyritykseen, ja jonka tarkoitus on työskennellä käyttäjäyrityksen palveluksessa. Työvoiman vuokrausyritys on luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, joka solmii työsuhteita vuokratyöntekijöiden kanssa, tarkoituksenaan siirtää nämä työskentelemään käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisuuteen. Käyttäjäyritys puolestaan on luonnollinen tai oikeushenkilö, jonka valvonnan ja johdon alaisuudessa vuokratyöntekijä työskentelee tilapäisesti.¹³¹

¹²⁹ HE 157/2000 vp.

¹³⁰ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 53.

¹³¹ Hietala – Kaivanto – Schön (2014), s. 13.

Vuokratyöhön liittyy yleensä kaksi sopimussuhdetta: työvoiman vuokrausyrityksen ja työntekijän välinen työsopimus sekä työvoiman vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen sopimus työvoiman vuokraamisesta. Vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä puolestaan yleensä ei ole sopimussuhdetta.¹³² Vuokratyö tulee erottaa alihankinnasta ja aliurakoinnista, sillä näissä kyse on tuotannon tai palveluiden ostamisesta yrityksen ulkopuolelta niin, että työntekijä suorittaa työn oman työnantajansa johdon ja valvonnan alaisuudessa, vaikka työtä tehtäisiinkin sen tilaajan tiloissa. Esimerkiksi työtuomioistuimien ratkaisussaan TT:2013-187¹³³ ottanut kantaa vuokratyön ja alihankinnan välisiin eroihin.¹³⁴

Kuten jo johdannossa todettiin, vuokratyövoiman käyttö on osa niitä toimia, joilla yritykset voivat parantaa omaa kilpailukykyään, mutta vuokratyön käyttö voidaan joissain tilanteissa nähdä myös ongelmallisena. Teollisuuden ja Työnantajain keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n välisen yleissopimuksen 8.3 §:n mukaan yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain ruuhkahuippujen tai muiden sellaisten ajallisesti tai laadullisesti rajattuihin työtehtäviin, joita ei voida teettää työnantajan omilla työntekijöillä tehtävien kiireellisyyden, ammattitaitovaatimusten tai muiden vastaavien syiden vuoksi. Työvoiman vuokrauksen katsotaan olevan epätervettä, mikäli vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä vakinaisten työntekijöiden kanssa samoissa tehtävissä pitkän ajanjakson ajan.

3.2 Vuokratyön säätelystä

Euroopan unionin tasolla vuokratyöntekijöitä koskee kaksi direktiiviä.¹³⁵ Näistä laajemmin tässä tutkielmassa käsitellään vuokratyödirektiiviä¹³⁶. Direktiivin

¹³² *Tiitinen – Kröger* (2012), s. 384 ja *Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö* (2007), s. 8.

¹³³ Tapauksessa todettiin, etteivät matkustamopalvelut, jotka oli toteutettu kokonaan erillisen palveluntuottajan omilla työntekijöillä ja jotka oli erotettavissa omaksi selkeäksi työkokonaisuudekseen, ollut kyseessä vuokratyö, vaan ne oli tulkittava alihankinnaksi katsottavaksi palvelukokonaisuuden toimittamiseksi. Vaikka työtä oli tehtävä tilaajan yksityiskohtaisen ohjeistuksen mukaisesti ja lentokoneen kapteenin määräysvallan alaisesti, työtuomioistuin totesi, että käytännön työtä johti kuitenkin palveluntuottajan edustaja. Kun samalla työntekijöiden työvuorojen suunnittelu ja kaikki tarvittavat muutosjärjestelyt tapahtuivat myös palveluntarjoajan toimesta, oli tapauksessa työtuomioistuimen mukaan alihankinnasta eikä työvoiman vuokrauksesta.

¹³⁴ *Hietala – Kaivanto – Schön* (2014), s. 14–15 ja *Rautiainen – Äimälä* (2008), s. 53.

¹³⁵ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, vuokratyöstä. 5.12.2008 sekä määräaikaissessa tai tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden työturvallisuuden ja -terveyden parantamisen edistämistä koskevien toimenpiteiden täydentämisestä 25.6.1991 annettu neuvoston direktiivi 91/383/ETY, jossa vahvistetaan vuokratyöntekijöihin sovellettavat työturvallisuutta ja työterveyttä koskevat säännökset. Direktiivissä määrätään, että vuokratyöntekijöitä koskee samanlaiset yhdenvertaisen kohtelun vaatimukset työvoiman käyttöyrityksissä kuin määräaikaiksiakin työntekijöitäkin; yrityksen on esimerkiksi tiedotettava avoimista työpaikoistaan myös vuokratyöntekijöille, jotta näillä olisi yhtäläiset mahdollisuudet työllistyä vakituisesti käyttäjäyritykseen.

¹³⁶ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY, vuokratyöstä. 5.12.2008

säättämislle nähtiin tarve, sillä vuokratyön käytössä ja vuokratyöntekijöiden oikeudellisessa asemassa ja työehdoissa nähtiin suuria eroja Euroopan unionin sisällä. Vuokratyödirektiivin antamista on perusteltu sillä, että vuokratyöntekijöihin sovellettavien työehtojen tulisi olla vähintään yhtä edulliset kuin jos heidät olisi palkattu suoraan käyttäjäyritykseen suorittamaan samoja tehtäviä. Samoin kuin määräaikaista työtä koskevassa direktiivissä, tässä mainitaan erikseen, että toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta ja työsuhdetta tulee pitää ensisijaisena myös vuokratyöntekijän ja työvoiman vuokrausyrityksen välisessä suhteessa. Direktiivin tarkoituksena on huolehtia vuokratyöntekijöiden suojelusta ja parantaa vuokratyön laatua varmistamalla yhdenvertainen kohtelu ottamalla samalla huomioon vuokratyön käytölle vahvistettavat puitteet, jotta joustavien työmuotojen ja työpaikkojen luominen on mahdollista.

Suomessa työvoiman vuokraustoiminnan luvanvaraisuudesta luovuttiin vuonna 1994, eikä sitä ole nykyisin rajoitettu lainsäädännöllä lainkaan. KHO:n ratkaisun 2004:42 mukaan edes terveydenhuollon henkilökunnan vuokraaminen ei edellytä lupaa, vaikka yksityisestä terveydenhuollosta annettu laki (152/1990) määrittääkin terveydenhuollon palvelujen tuottamisen luvanvaraiseksi.¹³⁷ Vuokratyöntekijän ja työvoimaa vuokraavan yrityksen, samoin kuin vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen väliseen suhteeseen sovelletaan työlainsäädäntöä samalla tavalla kuin muihinkin työsuhteisiin. Toistaiseksi ei ole nähty tarvetta säätää vuokratyötä koskevaa erityistä lakia, vaan muihin työsuhdetta sääteleviin lakeihin on katsottu järkeväksi ottaa eräitä erityisesti¹³⁸ vuokratyötä koskevia säännöksiä. Tällaisia säännöksiä ovat esimerkiksi TSL 1 luvun 7.3 § oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämisestä, TSL 2 luvun 9 § vähimmäistyöehtojen määräytymisestä ja työturvallisuuslain (738/2002) 3 § työturvallisuudesta.¹³⁹

Eryttäviä vuokratyöntekijöitä koskevia säännöksiä sovelletaan työntekijöihin, jotka ovat työsuhteessa vuokrausyritykseen ja jotka on asetettu käyttäjäyrityksen palvelukseen työskentelemään sen valvonnassa ja johdolla tilapäisesti. Näin ollen säännöksiä sovelletaan siis aina, kun työnantaja siirtää työntekijän tämän suostumuksella¹⁴⁰ toisen työnantajan käyttöön ja vastaanottava työnantaja valvoo ja johtaa työn tekoa. Mikäli taas vuokrausyrityksen alaisuudessa on työntekijä, jonka tarkoituksena on ainoastaan työskennellä omalle työnantajalleen, eli henkilöstöpalveluyritykselle, ei näitä vuokratyötä koskevia säännöksiä sovelleta tällaiseen työntekijään.¹⁴¹ EU:n vuokratyödirektiivistä käy ilmi, että tällaisia vuokratyöntekijöitä koskevia säännöksiä tulee noudattaa riippumatta siitä, onko vuokratyöntekijä asetettu työskentelemään

¹³⁷ *Hietala – Kaivanto – Schön* (2014), s. 24 ja Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö (2007), s. 12.

¹³⁸ Lisäksi jo aiemmin on käsitelty eräitä työsopimuslain säännöksiä, jotka koskevat määräaikaista työntekijöitä. Näitä samoja säännöksiä sovelletaan myös määräaikaisiin vuokratyösopimuksiin. Ks. luku 2.3

¹³⁹ *Hietala – Kaivanto – Schön* (2014), s. 25–26.

¹⁴⁰ Suostumus voidaan antaa joko työsopimuksessa tai työsuhteen kestäessä. Ks. *Rautiainen – Äimälä* (2008), s. 53.

¹⁴¹ *Hietala – Kaivanto – Schön* (2014), s. 26.

julkisen tai yksityisen sektorin yritykseen, joka tekee taloudellista toimintaa, oli se sitten voittoa tavoittelevaa vai ei.

Kaikki ne oikeudet ja velvollisuudet työntekijää kohtaan, jotka eivät lain erityissäännösten tai vuokra- ja käyttäjäyrityksen välisen sopimuksen mukaisesti siirry käyttäjäyritykselle, kuuluvat edelleen työvoiman vuokrausyritykselle. Vuokrausyritys on esimerkiksi vastuussa siitä, että TSL 1:3.2 §:n mukainen perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen vuokratyöntekijän kanssa on olemassa. Tämä vastuu ei milloinkaan siirry käyttäjäyrityksen kannettavaksi.¹⁴² Työvoiman vuokrausyritys on vastuussa työlainsäädännön ja työehtosopimuksessa määriteltyjen työsuhteen vähimmäisehtojen noudattamisesta työntekijään nähden. Käyttäjäyritys puolestaan on vastuussa lainsäädännön ja työehtosopimuksen määräysten noudattamisesta niiltä osin, kuin veloitteet ovat sille siirtyneet. Mikäli jokin vastuu kuuluu TSL 1:7.3 §:n mukaisesti käyttäjäyritykselle, ei vuokrausyritys ole vastuussa niistä edes käyttäjäyrityksen kanssa yhteisesti.¹⁴³

Vuokratyöntekijöitä koskevaa yleistä valtakunnallista työehtosopimusta ei ole olemassa.¹⁴⁴ Vuokratyönantajan on noudatettava ensisijaisesti työnantajaa työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sitovaa työehtosopimusta, joka voi olla joko valtakunnallinen tai yrityskohtainen vuokra-alan työehtosopimus. Järjestäytymätön vuokratyönantaja on velvollinen noudattamaan TSL 2 luvun 9 § mukaan myös yleissitovaa vuokra-alan työehtosopimusta, jos alalla tällainen on.¹⁴⁵ TSL 2:9.2:ssa on säädetty eräiden työsuhde-ehtojen määräytymisestä silloin, jos olemassa ei ole vuokratyönantajaa tai käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta. Tällöin muun muassa vuokratyöntekijän palkkaa, työaikaa ja vuosilomaa koskevien ehtojen tulee olla vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset. Säännös pohjautuu vuokratyödirektiivin yhdenvertaisen kohtelun vaatimukselle. Kun vuokrataan työvoimaa julkiselle sektorille virkaehtosopimusten soveltumisalan piirissä olevaan työhön, voidaan virkaehtosopimuksen ehtoja soveltaa TSL 2:9.2:n mukaan, sillä yksityinen työvoiman vuokrausyritys ei ole velvollinen noudattamaan virkaehtosopimusta.¹⁴⁶

¹⁴² *Sädevirta* (2007), s. 164.

¹⁴³ *Hietala – Kaivanto – Schön* (2014), s. 26–27.

¹⁴⁴ Sen sijaan olemassa on muun muassa ravintolamusikkoja koskeva vuokra-alan valtakunnallinen työehtosopimus sekä työvoimanvuokrausalan taloushallinto-, tietojenkäsittely- ja toimistotehtävissä olevia vuokratoimihenkilöitä koskeva työehtosopimus.

¹⁴⁵ *Rautiainen – Äimälä* (2008), s. 74.

¹⁴⁶ *Äimälä – Kärkkäinen* (2017), s. 119–120.

3.3 Määräaikaisuus vuokratyössä

Työvoiman vuokrausyritysten tarjoamat työmahdollisuudet muodostuvat yleensä ainoastaan työvoimaa käyttävien yritysten antamista toimeksiannoista, jotka ovat usein kertaluontoisia, määrättyjä työtehtäviä tai -kokonaisuuksia taikka projekteja. Tämä johtaa siihen, että suurin osa vuokratyöalalla solmittavista työsopimuksista on määräaikaisia. Työsopimusten määräaikaisuuden voidaan sanoa olevan tyypillistä ja alan käytäntö työvoiman vuokrausyrityksissä.¹⁴⁷ Kuitenkaan ainoastaan siksi, että kyseessä on työvoiman vuokrausyritys, ei työntekijän voida katsoa ymmärtävän tai pitäneen ymmärtää, että työsopimus on tarkoitettu määräaikaiseksi.¹⁴⁸

On kuitenkin katsottu, ettei pelkästään käyttäjäyrityksen tilauksen rajoitettu kestoaika tai käyttäjäyrityksen ja työvoiman vuokrausyrityksen välinen määräaikainen sopimus työvoiman vuokraamisesta riitä määräaikaisuuden perusteeksi, vaan myös vuokratyöntekijöiden määräaikaisia työsopimuksia tulee tarkastella TSL 1 luvun 3.2 §:n säännösten valossa.¹⁴⁹ Tämä käy ilmi tapauksesta KKO 2012:10, jossa työvoiman vuokrausyritys oli solminut vuokratyöntekijän kanssa määräaikaisen työsopimuksen siten, että sopimuksen määräaika päättyy silloin, kun käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välinen toimeksianto päättyy. Korkein oikeus katsoi, ettei vuokratyö itsessään ollut hyväksyttävä peruste määräaikaiselle työsopimukselle vaan työsopimusta oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Käyttäjäyrityksen ilmoitus työtehtävän päättymisestä ei ollut korkeimman oikeuden mukaan sellainen objektiivinen peruste työsuhteen päättämiseksi, että työsopimusta olisi voitu pitää määräaikaisena. Korkein oikeus nimenomaisesti toteaa ratkaisussaan, että määräaikaisuuden perustetta tulee tarkastella vuokratyössä samalla tavalla kuin muunlaisissakin työsuhteissa. Tämä ei siis estä sitä, etteikö esimerkiksi työvoiman vuokrausyrityksen käyttäjäyritykseltä saama toimeksianto voisi olla määräaikaisuuden peruste, kunhan työvoiman vuokrausyrityksellä ei ole mahdollisuutta tarjota työtä työntekijälle tämän sovitun työkokonaisuuden jälkeen. Tähän korkeimman oikeuden päätökseen on viitattu vahvasti myöhemmin tapauksissa Turun HO 9.2.2017, S 16/564 sekä KKO 2019:45, joissa molemmissa myös päädyttiin vastaavanlaiseen ratkaisuun.

Arvioinnissa tulee korkeimman oikeuden mukaan huomioida muun muassa työvoiman vuokrausyrityksen asiakaskunnan laajuus, toimeksiantojen toistuvuus, toimeksiantojen edellyttämä työntekijöiden osaamistaso sekä se, koskevatko toimeksiannot yleensä samaa työtä tai onko niiden välillä katkoja. Mikäli työvoiman vuokrausyritys pystyy tarjoamaan vuokratyöntekijälle jatkuvasti työtilaisuuksia eri käyttäjäyrityksissä, tulee työsopimuksen

¹⁴⁷ Sädevirta (2007), s. 161 ja Rautiainen – Äimälä (2008), s. 41.

¹⁴⁸ Koskinen – Nieminen – Valkonen (2008), s. 337.

¹⁴⁹ Tiitinen – Kröger (2012), s. 117, Sädevirta (2007), s. 161 ja Koskinen (2012b), s. 19.

olla toistaiseksi voimassa oleva.¹⁵⁰ Työnantajana sopimussuhteessa vuokratyöntekijään oleva työvoiman vuokrausyritys ei voi vedota määräaikaisuuden perusteena sopimuksen ulkopuolisen, kolmannen osapuolen, eli käyttäjäyrityksen työvoiman tarpeeseen tai sen tilapäisyyteen¹⁵¹, vaan asiaa on aina tarkasteltava työvoiman vuokrausyrityksen mahdollisuudesta työllistää työntekijä toimeksiantojen välillä.¹⁵² Tapauksessa Helsingin HO 16.9.2003 S 02/3840 todettiin, että kun työvoiman vuokrausyrityksellä ei ollut taloudellisia edellytyksiä pitää vuokratyöntekijöitä toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa toimeksiantojen välissä, oli yrityksellä pätevä peruste solmia määräaikaisia työsopimuksia vuokratyöntekijöidensä kanssa.¹⁵³

Mikäli vuokratyöntekijän ja työvoiman vuokrausyrityksen välillä on solmittu toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, on työnantajan tarjottava työntekijälle työsopimuksen mukaisia työtehtäviä ja työntekijän puolestaan on otettava niitä vastaan. Tällaisessa tilanteessa työnantaja on myös velvoitettu maksamaan työntekijälle palkkaa tehdyn vuokratyön lisäksi työsopimuksessa sovitulta ajalta, jolloin työntekijä on työntekijän käytettävissä.¹⁵⁴

¹⁵⁰ Vuokratyöopas (2017), s. 10 ja ja Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö (2007), s. 27.

¹⁵¹ Kuitenkin kokonaişkarkinnassa KKO 2012:10 perustelujen mukaan tulisi huomioida myös käyttäjäyrityksen olosuhteilla voi olla merkitystä. Tällainen tulkinta tosin on hieman ongelmallista sopimusoikeuden näkökulmasta. Ks. *Koskinen* (2012b), s. 17.

