

Nollatuntisopimuksen päättäminen ja päätyminen työn tarjoamisen lakatessa

Vaikutukset kilpailevan toiminnan kieltoon

OT00BE17

Henkilöstöasiat käytännössä

ON-työ

Ilona Salminen

Jenna Virkkala

5.12.2024

ON-työ

Oppiaine: Työoikeus

Tekijät: Ilona Salminen, Jenna Virkkala

Otsikko: Nollatuntisopimuksen päättäminen ja päätyminen työn tarjoamisen lakatessa – vaikutukset kilpailevan toiminnan kieltoon

Ohjaaja: Annika Rosin

Sivumäärä: 41 sivua

Päivämäärä: 5.12.2024

Tutkielmassa tarkastellaan nollatuntisopimusta työsopimuksena. Tutkielman keskiössä ovat työsuhteet, joissa työnantaja lakkaa tarjoamasta työntekijälle työtunteja. Tarkoituksena on työsopimuksen päättymistä ja päättämistä käsittelemällä selvittää, miten työn tarjoamisen lakkaaminen vaikuttaa työsuhteeseen ja työntekijän oikeuksiin nollatuntisopimuksessa. Lisäksi käsitellään kilpailevan toiminnan kieltoa tilanteessa, jossa työsopimus on edelleen voimassa, vaikka työn tarjoaminen on lakannut.

Tutkimusmenetelmä on oikeusdogmatiikka eli lainoppi, jonka avulla analysoidaan voimassa olevaa oikeutta hyödyntäen lainsäädäntöä, lain valmisteluaineistoja, oikeuskäytäntöä sekä oikeuskirjallisuutta. Lisäksi esitetään joitakin tulevaisuuteen suuntautuvia de lege ferenda -kannanottoja.

Nollatuntisopimus on epätyypillinen työsopimusmuoto, jossa kaikki työsuhteen tunnusmerkit eivät aina täyty. Keskeinen tutkielmassa käsiteltävä kysymys on työnantajan työntarjoamisvelvollisuus, jota nollatuntisopimuksissa ei lähtökohtaisesti ole, kun viikoittaiseksi vähimmäistyöajaksi on sovittu nolla tuntia.

Tutkimus osoittaa, että nollatuntisopimuksen päätyminen on epäselvää, kun työnantaja lopettaa työn tarjoamisen ja myös työntekijä pysyy passiivisena. Tällainen tilanne ei automaattisesti pääätä työsopimusta, mutta osapuolten toimimattomuus voi johtaa epäselvyyteen työsuhteen jatkumisesta. Lisäksi työn tarjoamisen lopettaminen voi olla keino kiertää työntekijän työsuhdeturvaa ei-toivotulla tavalla.

Työn tarjoamisen keskeytyminen vaikuttaa kielteisesti työntekijän työsuhdeturvaan ja toimeentuloon. Samalla kilpailevan toiminnan kieltö ja lojaliteettivelvollisuus voivat rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia hankkia lisätuloja. Erityisesti tilanteissa, joissa työnantaja ei tarjoa työtä, kilpailevan toiminnan kieltö voi estää työntekijää turvaamasta toimeentuloaan muualla työllä. Tämä korostaa selkeän ja yhdenmukaisen sääntelyn tarvetta etenkin siksi, koska perustuslaki takaa jokaiselle oikeuden työhön ja elinkeinovapauden.

Tutkimus suosittelee, että lainsäädäntöä selkeytettäisiin erityisesti nollatuntisopimusten päättymisen ja päättämisen osalta, jotta osapuolten oikeudet ja velvollisuudet olisivat paremmin määriteltyjä. Lisäksi kilpailevan toiminnan kiellon soveltamista nollatuntisopimuksissa tulisi rajoittaa, jotta työntekijöiden oikeus työhön ja elinkeinovapaus toteutuisivat nykyistä paremmin.

Avainsanat: nollatuntisopimus, työn tarjoaminen, kilpailukieltö, lojaliteettivelvollisuus

Sisällys

Lähteet	IV
Lyhenteet	VII
1 Johdanto	1
1.1 Tutkimuksen tausta	1
1.2 Tutkimuskysymykset, tutkielman rakenne ja tutkimusmenetelmä	3
2 Nollatuntisopimus	5
2.1 Nollatuntisopimuksen oikeudellinen luonne ja suhde lainsäädäntöön	5
2.2 Nollatuntisopimuksen tyyppi.....	7
2.3 Työnantajan velvollisuus tarjota työtä	9
3 Työn tarjoamisen ja nollatuntisopimuksen päättyminen	12
3.1 Aluksi	12
3.2 Nollatuntisopimuksen päättäminen työnantajan aloitteesta	15
3.2.1 Päättämistavat.....	15
3.2.2 Seuraamukset	17
3.3 Nollatuntisopimuksen päättäminen työntekijän aloitteesta	19
3.3.1 Päättämistavat.....	19
3.3.2 Vaikutukset työttömyysturvaan.....	22
3.4 Nollatuntisopimuksen päättyminen	24
3.4.1 Purkautuneena pitäminen	24
3.4.2 Raukeaminen	26
3.4.3 Vakiintunut käytäntö.....	27
4 Kilpailevan toiminnan kieltö työn tarjoamisen päättyessä.....	29
4.1 Työntekijän lojaliteettivelvollisuus ja kilpailukieltö.....	29
4.2 Kilpaileva toiminta työsuhteen aikana.....	31
4.3 Kilpailevan toiminnan suhde nollatuntisopimukseen.....	32
4.4 Lomauttaminen ja työn tarjoamisen lopettaminen.....	35
5 Yhteenveto ja johtopäätökset.....	39

Lähteet

Kirjallisuus

- Bruun, Niklas, Kilpailukiello työ- ja toimisuhteissa. Defensor Legis N:o 5/2003, s. 777-785.
- Bruun, Niklas, Työoikeuden perusteet. 3., uudistettu painos. Alma Talent 2022.
- Engblom, Matleena, Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2., uudistettu painos. Sanoma Pro 2013.
- Havula, Johanna – Meincke, Nina – Vanhala-Harmanen, Minna, Esimiehen työsuhteopas. 5., uudistettu painos. Edita 2017.
- Hietala, Harri – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa, Työsopimuslaki käytännössä. 8., uudistettu painos. Alma Talent 2023.
- Hirvonen, Ari, Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Helsingin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta 2011.
- Huhtamäki, Heikki A., Pätevä kilpailukieltosopimus. Helsingin kauppakamari 2010.
- Huhtamäki, Heikki A., Kilpailukiello ja salassapito sopimussuhteissa. Helsingin kauppakamari 2014.
- Huldén, Alexis, Irtisanomissuoja ja työsuhteen päättymiseen liittyvät oikeustoimet, Defensor Legis N:o 4/2014, s. 535–564.
- Kairinen, Martti, Perussuhdeteoriasta työoikeuden yleisten oppien osana = Über die Grundverhältnistheorie als Teil der allgemeinen Lehren des Arbeitsrechts. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta 1979.
- Kairinen, Martti, Työoikeus perusteineen. 2., uudistettu painos. Työelämän Tietopalvelu Oy 2009.
- Komulainen, Vesa, Kilpailevan toiminnan kiello. Kirjoituksia työoikeudesta. Helsingin hovioikeuden julkaisuja, s. 115–127. Helsinki 2009.
- Koskinen, Seppo, Työsopimuksen raukeamisesta. Edilex 2007/6. (<https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/artikkelit/4288.pdf>, Luettu 6.10.2024).
- Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus. 5., uudistettu painos. Alma Talent 2018.
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika, Työsuhteen päättäminen. Alma Talent 2019.

Leskinen, Minni, De lege ferenda -tutkimuksesta metodina ja tieteenä. Lakimies 7–8/2022, s. 1158–1185.

Norros, Olli, Velvoiteoikeus. Alma Talent 2018.

Paanetoja, Jaana – Tikkanen, Heli, Osa-aikatyön juridiikka. Talentum Pro 2016.

Paukku, Eelis – Puisto, Aarne, Kilpailukiello 2020-luvulla: näkökulmia kilpailu-, sopimus- ja työoikeudellisiin rajapintoihin. Liikejuridiikka 2/2021, s. 141–170.

Saarnilehto, Ari – Annola, Vesa, Sopimusoikeuden perusteet. Alma Talent 2018.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, Työsopimusoikeus. Alma Talent 2012.

Ullakonoja, Vesa – Koskinen, Seppo, Nollatuntityösopimus – Miten ongelma ehdotetaan ratkaistavaksi. Edilex 2017/33. Julkaistu 15.8.2017. (<https://www.edilex.fi/artikkelit/17938>, Luettu 22.11.2024).

Virallislähteet

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

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

HE 60/2022 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi.

TEM esitteet 4/2017. Työsopimuslaki – Työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan.

TEM raportteja 33/2013. Nollatyösopimukset – työoikeudellinen selvitys.

TyVM 2/2017 vp. Nollasopimusten kieltäminen lailla.

Oikeustapaukset

KKO 1995:47

KKO 2010:95

KKO 2021:66

KKO 2023:83

Kouvolan HO 18.3.2004 S 03/839

Helsingin KO 25.3.2019/14361

TT 2014-114

Internetlähteet

EU hyväksyi työehtodirektiivin ja työelämän tasapaino -direktiivin. TEM uutinen 2019. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/eu-hyvaksyi-tyoehtodirektiivin-ja-tyoelaman-tasapaino-direktiivin> (Luettu 18.9.2024).

Selkeät pelisäännöt nollatuntisopimuksiin. TEM tiedote 2018. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/selkeat-pelisaannot-nollatuntisopimuksi-1> (Luettu 18.9.2024).

Muut lähteet

Irtisanomisaika. Tieteen termipankki. <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:irtisanomisaika> (Luettu 7.11.2024).

Työ- ja elinkeinoministeriön ohje TE-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa. TEM ohje 2024. <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/normi/540001/50758> (Luettu 18.9.2024).

Työttömyysetuudet. Kansaneläkelaitos 30.8.2024. <https://www.kela.fi/etti/Ty%C3%B6tt%C3%B6myysetuudet.pdf?version=1725066368207> (Luettu 11.11.2024).

Lyhenteet

EU	Euroopan unioni
HE	hallituksen esitys
HO	hovioikeus
KKO	korkein oikeus
KO	käräjäoikeus
PL	Suomen perustuslaki (731/1999)
TEM	työ- ja elinkeinoministeriö
TSL	työsopimuslaki (55/2001)
TT	työtuomioistuin
TTL	työttömyysturvalaki (1290/2002)
Työehtodirektiivi	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroo- pan unionissa

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta

Nollatuntisopimuksia ei ole suoraan määritelty laissa, mutta työehtodirektiivin täytäntöönpanoa koskevassa hallituksen esityksessä nollatuntisopimuksella on viitattu työsopimukseen, jossa minimituntien määräksi on sovittu nolla tuntia, esimerkiksi 0–40 tuntia viikossa.¹ Suomessa vaihtelevan työajan sopimuksia säädellään erityisesti työsopimuslain muutoksilla, jotka tulivat voimaan vuonna 2018. Sääntelyn tarkoituksena on suojata sellaisia työntekijöitä, joiden työaika ei ole kiinteä.

Nollatuntisopimukset ovat yksi vaihtelevan työajan muoto,² jonka vuoksi niihin sovelletaan työsopimuslain vaihtelevan työajan ehtoa koskevaa 1 luvun 11 §:ää (8.7.2022/744). Lainkohdan mukaan vaihtelevaa työaika koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrättyä ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä, taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa. Vaihtelevan työajan sopimus toimii kattoterminä joukolle erilaisia sopimuksia, joille kuitenkin on luonteenomaista, että työaika ei ole tarkkaan määritelty ja se voi vaihdella merkittävästikin sovitun ajanjakson puitteissa.

Nollatuntisopimuksesta on syytä puhua vain silloin, kun vaihtelevan työajan sopimuksessa on sovittu vähimmäistyöajaksi nolla tuntia. Nollatuntisopimuksen keskeinen ero muihin vaihtelevan työajan sopimukseen nimittäin on se, ettei työntekijälle taata lainkaan vähimmäistyötunteja. Tämä tarkoittaa, että työnantajalla ei ole velvollisuutta eikä välttämättä tarvetta tarjota työntekijälle lainkaan työtä,³ mikä lisää epävarmuutta työntekijöiden arjessa. Sen sijaan muissa vaihtelevan työajan sopimuksissa työnantaja ei voi pätevällä tavalla lopettaa työn tarjoamista kokonaan, koska työntekijälle on taattu tietty vähimmäistuntimäärä. Nollatuntiehdon käyttö siten heikentää työntekijän asemaa suhteessa työnantajaan, sillä se voi johtaa epäselvyyksiin sekä työn tarjoamisvelvollisuuden että työntekovelvollisuuden osalta.

¹ HE 60/2022 vp, s. 12.

² HE 188/2017 vp, s. 4.

³ HE 188/2017 vp, s. 4.

Työelämän joustavuuden lisääntyminen ja erilaiset työvoimatarpeet ovat lisänneet vaihtelevan työajan sopimusten käyttöä. Yhä useampi työntekijä ei halua sitoutua ainoastaan yhteen työnantajaan, vaan etsii joustavampia työsuhteita, jotka mahdollistavat työskentelyn useille eri tahoille. Suuntaus näkyy erityisesti nollatuntisopimuksissa, joissa työntekijä ei ole sidottu kiinteään työaikaan, vaan voi ottaa vastaan työtunteja oman elämäntilanteensa mukaan. Samalla muutos on herättänyt huolta nollatuntisopimuksella työskentelevien asemasta työsuhdeturvan, ansiotason ennakoitavuuden sekä sosiaaliturvaoikeuksien osalta. Työsuhdeturvalla viitataan työntekijän suojeluun työsopimuksen perusteetonta ja epäoikeudenmukaista irtisanomista vastaan.⁴ Käytännössä tällä tarkoitetaan niitä säännöksiä ja määräyksiä, jotka rajoittavat työnantajan oikeutta irtisanoa tai purkaa työsopimus.⁵ Poliittisessa keskustelussa työelämän sääntelyä onkin vaadittu tarkistettavaksi⁶, jotta epävarmojen työsuhteiden määrää voitaisiin rajoittaa.

Työnantajan mahdollisuus työntekijän työsuhdeturvan kiertämiseen on ongelma, joka on tunnistettu nollatuntisopimuksia koskevissa työoikeudellisissa selvityksissä.⁷ Tyypillisesti työsuhteen päättyessä sekä työnantaja että työntekijä vapautuvat velvoitteistaan. Kun työnantaja lakkaa tarjoamasta työtunteja nollatuntisopimuksen perusteella joko väliaikaisesti tai pysyvästi, myös työsuhteen kannalta keskeiset tunnusmerkit, työn tekeminen ja palkan maksaminen, lakkaavat. Työsopimuslain muuttamista koskevan hallituksen esityksen mukaan ilman erillistä päättämistoimenpidettä työsopimus voi kuitenkin jäädä voimaan, mikä muodostaa riskin työsuhdeturvan kiertämiselle.⁸ Epävarmuutta aiheutuu myös siitä, lakkaako nollatuntisopimus ajan kuluessa, kun työtä ei enää tarjota eikä tehdä.

Nollatuntisopimusten työsuhdeturvaan liittyvät haasteet on tunnistettu myös Euroopan unionin tasolla. Työehtodirektiivin (EU) 2019/1152⁹ tavoitteena on parantaa erityisesti epävarmoissa työsuhteissa, kuten nollatuntisopimuksissa, työskentelevien asemaa turvaamalla ennakoitavampia työehtoja.¹⁰ Direktiivi säätelee muun muassa työnantajan velvollisuuksia ja vaihtelevan työajan sopimuksia¹¹, ja se on tuonut muutoksia kansalliseen työsopimuslakiin

⁴ Koskinen ym. 2018, s. 988.

⁵ Bruun 2022, s. 95.

⁶ Kansalaisaloite nollatuntisopimusten kieltämiseksi lailla eteni eduskunnan käsiteltäväksi vuonna 2015.

⁷ TEM raportteja 33/2013, s. 24.

⁸ HE 188/2017 vp, s. 11.

⁹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa. Annettu 20.6.2019.

¹⁰ TEM uutinen 2019.

¹¹ HE 60/2022 vp, s. 4.

vaikuttaen myös nollatuntisopimukseen liittyviin kysymyksiin. Direktiivi muun muassa velvoittaa työnantajia antamaan työntekijöille selkeät tiedot työsuhteen ehdoista, kuten työajoista ja irtisanomisehdoista, jotka ovat olennaisia työsuhdeturvaa vahvistavia tekijöitä.

Nollatuntisopimusten epävarman luonteen vuoksi tällaisella sopimuksella työskentelevälle voi syntyä työsuhteen kestäessä taloudellinen tarve hankkia lisätuloja myös muusta työstä. Tarve kasvaa erityisesti silloin, kun työnantaja on lakannut tarjoamasta työntekijälle työtä nollatuntisopimuksen nojalla tai tarjotut tunnit ovat hyvin minimaaliset. Tämän vuoksi on arvioitava, missä määrin nollatuntisopimuksessa voidaan rajoittaa työn tekemistä toiselle työnantajalle, sekä missä määrin tällainen työskentely on sallittua yleisten oikeusperiaatteiden valossa, vaikka kilpailevasta toiminnan kiellosta ei olisi erikseen sovittu.

1.2 Tutkimuskysymykset, tutkielman rakenne ja tutkimusmenetelmä

Tutkimuskysymyksemme ovat seuraavat: Miten työn tarjoamisen lopettaminen nollatuntisopimussuhteessa vaikuttaa työsuhteeseen ja työntekijän oikeuksiin erityisesti työsuhteen päättämisen tai päättymisen yhteydessä? Miten työn tarjoamisen loppuminen nollatuntisopimuksissa vaikuttaa työsuhteen aikaiseen kilpailevan toiminnan kieltoon?