¹⁵² *Sädevirta* (2007), s. 164.

¹⁵³ *Sädevirta* (2007), s. 155.

¹⁵⁴ Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö (2007), s. 27–28 ja *Koskinen* (2012b), s. 14.

4 MÄÄRÄAIKAINEN VIRKA JA VIRKASUHDE

4.1 Yleistä julkisoikeudellisesta palvelussuhteesta

Julkisoikeudellisella palvelussuhteella, eli virkasuhteella, tarkoitetaan yksittäisen virkamiehen ja työnantajana toimivan julkisyhteisön, kuten valtion tai kunnan välistä palvelussuhdetta. Toisin kuin työsuhde, sen ei katsota muodostuvan osapuolten tekemällä sopimuksella, vaan työnantajan yksipuolisella päätöksellä, eli virkamiehen nimittämällä.¹⁵⁵ Käsitteenä viralla tarkoitetaan julkisten tehtävien kokonaisuutta, joka on muodostettu erityisessä järjestyksessä. Viran tyypillisinä piirteinä on pidetty pysyvyyttä ja abstraktiutta, eli sitä, että virka pysyy samanlaisena riippumatta siitä, kuka tehtävää hoitaa.¹⁵⁶ Virkamiehellä tarkoitetaan henkilöä, joka hoitaa julkisen hallinnon keskeisiä tehtäviä. Virkasuhteen ja työsuhteen keskeisinä eroina voidaan nähdä jo aiemmin mainittu julkisen vallan käyttö sekä muun muassa erityinen oikeudellinen virkavastuu ja virkasuhteen sisällöstä määräämistä on rajoitettu lainsäädännöllä.¹⁵⁷

Aiemmin virkamiehen rooli on ollut hyvin erilainen, kuin niin sanotun tavallisen työntekijän, mutta ajan saatossa virkamiesten asema on lähentynyt työsuhteessa olevien työntekijöiden asemaa. Näin ollen on myös luonnollista, että virkamiestenkin palvelussuhteiden ehtoihin voidaan vaikuttaa neuvottelemalla ja sopimalla.¹⁵⁸

Suomessa työssä olevasta työvoimasta noin neljännes työskentelee julkisella sektorilla¹⁵⁹. Tästä neljäsosasta reilu 10 % työskentelee valtiolla, loput 90 % muualla julkisella sektorilla.¹⁶⁰ Valtion palveluksessa työskentelee ainoastaan 2,8 % koko Suomen työllisestä työvoimasta.¹⁶¹ Enimmillään valtion palveluksessa työskenteli vuonna 1988 jopa reilu 215 000 henkilöä. Vuoteen 2017 tullessa valtion henkilöstömäärä on vähentynyt 66 %, sen ollessa enää hieman reilu 73 tuhatta henkilöä.¹⁶² Valtion palveluksessa sekä vuonna 2017 että 2018 oli lähes yhtä paljon naisia kuin miehiä. Naisten osuus oli 49 % ja miesten 51 %.¹⁶³ Opetus- ja koulutuspalvelut, sosiaali-, työnvälitys- ja terveystyöpalvelut ja oikeustoimi ovat selvästi naispainotteisia aloja; niissä naisten osuus henkilöstöstä on yli 70 %. Ainoa selvästi miespainotteinen ala valtiolla vuonna 2017 oli turvallisuustoiminta, jossa miehiä työskenteli 73,5 % henkilöstöstä.¹⁶⁴

¹⁵⁵ Bruun – Koskull (2012), s. 114–115.

¹⁵⁶ Koskinen – Kulla (2016), s. 13.

¹⁵⁷ Koskinen – Kulla (2016), s. 20–21.

¹⁵⁸ Koskinen – Kulla (2016), s. 1.

¹⁵⁹ Lukuun on laskettu mukaan valtion liikennelaitokset. ks. esim. Koskinen (2002), s. 3 ja Koskinen – Kulla (2016), s. 1–3.

¹⁶⁰ Valtiovarainministeriö. Valtion henkilöstö infografiikkana.

¹⁶¹ Valtiovarainministeriö. Valtion henkilöstö infografiikkana.

¹⁶² Valtiokonttori (2018), s. 4.

¹⁶³ Valtiokonttori (2018), s. 6 ja Valtion henkilöstö 2018.

¹⁶⁴ Valtiokonttori (2018), s. 6–7.

Ala on kuitenkin suhteellisesti kaikista suurin, sillä turvallisuus toiminnan alalla työskentelee 40 % valtion henkilöstöstä.¹⁶⁵

Valtion palveluksessa olevista henkilöistä puolestaan virkasuhteessa vuonna 2018 oli noin 90 % koko henkilöstöstä. Virkasuhteisen henkilöiden suhteellinen osuus on koko ajan kasvanut vuodesta 2010 alkaen, jolloin virkasuhteessa oli noin 79 % henkilöstöstä.¹⁶⁶ Vaikka kaiken kaikkiaan valtion henkilöstömäärät ovat laskeneet rajusti vuodesta 2010, on työsopimussuhteisten osuus laskenut suhteellisesti rajuiten: vuonna 2010 työsopimussuhteessa valtioon oli reilu 26 000 henkilöä, kun vuonna 2018 vastaava luku oli enää reilu 7 200 henkilöä.¹⁶⁷

Vuonna 2002 naisista 37 % ja miehistä 12 % työskenteli kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa. Kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa olevien henkilöiden lukumäärä on enemmän kuin kaksinkertaistunut 1970-luvulta 2000-luvun alkuun tullessa.¹⁶⁸ Kunnissa ja kuntayhtymissä viranhaltijoita kaikista työntekijöistä vuonna 2017 oli noin 26 prosenttia eli noin 109 000 henkilöä.¹⁶⁹ Vuonna 2002 vastaava luku oli noin 54 %.¹⁷⁰ Samalla kun kuntien ja kuntayhtymien henkilöstömäärät ovat kasvaneet merkittävästi, ei virkasuhteiden määrä ole pysynyt samassa kehitystahdissa.

Vuonna 2017 evankelisluterilaisen kirkon ja seurakuntien palveluksessa oli 20 242 henkilöä, joista virkasuhteessa oli noin 46 %, eli noin 10 000 henkilöä. Virkasuhteiden osuus koko henkilöstöstä laski edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilöstöstä noin 38 % oli määräaikaissa palvelussuhteessa. Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä kasvoi edellisestä vuodesta 3,6 %.¹⁷¹

Kaiken kaikkiaan virkamiesten määrä on vähentynyt, sillä muun muassa yksityistäminen sekä erilaiset valtionhallinnon alueellistamis-, tuottavuus- ja organisaatiohankkeet ovat vaikuttaneet pienentävästi valtion työntekijöiden määrään. Myös kunnissa ja kuntayhtymissä viranhaltijoiden määrässä on tapahtunut vähentymistä, sillä esimerkiksi vuoden 2003 lakiuudistuksella virkasuhteen käyttöalaa kavennettiin ja osa virkasuhteisista henkilöistä muutettiin työsuhteisiksi.¹⁷² 1970-luvulta 2000-luvun alkuun yksityisen sektorin henkilöstömäärä on kasvanut 10 %.¹⁷³

¹⁶⁵ Valtiovarainministeriö. Valtion henkilöstö infografiikkana.

¹⁶⁶ Valtiovarainministeriö. Valtion henkilöstö 2018.

¹⁶⁷ Valtiovarainministeriö. Valtion henkilöstö infografiikkana.

¹⁶⁸ Koskinen (2002), s. 3.

¹⁶⁹ Henkilöstötilastot.

¹⁷⁰ Koskinen (2002), s. 3.

¹⁷¹ Seurakuntien henkilöstö.

¹⁷² Koskinen – Kulla (2016), s. 1–3.

¹⁷³ Koskinen (2002), s. 3.

4.2 Määräaikainen virka ja virkasuhde valtiolla

Valtion virkamieslaissa (VirkamL, 750/1994) säädetään valtion virkamiesten palvelussuhteesta. Lain 2 §:n mukaan sen keskeisenä tavoitteena on turvata valtion tehtävien hoitaminen tuloksellisesti, tarkoituksenmukaisesti ja oikeusturvavaatimukset täyttäen, samalla turvaten virkamiehen oikeudenmukaisen aseman työnantajaan nähden. Lailla virkasuhdetta on pyritty tuomaan lähemmäksi työsopimuslain mukaista työsuhdetta, kuitenkin säilyttäen valtion tehtävien hoitamisen vaatimat erityispiirteet, kuten virkavastuu ja virkamiesten riittävän riippumattomuuden ja puolueettomuuden turvaaminen.¹⁷⁴

Valtion virkamieslaissa säädetään, että virkamies voidaan nimittää toistaiseksi tai määräajaksi. Pääsääntönä tässäkin, kuten työsopimuslaissakin, on toistaiseksi voimassa olevan virkasuhteen ensisijaisuus. Määräaikainen virkasuhde on poikkeus.¹⁷⁵ VirkamL 9.3 §:n mukaan peruste virkamiehen määräaikaiselle nimitykselle tulee aina ilmetä nimittämiskirjasta. Samassa momentissa määrätään myös, että ellei erityisestä syystä muuta päätetä, virkamies on nimitettävä koko määräaikaisuuden perusteena olevaksi ajaksi. VirkamL 9 §:ssä säädetään, milloin virkamieheksi voidaan nimittää määräajaksi tai muuten rajoitetuksi ajaksi. Lain mukaan näin voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon väliaikainen järjestäminen tai harjoittelu edellyttää määräaikaista virkasuhdetta. Tällöin henkilö nimitetään virkasuhteeseen, ei virkaan. Virkaan nimittäminen määräajaksi on VirkamL 9.2 §:n mukaan mahdollista, jos viran luonteeseen tai viraston toimintaan liittyvä perusteltu syy vaatii sitä.

4.3 Määräaikainen virkasuhde kunnissa

Kuntien virkamiessuhteista säädetään kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (KvhL, 304/2003). Lain mukaan virkasuhteella tarkoitetaan julkisoikeudellista palvelussuhdetta, jossa kunta on työnantaja ja viranhaltija työn suorittaja (KvhL 2 §). KvhL:n lähtökohtana on, että virkasuhdetta käytetään vain sellaisissa viroissa ja tehtävissä, jotka sisältävät julkisen vallan käyttöä. Tämä on vaikuttanut siihen, että useita aiempia virkasuhteita on muutettu työsuhteiksi.¹⁷⁶

Henkilö voidaan ottaa virkasuhteeseen toistaiseksi tai määräajaksi (KvhL 3.1 §). Lain kolmannessa pykälässä määritellään, milloin virkasuhde voi olla määräaikainen.

¹⁷⁴ Koskinen – Kulla (2016), s. 4.

¹⁷⁵ VM 48/321/2003

¹⁷⁶ Koskinen – Kulla (2016), s. 6.

Viranhaltija voidaan ottaa määräajaksi vain viranhaltijan omasta pyynnöstä tai jos määräajaksi ottamisesta on erikseen säädetty taikka tehtävän luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu näihin rinnastettava kunnan toimintaan liittyvä määräaikaista virkasuhdetta edellyttävä seikka sitä vaatii. (KvHL 3.2 §)

Laissa on siis rajattu määräaikaisuuden perusteiksi viranhaltijan oma pyyntö, erikseen määräajaksi säädetty virat, tehtävän luonne, sijaisuus, avoinna olevan virkasuhteen tehtävien hoidon järjestäminen sekä muu näihin rinnastettava kunnan toimintaan liittyvä määräaikaista virkasuhdetta edellyttävä seikka. Yleisimmät kunnissa käytetyt määräaikaisten työsopimusten perusteet ovat budjettisidonnaisuus, sijaisuus, työn luonne sekä erilaiset työllistämistuet.¹⁷⁷ Yleisin syy, joiden vuoksi kunnallisella puolella tehty määräaikainen työsopimus on todettu pätemättömäksi on pitkä ketjutus, joka on johtanut siihen, että työvoiman tarve on katsottu pysyväksi.¹⁷⁸ Näitä määräaikaisuuden perusteita tarkastellaan lähemmin luvussa 5.

4.4 Kirkon virkamiesoikeus

Kirkkolain (1054/1993) 6 luvun 9 §:ssä säädetään siitä, milloin työntekijä voidaan ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen evankelisluterilaisessa seurakunnassa. Lain mukaan henkilö voidaan ottaa virkasuhteeseen määräajaksi vain, jos viranhaltija sitä itse pyytää, määräajaksi ottamisesta säädetään erikseen¹⁷⁹ tai tehtävän luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien järjestäminen tai muu näihin rinnastettava työnantajan toimintaan liittyvä seikka sitä vaatii.

Kirkkojärjestyksen (1055/1991) 6 luvun 2 §:ssä säädetään niistä viroista, joihin on aina otettava määräajaksi. Tällaisia virkasuhteita ovat kirkon tutkimuskeskuksen tutkijan virkasuhteet sekä kirkkohallituksen palveluksessa ulkomailla palvelevan siirtolais- ja turistipapin virkasuhteet.¹⁸⁰ Aiemmin myös esimerkiksi lääninrovastin virka oli määräaikainen.¹⁸¹

¹⁷⁷ Koskinen (2002), s. 10.

¹⁷⁸ Koskinen (2002), s. 10.

¹⁷⁹ Niistä viroista, joihin on tehtävien laadun vuoksi otettava aina määräajaksi, säädetään kirkkojärjestyksessä (kirkkolaki 9.4 §)

¹⁸⁰ Kirkon tutkimuskeskuksen tutkijan virkasuhteessa toimikausi on enintään viisi vuotta ja henkilö voidaan valita virkasuhteeseen yhteensä korkeintaan 10 vuodeksi. Tutkijan toimikautta voidaan jatkaa vielä enintään yhdellä vuodella erityisestä syystä. Siirtolais- tai turistipapin virkasuhteessa toimikausi on enintään neljä vuotta ja siihen voidaan valita enintään 12 vuodeksi. (kirkkojärjestys 6:2.3)

¹⁸¹ Hallituksen esityksessä 23/1993 uudeksi kirkkolaiksi ehdotettiin lääninrovastin viran muuttamista määräaikaiseksi siten, että hänet valitaan virkaan aina kuudeksi vuodeksi. Tämä kirkkojärjestyksen 19 luvun 11 § kumottiin vuoden 2017 kirkkolainmuutoksen myötä.

4.5 Pitkäaikaistyötön määräaikaisessa virkasuhteessa

Samoin kuin työsopimuslakiin, myös lakiin kunnallisesta viranhaltijasta sekä valtion virkamieslakiin on hiljattain¹⁸² tehty lisäys pitkäaikaistyöttömän ottamisesta määräaikaiseen virkasuhteeseen. VirkamL 9 c §:n sekä KvHL 2 luvun 3a §:n mukaan enintään vuoden mittaiseen määräaikaiseen virkamiessuhteeseen nimittäminen ei edellytä VirkamL 9.1 §:n tai KvHL 2 luvun 3 §:n mukaista syytä, jos virkasuhteeseen nimitetään henkilö, joka on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Tässä, samoin kuin työsopimuslain vastaavassa pykälässä todetaan, ettei korkeintaan kahden viikon pituinen työ- tai virkasuhde katkaise työttömyyden yhtäjaksoisuutta. Pykälän toisen momentin mukaan vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen virkasuhteen alkamisesta henkilö voidaan nimittää enintään kahteen uuteen määräaikaiseen virkasuhteeseen, kunhan näiden yhteenlaskettu kokonaiskesto ei ylitä yhtä vuotta.

Huhtikuussa 2018 myös kirkkolakiin tehtiin lisäys pitkäaikaistyöttömän henkilön ottamisesta määräaikaiseen virkasuhteeseen. Kirkkolain 6 luvun 9 a §:n säännös on vastaava kuin työsopimuslain, VirkamL:n ja KvHL:n vastaavat säännökset; edellisen 12 kuukauden aikana yhtäjaksoisesti työtön työnhakija voidaan ottaa enintään vuoden mittaiseen määräaikaiseen virkasuhteeseen ilman kirkkolain 9 §:n mukaista perustetta, vaikka työnantajantyövoiman tarve olisikin pysyvää. Viranhoitomääräys voidaan kirkkolain 6 luvun 9 a §:n mukaan uusia enintään kahdesti ensimmäisen määräaikaisen virkasuhteen alkamisesta, mutta virkasuhteiden yhteenlaskettu kokonaiskesto ei saa kuitenkaan ylittää yhtä vuotta.

4.6 Korvaus perusteettomasta määräaikaisesta virkasuhteesta

Sekä laki kunnallisesta viranhaltijasta, valtion virkamieslaki että kirkkolaki määrittelee korvauksen tilanteessa, jossa henkilö on otettu ilman lainmukaista perustetta määräaikaiseen virkasuhteeseen tai jolla on ollut toistuvia peräkkäisiä määräaikaisia virkasuhteita ilman perusteltua syytä. Tällaisessa tilanteessa henkilö on oikeutettu vähintään kuuden ja enintään 24 kuukauden palkkaa vastaavaan korvaukseen.¹⁸³ Korvauksen suuruuteen vaikuttavia seikkoja ovat muun muassa virkamiehen ikä ja palvelussuhteen kesto sekä kyseisen virkamiehen mahdollisuus saada ammattiaan tai

¹⁸² Lakimuutos on tullut voimaan 1.1.2019 alkaen (KvHL 3a § ja VirkamL 9c §)

¹⁸³ Todellisuudessa määrätty korvaukset ovat olleet kahdeksan ja 14 kuukauden palkan välisessä suuruusluokassa. Kaikkein korkeimmissakin korvauksissa on pysytty alle 20 kuukauden palkan määrässä. (Koskinen – Kulla (2016), s. 455.)

koulutustaan vastaavaa työtä tulevaisuudessa.¹⁸⁴ Tällainen korvausvaatimus on tehtävä kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Tapauksen KHO 2013:92 perusteluista käy kuitenkin ilmi, että perusteettoman määräaikaisen virkasuhteen nojalla myönnettyä korvausta tulee aina tarkastella erillään määräaikaisuuden perusteen arvioinnista. Kyseisessä tapauksessa henkilön kanssa oli solmittu perusteetta seitsemän peräkkäistä määräaikaista virkasuhdetta, mutta korkein hallinto-oikeus katsoi, ettei perustetta korvaukselle kuitenkaan ollut, sillä henkilöllä oli määräaikaisten virkasuhteiden aikana ja niiden jälkeen ollut toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde yliopistoon, ei virkasuhde ollut päättynyt VirkamL 56.1 §:n tarkoittamalla tavalla.