Tutkimuksessa on rajattu tarkastelun ulkopuolelle nollatuntisopimukset, jotka kuuluvat jonkin työehtosopimuksen piiriin. Rajaus on tehty, koska työehtosopimukset voivat tuoda lisäsääntelyä ja erityisehtoja nollatuntisopimusten soveltamiseen, mikä vaikuttaisi tutkimuksen johtopäätöksiin. Tutkimuksen keskiössä ovat nollatuntisopimukset, joiden sääntely perustuu yksinomaan lainsäädäntöön ilman työehtosopimuksen tuomia lisäehtoja. Lisäksi tutkimuksen painopiste on tilanteissa, joissa työnantaja lopettaa työtuntien tarjoamisen, jolloin rajauksen ulkopuolelle jäävät ne tilanteet, joissa työntekijä itse kieltäytyy vastaanottamasta hänelle tarjottuja työtunteja.

Tutkimusmenetelmänä käytämme lainoppia, jonka tutkimuskohteena on voimassa oleva oikeus.¹² Tavoitteenamme on vastata tutkimuskysymyksiin analysoimalla voimassa olevaa oikeutta hyödyntäen lainsäädäntöä, lain valmisteluaineistoja, oikeuskäytäntöä sekä oikeuskirjallisuutta. Toistaiseksi korkeimman oikeuden oikeuskäytäntöä suoraan tutkimuksen aiheesta ei ole. Tutkimuksessa on kuitenkin pyritty hyödyntämään relevanteilta osin korkeimman oikeuden ja alempien oikeusasteiden eräitä aiheita sivuavia ratkaisuja. Lisäksi esitämme satunnaisia

¹² Hirvonen 2011, s. 21.

de lege ferenda -tyyppisiä kannanottoja ongelmiin, jotka kaipaavat lainsäädännöllisiä muutoksia. De lege ferenda -tutkimuksella viitataan oikeustieteelliseen tutkimukseen, jonka kohteena ovat ehdotukset tulevaksi lainsäädännöksi.¹³

Tutkielma rakentuu neljän pääluvun varaan. Luvussa 2 käsitellään nollatuntisopimusten oikeudellista taustaa, mukaan lukien sopimuksen syntyminen, työnantajan ja työntekijän sitoutuminen sopimukseen sekä erityisesti työnantajan velvollisuus tarjota työtä. Luvussa 3 tarkastellaan työn tarjoamisen lopettamista nollatuntisopimuksissa ja sen vaikutusta työsuhteen päättämiseen ja päättymiseen. Aihetta on olennaista tarkastella sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. Luvussa 4 perehdytään kilpailevan toiminnan kieltoon työnantajan lopettaessa työn tarjoamisen. Tarkastelun kohteina ovat muun ohessa kilpailukieltojen yleisyys ja kohtuullisuus nollatuntisopimuksissa. Kilpailevan toiminnan kieltä käsitellään siitä lähtökohdasta, että toisena osapuolena on nollatuntisopimuksella työskentelevä luonnollinen henkilö, joka voi tehdä palkkatyötä tai harjoittaa elinkeinotoimintaa.

¹³ Leskinen 2022, s. 1158.

2 Nollatuntisopimus

2.1 Nollatuntisopimuksen oikeudellinen luonne ja suhde lainsäädäntöön

Nollatuntisopimusten oikeudellisen aseman ymmärtäminen on tutkielman kannalta olennaista, jotta voidaan hahmottaa, miten kyseinen sopimustyyppi toimii käytännössä. Työsopimuslaki on työelämän keskeinen peruslaki, joka sisältää pakottavia säännöksiä ja määrittää näin työehtojen vähimmäistason.¹⁴ Työsopimus perustuu lakiin (TSL 1 luku 1 §), joka selkeyttää työn-
teon ehtoja. TSL 1 luvun 1 §:n mukaan lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lu-
kuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Tarkastelussamme huomio kiinnittyy erityisesti siihen, miten työsopimuslain 1 luvun 1 § ja johdannossa esitelty vaihtelevan työajan ehtoa koskeva työsopimuslain 1 luvun 11 § suhtautuvat toisiinsa. Vaihtelevan työajan määritelmä ja erityisesti nollatuntisopimuksen luonne näyttävät nimittäin ristiriitaisina työsopimuslain määrittelemän työsopimuksen käsitteen kanssa. Työsuhteen tunnusmerkkejä, joiden on katsottu olevan samat kuin työsopimuksella,¹⁵ onkin syytä tarkastella suhteessa nollatuntisopimuksille ominaisiin erityispiirteisiin. Edellä mainitun TSL 1:1 osoittamia työsuhteen tunnusmerkkejä ovat sopimus työnteosta, työn tekeminen, työn vastikkeellisuus sekä johdon ja valvonnan alaisuus.¹⁶ Lähtökohtaisesti on katsottu, että kaikkien kriteerien tulisi vähintäänkin jonkinasteisesti täytyä, jotta kyseessä olisi työoikeudellinen työsuhde, eikä jokin muu oikeussuhde.¹⁷ Sopimustunnusmerkin osalta on kuitenkin tunnustettu poikkeuksia.¹⁸

Problematiikan selkeyttämiseksi on lähdettävä liikkeelle perussuhdeteoriasta, joka tarkastelee työsuhteen sääntelyn peruseriaatteita osana työoikeuden yleisiä oppeja.¹⁹ Perussuhdeteoria perustuu ajatukseen, että työsopimuksen solmimisen kautta asianosaisten välille syntyy työso-
pimussuhde.²⁰ Varsinaisen työsopimuksen tekeminen on siis olennainen työso-
pimussuhteen

¹⁴ TEM esitteet 4/2017, s. 29.

¹⁵ HE 157/2000, s. 7.

¹⁶ HE 157/2000, s. 56.

¹⁷ Hietala ym. 2023, s. 30.

¹⁸ Kairinen 1979, s. 88. Sopimustunnusmerkin mukaan työsuhteen tulee perustua johonkin luonteeltaan velvoite-
oikeudelliseen sopimukseen. Joissain tapauksissa työsuhde voi kuitenkin syntyä myös tosiasiallisen toiminnan
perusteella. Työsopimus on kuitenkin työsuhteen syntymisen säännönmukainen perusta, ja jonkunlainen väli-
puhe sopimuksen tarkoituksesta on oltava olemassa, vaikka sopimusta ei olisi nimenomaisesti nimetty työso-
pimukseksi.

¹⁹ Kairinen 1979, s. 84.

²⁰ Kairinen 1979, s. 86.

syntymisen edellytys ja työsuhteen lakkaaminen merkitsee aina myös työsopimuksen päättymistä.²¹ Yleisten varallisuus oikeudellisten periaatteiden mukaisesti oikeusjärjestelmämme perustuu sopimusvapauteen, jossa *Saarnilehto* kuvaa sopijapuolten yksimielisten tahdonilmaisujen olevan sopimusten perusta.²² Nollatuntisopimuksissa riittävä yhteisymmärrys varsinaisen työsopimuksen syntymiseksi on nähdäksemme lähtökohtaisesti olemassa, kun molemmat osapuolet ovat halukkaita tekemään sopimuksen nollatuntisopimukselle tyypillisillä ehdoilla.

Mielenkiintoinen keskustelu nollatuntisopimusten kontekstissa liittyy kuitenkin osapuolten tosiasialliseen sopimukseen sitoutumiseen ja sen arviointiin. Työntekotunnusmerkissä on kyse TSL 1:1 sanamuodosta, joka nimenomaisesti säätelee työntekijän sitoutumisesta työn tekemiseen, jotta kyseeseen tulisi työsuhte. Työnantajan velvoite tarjota työtä ei ole yhtä eksplisiittisesti lakiin kirjattu, eikä työntekijäkään ole suoraan lain nojalla velvollinen ottamaan vastaan tälle tarjottuja työtunteja, ellei tällaisesta käytännöstä ole erikseen osapuolten kesken sovittu.²³ Nollatuntisopimuksessa sitoutumistahdon arvioiminen voi olla haastavaa, sillä sitoutumisen aktiivisuus riippuu pitkälti työn tarjoamisesta ja vastaanottamisesta. Koska sopimuksen, ja siten myös sopimussuhteen, syntyminen edellyttää kahta yhtenevää tahdonilmaisua tai muuten ilmenevää yhteisymmärrystä sopimuksen solmimisesta ja sen sisällöstä,²⁴ työntekijä ei voi tietämättään tulla pätevästi sidotuksi työsopimukseen. Tämän tutkimuksen tarkoituksen kannalta sopimuksen syntymisen tarkastelu on toissijaista, mutta keskeistä, kun halutaan hahmottaa osapuolten asemaa yleisesti työsopimussuhteessa.

Nollatuntisopimukset haastavat perinteisen käsityksen työsuhteista, sillä niihin ei sisälly vahvoja velvoitteita työn tekemisen tai tarjoamisen osalta. Osapuolten sitoutuminen työsuhteeseen on selvää silloin, kun työnantaja tarjoaa työtä, työntekijä suorittaa sen ja saa tehdystä työstä vastineeksi palkkaa. Nollatuntisopimuksissa taas voi olla pitkiäkin jaksoja, jolloin työtä ei tosiasiallisesti tehdä. Pitkä passiivisuus voi myös antaa vaikutelman, että osapuolilla ei ole enää halua tai aikomusta sitoutua sopimussuhteeseen. Huomionarvoista kuitenkin on, että esimerkiksi perussuhdeteorian kehittämisen aikaan vaihtelevaa työaikaa koskevia sääntöjä ei vielä tunnettu, minkä vuoksi työsopimuslain soveltuvuutta nollatuntisopimukseen tai niiden voimassaoloon ei osattu tuolloin arvioida.