Mikään näistä virkasuhteista säätelevistä laeista ei sisällä työsopimuslakia vastaavaa pykälää siitä, että perusteetta solmittua määräaikaista virkasuhdetta olisi pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Näin ollen määräaikaisessa virkasuhteessa olevaa henkilöä suojellaan laissa heikommin kuin määräaikaisen työsopimuksen solminutta henkilöä, jos tarkastellaan asiaa työn saamisen ja vakiintuneisuuden kannalta.

¹⁸⁴ Koskinen – Kulla (2016), s. 455.

5 MÄÄRÄAIKAISUUDEN PERUSTELTU SYY

5.1 Työn luonteeseen liittyvät seikat

5.1.1 Määrätty työ

Määrätyn, kertaluontoisen työn teettäminen työntekijällä on selkeä peruste määräaikaiselle työsopimukselle. Tällöin kyse on määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekemisestä tai jostakin sellaisesta lyhytkestoisesta tietystä työstä, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti.¹⁸⁵ Työtehtävän projekti- tai kausiluontoisuus voi olla tällainen perusteltu syy.¹⁸⁶ Vuokratyön määräaikaisuuden perusteena esimerkiksi on usein erilaiset käyttäjäyrityksen teettämät projektityöt, joita käyttäjäyrityksen vakituinen työvoima ei tee.

Työn kertaluontoisuutta tarkastellessa tulee huomioida itse työtehtävän erityispiirteiden lisäksi kyseistä työtehtävää työnantajan kannalta. Tällöin tulee esimerkiksi pohtia sitä, onko työnantajalla edellytyksiä teettää jatkuvasti sellaisia muutoin erillisinä tai itsenäisinä työtehtävinä pidettäviä töitä tai se, ettei työnantaja yleensä teetä kyseisenlaisia töitä.¹⁸⁷ Pelkästään työn projektimuotoisuus tai se, että työntekijä tekee työtä johonkin tiettyyn määräaikaiseen toimeksiantoon liittyen, ei itsessään oikeuta määräaikaisen sopimuksen käyttöä, vaan määräaikaisen työn tulee olla rajattu kyseiseen projektiin tai toimeksiantoon. Mitä useammin samanlaista työtä vaativia projekteja tai toimeksiantoja työnantaja teettää, sitä epätodennäköisempää on, että se yksinään kelpaa määräaikaisuuden perusteeksi.¹⁸⁸ Myös työvoiman vuokrausyrityksissä työn projektiluontoisuuden käyttäminen määräaikaisen työsopimuksen perusteena saattaa olla kyseenalaista, mikäli käyttäjäyritys vuokraa työvoiman vuokrausyritykseltä työntekijöitä usein ja laajamittaisesti.¹⁸⁹ Mikäli työnantajan toiminta on vielä alussa tai sitä on muutettu tai laajennettu merkittävästi, voi toistuvuuden tulkinta olla väljempää.¹⁹⁰ Tällaista toiminnan vakiintumattomuutta tarkastellaan erikseen seuraavassa luvussa.

Työnantajalla voi olla edellytys määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle myös tilanteessa, jossa esimerkiksi jonkin tilauksen toimittaminen edellyttää lisätyövoimaa. Tällöin kuitenkin tulee olla perusteltua olettaa, että kyseisen tilauksen toimittamisen jälkeen työntantajalla ei ole enää mahdollisuutta tarjota kyseisille työntekijöille muuta

¹⁸⁵ HE 157/2000 vp., s. 60.

¹⁸⁶ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 37.

¹⁸⁷ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 37 ja Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto (2016), s.64–65.

¹⁸⁸ Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 75.

¹⁸⁹ Sädevirta (2007), s. 163.

¹⁹⁰ Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 75.

työtä.¹⁹¹ Mikäli tilauskanta jäisi pysyvästi korkealle tasolle, ei tällaista perustetta määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle enää voida käyttää.¹⁹² Tapauksissa KKO 1995:159 sekä TT 1989-163 on kuitenkin katsottu, että toistuvastikin tapahtuva tilauksen toimittaminen voi olla perusteltu syy määräaikaiselle työsopimukselle. Merkittävää on se, miten toistuvaa tällainen lisätyövoiman tarve on. Mitä harvemmin tällaisia työvoiman tarpeen synnyttäviä ruuhkahuippuja esiintyy, sitä perustellumpaa määräaikaisten työsopimusten tekeminen on.¹⁹³ Tapauksessa TT 2009-34 henkilön kanssa oli solmittu kolmen ja puolen vuoden aikana seitsemän peräkkäistä määräaikaista työsopimusta, joiden perusteena oli käytetty projekteja, jollaisiksi työtehtävät oli yhtiössä järjestetty. Työtuomioistuin katsoi, että kun työtehtäviä oli tarjolla yhtäjaksoisesti niinkin pitkäksi ajaksi, työtehtävät olivat yhtiön ydintoiminnan mukaisia eivätkö liittyneet millään tavalla tuotantohuippujen tasaamiseen, ei perustetta määräaikaisten työsopimusten solmimiselle ollut olemassa.

Tilanteessa, jossa työntekijä on irtisanottu työn vähyyden vuoksi, mutta yllättäen työtä ilmenisikin tilapäisesti irtisanomisajan päättymisen jälkeiselle ajalle, voidaan työntekijän kanssa tehdä määräaikainen työsopimus. Irtisanomissuojaan liittyvän uudelleensijoittamisvelvollisuuden takia työnantajalla on velvollisuus tarjota tällaista työtä irtisanotulle työntekijälle.¹⁹⁴ Esimerkiksi EK:n ja SAK:n välisen teollisuusalojen irtisanomissuojasopimuksen 3 §:n mukaan tapauksissa, joissa työntekijän työsopimus on irtisanottu tuotannollisista ja taloudellisista syistä ja työtä on tarjolla vielä irtisanomisajan jälkeen, voidaan työntekijän kanssa tehdä määräaikainen työsopimus jäljellä olevan työn teettämisen ajaksi.¹⁹⁵

Mikäli työnantajalla on syytä varautua sellaisiin muutoksiin toiminnassaan, jotka vaikuttavat työn tarjoamisedellytyksiin, voi työnantajalla olla peruste solmia määräaikainen työsopimus jonkin tietyn työn tekemisen ajaksi. TT 2003-13 mukaan kuitenkin työnantajan suunnitelmien vaikutukset tulee pystyä ennakoimaan suurella todennäköisyydellä.

Arvioitaessa työn luonnetta määräaikaisen virkasuhteen perusteena, huomioon tulee ottaa aina kukin yksittäistapaus ja siihen liittyvä työtehtäväkokonaisuus verrattuna viraston pysyviin tehtäviin. Työn tulee olla määrällisesti tai ajallisesti rajattavissa, jotta sitä voidaan pitää määräaikaisena. Näin ollen esimerkiksi tilapäistä lisätyövoimaa vaativa ruuhkahuipun tasaaminen tai ajallisesti tai työmäärältään rajallinen projekti voi myös olla pätevä peruste määräaikaiselle virkasuhteelle.¹⁹⁶ Projektityössäkin määräaikaisuuden tulisi perustua nimenomaan työn ajalliseen tai määrälliseen rajallisuuteen, eikä

¹⁹¹ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 37–38.

¹⁹² Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 75.

¹⁹³ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 37–38 ja Tiitinen – Kröger (2012), s. 125.

¹⁹⁴ Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 76–77.

¹⁹⁵ Irtisanomissuojasopimus 2001 (TT-SAK), s. 4.

¹⁹⁶ VM 48/321/2003

esimerkiksi projektin rahoitukseen liittyviin seikkoihin. Näin ollen, määräaikaista virkasuhdetta projektin perusteella solmiessa, tulee tämä tehdä koko projektin ajaksi, eikä esimerkiksi vuodeksi kerrallaan saatavan rahoituksen mukaisesti. Tämä käy ilmi VirkamL 9.3 §:n säännöksestä sekä esimerkiksi tapauksesta KHO 7.5.2002. Samoin tapauksessa KHO 2018:75 henkilö oli nimitetty määräaikaiseen virkasuhteeseen TE-keskukseen melkein viiden vuoden ajaksi, määräaikaisuuden perusteena projektiluontoinen työ. Työtehtävät liittyivät Euroopan unionin rakennerahasto-ohjelman toteuttamiseen määrättyinä ohjelmakautena eikä henkilö työskennellyt muissa TE-keskuksen työtehtävissä kyseisenä aikana. Vaikka työtehtävien jatkuminen tällaisen ohjelmakauden jälkeen on mahdollista, ei tapauksessa katsottu, että määräaikaista virkasuhdetta olisi solmittu perusteetta.

Projektiluonteisenkin työn voidaan katsoa edellyttävän toistaiseksi voimassa olevaa virkasuhdetta, mikäli tällaista työtä teetetään toistuvasti. Esimerkiksi mikäli henkilön asiantuntemusta hyödynnetään useissa eri projekteissa, voidaan työvoiman tarve tällaisessa tapauksessa katsoa pysyväksi.¹⁹⁷ Tapauksessa KHO 2013:92 katsottiin, että hyväksyttävää perustetta määräaikaisiin virkasuhteisiin nimittämiseksi työn projektiluontoisuuden perusteella ei ollut, sillä henkilön määräaikaiset virkasuhteet eivät perustuneet projektien alkamis- ja päättymispäiviin vaan kalenterivuosiin. Kun henkilön kanssa oli solmittu lähes seitsemän vuoden aikana seitsemän peräkkäistä määräaikaista virkasuhdetta, oli työn katsottava olevan pysyväisluonteista.

5.1.2 Työn luonne ja alan vakiintunut käytäntö

Joissakin tilanteissa oikeuskäytännössä on hyväksytty määräaikaisuuden perusteena tietyn alan tai työn erityisluonne ja alalla vakiintunut käytäntö. Tällaisissa tilanteissa määräaikaisuuden oikeutusta on tarkasteltava yksittäistapauksina, eikä näitä seikkoja voida missään tapauksessa pitää automaattisesti määräaikaisen työsuhteen hyväksyttävänä perusteena. Tällaiset työn luonteeseen ja alan vakiintuneeseen käytäntöön liittyvät perustelut on kuitenkin korkeimman oikeuden ratkaisussa otettu huomioon perustellun syyn harkinnassa.¹⁹⁸

Tapauksessa KKO 1995:13 Tielaitoksella katsottiin olleen perusteltu syy solmia työntekijän kanssa viisi lähes peräkkäistä määräaikaista työsuhtea vuoden ja neljän kuukauden ajanjaksolla, huomioon ottaen tienrakennusalan erityisluonne ja alalla vakiintunut käytäntö. Samoin tapauksessa KKO 1995:159 ravintolan niin sanottujen extratarjoilijoiden katsottiin olleen määräaikaisissa työsuhteissa työnantajaansa.¹⁹⁹

¹⁹⁷ VM 48/321/2003 ja *Koskinen – Jyrinki* (2005), s. 7.

¹⁹⁸ *Rautiainen – Äimälä* (2008), s. 40.

¹⁹⁹ *Rautiainen – Äimälä* (2008), s. 40–41.

Toisaalta tapauksessa KKO 1995:14 korkein oikeus katsoi, ettei Tielaitoksella ollut pätevää syytä solmia työntekijän kanssa melkein 50 lähes peräkkäistä määräaikaista työsuhdetta yli seitsemän vuoden ajanjaksolla, vaan katsoi, että sopimukset muodostivat toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen.²⁰⁰

Myös esimerkiksi näyttelijöiden, muusikkojen, joukkueurheilijoiden ja näiden valmentajien kohdalla monesti määräaikaisten työsopimusten käyttö on työn erityispiirteet huomioonottaen vakiintunutta ja tavanomaista. Myös vuokratyöntekijöiden kohdalla määräaikaisten työsopimusten käyttö on hyvinkin tavanomaista.²⁰¹ Toisaalta, kuten jo aiemmin vuokratyötä käsittelevässä kappaleessa mainittiin, yksinään työn oleminen vuokratyötä ei oikeuta määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen.

VirkamL 9 §:ssä on nimenoimaisesti mainittu työn luonne hyväksyttävänä määräaikaisen virkasuhteen perusteena. Myös oikeuskäytännössä työn luonne on usein katsottu hyväksyttäväksi perusteeksi jopa useiden perättäisten määräaikaisten virkasuhteiden osalta. Tapauksessa KHO 8.8.2002 T1845 katsottiin, että määräaikaisen säestäjän virassa määräaikaisuuden perusteena voitiin pitää työn luonnetta. Vaikka tehtävät voitiin katsoa sinänsä pysyviksi, oli tapauksessa kyse sellaisista yksittäisistä opetustehtävistä tai yksittäisten opettajien työtehtävistä, että peruste määräaikaisen virkasuhteen solmimiselle oli olemassa. Tapauksessa katsottiin myös, ettei määräaikaisella virkasuhteella pyritty kiertämään määräaikaisen henkilön palvelussuhdeturvaa.

Tapauksessa KHO 7.3.2003 T496 henkilö oli työskennellyt kehitysjohtajan ja informaatioteknologian professorin tehtävissä useissa peräkkäisissä määräaikaisissa virkasuhteissa. Kehitysjohtajan työ oli ollut väliaikaista ja näin ollen määräaikaisen virkasuhteen solmimiselle katsottiin olevan työn luonteen vuoksi pätevä peruste. Sillä, että henkilö oli työskennellyt samanaikaisesti myös opetustehtävissä, ei ollut merkitystä asiaa arvioidessa, eikä henkilö ollut oikeutettu VirkamL 56 §:n mukaiseen korvaukseen virkasuhteen päättymisestä. Erityisesti opetuslalla erilaiset työtehtävien järjestelyyn, opetuksen tarpeiden muuttumiseen ja erilaisiin toiminnan uudelleenjärjestelyihin liittyvät syyt määräaikaisten virkasuhteiden solmimiseen vaikuttavat oikeuskäytännön valossa olevan yleisiä ja hyväksytyjä työn luonteeseen liittyviä seikkoja, joiden nojalla määräaikaisia virkasuhteita voidaan solmia. Mikäli työn voidaan katsoa olevan pysyvää, ei perustetta määräaikaisen virkasuhteen solmimiselle kuitenkaan voida nähdä olevan työn luonteen nojalla. Esimerkiksi tapauksissa KHO 28.11.2001 sekä VMLTK 35/2004 määräaikaisten opettajien hoitamat työtehtävät katsottiin luonteeltaan pysyviksi, eikä perustetta määräaikaisten virkasuhteiden solmimiselle ollut.²⁰²

²⁰⁰ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 42.

²⁰¹ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 41.

²⁰² Koskinen – Jyrinki (2005), s. 9–10.

Alan käytäntö pelkästään ei ole sellainen työn luonteeseen tai teetettävään työhön liittyvä seikka, että se yksinään oikeuttaisi määräaikaisen työsopimuksen tekemisen. Alan käytännöllä ei voida syrjäyttää lain pakottavia säännöksiä, kuten käy ilmi esimerkiksi vuokratyön yhteydessä käsitellystä tapauksesta KKO 2012:10 ja työtuomioistuimen tapauksesta TT 2008-15, jossa opiskelijoiden etujärjestön koulutus- ja sosiaalipoliittisten sihteerien tehtäviin oli otettu henkilöt määräaikaisiin työsuhteisiin perusteena työn luonne sekä se, että työnantaja on opiskelijajärjestö. Tätä perusteltiin sillä, että ollakseen uskottava opiskelijoiden edunvalvontatyössä, työntekijöiden on itsekin oltava opiskelijoita tai vastavalmistuneita. Työtehtävien oli kuitenkin katsottava olevan pysyviä, joten työtuomioistuin katsoi, ettei perustetta määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle ollut olemassa ja työsopimuksia oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.²⁰³ Työtuomioistuin katsoi myös, ettei työntekijän tullut olla opiskelija tai vastavalmistunut ollakseen uskottava kyseisessä työssä.

Alan käytännöllä voi olla merkitystä silloin, kun pyritään näyttämään, onko työsopimus alun perin sovittu määräaikaiseksi vai toistaiseksi voimassa olevaksi. Jos sopimukseen ei ole kirjattu nimenomaista ehtoa sopimuksen laadusta, voidaan alan käytännöllä joissain tilanteissa perustella, että osapuolen on pitänyt ymmärtää, että sopimus on solmittu määräajaksi.²⁰⁴ Tapauksessa KKO 1988:9 katsottiin, että henkilö oli otettu määräaikaiseen työsuhteeseen, sillä rakennusalalla työn laadun vuoksi on yleistä, että työntekijät otetaan töihin määrätyn työn tekemistä varten. Tällaiset käytännöt ovat tyypillisesti voimassa etenkin pienissä rakennusliikkeissä ja mikäli eri rakennuskohteet sijaitsevat kaukana toisistaan. Tämä ei kuitenkaan muuta sitä tosiseikkaa, että määräaikaiselle työsopimukselle on oltava lain mukainen peruste.²⁰⁵

5.1.3 Kausiluonteisuus

Työtä on pidettävä kausiluonteisena, mikäli sitä tehdään ainoastaan tietyinä aikana vuodesta tai jos kyseisen työn määrä kasvaa olennaisesti jonain tiedossa olevana ajanjaksona. Esimerkiksi maa- ja metsätaloudessa, matkailualalla ja eräillä elintarvikealoilla, kuten jäätelöteollisuudessa voidaan selkeästi havaita tällaista työn kausiluonteisuutta. Sen lisäksi esimerkiksi erilaisia alennus- tai sesonkimyyntejä voidaan pitää kausiluonteisena työmäärän vaihteluna.²⁰⁶ Tällöin tulee ottaa huomioon työnantajan mahdollisuus tarjota työntekijälle uutta työtä tällaisten tilapäisten ruuhkauippujen jälkeen. Arvioinnissa otetaan huomioon muun muassa yrityksen koko ja aiemmat

²⁰³ *Äimälä – Kärkkäinen* (2017), s. 86.

²⁰⁴ *Äimälä – Kärkkäinen* (2017), s. 87.

²⁰⁵ *Äimälä – Kärkkäinen* (2017), s. 87.

²⁰⁶ *Rautiainen – Äimälä* (2008), s. 38.

liikesuhteet.²⁰⁷ Työn kausiluonteisuuden edellytyksenä on se, että tilapäistä työvoimaa tarvitaan ainoastaan lyhyehkön ajan.²⁰⁸ Näin ollen työn teettämistä toistuvasti esimerkiksi 9–10 kuukauden ajan vuodessa ei voida pitää kausiluonteisena.²⁰⁹ Lain esitöissä annetun ajan voidaan tulkita koskevan sekä yhtäjaksoista sesonkia että vuosittain esiintyvien lyhyiden työhuippujen yhteiskestoja.²¹⁰ Uuden työsopimuslain myötä kausiluonteisuudelle siis tavallaan asetettiin tietyt määräajat, joiden puitteissa perusteltu syy määräaikaiselle työ sopimukselle voi olla mahdollinen.

Tapauksessa KKO 1989:100 kaupunki oli solminut reilun puolentoista vuoden aikana kuusi peräkkäistä tai lähes peräkkäistä määräaikaista työ sopimusta puistotyöntekijän kanssa, käyttäen määräaikaisuuden perusteena työn kausiluonteisuutta. Helsingin raastuvanoikeus katsoi, ettei tässä tapauksessa työn kausiluonteisuus sopinut määräaikaisuuden perusteeksi, sillä eri vuodenojoille tyypilliset työt olivat tapauksessa toistuneet. Kun muutakaan pätevää syytä määräaikaisten työ sopimusten solmimiselle ei tilanteessa ollut, oli työ sopimusta pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Korkein oikeus vahvisti raastuvanoikeuden päätöksen.

Tilanteessa, jossa työtä teetetään suurin osa vuodesta, mutta ei kuitenkaan kokonaan, määräaikaisuuden perustetta tarkastellessa tulee ottaa huomioon se, onko työnantajalla mahdollisuus porrastamalla loma-aikoja tai uudelleenjärjestelemällä töitä tarjota kyseiselle työntekijälle jotain muuta työtä tuoksi lyhyeksi väliajaksi tai sopia työnteon ja palkanmaksun lyhytaikaisesta keskeyttämisestä.²¹¹ Mikäli työtä on tarjolla lähes koko vuodeksi, jäljelle jäävä aika pitäisi olla mahdollista järjestää melko helposti työntekijöiden lomien avulla tai teettämällä heillä jotakin muuta työtä.²¹²

Myös toistaiseksi voimassa olevassa työ sopimuksessa voidaan huomioida tällainen työn kausiluonteisuus. Tällöin työ sopimukseen voidaan ottaa nimenomainen ehto siitä, jos tiedossa on, ettei työtä ole tarjolla jonain tiettyinä kuukautena vuodesta. Esimerkiksi tapauksessa TT 2003-52 koulunkäyntiavustajien kanssa oli tehty toistaiseksi voimassa olevat työ sopimukset uuden työ sopimuslain voimaantulon myötä, sillä uuden lain perusteluissa nimenomaisesti todetaan, ettei 9–10 kuukauden mittaista työtä voida pitää kausiluonteisena työnä, joka oikeuttaisi määräaikaisen työ sopimuksen solmimiseen. Työ sopimukseen oli kuitenkin tehty nimenomainen ehto työnantajan aloitteesta, jonka mukaan työnteko ja palkanmaksu keskeytetään vuosittain koulujen loma-ajaksi. Tällaisia työ sopimuksia voidaan työtuomioistuimen mukaan pitää osa-aikatyötä koskevinä sopimuksina.²¹³

²⁰⁷ Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto (2016), s.65.

²⁰⁸ HE 157/2000 vp., s. 60.

²⁰⁹ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 38.

²¹⁰ Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 78.

²¹¹ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 38–39 ja Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto (2016), s.65.

²¹² Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 79.

²¹³ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 39.

5.2 Työtehtävien järjestelmiseen liittyvät seikat

5.2.1 Sijaisuus

Työsopimus voidaan tehdä määräaikaisena, mikäli sen perusteena on sijaisuus. Sijaisuus sopii perusteena minkä tahansa työntekijän poissaolon tai vapaan korvaamiseksi. Tarve määräaikaiselle sijaiselle johtuu tällaisissa tapauksissa siitä, että poissaolevan henkilön työsuhde jatkuu poissaolon päättymisen jälkeen. Joissain tilanteissa, kuten esimerkiksi perhevapaiden osalta²¹⁴, laissa on turvattu poissaololla olevan henkilön paluu aiempaan tehtäväänsä.²¹⁵ Sijaisuuden pituutta ei ole rajoitettu, vaan se voi kestää mitä tahansa päivästä vuosiin.²¹⁶

Yleensä sijaisuus määräaikaisen työsopimuksen perusteena on melko yksiselitteisesti hyväksytty. Määräaikaisten sijaisuuksien tulkintaongelmat voidaan jakaa karkeasti kahdenlaisiin: kuinka usein ja pitkään voidaan saman työntekijän kanssa solmia peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia sijaisuusperusteisesti ilman, että sopimus muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi ja kuinka tarkasti työnantajan on voitava yksilöidä määräaikaisuuden taustalla oleva sijaisuus.²¹⁷ Tapauksen TT 1999-11 mukaan sijaisuus on yksilöitävä työstä poissaolevan vakinaisen työntekijän ja tämän työtehtävien mukaan. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tietyn henkilön poissaoloa korvaavan määräaikaisen työntekijän tulisi tehdä juurikin näitä poissaolevan työntekijän työtehtäviä, vaan työnantaja saa uudelleenjärjestellä työtehtävät sisäisillä sijaisuusjärjestelyillä haluamallaan tavalla. Tärkeää on vain se, että työnantajan tilapäinen työvoiman tarve johtuu jonkun tietyn työntekijän poissaolosta.²¹⁸ Hallituksen esitys HE 157/2000 vp ottaa tähän myös selkeän kannan; sijaisen ei tarvitse tehdä välttämättä juuri niitä työtehtäviä, joita vapaalla oleva työntekijä teki, vaan työnantajalla on mahdollisuus järjestellä työtehtävät erilaisten sisäisten sijaisjärjestelyjen avulla parhaiten katsomallaan tavalla. Sijaisella tulee kuitenkin olla yhteys jonkun henkilön poissaoloon, jotta muun muassa sijaisuuden kesto voidaan määrittellä objektiivisesti.²¹⁹

Henkilö voidaan nimittää myös määräaikaiseen virkasuhteeseen hoitamaan pysyvistä tai määräaikaisesta virasta virkavapaana olevan henkilön tehtäviä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että sijaisena toimivan henkilön tulisi täsmälleen tehdä samoja tehtäviä, kuin sijaistamansa virkavapaalla oleva henkilö kyseisessä virassa teki, mutta työtehtävien tulee liittyä asianmukaisesti alkuperäisiin tehtäviin, jotta sijaisuutta voidaan pitää riittävänä

²¹⁴ TSL 4:9

²¹⁵ *Äimälä – Kärkkäinen* (2017), s. 80.

²¹⁶ *Rautiainen – Äimälä* (2008), s. 39.

²¹⁷ *Tiitinen – Kröger* (2012), s. 137 ja *Äimälä – Kärkkäinen* (2017), s. 80.

²¹⁸ *Rautiainen – Äimälä* (2008), s. 39.

²¹⁹ *Äimälä – Kärkkäinen* (2017), s. 80 ja *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* (2016), s.64.

perusteena. Näin ollen virastolle jää mahdollisuus järjestää työt alkuperäisen henkilön virkavapaan ajaksi tehtävien hoitamisen kannalta mahdollisimman tarkoituksenmukaisella tavalla.²²⁰

Ennen vuotta 2015 ja kahta korkeimman oikeuden ennakkopäätöstä, oikeuskäytäntö sijaisuuksiin liittyen on ollut vanhaa ja monimuotoista. Edellinen selkeä ennakkopäätös on KKO 1996:105, jossa työntekijän kanssa oli tehty noin kuuden vuoden aikana yli 90 määräaikaista työsopimusta eri henkilöiden sijaisuuksiin perustuen. Tuolloin korkein oikeus katsoi määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisen hyväksyttäväksi. Päätöksessä selkeästi annettiin painoa tapauksessa yksittäisten työsopimusten määräaikaisuuden perusteen hyväksyttävyydelle sekä sille, oliko työnantajan tarkoituksena ollut kiertää työntekijän työsuhdeturvaa.²²¹ On kuitenkin esitetty, että kyseisestä tapauksesta ei voida johtaa minkäänlaista suoraa oikeutusta muunlaisten, kuin yksilöityjen sijaisuuksien käyttämisessä määräaikaisten työsopimusten perusteena.²²²

Tapauksessa KKO 2015:64 henkilö oli työskennellyt kaupungille ja myöhemmin kuntaliitoksen myötä muodostuneelle kaupungille viiden vuoden aikana samassa toimipisteessä 22 määräaikaisessa työsuhhteessa. Muut kuin ensimmäinen ja kaksi viimeistä työsopimusta oli tehty perusteenaan erään tietyn henkilön sijaisuus. Korkein oikeus ei ottanut lainkaan kantaa ensimmäisen, työllistämistuen perusteella tehdyn sopimuksen hyväksyttävyyteen, mutta kahden viimeisen osalta korkein oikeus totesi, ettei kuntaliitokseen liittyvän toimintatapatarkastuksen kesken oleminen ollut riittävä perusteltu syy edes yksittäiselle määräaikaiselle työsopimukselle.²²³ Korkein oikeus totesi, että nimetyn henkilön sijaisuus oli riittävä peruste yksittäiselle määräaikaiselle työsopimukselle. Kuitenkin useiden määräaikaisten sopimusten ketjuttaminen sijaisuusperusteella edellytti työvoimatarpeen pysyvyyden arviointia. Tapauksessa oltiin sitä mieltä, että työvoimatarve oli pysyvää ja sopimusten ketjutus muodosti työntekijälle toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen.²²⁴

Tapauksessa KKO 2015:65 henkilö oli työllistynyt seitsemän vuoden aikana sairaanhoitopiirin kuntayhtymälle ravintolatyöntekijänä 64 määräaikaisella työsopimuksella. Jokaisen määräaikaisen työsopimuksen perusteena oli sijaisuus. Samoin, kuin tapauksessa KKO 2015:64, korkein oikeus totesi sijaisuuden olevan pätevä peruste yksittäiselle määräaikaiselle työsopimukselle. Samoin tässä tapauksessa työsopimusten ketjuttamisen hyväksyttävyyttä tarkasteltiin työvoimatarpeen pysyvyyden arvioinnilla. Henkilö ei myöskään ollut työnantajan asettamien muodollisten

²²⁰ VM 48/321/2003

²²¹ *Mustonen* (2016), s. 4.

²²² *Koskinen* (2002), s. 11. Aiemmissä, vuoden 1995 tapauksissa korkein oikeus on painottanut ratkaisuharkinnassaan sopimusketjun pituutta ja sopimusten lukumäärää, tosin kyseisissä tapauksissa määräaikaisuuden perusteena ei ole käytetty sijaisuutta, joten tapauksia ei voida verrata toisiinsa suoraan. ks. KKO 1995:13 ja KKO 1995:14.

²²³ *Mustonen* (2016), s. 4–5.

²²⁴ *Mustonen* (2016), s. 5.

pätevyysvaatimusten mukaan pätevä kyseiseen työhön. Korkein oikeus kuitenkin totesi, että pelkästään työntekijän epäpätevyys ei muodostanut perustetta toistuvien määräaikaisten sopimusten solmimiselle. Päätöksessä henkilön pätevyyden arviointi jätettiin työvoimatarpeen pysyvyyden arvioinnin ulkopuolelle. Korkein oikeus totesi, että työvoiman tarve oli ollut tapauksessa pysyvää ja sopimusten ketjutus muodosti toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen.²²⁵ Molempia tapauksia yhdistää se, että työvoimatarpeen pysyvyyden arvioinnissa huomioitiin työsopimusten muodostaman ketjun kesto, sopimusten lukumäärä, samat tai samankaltaiset työtehtävät toisen henkilön sijaisena sekä kokonaistilanne. Jo aiemmin esimerkiksi tapauksessa KKO 2012:2 samankaltaisten työtehtävien on tulkittu osoittavan työvoiman tarpeen pysyvyyttä.²²⁶ Kyseistä tapausta käsitellään luvussa 5.7 ulkopuolisen rahoituksen yhteydessä.

Euroopan unionin tuomioistuin (EUT) arvioi ratkaisussaan C-586/10, Küçük määräaikaaisuuden hyväksyttävyyttä sijaisuusperusteisesti. EUT katsoi, että tilapäinen sijaishenkilöstön tarve voi muodostaa lähtökohtaisesti perusteen määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle. Myöskään pelkästään se, että työnantaja joutuu käyttämään tällaisia tilapäisiä sijaisuuksia toistuvasti tai pysyvästi, ei tarkoita, etteikö määräaikaista työsopimuksia voitaisi solmia. EUT:n mukaan jokaisessa tapauksessa tulee huomioida kaikki asiaan liittyvät olosuhteet, kuten aiemmat saman työnantajan kanssa solmitut määräaikaisten työsopimukset sekä niiden yhteenlaskettu kesto. Korkeimman oikeuden tulkinnan mukaan Suomen kansallinen lainsäädäntö suojaa näiltä osin työntekijää paremmin, kuin mitä direktiivi Küçük-ratkaisun perusteella edellyttäisi, sillä työsopimuslain esitöissä ja aiemmassa oikeuskäytännössä on katsottu, että toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö on kiellettyä, jos se osoittaa työnantajan työvoiman tarpeen pysyväksi, vaikka peruste yksittäisten määräaikaisten työsopimusten solmimiselle olisikin olemassa.²²⁷

Tietyissä tilanteissa on katsottu olevan sallittua tehdä määräaikainen työsopimus ilman, että siinä yksilöidään tarkasti, kenen henkilön sijaisuudesta on kyse. Mikäli yrityksellä on useampia henkilöitä poissaololla samanaikaisesti ja tästä johtuen tietyn mittainen tilapäinen työvoiman vajaus, on tällainen katsottu hyväksyttäväksi. Käytännössä esimerkiksi kesälomasijaisten osalta ei ole vaadittu, että heille osoitettaisiin tietty sijaistettava henkilö. Tämä käy myös ilmi tapauksesta TT 1996-65.²²⁸ Vaikka tapauksessa TT 1999-11 työtuomioistuin totesi, että määräaikaisessa työsopimuksessa on yksilöitävä, kenen sijaisuudesta siinä on kyse, totesi se myös, ettei yksilöinnin puute itsessään merkitse määräaikaisen työsopimuksen muuttumista toistaiseksi voimassa

²²⁵ Mustonen (2016), s. 5.

²²⁶ Mustonen (2016), s. 5.

²²⁷ KKO 2015:64, kohdat 11–12.

²²⁸ Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 80–81.

olevaksi, jos olosuhteet työpaikalla työsopimuksia solmiessa osoittavat sopimuksen perustuvan sijaisuuteen.

5.2.2 Avoimna oleva virka

Silloin, kun pysyvän viran täyttäminen on kesken, on mahdollista nimittää joku tämän viran tehtävien hoitamista varten määräaikaiseen virkasuhteeseen. Tämä on kuitenkin mahdollista vain väliaikaisesti. Mikäli tarkoituksena ei ole edes täyttää tällä hetkellä tuota avoimna olevaa virkaa, ei ketään voida nimittää kyseisten työtehtävien hoitamiseen määräajaksi.

Samoin, mikäli viran täyttäminen pitkittyy ilman perustetta, ei tällaista voida pitää enää väliaikaisena järjestelynä. Tämä käy ilmi tapauksesta KHO 28.11.2001. Peruste määräaikaiselle virkasuhteelle avoimna olevan viran vuoksi lakkaa, kun kyseinen virka täytetään.²²⁹

5.3 Työn tarjoamisen epävarmuuteen liittyvät seikat

5.3.1 Vakiintumattomuus ja epävarmuus

Työsopimuslain perusteluiden²³⁰ mukaan joillakin aloilla toiminnan aloittamisesta tai merkittävästä laajentamisesta johtuva kysynnän vakiintumattomuus voi olla peruste tehdä määräaikaisia työsopimuksia. Kyseessä ei siis ole yksinään kysynnän vakiintumattomuus, vaan siihen liittyy olennaisesti yrityksen toiminnan aloittaminen tai merkittävä laajentaminen. Tällöin yrityksen tarjoaman tuotteen tai palvelun kysyntää ei ole helppo ennakoida. Myös vuoden 1984 työsopimuslain perusteluissakin mainittiin esimerkkinä teollisuusyrityksen tilauskannan merkittävä muuttuminen riittävänä perusteena määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle. Kysynnän vakiinnuttua työnantajan aloitteesta tehtyjä määräaikaisia työsopimuksia voidaan solmia ainoastaan jostakin muusta perustellusta syystä.²³¹

Tapauksessa KKO 2010:11 yrityksen toiminta oli kokonaan perustunut kaupungin kanssa tehtyihin vuoden mittaisiin ostopalvelusopimuksiin. Korkein oikeus katsoi, että työnantajalla oli oikeus solmia peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia työntekijän kanssa sillä perusteella, että mikäli yhteistyö kaupungin kanssa olisi päättynyt, olisi

²²⁹ VM 48/321/2003

²³⁰ HE 157/2000 vp., s. 61.