²¹ Kairinen 1979, s. 187.

²² Saarnilehto – Annola 2018, s. 41.

²³ Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 75.

²⁴ Norros 2018, s. 69.

Ullakonoja ja Koskinen esittävät, että yleisen käsityksen mukaan työsopimus ei ole eikä työoikeudellisen säätelyn piiriin kuulu sopimus, jossa työntekijä ei sitoudu ottamaan vastaan työtä.²⁵ Voidaan ajatella, että nollatuntisopimussuhteessa työntekijän tulisi olla velvollinen ottamaan vastaan hänelle tarjotut työtunnit, jotta kyse olisi työsopimuksesta ja työsopimuslakia voitaisiin soveltaa. TSL 1 luvun 11 §:ää koskevan hallituksen esityksen mukaan vaihtelevan työajan sopimuksen, kuten nollatuntisopimuksen, ei kuitenkaan tarvitse sisältää mitään määrällisiä sitoumuksia, koska työnantaja kutsuu työntekijän työhön tarvittaessa.²⁶ Nollatuntisopimuksia voidaan siis pitää nimenomaisesti työsopimuksina siitä huolimatta, että työntekijä ei nollatuntisopimuksessa sitoudu tekemään työtä nollaa tuntia enempää. Yksiselitteisesti on siis kyse siitä, että TSL 1 luvun 11 § mahdollistaa tällaiset sopimukset, vaikka ne eivät täyttäkään TSL 1 luvun 1 §:n mukaista vaatimusta työntekoon sitoutumisesta.

Tunnusmerkeistä vastikkeellisuus sekä johdon ja valvonnan alaisuus ovat nollatuntisopimuksissa riidattomampia. Niiden toteutumisen arviointi perustuu pitkälti työnantajan tarjoamaan työhön, jonka työntekijä on ottanut vastaan. Myös nollatuntisopimuksissa vastikkeellisuuden tunnusmerkki täyttyy nimittäin sillä ehdolla, että työntekijä tekee työtä ja saa siitä korvausta. Työnantajan direktio-oikeus käsittää työnantajan oikeuden johtaa ja valvoa työn tekemistä. Tunnusmerkin täyttymiseksi riittää, että työnantajalla on oikeus työn johtamiseen ja valvontaan, vaikka näitä oikeuksia ei tosiasiallisesti käytettäisikään.²⁷

Suomessa nollatuntisopimukset kuuluvat työsopimuslain soveltamisalaan TSL 1 luvun 11 §:n nojalla, vaikka ne haastavat perinteisen käsityksen työsuhteista. Työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä määritellään työsuhteen keskeiset edellytykset ja se korostaa työnantajan velvollisuuksia työsuhteessa, kun taas työsopimuslain 1 luvun 11 § mahdollistaa työsuhteet, joissa työnantajan työvelvoite on joustavampi tai puuttuu kokonaan, eikä työntekijäkään yksiselitteisesti sitoudu työn tekemiseen. Tällaisia ovat esimerkiksi nollatuntisopimukset.

2.2 Nollatuntisopimuksen tyyppi

Nollatuntisopimusta, jossa työntekijälle on luvattu viikoittain 0–40 tuntia työtä, ei voida yksiselitteisesti määritellä joko osa-aikaiseksi tai kokoaikaiseksi työsopimukseksi, vaikka työaikaehto mahdollistaa teoriassa molemmat. Koska nollatuntisopimukset eivät sellaisenaan kuulu

²⁵ Ullakonoja – Koskinen 2017, s. 3.

²⁶ HE 188/2017 vp, s. 30.

²⁷ Kairinen 1979, s. 88.

kumpaankaan työsuhdetyyppiin, lainsäädäntö tarjoaa ongelmatilanteisiin vain rajallisesti selkeitä vastauksia. Nollatuntisopimuksen todellinen työsuhdetyyppi on yksilöllinen ja riippuu toteutuneista työtunneista eli tosiasiallisesti tehdystä työstä sekä käytännön työaikajärjestelyistä. Jaottelu kokoaikaisen ja osa-aikaisen työn välillä on keskeistä muun muassa lisätyön tarjoamisvelvollisuuden näkökulmasta²⁸ sekä arvioitaessa kilpailukiellon käyttöä nollatuntisopimuksissa. Tämän vuoksi työnantajalla voidaankin katsoa olevan velvollisuus huolehtia siitä, että työsopimuksen työaika koskevat ehdot vastaavat todellista työtilannetta.

Työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 3 momentin mukaan työnantaja ei nimittäin saa sopia vaihtelevan työajan vähimmäistyöaika pienemmäksi kuin todellinen työvoiman tarve vaatii. Työnantajan on tarkistettava vähintään 12 kuukauden välein, vastaako toteutunut työaika työsopimuksen ehtoja. Jos tarkastelu osoittaa, että vähimmäistyöaika tulisi nostaa, työnantajan on kuukauden sisällä tarjottava nollatuntisopimuksen tilalle uutta työsopimusta. Jos työnantaja havaitsee, että työvoiman tarve ja toteutuneet työtunnit vastaavat kokoaikaisen työn määrää, työsopimusta on pidettävä kokoaikaisena. Tällöin työsopimuksen vähimmäistyöaika ei enää ole nolla tuntia viikossa, jonka vuoksi kokoaikaiset sopimukset rajautuvat tutkimuksemme ulkopuolelle. Työntekijän työtuntien jäädessä alle kokoaikaisen työmäärän, työsuhteen voidaan käytännössä katsoa olevan osa-aikainen, vaikka sopimuksessa työaika olisi muodollisesti määritelty joustavaksi.²⁹ Tyypillisestä osa-aikaisesta työsuhteesta, jossa työtunnit ovat usein viikkotasolla edes jokseenkin kiinteät, nollatuntisopimuksen erottaa sen epäsäännöllisyys.

Työajan lisäksi nollatuntisopimuksia voidaan tarkastella niiden ajallisen keston perusteella. Tämä tarkastelu on merkityksellistä silloin, kun arvioidaan työn tarjoamisen lopettamisen vaikutuksia työsuhteeseen ja työntekijän oikeuksiin. Aina ei ole selvää, onko nollatuntisopimus määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva, sillä sopimuksessa voi olla kummallekin tyyppille ominaisia piirteitä. Rajanveto sopimuksen keston ja nollatuntisopimuksen määräaikaisuuden perustelujen arvioinnissa vaatii kuitenkin tarkempaa käsittelyä, joten tätä aihetta ei tässä tutkimuksessa käsitellä laajemmin. Lyhyesti todettakoon, että työsopimuslain mukaan työsopimus katsotaan lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa olevaksi, jos työvoiman tarve on jatkuvaa eikä määräaikaisuudelle ole olemassa perusteltua syytä.³⁰

²⁸ TEM raportteja 33/2013, s. 9.

²⁹ TEM raportteja 33/2013, s. 9.

³⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 118–122.

2.3 Työnantajan velvollisuus tarjota työtä

Työn tarjoamisvelvollisuuden tarkastelu on keskeistä silloin, kun työsuhteessa on sovittu, että työaika vaihtelee tietyn tuntimäärän sisällä. Työnantajaan kohdistuva työn tarjoamisvelvollisuus määrittelee sen, missä määrin työnantajalla on oikeudellinen velvollisuus tarjota työtä työntekijälle. Nollatuntisopimuksissa tämä velvollisuus on erityisen joustava, eikä työnantajalla usein ole velvollisuutta tarjota työtä tiettyä tuntimäärää, tai velvoitetta tarjota työtä ei ole lainkaan.³¹

Työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 2 momentin mukaan vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoiman tarve on kiinteä. Työnantajan työvoimatarpeen ja työaikaehdon välillä on siten riippuvuussuhde. Jos työvoimatarve on kiinteä, työaikaehdonkin on oltava kiinteä. Jos työvoimatarve vaihtelee, voidaan sopia vaihtelevasta työaikaehdosta, joka vastaa tämän tarpeen vaihtelua.³² Työnantaja voi tällöin tarjota täyden viikkotuntimäärän, mutta ei ole velvollinen tarjoamaan työtä ollenkaan, jos se ei ole tarpeen.³³ Työnantajan oikeus tarjota työtä sovittuun enimmäistuntimäärään asti ei siten luo velvollisuutta tarjota työtä enempää kuin sovittujen vähimmäistuntien verran.

Työsopimuslain muuttamista koskevassa hallituksen esityksessä on todettu, että vaihtelevalla työajan sopimuksella osa-aikaisesti työskentelevät työntekijät ovat saman suojan piirissä kuin kiinteää työaikaa tekevät osa-aikaiset työntekijät. Tämä tarkoittaa, että esimerkiksi TSL 2 luvun 5 §:ssä säädetty työn tarjoamisvelvollisuus koskee myös vaihtelevaa työaikaa.³⁴ On kuitenkin huomattava, että vaikka nollatuntisopimuksella työskentelevälle työntekijälle olisi kertynyt enemmän työtunteja, se ei automaattisesti tarkoita, että työnantajan pitäisi tarjota uutta vähimmäistyöaikaa. Jos työntekijän työaika vaihtelee nollatuntisopimuksessa sovitun vaihteluvälän mukaan, jossa vähimmäismäärä on nolla, työnantaja on toiminut sopimuksen mukaisesti. Tällöin toteutunut työaika on linjassa sen kanssa, mitä on alun perin sovittu, eikä työnantajalla ole velvollisuutta lisätä työn määrää.³⁵

Pääsääntöisesti osapuolten työsuhteen aikaiset velvollisuudet säilyvät ennallaan myös irtisanomisaikana eli irtisanomisaika vastaa pitkälti aikaa ennen irtisanomista.