²³¹ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 40 ja ja Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto (2016), s.66.

yrittäjien edellytykset tarjota työtä työntekijöille heikentynyt merkittävästi. Kyseisessä tapauksessa kyse ei ollut yrityksen toiminnan aloittamisesta tai merkittävästä laajentamisesta, mutta korkein oikeus kuitenkin katsoi, ettei yritys tällaisessa tilanteessa voinut varautua toimintansa taloudellisiin muutoksiin normaaliin yritystoimintaan kuuluvalla tavalla.

Tapauksessa KKO 2015:64 korkein oikeus pohti sitä, oliko työnantajalla oikeus solmia työntekijän kanssa määräaikainen työsopimus sillä perusteella, että kaupungilla oli kuntaliitokseen liittyvä toimintatapatarkistus edelleen kesken. Kuntaliitoksen myötä kaupungilla oli epävarmuus ruokalapalvelujen työntekijöiden työllistämisen edellytyksistä. Korkein oikeus totesikin, että toiminnan muutoksiin varautuminen voi hyvin olla sellainen määräaikaisuuden oikeuttava peruste, jota lain esitöissä on tarkoitettu. Tapauksessa kuitenkin kaupunki ei ollut esittänyt tarkkaa ajankohtaa tai edes arviota siitä, milloin toimintatapatarkistus tulisi valmiiksi ja milloin sen myötä tapahtuvat muutokset ruokalapalvelun työntekijöissä tulisivat toteutumaan, vaan se nimenomaisesti totesi tällaisen aikataulun olevan avoin. Näin ollen työvoiman tarpeen muutos tai sen kesto ei ollut osapuolten arvioitavissa työsopimuksia solmiessa. Kaupunki ei myöskään ollut perustanut työntekijän kanssa solmimansa kahden viimeisimmän työsopimuksen kestoja toimintatapatarkistuksen valmistumiseen tai työvoiman tarpeen muutokseen taikka keston. Korkein oikeus totesi, ettei kyseisten määräaikaisten työsopimusten kestoja oltu määrätty objektiivisin perustein eikä kaupungilla siten ollut perusteita solmia työntekijän kanssa määräaikaista työsopimuksia toimintatapatarkistuksen keskeneräisyyden perusteella.

Eräät työtuomioistuimen ratkaisut osoittavat, että toiminnan epävarmuuden tulee olla selvää ja määräaikaisuuden pitää perustua tiedossa oleviin muutoksiin työn tarjoamisen edellytyksissä. Tapauksessa TT 2003-13 työtuomioistuin totesi, ettei perustetta määräaikaisten työsopimusten solmimiselle ollut sillä perusteella, että työnantaja oletti, että sen toiminaassa tulisi tapahtumaan uudistuksia, koska konkreettisia uudistussuunnitelmia ei ollut, eikä niiden vaikutusta kyseisen työn tarjoamiseen osattu edes arvioida. Tuoreemmassa tapauksessa TT 2018:15 yliopisto oli solminut työntekijän kanssa kolme määräaikaista työsopimusta. Näistä ensimmäinen oli solmittu toisen henkilön poissaolon sijaisuuden perusteella, ja työtuomioistuin totesikin, ettei määräaikaisuuden perusteessa ollut tämän sopimuksen suhteen mitään epäselvää. Henkilön kanssa solmittu toinen määräaikainen työsopimus perustui puolestaan yksikössä kesken oleviin työjärjestelyihin, tiedekunnan strategiaan tehtävämuutoksiin sekä tutkinnon uudistukseen. Työtuomioistuin on perustellut päätöstään muun muassa viittaamalla aiemmin käsiteltyyn KKO:n ratkaisuun 2015:64, jossa todettiin, että työsopimus voidaan tehdä määräaikaisena, mikäli työnantaja varautuu sellaisiin muutoksiin toiminnassaan, jotka vaikuttava työn tarjoamismahdollisuuksiin. Tällaisten vaikutusten tulee kuitenkin olla suhteellisen tarkasti ennakoitavissa. Tässä tapauksessa

työtuomioistuinin totesi, että peruste toisen määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle on ollut olemassa. Henkilön kolmas määräaikainen työsopimus solmittiin 28.5.2015 siten, että kyseisen työtehtävän lakkauttaminen 31.7.2016 oli tiedossa ja kirjattu työntekijän työsopimukseen. Henkilön määräaikainen työsuhde päättyi niin ikään tuolloin 31.7.2016 eikä kyseistä tehtävää enää sen jälkeen ole yliopistolla ollut. Työtuomioistuin totesi, että tässäkin tapauksessa määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle oli perusteet. Työtuomioistuin toteaa myös, että kokonaisuutena katsoen työntekijän kanssa solmittujen määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai yhteenlaskettu kokonaiskesto ei osoittanut työnantajan työvoiman tarvetta pysyväksi eikä se nähnyt mitään viitteitä siitä, että yliopisto olisi pyrkinyt määräaikaisilla työsopimuksilla kiertämään toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen liittyvää irtisanomissuojaa.

Vuoden 2010 hallituksen esityksestä käy ilmi, että tilanteessa, jossa tietyn työkokonaisuuden tai ajallisesti rajatun työn jälkeen on sopimusta tehtäessä jo arvioitu, ettei kyseistä työtä ole enää määräaikaisen työsopimuksen päättymisen jälkeen tarjolla, on määräaikaisen työsopimuksen käyttäminen hyväksyttävää. Esimerkiksi määräaikainen toimeksiantosopimus voi olla tällainen määräaikaisen työsopimuksen oikeuttava peruste, jos työsopimus sidotaan toimeksiantosopimuksen kestoajaan, kun seuraavan toimeksiantosopimuksen solmimisesta ei voida olla varmoja.²³² Hallituksen esityksessä nimenomaisesti mainitaan, ettei epävarmuus tarjottavan työn riittävydestä yksinään kuitenkaan ole riittävä peruste määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle. Tällaisia tilanteita varten työnantajalla on käytössään työsopimuslain mukaiset keinot sopeuttaa työvoiman tarpeensa lomauttamalla, osa-aikaistamalla tai päättämällä työsuhteita. Mikäli toiminnan epävarmuus olisi yksinään hyväksyttävä peruste määräaikaisten työsopimusten solmimiselle, siirtäisi tämä hallituksen esityksen mukaan yrittäjänriskin työntekijöiden kannettavaksi.²³³

Myös oikeuskäytännössä on katsottu, että mikäli määräaikaisena pidetyn työn tarjoamismahdollisuudet ovat todennäköisyydeltään samaa luokkaa kuin normaali suhdannevaihteluista johtuva kysynnän muutos, ei perusteltua syytä määräaikaisten sopimusten solmimiselle voisi olla olemassa. Tämä käy esimerkiksi ilmi tapauksesta KKO 2011:73.²³⁴

5.3.2 Budjettisidonnaisuus ja ulkopuolinen rahoitus

Rahoituksen budjettisidonnaisuus ei yksinään ole riittävä määräaikaisuuden peruste, kuten jo aiemmin todettiin projektityön osalta. Mikäli varat on kohdistettu johonkin

²³² HE 239/2010 vp. s. 3.

²³³ HE 239/2010 vp. s. 3.

²³⁴ Koskinen (2012b), s. 7.

määrättyyn työhön, voidaan sopimus kuitenkin tehdä määräaikaisena.²³⁵ Oikeuskäytännössä on katsottu, että vaikka työlle olisikin olemassa pysyvä tarve, voi työvoiman palkkaamiseen käytettävän rahoituksen saamisen epävarmuus oikeuttaa määräaikaisten työsopimusten käyttöön. Aiemmin mainitussa tapauksessa KKO 2010:11 määräaikaisten työsopimusten käyttö oli hyväksyttävää, kun yrityksen toiminta perustui pelkästään kaupungin kanssa tehtyihin määräaikaisiin ostopalvelusopimuksiin. Työtuomioistuimen päätöksessä TT 2003-13 on katsottu, että sama pätee yleishyödyllisissä yhteisöissä, jotka saavat määräaikaista toiminta-avustusta ulkopuoliselta rahoittajalta.²³⁶

Kuitenkin, jos ulkopuolinen rahoitus on suunnattu työnantajan pysyvään toimintaan, ei se yksinään kelpaa määräaikaisuuden perusteeksi, kuten käy esimerkiksi ilmi tapauksesta KKO 1993:70, jossa Vesi- ja ympäristöpiiri oli tehnyt työntekijän kanssa yhdeksän peräkkäistä määräaikaista työsopimusta reilun kahden vuoden aikana.²³⁷ Perusteena määräaikaisuudelle oli pidetty sitä, että työntekijän palkkaamiseen tarvittavat varat oli saatu budjetin määrärahoista jaksoittain. Korkein oikeus katsoi, ettei tämä ollut riittävä peruste solmia toistuvasti määräaikaisia työsopimuksia ja työntekijän katsottiin olleen toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työnantajaan.²³⁸ Myös tapauksessa TT 2004-42 työntekijän kanssa oli solmittu kymmenen määräaikaista työsopimusta, joista viimeisimmän perusteena oli käytetty raha-automaattiyhdistyksen rahoitusta. Työtuomioistuin katsoi kuitenkin ratkaisussaan, ettei tällainen määräajaksi annettu avustus oikeuttanut määräaikaisen sopimuksen solmimista, kun alun alkaenkin henkilön palkkaukseen oli saatu rahoitus useista eri lähteistä.

Tapauksessa KKO 2011:73 työntekijä oli työskennellyt kuntayhtymän palveluksessa pitkäaikaisiksi tarkotetuissa tutkimusprojekteissa lähes seitsemän vuoden ajan yli kymmenellä peräkkäisellä määräaikaisella työsopimuksella. Korkein oikeus katsoi, ettei vuosittainen tutkimusprojektien ulkopuolelta saatu rahoitus ja sen epävarmuus olleet riittävä peruste määräaikaisten työsopimusten solmimiselle ja työnantajan työvoiman tarvetta oli pidettävä työsopimuslain tarkoituksen mukaisesti pysyvänä. Näin ollen työsuhdetta oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.²³⁹ Tapauksessa Korkein oikeus katsoi, että rahoituksen päättymisen mahdollisuus tapauksessa ei ollut olennaisesti suurempi uhka työvoiman tarpeelle kuin esimerkiksi normaalit nopeat suhdannevaihtelut.²⁴⁰ Pelkkä rahoituksen sidonnaisuus työnantajan talousarvion vuosittaiseen vahvistamiseen ei ole oikeuskäytännössä katsottu olevan hyväksyttävä syy määräaikaisille työsopimuksille.²⁴¹ Näissä kaikissa edellä mainituissa tapauksissa

²³⁵ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 41 ja Koskinen (2012a), s. 3.

²³⁶ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 41.

²³⁷ Koskinen (2012a), s. 3.

²³⁸ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 42 ja Koskinen (2012a), s. 4.

²³⁹ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto (2019), 155.

²⁴⁰ Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 83.

²⁴¹ Koskinen (2012a), s. 4.

työsopimusta pidettiin toistaiseksi voimassa olevana, sillä muuta pätevää perustetta määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle ei ollut olemassa, eikä rahoituksen budjettisidonnaisuus tai sen saaminen organisaation ulkopuolelta riittänyt päteväksi perusteeksi.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (JTYPL, 916/2012) 7 luvun mukaan työnantaja voi saada palkkatukea työttömän työnhakijan palkkaamiseen. Tällainen palkkatuki on määräaikaista ja se voidaan myöntää sekä määräaikaiseen että toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemassa JTYPL:n soveltamisohjeessa²⁴² todetaan, ettei palkkatuki kuitenkaan ole peruste määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle. Perusteluina tälle on se, että palkkatuki on henkilö- eikä tehtäväsidonnaista. On siis arvioitava erikseen, täyttyykö palkkatuen hakemisen perusteena olevan työn osalta määräaikaisuuden peruste jonkin muun syyn vuoksi.²⁴³ Tapauksessa KKO 1990:54 työntekijä oli otettu määräaikaiseen työsuhteeseen, kun työnantaja oli saanut kunnan myöntämää työllistämistukea tämän palkkaamiseksi. Työntekijä oli jatkanut työskentelyä alun perin sovitun määräajan jälkeenkin, sillä työnantajalle oli myönnetty työllistämistukea uudelleen. Vaikka työntekijä ja työnantaja eivät työn jatkuessa olleet sopineet määräaikaisesta työsuhteesta ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen jälkeen ja täten työsuhdetta oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevana, oli työllistämistuen lakkaaminen myöhemmin kuitenkin katsottava riittävän painavaksi perusteeksi työntekijän työsopimuksen lakkaamiselle.²⁴⁴

EU-rahoituksen hyväksyttävyyys määräaikaisuuden perusteena on työsuhteiden osalta melko vähän käsitelty asia. EU-rahoituksen osalta tulee ottaa huomioon, että EU-lainsäädännön tulkinnassa on ollut hieman eroa korkeimman oikeuden ja työ- ja elinkeinoministeriön välillä. Työ- ja elinkeinoministeriön tulkinnan mukaan EU-oikeus edellyttää määräaikaisten työsopimusten käyttöä, kun työtehtävä perustuu EU-rahoitukseen^{245, 246} Tapauksessa KKO 2012:2 korkein oikeus kuitenkin päätyi toisenlaiseen tulkintaan. Työntekijä oli työskennellyt työvoima- ja elinkeinokeskuksen palveluksessa keskuksen tavanomaisina ja pysyvinä pidettävissä työtehtävissä lähes keskeytyksettä kuuden vuoden aikana kahdeksassa määräaikaisessa työsuhteessa. Varat henkilön palkkaukseen oli osittain saatu teknisenä tukena Euroopan aluekehitysrahastosta. Korkein oikeus katsoi, ettei rahoituksen epävarmuus tai sidonnaisuus julkisen työnantajan talousarvioon ollut riittävä peruste määräaikaisen työsuhteen solmimiselle ja työsopimusta oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

²⁴² Työ- ja elinkeinoministeriön ohje julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain ja asetuksen soveltamisesta TEM/2376/00.03.05.02/2017 (JTYPL-ohje)

²⁴³ JTYPL-ohje (2017), s. 55 ja *Paanetoja* (2015), s. 6.

²⁴⁴ *Rautiainen – Äimälä* (2008), s. 38.

²⁴⁵ Komission asetus (EY) n:o 448/2004 11 säännön 2.2. kohdan mukaan ”tilapäisen tehtävien suorittamisen on päätyttävä viimeistään tukipäätöksessä määrättyinä tukikelpoisuuden päättymispäivänä”. Ks. *Koskinen* (2012a), s. 6.

²⁴⁶ *Koskinen* (2012a), s. 4–8.

Korkein oikeus perusteli rataisuaan vetoamalla määräaikaistyötä koskevaan direktiiviin ja sen edellyttämään määräaikaisten työsuhteiden väärinkäytön estämiseen.

Virkamieslautakunta on useassa tapauksessa hyväksynyt määräaikaisen virkasuhteen solmimisen, kun projektiluontoiseen työhön on saatu rahoitus ainakin osittain Euroopan unionilta.²⁴⁷ Rahoituksen epävarmuuden ei yksinään kuitenkaan katsota oikeuttavan määräaikaisten virkasuhteiden solmimista. Esimerkiksi tapauksessa VMLTK 43/2003 tutkija oli palkattu määräaikaiseen virkasuhteeseen, jossa perusteena oli käytetty työn projektiluontoisuutta sekä ulkopuolista rahoitusta, kun tutkimuskeskuksen toiminta muodostui suurimmilta osin ulkopuolisen rahoituksen varaisista projekteista ja hankkeista. Tehtävien luonne kuitenkin katsottiin pysyväksi, eikä rahoituksen epävarmuudella katsottu olevan riittävää painoarvoa kyseisen henkilön tapauksessa, kun yli kuuden vuoden mittaiset virkasuhteet eivät noudattaneet projektien alkamis- ja loppumisajankohtia ja henkilö oli työskennellyt samanaikaisesti useissa eri projekteissa ja tehnyt jatkuvasti samankaltaisia töitä.²⁴⁸

Tapauksessa KHO 3.7.2012/1864 henkilö oli palkattu vajaan kuuden vuoden aikana kuudella erillisellä nimityksellä määräaikaisesti yliopiston toimistosihteerin tehtäviin. Näiden nimitysten aikana hänen palkkansa oli maksettu ainakin osittain Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoituksella, jota yleensä voidaan käyttää vain muihin, kuin yliopiston perustehtäviin kuuluvista hankkeista aiheutuviin lisäkustannuksiin, ja joka tällöin yleensä on VirkamL 9.1 §:n mukainen perusteltu syy määräaikaisen virkasuhteen solmimiselle. Tapauksesta kävi ilmi, että vaikka yliopisto oli ilmoittanut, ettei henkilöä oltu palkattu yliopiston perustehtäviin, oli henkilö oman ilmoituksensa mukaan koko työskentelyaikansa tehnyt samankaltaisia yliopiston pysyviä tehtäviä, mitä yliopisto ei kiistänyt. Näin ollen oli katsottava, ettei perustetta määräaikaisen virkasuhteen solmimiselle työn luonteen tai rahoituksen perusteella ollut olemassa.