³¹ HE 188/2017 vp, s. 4.

³² TEM tiedote 2018. Säännöksen tarkoituksena on estää se, että työnantajat käyttäisivät vaihtelevaa työaikaa hyväkseen tavalla, joka heikentäisi työntekijöiden työsuhdeturvaa.

³³ TEM raportteja 33/2013, s. 11.

³⁴ HE 188/2017 vp, s. 5.

³⁵ HE 60/2022 vp, s. 37.

Irtisanomisajalla tarkoitetaan sitä ajanjaksoa, jonka työsopimus on vielä voimassa irtisanomisen toimittamisen jälkeen.³⁶ Tavallisissa työsuhteissa tämä yleensä merkitsee sitä, että työnteko jatkuu tavalliseen tapaan myös koko irtisanomisajan, jollei työntekijä ole erikseen vapautettu työvelvoitteestaan irtisanomisajaksi. Työntekijällä on siis lähtökohtaisesti velvollisuus tehdä työnantajan tarjoamaa työtä ja työnantajalla vastaavasti velvollisuus maksaa palkkaa myös irtisanomisaikana.³⁷ Työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettavasta korvauksesta. Jos työnantaja rikkoo työsopimuslaista johtuvia velvoitteitaan, kuten TSL 7 luvun 4 §:n mukaista työn tarjoamisvelvollisuutta, irtisanominen voidaan katsoa perusteettomaksi, ja työnantajan on maksettava työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

Kuten tutkielmassa on aiemmin todettu, nollatuntisopimuksessa velvollisuutta tarjota tai tehdä työtä ei työsuhteen epätyypillisyyden vuoksi ole työsuhteen aikana, eikä siten myöskään irtisanomisaikana. Sen sijaan tärkeä huomio nollatuntisopimukseen liittyen on, ettei työnantaja saa perusteettomasti vähentää työn tarjoamisen määrää tai lakata tarjoamasta työtunteja irtisanomisajan kuluessa, jos työvoimatarpeessa ei ole tapahtunut muutosta.³⁸ Jos työnantaja ei jatka työn tarjoamista tavalliseen tapaan irtisanomisaikana, ei irtisanomisajan tarkoituksaan toteudu.³⁹ Vaihtelevan työajan sopimukseen kuitenkin kuuluu olennaisella tavalla työmäärän merkittäväkin vaihtelu, jolloin on käytännössä mahdollista, ettei irtisanomisajalle osu lainkaan työtunteja. Esimerkiksi tutkimuksen kohteena olevaan nollatuntisopimussuhteeseen, jossa työtä ei ole tarjottu pitkään aikaan edes ennen irtisanomista, ei kohdistu oletusta eikä velvollisuutta tarjota työtä myöskään irtisanomisaikana.

Mikäli työnantaja on kyvytön tarjoamaan työtä irtisanomisaikana niin, että nollatuntisopimuksella työskentelevälle työntekijälle tarjotun työn määrä olisi linjassa edeltävien 12 viikon työmäärän kanssa, työntekijälle on maksettava korvaus ansionmenetyksestä. Keskeinen ero on, että työvoimatarpeen todellinen lakkaaminen on hyväksyttävä syy työn tarjoamisen loppumiselle, mutta työn tarjoamisen lopettaminen irtisanomisaikana ei saa olla keino kiertää työntekijän työsuhdeturvaa.⁴⁰

³⁶ Tieteen termipankki, irtisanomisaika.

³⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 495.

³⁸ HE 188/2017 vp, s. 15.

³⁹ HE 188/2017 vp, s. 12.

⁴⁰ Ullakonoja – Koskinen 2017, s. 7–8.

Työoikeudelliseen sääntelyyn sisältyy uskollisuudesta johdettavissa oleva periaate, jonka mukaan työnantajalla on velvollisuus pyrkiä säilyttämään työsuhde. Tätä periaatetta on vahvistettu asettamalla työnantajalle esimerkiksi korkeampi kynnys työsopimuksen päättämiseksi, mutta myös velvoittamalla työnantaja tarjoamaan työntekijälle tarvittaessa lisätyötä tai muuta työtä.⁴¹ Lisäksi työn tarjoamiseen linkittyvä, työoikeudessa johtava periaate on työntekijän suojelun periaate. Epäselviä nollatuntisopimuksen ehtoja voidaan tarvittaessa tulkita sopimusoikeudesta poiketen *in dubio pro labore*, työntekijän eduksi.⁴²

Näyttövaikeudet voivatkin liittyä esimerkiksi siihen, mitä työnantaja on suullisesti antanut työntekijän olettaa tarjottavien työtuntien määrästä siitä huolimatta, että työsopimukseen viikoittaisen työmäärän vaihteluväliksi on merkitty 0–40 tuntia. Näiden seikkojen vuoksi työn tarjoamisvelvollisuuden arviointi on keskeistä, kun tarkastellaan tilanteita, joissa työn tarjoaminen on nollatuntisopimuksessa lopetettu.

Nollatuntisopimuksissa työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työntekijälle työtä, ellei työvoimatarve sitä edellytä. Työn tarjoamisvelvollisuus määräytyy työnantajan työvoimatarpeen ja sopimusehtojen mukaan, eikä työnantaja ole velvoitettu lisäämään työtunteja, jos työntekijän tilanne vastaa työsopimuksen mukaisia ehtoja. Tästä herää kuitenkin kysymys, milloin työn tarjoamatta jättäminen on sopimuksen mukaista ja milloin se voi käytännössä johtaa työsuhteen päättämiseen joko työnantajan tai työntekijän aloitteesta.

⁴¹ Koskinen ym. 2018, s. 988

⁴² Engblom 2013, s. 9.

3 Työn tarjoamisen ja nollatuntisopimuksen päättymisen

3.1 Aluksi

Työsopimuksen päättäminen ja päättymisen on keskeistä erottaa toisistaan. Päättämällä viitataan työsopimuksen nimenomaisiin päättämistoimiin, siis irtisanomiseen ja purkamiseen,⁴³ joista säädetään työsopimuslaissa. Työsuhde voi päättyä myös yhteisymmärryksessä osapuolten niin sopiessa, ilman tällaista yksipuolista päättämistoimea.⁴⁴ Oikeuskäytännössä on lisäksi vakiintunut periaate, jonka mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia erikseen työsopimuksen päättymisen ehdoista edellyttäen, että päättämissopimus tehdään joko työsuhteen päättyessä tai sen jälkeen.⁴⁵ Tarkastelemme asetelmaa kuitenkin siitä lähtökohdasta, ettei työsopimusta ole nimenomaisesti työsopimuslain nojalla päätetty, eivätkä osapuolet ole myöskään vapaaehtoisesti sopineet sen päättymisestä. Lisäksi on olemassa poikkeuksellisia työsopimuksen päättymismuotoja, joista ei säädetä laissa. Näitä käsitellään lähemmin alaluvussa 3.4.

Kun työsuhteen toinen osapuoli ei enää halua sitoutua työsopimukseen, sopimus yleensä lähtökohtaisesti päätetään joko irtisanomalla tai purkamalla, jos työsopimuslaissa asetetut edellytykset sopimuksen päättämiseksi täyttyvät. Toistaiseksi voimassa olevan nollatuntisopimuksen irtisanomiseen liittyvät periaatteet ovat samat kuin tavallisessa työsopimuksessa, eli laillisin perustein työsopimus voidaan irtisanoa puolin ja toisin.⁴⁶ Olennaista kuitenkin on, että sekä irtisanominen että purkaminen vaativat työsopimuksen päättävältä osapuolelta aktiivista toimenpidettä, jolla aikomus päättää työsuhde välitetään myös toiselle osapuolelle.⁴⁷ Kummankin osapuolen tulee siis olla tietoinen sopimuksen päättämisestä. Sen sijaan määräaikainen nollatuntisopimus päättyy pääsääntöisesti työsopimuslain 6 luvun 1 §:n mukaan määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Mahdollisuudesta irtisanoa määräaikainen työsopimus voidaan sopimusvapauden nojalla erikseen sopia.⁴⁸

⁴³ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1

⁴⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 2.

⁴⁵ Bruun 2022, s. 138.

⁴⁶ Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 292.

⁴⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 481.

⁴⁸ HE 157/2000, s. 90–91.

Työntekijän työsuhdeturva käsittää nykyisellään myös irtisanomisajan sekä työsuhteen päättämässä noudatettavat menettelytavat.⁴⁹ Nähdäksemme työsuhdeturvan toteutuminen on työntekijälle tärkeää jo pelkästään taloudellisistakin syistä. Työsopimuslain 6 luku sisältää yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä niin määräaikaissa kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsopimuksissa.