Vaikka rahoituksen epävarmuus itsessään ei oikeuta määräaikaisen työ sopimuksen solmimista, voi rahoitus joskus olla siten tehtäväkohtaista, että määräaikainen työ sopimus voidaan tehdä. Vaikka rahoitus annettaisiin aina määräajaksi, jos sen jatkuminen on käytännössä varmaa, voi oikeutus määräaikaisen työ sopimuksen solmimiselle puuttua.²⁴⁹ Rahoituksen säännöllisyys voi aiheuttaa sen, että työvoiman tarvetta on pidettävä vakiintuneena. Näin ollen rahoituksen epävarmuutta ei enää voida yksinään pitää määräaikaisen työ- tai virkasuhteen perusteena. Tällöin tulee tarkastella sitä, kohdistuuko rahoituksen vuoksi työvoiman tarpeeseen sellaisia uhkia, jotka poikkeavat niistä uhista, jotka liittyvät tyypillisesti työn jatkuvuuteen toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa. Jos rahoituksen päättymisen aiheuttama uhka työvoiman tarpeelle ei ole olennaisesti suurempi kuin tavanomainen toiminnan epävarmuus, ei rahoitus- tai

²⁴⁷ Koskinen (2012a), s. 4.

²⁴⁸ Koskinen – Jyrinki (2005), s. 14.

²⁴⁹ Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 84.

budjettisidonnaisuutta voida pitää enää yksinomaan määräaikaisuuden hyväksyttävänä perusteena.²⁵⁰ Rahoituksen budjettisidonnaisuuden hyväksyttävyyttä määräaikaisuuden perusteena puoltaa se, että budjetti muodostaa sopimuksen solmimiselle taloudelliset edellytykset ja henkilö voitaisiin palkata vain sellaiseksi määräajaksi, johon rahat riittävät. Toisaalta, budjettisidonnaisuuden kelpaamattomuutta määräaikaisuuden perusteeksi on perusteltu sillä, että nykyisin esimerkiksi kuntien budjeteissa ei eritellä määrärahoja siten, että tietty määräraha olisi mahdollista kohdistaa tietyn määräaikaisen työntekijän palkkaamiseen, eikä esimerkiksi kesken toimintavuoden voida olla varmoja määrärahojen riittävydestä.²⁵¹

Oikeuskäytännössä on todettu, että ulkopuolinen rahoitus voi olla pätevä peruste määräaikaiselle työsuhteelle. Tällöin olennaista on se, että rahoitus tosiasiaa on määräaikaista ja että työ, jota sillä rahoitetaan, ei jatku rahoituksen päätyttyä. Työntekijä voi määräaikaisen työsuhteensa aikana tehdä myös muita, kuin määräaikaisen työsopimuksensa mukaisia työtehtäviä, kunhan olennainen osa työstä on sopimuksella sovittua.²⁵²

5.4 Muu perusteltu syy

Myös muut työn luonteeseen, sijaisuuteen ja yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön rinnastettavat seikat voivat oikeuttavat määräaikaisen työ- tai virkasopimuksen solmimiseen. Laissa ei ole kuitenkaan yksilöity tällaisia perusteita. Perusteena voi olla käytännössä mikä tahansa asiallinen syy, jos työ on ajallisesti tai luonteensa puolesta kestoltaan rajattua.²⁵³ Syyn tulee nimenomaan liittyä työtehtävän tai toiminnan luonteeseen, eikä se saa liittyä työntekijän henkilöön, esimerkiksi siihen, että työnantaja on epävarma hänen ammattitaidostaan.²⁵⁴

5.4.1 Pätevyys

Oikeuskäytännössä on katsottu, että työnantajalla on oikeus asettaa työtehtävän hoitamiseen vaadittavat pätevyysedellytykset ja painottaa työnhakijoiden ansioita omien tarpeidensa mukaan. Pätevyysvaatimukseen vetoamalla työnantaja ei kuitenkaan saa kiertää työntekijän suojaksi säädettyä pakottavaa oikeutta työsuhteen keston liittyen. Jo aiemmin käsitellyssä tapauksessa KKO 2015:65 ravintolatyöntekijä ei täyttänyt

²⁵⁰ *Äimälä – Kärkkäinen* (2017), s. 83.

²⁵¹ *Koskinen* (2002), s. 11.

²⁵² *Koskinen* (2012a), s. 12–13.

²⁵³ *Rautiainen – Äimälä* (2008), s. 39–40.

²⁵⁴ *Äimälä – Kärkkäinen* (2017), s. 85.

määräaikaisen työsuhteen voimassa ollessa työnantajan asettamia pätevyysvaatimuksia, mutta korkein oikeus katsoi kuitenkin, ettei tapauksessa voitu hyväksyä toistuvien määräaikaisten työsuhteiden solmimista, koska henkilön aiempi kokemus kyseisistä työtehtävistä puhui pätevyyden puolesta.

Tapauksessa KKO 2017:55 puolestaan työntekijä oli työskennellyt reilun kahdeksan vuoden aikana yhtäjaksoisesti 16 määräaikaisessa työsuhteessa sosiaalityöntekijänä. Henkilöllä ei kuitenkaan ollut sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain (272/2005) mukaista kelpoisuutta tehtävään ja korkein oikeus katsoi, että määräaikaisten työsuhteiden käyttö oli perusteltua. Huomionarvoista tosin on, että kyseisessä tapauksessa ei ollut kyse työnantajan asettamista pätevyysvaatimuksista vaan laissa säädetystä kelpoisuudesta.²⁵⁵

5.4.2 Harjoittelu

Työnantaja voi solmia työntekijän kanssa määräaikaisen työsuhteen harjoittelun ajaksi. Tällaisella harjoittelulla tarkoitetaan muun muassa virallisissa oppi- ja koulutusohjelmissa tai oppilasvalinnoista annetuissa määräyksissä tarkoitettua työharjoittelua, eikä tällaiseen työharjoitteluun tarvitse liittyä opetusta.²⁵⁶ Harjoittelu määräaikaisen virkasuhteen perusteena perustuu nimitetyn henkilöön, ei itse työtehtävään. Tällainen henkilöön liittyvä peruste voi esimerkiksi olla se, että henkilö on opiskelija, jonka opintoihin harjoittelu liittyy.²⁵⁷

Työnantajalla on työsuojelulainsäädäntöön perustuva velvollisuus perehdyttää palkkaamansa henkilöt työtehtävään. Pelkästään tämä työssä annettava perehdytys ei oikeuta määräaikaisen työsuhteen solmimiseen perehdytyksen ajaksi. Työntekijän myöhemmin työsuhteen aikana suorittama kouluttautuminen ei myöskään ole sellaista harjoittelua, joka oikeuttaisi määräaikaisen työsuhteen solmimisen. Työntekijää ei voida myöskään palkata määräajaksi vain, jotta työnantaja voi testata tämän soveltuvuuden työhön, vaan tätä varten työsuhteissa noudatetaan koeaikoja.²⁵⁸ Tulee kuitenkin huomioda, että läheskään aina harjoittelu ei muodosta työsuhdetta työnantajan ja harjoittelijan välille, jolloin edellytyksiä määräaikaiselle työsuhteelle ei jouduta edes tarkastelemaan.²⁵⁹

²⁵⁵ Hietala – Kaivanto (2017), s. 53–54.

²⁵⁶ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 39.

²⁵⁷ VM 48/321/2003

²⁵⁸ Äimälä – Kärkkäinen (2017), s. 82.

²⁵⁹ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 39.

6 MÄÄRÄAIKAISTEN PALVELUSSUHTEIDEN KETJUTTAMINEN

6.1 Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen

Vaikka määräaikaisten työsopimusten käyttö on monessa tilanteessa hyväksyttävää, työnantaja ei saa pyrkiä kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin liittyvää suojaa toistuvilla määräaikaisilla työsopimuksilla. Mikäli työnantajan työvoimantarve voidaan katsoa pysyväksi, ei TSL 1:3.2 mukaista perusteltua syytä toistuville määräaikaisille työsopimuksille samoissa työtehtävissä ole. Korkein oikeus²⁶⁰ onkin ottanut huomioon arvioidessaan toistuvien määräaikaisten työsopimusten hyväksyttävyyttä muun muassa sopimusten lukumäärän, niiden yhteenlasketun kestoajan sekä sen, ovatko työtehtävät pysyneet samankaltaisina. Näin ollen viime kädessä kokonaisharkintaa vaaditaan, kun pyritään määrittämään toistuvien peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten hyväksyttävyys.²⁶¹

EU:n määräaikaista työtä koskevalla direktiivillä pyritään estämään toistuvien määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttö.²⁶² Direktiivin 5 artiklassa määritellään toimenpiteet, joilla ehkäistään määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä. Sen mukaan jäsenvaltioiden on otettava käyttöönsä vähintään yksi listatuista toimenpiteistä, mikäli niillä ei ole jo olemassa vastaavia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi. Direktiivissä mainitut perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytösten ehkäisemisen toimenpiteet ovat:

- perustellut syyt määräaikaisen työsopimuksen solmimista tai sen uudistamista varten;
- peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto;
- määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisen lukumäärä.

Direktiivin mukaan jäsenvaltioiden tulee työmarkkinaosapuolia kuultuaan määrittää tarvittaessa ne edellytykset, joilla määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita pidetään peräkkäisinä sekä joilla niitä pidetään toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina. Suomessa lakiin on kirjattu ainoastaan ensimmäinen, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimista tai sen uudistamista varten. Peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten kokonaiskesto ja niiden lukumäärä toki otetaan huomioon yksittäisiä tapauksia ja määräaikaisuuden perusteen hyväksyttävyyttä tarkasteltaessa, mutta mitään enimmäiskestoja tai -määriä ei lakiin ole haluttu ottaa.

²⁶⁰ KKO 2011:73 ja KKO 2012:2

²⁶¹ Rautiainen – Äimälä (2008), s. 42.

²⁶² Koskinen (2002), s. 6.

Vuoden 2001 työsopimuslakiin lisättiin säännös, jolla edellytetään perusteltua syytä määräaikaisten työsopimusten ketjuttamiselle. Tällä säännöksellä implementoitiin ylempänä mainittu määräaikaissäädös.²⁶³ Direktiivissä lähdettiin siis siitä, että määräaikaisten työsopimusten ketjuttamiselle tulee olla perusteltu syy, joka ei ole sama, kuin yksittäisten määräaikaisten työsopimusten käytön perusteltu syy.²⁶⁴ Työsopimuslain 1 luvun 3.2 §:ssä säädettiin ennen lakimuutosta siitä, että määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä ehkäistään vaatimalla perusteltua syytä määräaikaisten työsopimusten käytölle toistuvasti peräkkäin. Tätä voitiin kuitenkin tulkita siten, että yksittäisten määräaikaisten työsopimusten perustellun syyn olemassaolo mahdollistaisi määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisen, eikä työnantajaan kohdistuisi vaatimusta osoittaa painavampia perusteita määräaikaisten työsopimusten solmimiselle mitä pidemmästä määräaikaisten työsopimusten ketjusta on kyse, eikä säännös siten olisi määräaikaissäädöksen mukainen.²⁶⁵

Työsopimuslain aiempi 1 luvun 3 §:n 2 momentti haluttiin jakaa kahdeksi erilliseksi momentiksi, joista toisessa säädetään edelleen kunkin yksittäisen määräaikaisen työsopimuksen solmimisen edellytyksenä olevasta perustellusta syystä ja uudessa, kolmannessa momentissa siitä, milloin toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö on kiellettyä. Momentti koskee sellaisia määräaikaista työsopimuksia, jotka solmitaan samojen osapuolten välillä toistuvasti samoihin työtehtäviin. Momentti ei sinänsä muuttanut aiempaa lakiin kuulunutta ketjusopimuskieltoa, mutta kuten hallituksen esityksestä käy ilmi, samojen osapuolten välille solmituissa peräkkäisissä määräaikaissa sopimuksissa määräaikaisuuden perusteelta tulisi edellyttää kasvavaa painavuutta mitä useampia määräaikaista sopimuksia solmitaan. Mitä useampia peräkkäisiä määräaikaista sopimuksia tehdään samoista työtehtävistä²⁶⁶, sen vahvempi oletus työvoiman tarpeen pysyvyydestä voidaan katsoa olevan. Arvioinnissa merkityksellistä ei olisi se, tehdäänkö tällaiset toistuvat määräaikaisten työsopimukset samaan tehtävään saman vai eri työntekijän kanssa, vaan määräaikaisten työsopimusten käytön edellytyksiä tulisi arvioida kyseisen työn edellyttämän työvoiman tarpeen pysyvyyden kannalta.²⁶⁷

Vuoden 2011 alusta lähtien voimassa olevan TSL 1 luvun 3.3 §:ssä säädetään määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisesta seuraavaa:

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto

²⁶³ Määräaikaista työtä koskeva direktiivi 1999/70/ETY

²⁶⁴ *Sädevirta* (2007), s. 156–157.

²⁶⁵ *Sädevirta* (2007), s. 157.

²⁶⁶ Samoina töinä pidetään tehtäväkokonaisuutta, jota kyseinen työntekijä tai työntekijät ovat määräaikaissa työsuhteissa tehneet. Arvioinnissa merkityksellistä ei siis ole se, mitä työsopimukseen on nimenomaisesti kirjattu työtehtäviin liittyen, vaan ne tosiasialliset, vakiintuneet tehtäväkokonaisuudet, joita työntekijä tai työntekijät suorittavat. HE 239/2010 vp. s. 4.

²⁶⁷ HE 239/2010 vp. s. 4.

taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Ennen tätä lakimuutosta koskien ketjusopimusten kieltämistä, pysyvä työvoiman tarve kriteerinä oli mainittu ainoastaan uuden työsopimuslain hallituksen esityksessä.²⁶⁸ Vuoden 2010 hallituksen esityksessä²⁶⁹ täsmennettiin toistuvien määräaikaisten sopimusten käytön sallittavuutta.²⁷⁰ Hallituksen esityksellä 239/2010 vp haluttiin täsmentää toistuvien määräaikaisten työsopimusten käytön hyväksyttävyyttä, puuttumatta lain aiempaan kunkin yksittäisen määräaikaisen työsopimuksen perustellun syyn vaatimukseen.²⁷¹ Esityksen tavoitteena on ollut se, että työntekijöiden työsopimusten kestosta sovittaessa määräaikaisen työsopimuksen solmimisen edellytyksiin sekä yksittäisissä että toistuvissa määräaikaisissa sopimuksissa kiinnitettäisiin entistä tarkempaa huomiota. Lakimuutoksella haluttiin vähentää perusteettomien määräaikaisten työsopimusten määrää, etenkin toistuvissa määräaikaisissa työsopimuksissa.²⁷² Lakimuutoksen taustalla voidaan mainita olleen eräät oikeustapaukset, kuten esimerkiksi KKO 2010:11, jota käsiteltiin jo aiemmin luvussa 5.3.2 rahoituksen budjettisidonnaisuuden ja epävarmuuden osalta. Lakiin haluttiin kirjata aiempaa tiukempi kanta toistuvien määräaikaisten työsopimusten solmimisen hyväksyttävyydelle.²⁷³

Työvoiman tarpeen pysyvyyden arvioinnissa tulee hallituksen esityksen mukaan tarkastella määräaikaisten työsopimusten lukumäärää tai niiden yhteenlaskettua kestoa taikka niistä muodostuvaa kokonaisuutta. Määräaikaisten työsopimusten käyttöä samoissa työtehtävissä tulee pitää kiellettyinä silloin, kun määräaikaisten työsopimusten toistaminen useasti peräkkäin tai määräaikaisten työsopimusten yhteenlaskettu kesto osoittaa työvoiman tarpeen olevan pysyvää. Laissa ei ole määritelty mitään peräkkäisten määräaikaisten sopimusten enimmäislukumäärää tai vähimmäiskestoja, vaan solmimisedellytysten tarkastelussa kokonaisarvioinnilla on suuri merkitys. Työvoiman tarpeen pysyvyyden puolesta puhuu esimerkiksi se, jos työntekijän toiminta kokonaisuudessaan tai joiltakin osin perustuu pitkän aikaa toistuviin määräaikaisiin sopimuksiin tai jos useiden henkilöiden kanssa samoista töistä toistuvasti solmitut määräaikaiset työsopimukset ovat pitkäkestoisia.²⁷⁴ Määräaikaisuuden perusteen vaihtelu peräkkäisissä määräaikaisissa työsopimuksissa viittaa myös siihen, että työntekijä olisi tehnyt useita erilaisia työtehtäviä. Tämä puhuu yleensä sen käsityksen puolesta, että työnantajan työvoiman tarve on ollut tilapäistä.²⁷⁵

²⁶⁸ HE 157/2000 vp. s. 60. Ks. *Mustonen* (2016), s. 5.

²⁶⁹ HE 239/2010 vp.

²⁷⁰ *Äimälä – Kärkkäinen* (2017), s. 72 ja *Koskinen* (2012a), s. 2.

²⁷¹ HE 239/2010 vp. s. 5.

²⁷² HE 239/2010 vp. s. 6.

²⁷³ *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* (2016), s.67–68.

²⁷⁴ HE 239/2010 vp. s. 4–5.

²⁷⁵ *Äimälä – Kärkkäinen* (2017), s. 88.

Työnantajan toiminnan laajuus ja yrityksen asiakaskunnan ja sitä myötä toimeksiantojen vakiintuneisuus voidaan ottaa arvioinnissa myös huomioon. Työnantajan toiminnan vakiintuneisuutta tarkastellessa tulee hallituksen esityksen mukaan arvioida yrityksen historian lisäksi sen toiminnan jatkumisedellytyksiä tulevaisuudessa samalla vakiintuneella tasolla. Yrityksen aloittaessa, laajentaessa tai muuttaessa toimintaansa ei työvoiman tarve ole vielä välttämättä vakiintunut lain mukaisella tavalla pysyväksi. Sen jälkeen, kun työnantajan toiminta on vakiintunut säännöksen mukaisesti esimerkiksi toistuvien määräaikaisten alihankinta- tai ostosopimusten myötä, eivät tällaiset määräaikaisten toimeksiantosopimukset enää automaattisesti ole sopiva peruste määräaikaisten työsopimusten solmimiselle, kuten todettiin luvussa 5.3.1.²⁷⁶

Vuoden 2011 työsopimuslain muutoksen perusteluissa viitataan myös kahteen työtuomioistuimen tapaukseen.²⁷⁷ Tapauksissa TT 2006-64 ja TT 2006-65 työnantaja oli irtisanonut työntekijän työsopimuksen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla ja tämän jälkeen solminut hänen kanssaan useita peräkkäisiä määräaikaista työsopimuksia ilman perusteltua syytä. Työtuomioistuin katsoi, että työsuhde oli ollut voimassa toistaiseksi ensimmäisen työsopimuksen alkamisesta lähtien, sillä kyse ei ollut minkään määrätyn työn tai työkokonaisuuden suorittamisesta, vaan työ oli kyseisen tehtaan normaalia ja jatkuvaa toimintaa ja työnantajan työvoiman tarve kyseisessä työssä oli pysyvää. Siten perustetta toistuvien määräaikaisten työsopimusten solmimiselle ei ollut. Samanlaiseen päätökseen työtuomioistuin oli jo aiemmin päätenyt ratkaisussaan TT 2004-42, jossa todettiin, että työnantajan pysyvä työvoiman tarve johti siihen, ettei perustetta määräaikaisten työsopimusten solmimiselle ollut olemassa. Ratkaisussa TT 2008-15 puolestaan työtehtävien pysyvyys merkitsi sitä, että työntekijän kanssa oli solmittava toistaiseksi voimassa oleva työsopimus määräaikaisten sijasta.

Tapauksessa Kouvola HO 31.1.2008, S 07/209 työntekijä vaati korvauksia lainvastaisesti päätetyn työsuhteen perusteella, sillä hän katsoi useista määräaikaista, sijaisuuksiin perustuvista työsopimuksista koostuvan työsuhteen olevan tosiasiaa toistaiseksi voimassa oleva, eikä työnantajana toimivalla kuntayhtymällä siten ollut lainmukaista päättämisperustetta työsuhteelle. Työntekijä oli ollut noin puolentoista vuoden ajan yhteensä 18:ssä erillisessä määräaikaistessa työsuhteessa työnantajaan eikä hän kertomansa mukaan aina tehnyt samaa työtä, kuin henkilö, jonka sijaiseksi hänet oli palkattu. Osa työsuhteista oli perättäisiä ja osan välillä oli pidempiäkin taukoja. Käräjäoikeus katsoi, ettei työnantajan sisäiset työjärjestelyt eivät osoittaneet määräaikaisuuden perusteen puuttumista ja työnantaja kykeni osoittamaan, että peruste lisätyövoiman tarpeelle oli aina jonkun toisen työntekijän poissaolon sijaisuus eikä näin ollen lisätyövoiman tarvetta voitu pitää pysyvänä. Käräjäoikeuden mukaan puolentoista vuoden ajanjakso ja 18 työsopimusta eivät olleet ajallisesti tai lukumäärällisesti suuri

²⁷⁶ HE 239/2010 vp. s. 5.

²⁷⁷ *Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto* (2016), s.68.

määrä eikä työnantaja ollut pyrkinyt tällaisella järjestelyllä kiertämään lakia. Näin ollen työnantajalla oli peruste solmia useita peräkkäisiä määräaikaista työsopimuksia henkilön kanssa. Hovioikeus hyväksyi käräjäoikeuden päätöksen perusteluineen.

Tapauksessa Itä-Suomen HO 30.6.2009, S 08/553 henkilö oli solminut kunnan kanssa 32 määräaikaista työsopimusta ja oli yli kuuden vuoden aikana toiminut yhtäjaksoisesti samoissa vierihoidajan työtehtävissä. Työntekijän mukaan tämä osoitti työnantajalla olevan pysyvän työvoiman tarpeen. Määräaikaisten työsopimusten perusteena oli muun muassa sijaisuus sekä erityishoitoa vaatineiden potilaiden hoitojärjestelyt, joita voitiin pitää tilapäisinä. Todistajan mukaan henkilön kanssa oli vahingossa solmittu 27.10.2001 toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Käräjäoikeus katsoi, että työntekijän työsuhdetta oli tuosta sopimuksesta lähtien pidettävä toistaiseksi voimassa olevana, sillä olosuhteista ei voitu päätellä, että sopimus olisi tehty ainoastaan vierihoidajan tehtäviin eikä kunnan työvoiman tarvetta voitu pitää tilapäisenä, kun muutakin hoitotyötä oli jatkuvasti tarjolla. Hovioikeus puolestaan katsoi, että vaikka vierihoidtoa kaivanneen henkilön hoidon tarpeen ja siitä johtuen hoitosuhteen keston ennakointi ei ollut mahdollista, ei tällaisen hoidon tarpeen lakattua kunnalla ollut vastaavaa työtä enää tarjolla ja työvoiman tarvetta oli pidettävä satunnaisena. Hovioikeus tulkitsi, ettei määräaikaisten työsopimuksilla pyritty jatkuvaan työsuhteeseen ja että yksittäisten määräaikaisten työsopimusten solmimiselle oli perusteet. Näin ollen hovioikeus päätyi äänestämällä hylkäämään kanteen.

Kummassakin edellä mainitussa tapauksessa toistuvat määräaikaisten työsopimukset perustuivat kaikki sijaisuuksiin. Oikeuskirjallisuudessa on päädytty siihen tulkintaan, että työvoiman tarve tulee johtua ainakin välillisesti tietyn, yksilöidyn henkilön poissaolosta.²⁷⁸ Ennen kyseisiä tapauksia, jo aiemmin sijaisuusperustetta määräaikaisten työsopimusten perusteena käsitellessä mainitussa ratkaisussa KKO 1996:105 korkein oikeus päätyi ratkaisemaan reilun kuuden vuoden aikana solmittujen yli 90 määräaikaisten työsopimusten osalta, että koska peruste jokaiselle yksittäiselle määräaikaistalle työsopimukselle löytyi jonkun yksilöidyn henkilön sijaisuuden perusteella, oli hyväksyttävää solmia useita määräaikaista sopimuksia.²⁷⁹ Tästä on pääteltävissä, että painopiste toistuvien määräaikaisten sopimusten solmimisen hyväksyttävyyden arvioinnissa on siirtynyt yksittäisten määräaikaisten työsopimusten hyväksyttävyyden tarkastelusta kohti sopimusten muodostaman kokonaisuuden arviointia. Tapauksen KKO 1996:105 mukainen tulkintatapa saattaisi johtaa jopa tasa-arvolain vastaiseen toimintaan, ottaen huomioon, että naiset ovat miehiä useammin määräaikaistissa työsuhteissa, ja mikäli niiden ketjuttaminen edelleen olisi hyväksyttävää tapauksen mukaisella tavalla, voisivat naiset jäädä miehiä useammin vielä pidempiin määräaikaisten työsopimusten

²⁷⁸ Tarvonen (2011), s. 22.

²⁷⁹ Tarvonen (2011), s. 22 ja Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto (2016), s. 69–70.

loukkuun.²⁸⁰ Huomionarvoista tässä on myös se, että nämä ratkaisut ovat tapahtuneet ennen vuoden 2011 TSL 1:3.3 §:n uutta ketjuttamissäännöstä.

Tapauksessa KKO 2017:37 henkilö oli työskennellyt vuokratyöntekijänä yrityksen varastolla usean vuoden ajan, minkä jälkeen hän oli solminut yrityksen kanssa puitesopimuksen tarvittaessa töihin kutsuttavan työntekijän työsopimusten ehdoista. Puitesopimuksen solmimisen jälkeen henkilö oli työskennellyt yrityksessä erimittaisia jaksoja yhteensä 15 määräaikaisessa työsuhteessa. Yritys oli ilmoittanut työntekijälle, että työnteko tulisi keskeytymään kolmen kuukauden ajaksi ja jatkumaan mahdollisesti tämän jälkeen. Työntekijä oli ilmaissut halunsa työskennellä yrityksessä päätoimisesti, mutta yritys ei tähän suostunut. Korkein oikeus katsoi, että kun puitesopimuksessa oli nimenomaisesti sovittu siitä, että työntekijä ja työnantaja sopivat erikseen määräaikaista työsopimuksista, on työntekijänkin tullut olla tietoinen työsuhteen määräaikaisuudesta. Yksittäisten määräaikaisten työsopimusten perusteena on yrityksen ilmoituksen mukaan ollut työn kausiluonteisuus, sijaisuuksien hoitaminen sekä kiireapu yksittäisissä työtehtävissä. Korkein oikeus katsoi, että esimerkiksi sesonkihuippu yrityksessä voitiin nähdä kestävän vain noin neljän kuukauden ajan ja muina aikoina työvoiman tarve perustui sijaisuuksiin tai muihin vaikeasti ennakoitaviin tilanteisiin, ettei työvoiman tarpeen katsottu muodostuvan pysyväksi eikä kyseisen työntekijän kanssa olisi voitu työtehtäviä järjestelmällä²⁸¹ luontevasti noudattaa toistaiseksi voimassaolevaa sopimusta. Näin ollen työnantajalla katsottiin olleen perusteltu syy määräaikaisten työsopimusten käyttämiselle. Tätä ei estänyt myöskään se, että yritys oli tämän työntekijän työskentelyaikana palkannut työvoimaa myös toistaiseksi voimassaoleviin työsuhteisiin. Korkein oikeus katsoi, ettei se yksinään osoittanut, ettei yrityksellä olisi ollut tarvetta tilapäiselle työvoimalle.

Hallituksen esityksessä nimenomaisesti mainitaan, että samoja arviointiperusteita sovelletaan kaikissa työsopimuksissa riippumatta siitä, työllistyykö henkilö sopimuksella suoraan yritykseen vai työvoiman vuokrausyritykseen.²⁸² Näin ollen vuokratyöntekijöidenkin kohdalla toistuvien määräaikaisten työsopimusten käytön hyväksyttävyyttä tulee tarkastella työnantajan työvoiman tarpeen pysyvyyden kannalta.

6.2 Virkasuhteiden ketjuttaminen

Toisin kuin työsopimuslaissa, KvhL:ssa tai VirkamL:ssa ei ole erikseen säädettyä momenttia, joka koskisi määräaikaisten virkasuhteiden ketjuttamista. Tästä huolimatta myös näiden lakien lähtökohtana on se, ettei määräaikaisten virkasuhdetta saa solmia,

²⁸⁰ *Sädevirta* (2007), s. 159.

²⁸¹ Ks. Luku 5.1.3 työn kausiluonteisuudesta

²⁸² HE 239/2010 vp. s. 5.

mikäli työvoiman tarve on pysyvää. Jokaiselle määräaikaiselle virkasuhteelle on myös oltava pätevä peruste.²⁸³ Hallituksen esityksessä Eduskunnalle laiksi kunnallisesta viranhaltijasta ja laiksi kuntalain muuttamisesta (HE 196/2002 vp) mainitaan, etteivät perättäiset sijaisuudet lähtökohtaisesti viittaa työvoiman tarpeen pysyvyyteen. Kuitenkin, mikäli työnantajalla on pysyvä sijaisuustarve samanlaisissa työtehtävissä, tulisi työnantajan perustaa pysyvän sijaisuustarpeen kattamiseksi riittävästi virkoja.²⁸⁴

Hallituksen esityksessä todetaan myös, että organisaatiossa käynnissä olevat muutokset, jotka voivat johtaa henkilöstön tarpeen uudelleenarviointiin ja joiden suunnittelusta, valmistelusta tai toteuttamisesta on yleensä jo päätetty, voivat toimia perusteena nimittää viranhaltija määräajaksi avoimeen virkasuhteeseen. Näiden lisäksi työn luonne voi myös oikeuttaa määräaikaisen virkasuhteen solmimiseen.²⁸⁵ Perättäisten määräaikaisten virkasuhteiden solmimisen edellytyksiä tai esteitä ei kuitenkaan hallituksen esityksessä tarkenneta. KvHL:ssa ja VirkamL:ssa siis keskitytään yksittäisen määräaikaisen virkasuhteen perusteisiin.

EU:n määräaikaista työtä koskevan direktiivin soveltamispiirin ulkopuolelle ei ole rajattu virkasuhteita, joten sen säännökset tulee huomioida virkasuhteiden ketjuttamisen hyväksyttävyyden tarkastelussa. Kyseinen direktiivi tosin ei tarjoa kovinkaan korkeaa suojaa esimerkiksi sijaisuuksien ketjutustilanteissa. Oikeuskirjallisuudessa on pohdittu, voitaisiinko TSL 1 luvun 3.3 §:n ketjuttamiskiellon tulkintaperiaatteita soveltaa myös määräaikaisten virkasuhteiden ketjuttamisen tarkastelussa. Virkasuhteiden osalta kun sijaisuusperuste tuntuu olevan yleisin ketjuttamisen muoto.²⁸⁶

Oikeuskäytännön valossa voidaan katsoa, että virkojen ketjuttaminen työn luonteeseen tai sijaisuuksiin perustuen tuntuu olevan hyväksyttävämpää kuin työsopimuslain valossa.²⁸⁷ Oikeuskäytännössä harvemmin on viitattu työvoiman tarpeen pysyvyyteen tai virkasuhteiden muodostaman kokonaisuuden arviointiin, ja joissain tapauksissa jopa on nimenomaisesti todettu, että vaikka työtehtävät sinänsä ovat pysyviä²⁸⁸, työn luonteesta johtuvat seikat ovat oikeuttaneet määräaikaisten virkasuhteiden solmimisen jopa perättäisissä tapauksissa.

²⁸³ Koskinen – Jyrinki (2005), s. 4.

²⁸⁴ HE 196/2000 vp. s. 28.

²⁸⁵ HE 196/2000 vp. s. 28.

²⁸⁶ Koskinen – Jyrinki (2005), s. 7–8.

²⁸⁷ Koskinen – Kulla (2019), s. 530.

²⁸⁸ KHO 8.8.2002 T1845

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Hallituksen esityksessä HE 239/2010 vp todetaan, että voimassa olevan työsopimuslain mukaisesti määräaikaisen työsopimuksen käyttö on perusteltua, kun työntekijälle tarjotaan ajallisesti rajattu tehtävä (sijaisuus, kausiluonteisuus tai tilapäisyys), tietty asiantuntemusta vaativa tehtävä, jota vakituinen henkilöstö ei tee tai kertaluonteinen tehtävä taikka projekti ja sopimusta tehtäessä kyetään arvioimaan, ettei kyseisen työn päättyessä työnantajalla ole mahdollisuutta tarjota työntekijälle pysyväksi tarkoitettua työtä.²⁸⁹

Kuten aiemmin käsitellystä tulee ilmi, määräaikaisten palvelussuhteiden hyväksyttävyyttä arvioidessa tulee jokainen tapaus ottaa huomioon omana kokonaisuutenaan. Merkittävää on yksittäisen määräaikaisen sopimuksen perusteen hyväksyttävyyden lisäksi peräkkäisten määräaikaisten sopimusten lukumäärä ja niiden kesto. Samoin peräkkäisten määräaikaisten sopimusten kohdalla voidaan perustellusti edellyttää sitä painavampaa perustetta määräaikaisuudelle, mitä useampi peräkkäinen määräaikainen sopimus henkilön kanssa solmitaan. Kuten oikeuskäytännöstä voidaan päätellä, ei ole aina täysin selvää, tulisiko määräaikaisuuden hyväksyttävyyden arvioinnissa antaa enemmän painoarvoa yksittäisten sopimusten hyväksyttävyydelle vai sille, millaisen kokonaisuuden sopimukset muodostavat.

Vain hyvin harvoin oikeuskäytännössä olisi tarkasteltu määräaikaisuuden hyväksyttävyyttä vain yhden perusteen kannalta. Varmasti selvää onkin, että mikäli määräaikaisuuden peruste on yksiselitteinen ja selkeä kaikille sopimusosapuolille, eivät tällaiset tapaukset luonnollisestikaan päädy tuomioistuinten käsiteltäväksi. Niissä tapauksissa, joissa oikeuskäytännössä on selvitetty määräaikaisten sopimusten hyväksyttävyyttä, on asiaa luonnollisesti tarkasteltu usean mahdollisen erilaisen määräaikaisuuden perusteen kannalta. Tutkielmassa käsitellyistä oikeustapauksista voidaan päätellä, että eräät määräaikaisuuden perusteet on perinteisesti hyväksytty selvemmin, kun taas toiset vaativat tarkempaa selvittelyä työnteon todellisista seikoista ja esimerkiksi yrityksen tilanteesta. Esimerkiksi nimetyn poissaololla olevan henkilön sijaisuus vaikuttaa olevan sekä työ- että virkasuhteissa vähiten kiistanalainen määräaikaisuuden peruste. Vuoden 2015 kaksi Korkeimman oikeuden tapaus vahvistavat tämän käsityksen. Vaikka kummassakin tapauksessa päädyttiin siihen, että työntekijöiden työsopimuksia oli kokonaisarvion perusteella pidettävä toistaiseksi voimassa olevina, todettiin päätöksessä, että sijaisuus olisi muutoin ollut täysin pätevä peruste näille työsopimuksille.

Määrätty, ajallisesti tai muuten selvästi objektiivisin perustein rajattu työ, kuten esimerkiksi projekti on myös selvästi hyväksyttävä peruste solmia määräaikaista

²⁸⁹ HE 239/2010 vp, s. 2–3.

palvelussuhteita. Olennaissa näissä tapauksissa on nimenomaan se, että tällainen työ ei muodosta työnantajan toiminnan ydintä eikä ole kovinkaan toistuvaa. Kuten käy ilmi projektiluontoista työtä käsitelleistä KHO:n tapauksista, jos henkilön työsuhdetta ei ole sidottu sen määrätyn työn alkamis- ja päättymispäiviin, jota pidetään määräaikaisuuden perusteena, ei tällainen peruste kovinkaan helposti ole hyväksyttävä, vaikka työ muuten olisikin kertaluonteista ja työnantajan tavallisesta toiminnasta poikkeavaa. Tapauksia arvioitaessa tulee aina ottaa huomioon työnantajan mahdollisuus tarjota vastaavaa työtä työntekijälle myös määrätyn työtehtävän suorittamisen jälkeen.