Sopimusvapaus on olennainen periaate myös nollatuntisopimusten irtisanomistilanteissa, ja irtisanomisaikaa koskevat säännökset ovatkin pitkälti dispositiivista lainsäädäntöä.⁵⁰

Työsopimuslain 6 luvun 2 § koskee irtisanomisajasta sopimista. Säännöksessä sopimusvapautta on rajoitettu ainoastaan asettamalla irtisanomisajalle kuuden kuukauden enimmäispituus. Vähimmäispituutta irtisanomisajalle ei sen sijaan ole laissa asetettu.⁵¹ Tätä vahvistaa osaltaan TSL 6 luvun 2 §:n 3 momentti, jonka mukaan, jos on sovittu, että työsopimus saadaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa, työsuhde päättyy sen työpäivän tai työvuoron päättyessä, jonka aikana irtisanomisilmoitus on toimitettu toiselle sopijapuolelle. Halutessaan osapuolet voivat siis sopia, että työsopimus saadaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa. Työsuhteen päättyminen tätä menettelyä käyttäen edellyttää kuitenkin jälleen kerran irtisanomisen saattamista toisen osapuolen tietoon.

Jollei irtisanomisajasta ole sovittu, sovellettavaksi tulevat työsopimuslain 6 luvun 3 §:n mukaiset yleiset irtisanomisajat riippumatta siitä, onko työsuhteen irtisanova osapuoli työntekijä vai työnantaja. Noudatettava irtisanomisaika riippuu työsuhteen kestosta ja kasvaa portaittain niin, että pidempään kestänyttä työsuhdetta seuraa myös ajallisesti pidempi irtisanomisaika. Työnantajan noudatettava irtisanomisaika on työsuhteen kestosta riippuen lyhimmillään 14 päivää ja pisimmillään 6 kuukautta, kun taas työntekijällä irtisanomisaika on joko 14 päivää tai yksi kuukausi. Irtisanomista käsitellään kummankin työsuhteen osapuolen osalta laajemmin jäljempänä alaluvuissa 3.2 ja 3.3.

Työsuhteen purkaminen edellyttää erittäin painavaa syytä, jonka vuoksi sopimus päättyy välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Sekä työntekijä että työnantaja voivat purkaa työsopimuksen, jos toinen osapuoli olennaisesti rikkoo tai laiminlyö työsopimuksen ehtoja tai velvoitteitaan. Nollatuntisopimuksen purkamisperusteista ei ole erillistä sääntelyä, eikä

⁴⁹ Bruun 2022, s. 95.

⁵⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 491.

⁵¹ Hietala ym. 2023, s. 402.

purkamisperusteista ole muutoinkaan tarkemmin säädetty kuin yleisillä säännöksillä.⁵² Jos työsuhteessa on sovittu koeajasta, työsuhteen molemmilla osapuolilla on oikeus purkaa työsuhteeseen koeajan kuluessa, kunhan koeaikapurun peruste ei ole TSL 17 §:n 3 momentissa säädetyllä tavalla syrjivä tai koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallinen.

Koeajan tarkoituksena on antaa työnantajalle mahdollisuus arvioida työntekijän soveltuvuutta tehtävään ja työntekijälle mahdollisuus arvioida työnantajan tarjoamien olosuhteiden sopivuutta.⁵³ Tästä syystä oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että esimerkiksi tuotannolliset ja taloudelliset syyt eivät ole hyväksyttäviä koeaikapurun perusteita, koska koeajan tarkoitus liittyy toisen osapuolen suorituksen arviointiin.⁵⁴ Näin ollen, jotta koeaikapurku olisi pätevä, edellä esitettyjen vaatimusten tulee täytyä. Pelkkä työn tarjoamatta jättäminen koeajan kuluessa ei lähtökohtaisesti muodosta hyväksyttävää perustetta koeaikapurulle, mutta on myös esitetty, ettei koeaikapurun epäasiallisuus tule useinkaan nollatuntisoiimuksissa arvioitavaksi.⁵⁵ Ennen työn tarjoamisen lopettamista työnantajan tulee ilmoittaa työntekijälle laillinen purkuperuste ja osoittaa, että purku on tehty koeajan tarkoituksen mukaisesti, eli työntekijän suoriutumisen tai soveltuvuuden arvioinnin perusteella.

Koeaikaehdon sisällyttäminen nollatuntisoiimukseseen on mahdollista, mutta nollatuntisoiimuksia koskevissa selvityksissä on tuotu esiin, että käytännössä nollatuntisoiimuksella työskentelevä työntekijä on myös koeajan kaltaisessa asemassa koko työsuhteensa ajan, koska työnantaja voi koska tahansa lopettaa työn tarjoamisen. Samassa yhteydessä on myös noussut esiin riski koeaikasäännöksen kiertämisestä nollatuntisoiimuksissa.⁵⁶

Kun vähimmäistyöajaksi on työsuhteessa sovittu nolla tuntia, työn tekemisen tai tekemättömyyden voidaan katsoa rinnastuvan tilanteeseen, jossa työn tarjoamiselle tai työn tekemiselle ei ole sopimuksen mukaista velvoitetta, vaikka työsuhteeseen on voimassa. Jos työnantaja ei tarjoa lainkaan työtä ja myös työntekijä pysyy passiivisena, voi tulla ajankohtaiseksi tarkastella, onko työsuhte de facto päätynyt, vaikka sitä ei virallisesti olisi irtisanottu tai purettu.

⁵² Hietala ym. 2023, s. 559.

⁵³ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 23.

⁵⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 48. Tässä yhteydessä viitataan useampaan hovioikeuden ratkaisuun. Esimerkiksi Kouvolan hovioikeuden tuomiossa 18.3.2004 S 03/839 on katsottu, että yrityksen toiminnan tappiollisuus ja yrityksen koko huomioon ottaen oli ollut taloudellinen ja tuotannollinen syy irtisanoa työsuhteeseen, mutta ei oikeutta suorittaa koeaikapurua näillä perusteilla.

⁵⁵ TEM raportteja 33/2013, s. 20.

⁵⁶ TEM raportteja 33/2013, s. 20.

Nollatuntisopimukseen sovellettavat työsopimuslain yleiset säännökset antavat puitteet sen arvioimiselle, onko työsopimuksen irtisanomiselle tai purkamiselle olemassa lainmukaiset perusteet. Osapuolten passiivisuus voi kuitenkin vaikeuttaa näiden arviointien tekemistä.

3.2 Nollatuntisopimuksen päättäminen työnantajan aloitteesta

3.2.1 Päättämistavat

Selvää on, että työnantajan aktiivisuus nollatuntisopimukseen perustuvassa työsuhteessa vaikuttaa merkittävästi työntekijän oikeuksiin ja halukkuuteen jatkaa työsuhdetta. Kiinteää työaikaa noudatettaessa, kun työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tai päättyneet tilapäisesti, tulisi työnantajan tavallisesti harkita työntekijän lomauttamista tai osa-aikaistamista.⁵⁷ Mikäli työntekijän työnteko estyy puolestaan sen vuoksi, ettei työnantajalla ole enää tarjota työntekijälle lainkaan sopivaa⁵⁸ työtä tai mahdollista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, työnantaja voi irtisanoa työsuhteen päättymään tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla.⁵⁹ On huomattava, että säännökset, joita työtuntien määrän laskemisella tai työn tarjoamatta jättämisellä on nollatuntisopimuksissa mahdollista pyrkiä kiertämään, liittyvät nimenomaan työntekijän irtisanomiseen, osa-aikaistamiseen sekä lomauttamiseen.⁶⁰ Työnantajan mahdollisuus keskeyttää työn tarjoaminen ilman, että nollatuntisopimuksella työskentelevää työntekijää irtisanoaan, herättää epäilyksiä työnantajan todellisesta työvoimatarpeesta sekä lainmukaisen työaikaehdon noudattamisesta.

Työn tarjoamisen lopettamista ja irtisanomista ei kuitenkaan tule liiaksi erottaa toisistaan. Työehtodirektiivin 18 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on kiellettävä irtisanominen tai sitä vastaavat toimenpiteet sekä niiden valmistelu, jos syynä on työntekijän direktiivissä säädettyjen oikeuksien käyttö. Direktiivin johdanto-osan 43 kohdassa on esitetty, että irtisanomista vastaava toimenpide voi olla esimerkiksi se, ettei tarvittaessa työhön kutsuttavalle työntekijälle enää tarjota työtehtäviä. Artiklan määräykset on implementoitu työsopimuslain 7 luvun 2 §:ään ja 9 luvun 5 §:ään. TSL 7:2 §:n mukaan työntekijän irtisanominen ei voi perustua esimerkiksi siihen, että hän käyttää oikeusturvakeinojaan, kuten tekee kantelun työsuojelusta tai

⁵⁷ Hietala ym. 2023, s. 365.

⁵⁸ TSL:n 7 luvun 4 §:ssä säädetään työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuudesta. Ennen irtisanomista taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla työnantajan tulee selvittää edellytykset tarjota työntekijälle ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä tai toissijaisesti muuta työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa työtä.

⁵⁹ Koskinen ym. 2018, s. 992.

⁶⁰ HE 188/2017 vp, s. 11.

pyytää oikeuksiaan koskevaa selvitystä. Vastaavasti työn tarjoamatta jättäminen irtisanomisen sijaan ei ole tällaisessa tilanteessa hyväksyttävää.

Työn tarjoamatta jättäminen ei kuitenkaan automaattisesti ole irtisanomista vastaava toimenpide, vaan se edellyttää lisäksi TSL 9:5 §:ssä säädettyä menettelyä. eli työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava työntekijälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty. Tämä lainkohta on yleinen, ja koskee kaikkia päättämistilanteita.⁶¹

Työehtodirektiivin mukaan työn tarjoamatta jättämistä voidaan pitää irtisanomista vastaavana toimenpiteenä, ellei työnantaja esitä muuta näyttöä. On kuitenkin tärkeää huomata, että vaikka työn tarjoamatta jättämistä pidettäisiin tällaisena toimenpiteenä, se ei tarkoita, että työnantaja voi olettaa työsuhteen tulleen tosiasiallisesti irtisanotuksi työn tarjoamisen lopettamisella. Työsuhteen päättämiseksi on joka tapauksessa oltava asiallinen ja painava syy sekä asianmukainen menettelytapa, jotta se olisi lain nojalla pätevä. Työnantajan aloitteesta tapahtuva irtisanominen edellyttää nimenomaista työsopimuslain mukaista perustetta.⁶²

Nykyisessä kansallisessa työlainsäädännössä ei ole säännöksiä, jotka velvoittaisivat työnantajan irtisanomaan nollatuntisopimuksen, mikäli tämä ei enää aikoo tarjota työntekijälle työtunteja. Sen sijaan työnantajalla on työsopimuslain 1 luvun 11 §:n 4 momentin perusteella velvollisuus antaa työntekijälle tämän pyynnöstä kirjallinen selvitys työn tarjoamisen lopettamisen syistä. Kun työn tarjoamattomuuden syy ei liity esimerkiksi työvoimatarpeen loppumiseen tai työnantajan taloudelliseen tilanteeseen, voi irtisanomiselle olla vaikea löytää laillista perustetta, mikä puolestaan saattaisi johtaa irtisanomisen perusteettomuuteen. Tällaisessa tilanteessa työnantajalle voi olla edullisempaa vain lopettaa työn tarjoaminen. Onkin olennaista huomata, ettei päättämättä jääneisiin nollatuntisopimuksiin liity sellaisenaan välttämättä mitään lainvastaista, vaikka tilanne voi olla työntekijän kannalta epäedullinen.

Käräjäoikeuden tuomiossa 25.3.2019/14361 oli kyse siitä, että työnantaja oli yllättäen ja ilman perusteita lakannut tarjoamasta työntekijälle työtunteja. Työsopimus oli solmittu alkavaksi syyskuussa 2016 ja työntekijän viikoittaiseksi työajaksi oli sovittu 0–37,5 tuntia. Koska työntekijän vähimmäistyöajaksi oli sovittu nolla tuntia, käräjäoikeus katsoi kyseessä olevan nollatuntisopimus. Työsopimuksen päättämishetkellä työntekijän työsuhde oli kestänyt vain

⁶¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 57.

⁶² Työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista säädetään työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä ja taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä.

noin neljän kuukauden ajan, jonka vuoksi käräjäoikeus katsoi, ettei asiassa ollut edellytyksiä katsoa työajan vakiintuneen niin, että sopimuksen mukaista työtuntimäärää olisi pitänyt arvioida toisin.

Tapauksessa työntekijä katsoi, että työnantaja oli päättänyt työsuhteen perusteettomasti irtisanomisaikaa noudattamatta, koska tämä oli yllättäen lopettanut työvuorojen tarjoamisen työntekijälle. Työntekijän viimeinen työvuoro oli ollut tammikuussa 2017. Päättämistä edeltäneiden 2,5 kuukauden aikana työntekijä oli työskennellyt tosiasiallisesti vain yhden päivän ja koko työsuhteen aikana yhteensä 119,5 tuntia. Työnantaja ei ollut esittänyt, että sen työvoimatarve olisi vähentynyt tämän ajanjakson aikana. Sen sijaan työnantaja esitti päättäneensä työsopimuksen neljän kuukauden koeajan aikana jo joulukuussa 2016. Käräjäoikeuden näkemyksen mukaan jäi kuitenkin ennen kaikkea näyttämättä toteen, että sopijapuolet olisivat sopineet koeajasta työsopimusta tehdessään. Työnantajalla ei näin ollen ollut oikeutta purkaa työntekijän työsopimusta koeajalla.

Työnantaja oli toissijaisesti katsonut, että hänellä oli oikeus irtisanoa kantajan työsopimus lojaliteettivelvollisuuden rikkomisen vuoksi. Käräjäoikeus on kuitenkin katsonut jääneen näyttämättä, että työntekijä olisi menetellyt tavalla, jonka perusteella työnantajalla olisi ollut oikeus irtisanoa työntekijä antamatta ensin varoitusta. Lisäksi käräjäoikeus piti hyvin epätodennäköisenä, että työntekijä olisi jatkanut töitään vielä tammikuussa, jos työsuhteen päättämisestä olisi ilmoitettu hänelle edellisen kuukauden aikana. Näin ollen käräjäoikeus katsoi, ettei työnantaja ollut näyttänyt toteen, että työsuhteen päättämisestä olisi ilmoitettu työntekijälle. Käräjäoikeus katsoi näytetyksi, että työnantaja oli ilman työsopimuslain mukaista perustetta päättänyt työsuhteen jättämällä tarjoamatta kantajalle töitä nollatuntisopimuksen mahdollistamalla tavalla.

3.2.2 Seuraamukset

Käräjäoikeuden tuomiossa työnantaja velvoitettiin maksamaan työntekijälle neljän kuukauden palkkaa vastaava korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Kantajan vaatimuksen mukaisesti puolet tästä katsottiin korvaukseksi aineettomasta vahingosta. Käräjäoikeus katsoi, ettei sopimuksen nollatuntiehto vaikuttanut työntekijän oikeuteen saada irtisanomisajan palkkaa, lomakorvausta tai odotusajan palkkaa, koska työnantaja ei ollut esittänyt, että työvoiman tarve olisi tarkasteluajanjaksolla vähentynyt. Korvausmäärät asetettiin kantajan työsuhteen aikaisen keskimääräisen työajan perusteella.

Käräjäoikeuden ratkaisu jäi pysyväksi, sillä hovioikeus ei myöntänyt asiassa jatkokäsittelylupaa. Käräjäoikeuden päätös osoittaa, että vaikka nollatuntisopimukset mahdollistavat työnantajalle joustavan työvoiman käytön, niitä ei voida käyttää keinoina kiertää työsopimuslain säännöksiä. Ratkaisussa korostuu myös se, että työnantajalla on vastuu osoittaa työvoiman tarpeen väheneminen, kun työtä ei ole tarjottu. Työehtodirektiivin näkökulmasta tämä linjaus tukee työntekijän oikeusturvaa tilanteissa, joissa työsuhde muodollisesti jatkuu, mutta työn tarjoaminen lopetetaan ilman lainmukaista perustetta. Lisäksi käräjäoikeuden määräämä korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä tukee työehtodirektiivin tavoitetta, sillä työnantajalle koituvat seuraamukset työn tarjoamisen perusteettomasta lopettamisesta tarjoavat työntekijälle taloudellista suojaa nollatuntisopimussuhteessa. On tärkeää, että työsuhde päätetään työnantajan toimesta lainmukaisin perustein, sillä pelkkä työn tarjoamisen lopettaminen voi käytännössä muodostaa työsuhteen perusteettoman päättämisen. Tällöin työntekijälle voi syntyä oikeus korvaukseen ansionmenetyksestä.⁶³

Mikäli työnantaja irtisanoo nollatuntisopimuksella olevan työntekijän, tulee työn tarjoamisvelvollisuuden ja työntekijän oikeuksien toteutumisen kannalta ottaa huomioon irtisanomismenettelyyn kuuluva irtisanomisaikaa koskeva säännös. Työsopimuslain 6 luvun 4 a §:ssä säädetään irtisanomisajan palkasta noudatettaessa vaihtelevaa työaikaa. Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta, kuten nollatuntisopimuksissa, ja työnantajan irtisanomisajana tarjoaman työn määrä jää alle viimeistä työvuoroa edeltävän 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan on korvattava alituksesta työntekijälle aiheutuva ansionmenetys.⁶⁴ Lain mukaan poikkeuksen pääsääntöön muodostaa kuitenkin työsopimus, joka on kestänyt alle kuukauden ajan ennen sen irtisanomista. Alle kuukauden mittaisista työsuhteista korvausvelvollisuutta ei synny.

Edellä käsitellyn TSL 6:4 a §:n perusteella voidaan todeta, että nollatuntisopimuksella työskentelevällä työntekijällä on oikeus vähintään sen suuruiseen irtisanomisajan palkkaan, joka vastaa viimeistä työvuoroa edeltäneen ajan keskimääräistä työmäärää.

Nollatuntisopimukseen liittyvä erityispiirre on, että työnantaja voi työn tarjoamisen kautta määrittää kulloinkin toteutuvan työajan. On siis mahdollista, että työsuhteessa ei tosiasiallisesti ole tarjottu – eikä täten myöskään tehty – työtä 12 viikkoon tai jopa

⁶³ Hietala ym. 2023, s. 410–411.