Työn tarjoamisen ja rahoituksen saamisen epävarmuus voi joissain tilanteissa kelvata määräaikaisuuden perusteeksi. Olennaista on se, että työn tarjoamisen epävarmuus on suurempaa, kuin normaali suhdanne- tai kysynnän vaihteluista johtuva epävarmuus. Sekä oikeuskäytännössä että lainvalmisteluissa ollaan vahvasti sitä mieltä, että normaalia yrittäjänvastuuta ei haluta missään tapauksessa säilyttää työntekijän harteille. Kuten käy ilmi esimerkiksi tapauksista TT 2003-13 ja KKO 2015:64, työnantaja voi solmia työntekijän kanssa määräaikaisia työsopimuksia, mikäli se varautuu toiminnassaan tapahtuviin merkittäviin muutoksiin. Tällaisten muutosten tulee luonnollisesti vaikuttaa työn tarjoamisen edellytyksiin juuri sellaisessa työssä, josta määräaikainen sopimus ollaan solmimassa. Lisäksi olennaista on se, että tällaiset muutokset voidaan selvästi jo ennakoita tai ne on jo varmuudella tiedossa. Pelkkä aavistus siitä, että kyseisiin työtehtäviin on tulossa myöhemmin muutoksia ei riitä määräaikaisuuden hyväksymiseksi. Tällaisia tilanteita varten työnantajalla on muita keinoja sopeuttaa työvoiman määrää muilla keinoilla, kuten esimerkiksi lomauttamalla.

Tapauksen KKO 2012:10 jälkeen toimialan luonteen tai alan vakiintuneen käytännön merkityksen voidaan katsoa menettäneen jalansijansa riittävänä määräaikaisuuden perusteena.²⁹⁰ Alan käytännöllä voi olla merkitystä vielä tarkastellessa sitä, onko työntekijän voitu katsoa ymmärtäneen tai pitäneen ymmärtää työsopimuksen olleen määräaikaiseksi tarkoitetun. Mikäli yleensä alalla hyväksyttävästi käytetään määräaikaisia työsopimuksia vastaavanlaisissa tilanteissa, voidaan työntekijältä vaatia tavallista vahvempia perusteluja sille, miksi hänen tapauksessaan olisi toimittu toisin. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että vain siksi, että jollakin alalla tai työtehtävissä yleensä käytetään määräaikaisia työsopimuksia, se automaattisesti oikeuttaisi niiden käytön myös myöhemmin.

Oikeuskäytännössä vielä 90-luvulla painotettiin selvästi määräaikaisten työsopimusten määrää ja yhteenlaskettua kestoa määritettäessä sitä, muodostavatko ne tosiasiaassa toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen. Määräaikaisten sopimusten seuraaminen toisiaan ilman tai vain lyhyin katkoksien sekä työtehtävien samankaltaisuus eri määräaikaisissa sopimuksissa selvästi vaikutti myös päätöksentekoon.²⁹¹

²⁹⁰ Lamminen (2013), s. 11 ja Koskinen – Jyrinki (2005), s. 15–16.

²⁹¹ Sädevirta (2007), s. 155.

Myöhemmin, kuitenkin ennen työsopimuslain muutosta vuonna 2011, painoarvoa ratkaisuisissa annettiin selvästi yksittäisten määräaikaisten työsopimusten perusteen hyväksyttävyydelle, kuin niiden muodostaman kokonaisuuden arvioinnille.²⁹² Esimerkiksi tapauksessa KKO 1996:105 korkein oikeus selvästi painotti yksittäisten määräaikaisten työsopimusten perusteen hyväksyttävyyttä kokonaisuuskäytäntöä enemmän, vaikka yksittäisiä määräaikaista työsopimuksia oli solmittu lähes sata kappaletta yli kuuden vuoden ajanjaksolla.

Vuoden 2011 työsopimuslain muutoksen myötä voidaan nähdä lainsäätäjällä olleen tarpeen painottaa kokonaisuuskäytäntöä useiden perättäisten määräaikaisten työsopimusten solmimisen hyväksyttävyyttä arvioidessa. Työnantajan on nykyisin osoitettava sitä painavampia perusteita yksittäisten määräaikaisten työsopimusten solmimiselle, mitä pidemmästä määräaikaisten työsopimusten ketjusta on kyse. Näin ollen, että sen lisäksi, että jokaisella yksittäisellä määräaikaista työsopimuksella tulee olla pätevä peruste sopimuksen määräaikaaisuudelle, voi saman perusteen käyttäminen toistuvissa määräaikaista työsopimuksissa johtaa siihen, että työsopimuksia onkin pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

Työvoiman tarpeen pysyvyyttä arvioitaessa on jokainen tapaus huomioitava yksittäisenä, eikä mitään selkeää rajaa voida määrittää sille, milloin työvoiman tarve todellisuudessa on pysyvää. Tampereen hovioikeuden tapauksessa THO 3.5.1996 S 95/1525 jo katsottiin, että sellaisen viran, jonka hoitamiseen lakkautusuhan vuoksi on otettu henkilö määräajaksi, julistaminen haettavaksi on merkki työvoiman tarpeen pysyvyydestä. Samaa voidaan soveltaa myös silloin, jos työnantaja palkkaa työntekijöitä toistaiseksi voimassa olevilla työsopimuksilla samoihin työtehtäviin, joissa joku työskentelee määräaikaista työsopimuksella.²⁹³

Määräaikaisten työsopimusten tai virkasuhteen hyväksyttävyyttä arvioidessa tulee tarkastella sitä, mitä työtehtäviä työntekijä todellisuudessa tekee. Kuten tapauksesta KHO 3.7.2012/1864 käy ilmi, jos työntekijä tekee todellisuudessa olennaisesti erilaisia työtehtäviä, kuin mitkä on ilmoitettu toimivan määräaikaisuuden perusteena, ei tällainen peruste määräaikaistalle työ- tai virkasuhteelle voi olla pätevä. Perustellun syyn olemassaoloa määräaikaisten palvelussuhteiden solmimisen hyväksyttävyydelle tulee ensisijaisesti tarkastella sopimuksen solmimishetken valossa. Kuitenkin joskus tulee ottaa huomioon solmimishetken jälkeiset tapahtumat. Mikäli määräaikaisuuden peruste poistuu ajan saatossa, saattaa sopimus muuttua toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaisuuden perustetta on muutettava. Mikäli sopimuksen sisältö ei vastaa enää todellisuutta, tulee sitä muuttaa.²⁹⁴

²⁹² *Sädevirta* (2007), s. 155.

²⁹³ *Sädevirta* (2007), s. 160.

²⁹⁴ *Koskinen* (2012b), s. 8.

Työsopimuslakiin on viimeisen kymmenen vuoden aikana osittain tarkennettu ja lisätty määräaikaista työsuhdetta koskevia säännöksiä. Samalla kuitenkin ei olla haluttu määrittää selkeästi sitä, milloin määräaikaisen työsopimuksen käyttö on sallittua. Työsopimuslaissa ei ole, eikä sinne myöskään haluta lisätä listaa hyväksyttävistä määräaikaisen työsopimuksen perusteista, vaan jokainen yksittäinen tapaus tulee käsitellä ottaen huomioon työnantajan todellinen työvoimantarve ja sen pysyvyys, yksittäisen määräaikaisen sopimuksen perusteen hyväksyttävyys, peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten määrä ja yhteiskesto, sekä se, vastaako työsopimus sisällöltään todellisuutta. Määräaikaisten työsopimusten käyttö halutaan mahdollistaa silloin, kun sillä ei pyritä kiertämään työnantajan lakisääteisiä velvollisuuksia tai heikentämään määräaikaisen työntekijän oikeuksia ja asemaa, sillä niiden nähdään tuovan työmarkkinoille paljon kaivattua joustoa.

LÄHTEET

Virallislähteet

196/2000 vp HE Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi
239/2010 vp HE. Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta
105/2016 HE eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta
työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta
37/2018 HE eduskunnalle laeiksi valtion virkamieslain ja kunnallisesta viranhaltijasta
annetun lain sekä poliisin hallinnosta annetun lain 15 §:n muuttamisesta
Hallintovaliokunnan mietintö 11/2018

Oikeustapaukset

Euroopan unionin tuomioistuin

C-586/10, Küçük

Korkein oikeus

KKO 1980 II 84
KKO 1988:9
KKO 1989:100
KKO 1990:54
KKO 1993:70
KKO 1995:13
KKO 1995:14
KKO 1995:159
KKO 1996:105
KKO 2006:4
KKO 2006:49
KKO 2010:11
KKO 2011:73
KKO 2012:2
KKO 2012:10
KKO 2015:64
KKO 2015:65

KKO 2017:37

KKO 2017:55

KKO 2019:45

Korkein hallinto-oikeus

KHO 28.11.2001 Taltio 1041 Dnro 3443/1/01

KHO 7.5.2002 Taltio 2965 Dnro 1428/1/01

KHO 8.8.2002 T1845

KHO 7.3.2003 T 496

KHO 2004:42

KHO 3.7.2012/1864

KHO 2013:92

KHO 2018:75

Hovioikeudet

Tampereen HO 3.5.1996 S 95/1525

Helsingin HO 16.9.2003 S 02/3840

Kouvolan HO 31.1.2008, S 07/209

Itä-Suomen HO 30.6.2009, S 08/553

Rovaniemen HO 18.4.2013, S 12/416

Turun HO 9.2.2017, S 16/564

Työtuomioistuin

TT 1989-163

TT 1996-65

TT 1999-11

TT 2003-13

TT 2003-52

TT 2004-42

TT 2006-64

TT 2006-65

TT 2008-15

TT 2009-34

TT 2011-134

TT 2013-187

TT 2018-15

Virkamieslautakunta

VMLTK 43/2003

VMLTK 35/2004

Kirjallisuus

Alarotu, Outi (2003) Perheen ja pätkätyön yhdistäminen – raskaussyrjinnän kiellosta määräaikaissa palvelussuhteissa. *Oikeus*, Vol. 32 (4), 376-396.

Bruun, Niklas – Koskull, Anders, von (2012) *Työoikeuden perusteet*. 2. uud. p. Alma Talent.

Engblom, Matleena (2012) *Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen*. Alma Talent.

Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo (2019) *Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa*. 2. uud. p. Alma Talent.

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo (2016) *Työsopimuslaki käytännössä*. 6. uud. p. Alma Talent.

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo (2017) *Työsopimus ja johtajasopimus*. 6. uud. p. Alma Talent.

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa (2014) *Vuokratyö*. Alma Talent.

Koskinen, Seppo (2002) Kuntien määräaikaista työntekijöistä. *Edilex*

Koskinen, Seppo (2010) Näkökohtia määräaikaista työsopimuksesta. *Edilex*, Vol. 11

Koskinen, Seppo (2012a) EU-rahoitus ja määräaikaisten työsopimusten perusteltu syy. *Edilex*, Vol. 4

Koskinen, Seppo (2012b) Vuokratyöryhtymän oikeus käyttää määräaikaista työsopimusta. *Edilex*, Vol.7

Koskinen, Seppo (2017) Uudet säännökset pitkäaikaistyöttömän kanssa solmittavasta määräaikaista työsopimuksesta. *Edilex*, Vol. 5.

Koskinen, Seppo – Jyrinki, Tiina (2005) Määräaikaista vai pysyvää. Oikeus käyttää määräaikaista virkasuhteita yliopistojen opetuksessa, tutkimuksessa ja tukitehtävissä. *Edilex*

Koskinen, Seppo – Kulla, Heikki (2016) *Virkamiesoikeuden perusteet*. 7. uud. p. Alma Talent.

- Koskinen, Seppo – Kulla, Heikki (2019) *Virkamiesoikeuden perusteet*. 8. uud. p. Alma Talent.
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika (2008) *Työhönotto ja työsopimuksen ehdot*. Alma Talent.
- Lamminen, Johannes (2013) Työn luonne ja suullinen määräaikainen työsopimus. *Oikeustieto*, Vol. 6.
- Moilanen, Juha-Matti (2013) *Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset*. 2. uud. p. Alma Talent.
- Mustonen, Arto (2016) Sijaisuus hyväksyttävänä perusteena toistuvissa määräaikaisissa työsopimuksissa. *Oikeustieto*, Vol. 2
- Nieminen, Kimmo (toim.) (2019) *Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2020*. 18. uud. p. Alma Talent
- Paanetoja, Jaana (2014) Palkkatuki ja määräaikainen työsopimus. *Edilex*, Vol. 24
- Paanetoja, Jaana – Tikkanen, Heli (2017) *Työsuhteen asiakirjat*. Alma Talent.
- Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus (2008) *Työsopimuslaki*. Alma Talent.
- Sädevirta, Markus (2007) Määräaikaisten työsuhteiden käyttö työvoiman vuokrauksessa. *Edilex*.
- Tarvonen, Salla (2011) Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen ja työvoimatarpeen pysyvyys. *Oikeustieto*, Vol. 1
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja (2012) *Työsopimusoikeus*. 6. uud. p. Alma Talent.
- Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti (2015) Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys nro 2. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki
- Valkonen, Mika – Koskinen Seppo (2018) *Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa*. Alma Talent.
- Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö* (2007) Työministeriö, Helsinki.
- Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika (2017) *Työsopimuslaki*. 5. uud. p. Alma Talent.

Sähköiset lähteet

Findikaattori. Pitkäaikaistyöttömät. <<https://findikaattori.fi/fi/37>>, haettu 19.5.2020

Henkilöstötilastot. Kuntatyönantajat. <<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot>>, haettu 7.4.2019

- Irtisanomissuojasopimus 2001 (TT-SAK). <https://ek.fi/wp-content/uploads/9_IRTISANOMISSUOJASOPIMUS_2001__TT-SAK_.pdf>, haettu 3.5.2019
- Pitkäaikaistyöttömyys laski edelleen kesäkuussa. Edilex. <<https://www.edilex.fi/uutiset/56794?allWords=pitk%C3%A4aikaisty%C3%B6&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=688519>>, haettu 20.5.2020
- Seurakuntien henkilöstö. Sakasti. <sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2DE666>, haettu 7.4.2019
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Syntyneet 2019. Tilastokeskus, Helsinki. <http://www.tilastokeskus.fi/til/synt/2019/synt_2019_2020-04-24_tie_001_fi.html>, haettu 15.5.2020
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti. Työttömien Taustat 2018. Tilastokeskus, Helsinki. <http://www.stat.fi/til/tyokay/2018/02/tyokay_2018_02_2019-05-24_tie_001_fi.html>, haettu 15.5.2020
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti. Työttömien Taustat 2018, Liitetaulukko 2. Yli vuoden työttömänä olleiden osuus työttömistä sukupuolen ja ikäryhmän mukaan vuonna 2018, %. Tilastokeskus, Helsinki. <www.stat.fi/til/tyokay/2018/02/tyokay_2018_02_2019-05-24_tau_002_fi.html>, haettu 15.5.2020
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus (2017). Työllisyys ja työttömyys 2017. Tilastokeskus, Helsinki. <www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti_2017_13_2018-04-12_kat_002_fi.html>, haettu 7.4.2019
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus (2019). Työllisyys Ja Työttömyys 2019, Liittetaulukko 16. Palkansaajat työsuhteen tyyppin ja sukupuolen mukaan vuosina 2010 – 2019, 15-74-vuotiaat. Tilastokeskus, Helsinki. <http://stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_tau_016_fi.html>, haettu 19.5.2020
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus (2019). Työllisyys Ja Työttömyys 2019, Liittetaulukko 17. Palkansaajat työsuhteen tyyppin ja sukupuolen mukaan vuosina 2010 – 2019, 15-74-vuotiaat, %. Tilastokeskus, Helsinki. <http://stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_tau_017_fi.html>, haettu 19.5.2020

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus (2019). Työllisyys Ja Työttömyys 2019, Liittetaulukko 39 Jatkuva ja määräaikaisessa työssä olevat palkansaajat työnantajasektorin ja sukupuolen mukaan vuonna 2019, 15-74-vuotiaat. Tilastokeskus, Helsinki. <http://stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_tau_039_fi.html>, haettu 19.5.2020

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus (2019). Työllisyys Ja Työttömyys 2019, Liittetaulukko 40. Määräaikaisessa työssä olevat palkansaajat määräaikaisuuden syyn ja sukupuolen mukaan vuonna 2019, 15-74-vuotiaat, %. Tilastokeskus, Helsinki. <http://stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_tau_039_fi.html>, haettu 19.5.2020

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus (2019). Työllisyys Ja Työttömyys 2019, Liittetaulukko 43. Palkansaajat työsuhteen tyypin mukaan iän ja sukupuolen mukaan vuonna 2019, 15-74-vuotiaat. Tilastokeskus, Helsinki. <http://stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_tau_043_fi.html>, haettu 19.5.2020

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus (2019). Työllisyys ja työttömyys 2019. Tilastokeskus, Helsinki. <http://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_kat_002_fi.html>, haettu 20.5.2020

Valtion henkilöstökertomus 2017. Valtiokonttori ja valtiovarainministeriö, Helsinki. <https://vm.fi/documents/10623/307723/Valtion_henkil%C3%B6st%C3%B6kertomus_2017.pdf/37bd3c5d-ac68-475e-bb7a-3674671545ac/Valtion_henkil%C3%B6st%C3%B6kertomus_2017.pdf.pdp>, haettu 20.5.2019

VM 48/321/2003 Valtion määräaikaiset palvelussuhteet. Valtiovarainministeriö, Helsinki. <https://vm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/vm-48-321-2003-valtion-maaraaikaiset-palvelussuhteet>, haettu 20.5.2019

Vuokratyö – näkyvää mutta harvinaista <<http://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2015/vuokratyo-harvinaista-mutta-nakyvaa/>>, haettu 19.5.2020