⁶⁴ Ks. HE 188/2017 vp, s. 36. Vaihtelevaa työaikaa tekevien työntekijöiden irtisanomisajan palkkaa koskevalla säännöksellä on pyritty puuttumaan tilanteisiin, joissa työnantaja lopettaa työn tarjoamisen välttääkseen palkanmaksun työntekijälle irtisanomisaikana.

pidempään, jolloin työntekijällä ei lain mukaan ole oikeutta irtisanomisajan palkkaan.⁶⁵

Nollatuntisopimukseen perustuvan työsuhteen passivoituminen ei poista työntekijän oikeutta irtisanomisaikaan, mutta se haastaa oikeuden saada palkkaa tältä ajalta etenkin, jos keskimääräinen työmäärä on ollut tarkasteltavalla ajalla nolla tuntia.

Nollatuntisopimuksella työskentelevän näkökulmasta on merkittävää, kuinka pitkäksi irtisanomisaika on sovittu tai mikä irtisanomisaika tulee sovellettavaksi. Koska irtisanomisajan palkka määräytyy vain 12 viimeisen viikon aikana tehdyn työn perusteella, irtisanomisajan palkka voi jäädä olemattomaksi, vaikka työsuhde olisi ollut pitkä ja töitä olisi tarjottu runsaastikin ennen kyseistä tarkastelujaksoa. Näin työnantajalla on mahdollisuus kiertää tai pienentää irtisanomisajan palkkaa koskevaa maksuvelvollisuuttaan jättämällä tarjoamatta töitä ennen työsuhteen tosiasiallista päättämistä. Tämän vuoksi tarkastelujaksoa voisi olla aiheellista muuttaa enemmän nollatuntisopimuksen tyyppiä vastaavaksi. Irtisanomisajan palkan tulisi määräytyä työntekijän kokonaistyömäärän perusteella koko työsuhteen ajalta, jotta työntekijöiden oikeusturvaa voitaisiin parantaa tilanteissa, joissa työnantajalla on suuri harkintavalta työvuorojen tarjoamisessa.

Työnantajan on noudatettava lainsäädännön asettamia velvoitteita, kuten irtisanomistoimenpiteitä sekä velvollisuutta esittää kirjallisesti perusteet sille, miksi työtunteja ei enää tarjota.

Työn tarjoamisen lopettaminen ilman laillista perustetta voi johtaa työntekijän työsuhteen perusteettomaan päättämiseen, mikä puolestaan saattaa oikeuttaa työntekijän vaatimaan korvauksia ansionmenetyksestä.

3.3 Nollatuntisopimuksen päättäminen työntekijän aloitteesta

3.3.1 Päättämistavat

Kun työnantaja lakkaa yllättäen tarjoamasta työtä, saattaa työntekijä haluta päättää työsuhteen turvatakseen oman asemansa. Nollatuntisopimuksissa merkitys korostuu, sillä työn tarjoamisen epäsäännöllisyys aiheuttaa työntekijälle usein taloudellista epävarmuutta. Tutkimuskysymyksen kannalta keskeistä onkin tutkia, miten työnantajan passiivisuus — eli työtuntien tarjoamatta jättäminen — vaikuttaa työntekijän oikeuteen päättää työsuhde ja varmistaa hänelle kuuluvat oikeudet. Koska pelkkä työntekijän halu irtisanoutua työstä on oikeutettua ja riittää

⁶⁵ HE 188/2017 vp, s. 36.

irtisanomisperusteeksi myös nollatuntisopimuksissa, työntekijän irtisanomisoikeus on riidaton. Olennaista onkin ennen kaikkea arvioida, missä määrin työnantajan passiivisuus nollatuntisopimukseen perustuvassa työsuhteessa voidaan tulkita sellaiseksi toiminnaksi, joka oikeuttaa työntekijän purkamaan työsopimuksen.

Voimassa oleva lainsäädäntö ei sisällä säännöksiä työsuhteen purkamisesta tilanteissa, joissa työtunteja ei ole nollatyösopimuksen perusteella tarjottu. Mahdollisen purkuperusteen täyttyminen on erityisen tulkinnanvaraista, sillä laissa ei ole selkeästi säädetty, miten työsuhteelle käy, jos työnantaja lakkaa tarjoamasta työtunteja. Nollatuntisopimuksissa ei ole sovittu vähimmäistymäärää, eikä työnantajalla ole velvollisuutta tarjota työtä samalla tavalla kuin tavanomaisissa työsuhteissa. Sopimuksen luonteesta johtuen työnantaja ei varsinaisesti riko velvoitteitaan jättäessään tarjoamatta työtä työntekijälle, eikä työn tarjoamatta jättäminen siten lähtökohtaisesti muodosta työsopimuksen olennaista rikkomista. Epäselvää siis on, voiko työntekijä ylipäättään purkaa työsopimuksen tällaisessa tilanteessa.⁶⁶

Kaivanto on esittänyt, että vuoden 1970 työsopimuslain (320/1970) mukainen luettelo työntekijän purkuperusteista olisi edelleen jokseenkin pätevä purkuperusteen täyttymisen arvioinnissa. Sittemmin kumotun vuoden 1970 työsopimuslain 43 §:n 3 momentin 5 kohdan mukaan työntekijän oli mahdollista purkaa työsopimus, mikäli työntekijälle ei annettu riittävästi työtä. Purkuperusteen tuli kuitenkin olla viimesijainen, eikä purkaminen ollut mahdollista, mikäli lievempiä menettelyjä, kuten irtisanomista, voitiin edellyttää käytettävän.⁶⁷ Myös ajantasaisen työsopimuslain 8 luvun 1 § edellyttää menettelyn olevan niin vakava, ettei työntekijältä voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Vaikka työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työtä, pitkäaikainen työn tarjoamatta jättäminen voisi käytännössä viitata työnantajan pyrkimykseen päättää työsuhde. Lainsäädännön ja oikeuskäytännön puuttumisen vuoksi on kuitenkin hyvin vaikeaa määritellä, mikä olisi riittävä määrä työtä, jonka tarjoamatta jättäminen muodostaisi perusteen työsuhteen purkamiselle nollatuntisopimuksissa.⁶⁸ Ajantasaisessa lainsäädännössä tai oikeuskäytännössä tulisikin ennen kaikkea selkeyttää, voisiko työtuntien tarjoamatta jättäminen oikeuttaa työsuhteen purkamiseen ja kuinka pitkän ajan kuluttua menettelyn alkamisesta purkaminen

⁶⁶ TEM raportteja 33/2013, s. 13.

⁶⁷ Hietala ym. 2023, s. 564–565.

⁶⁸ Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 296.

katsottaisiin perustelluksi. Selkeä linjaus parantaisi työntekijöiden asemaa nollatuntisopimuksiin liittyvissä työsuhteen päättymistilanteissa ja auttaisi heitä tekemään tietoisempia päätöksiä työsuhteen jatkamisesta.

Jos työntekijästä lähtöisin oleva työsuhteen purkaminen saisi tukea lainsäädännöstä, työntekijällä voisi olla mahdollisuus päästä nopeammin eroon työsuhteesta, joka ei enää palvele tämän tarpeita. Samalla työntekijä voisi päästä nopeammin työttömyysturvan piiriin, kun työsuhde päättyisi heti ilman irtisanomisaikaa. Purkuoikeuteen liittyvää epävarmuutta voidaan kuitenkin välttää päättämällä työsuhde irtisanomalla.

On selvää, että sekä työnantaja että työntekijä voivat irtisanoa työsuhteen. Keskeisenä osapuolten välisenä erona on se, että työntekijän ei tarvitse perustella irtisanoutumistaan.⁶⁹ Työntekijällä on näin ollen vapaa irtisanomisoikeus, joskin työntekijän on yhtä lailla noudatettava työsuhteen mukaisista irtisanomismenettelyistä.⁷⁰ Työsuhteen osa-aikaisuus ei vaikuta päättämismenettelyyn,⁷¹ eikä nollatuntisopimuksille ole säädetty erillisiä päättämismenettelyjä.

Päättämismenettelyyn lukeutuvat muun muassa varsinaisen päättämistahdonilmaisun antaminen sekä työnantajan kanssa sovitut tai työsuhteen 6 luvun 3 §:n mukaiset yleiset irtisanomisajat, joita on käsitelty alaluvussa 3.1. Päättämismenettelyä säädetään työsuhteen 9 luvun 4 §:ssä. Saattaakseen sopimuksen irtisanomisen pätevällä tavalla työnantajan tietoon, tulee työntekijän toimittaa työsuhteen päättämismenettelyä työnantajalle tai tämän edustajalle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti, jolloin ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Kuten työnantajalla, ei työntekijälläkään ole velvollisuutta irtisanoa sopimusta, vaikka työtä ei tosiasiallisesti enää tarjottaisi. Työntekijän passiivisuus voi nähdäksemme näyttäytyä jopa eräänlaisena oikeutena, joka johtuu nollatuntisopimusten epätyypillisestä luonteesta. Koska työntekijä ei ole samalla tavoin sitoutunut työn tekemiseen eikä velvoitettu ottamaan vastaan tarjottua työtä, ei voida edellyttää, että työntekijä aktiivisesti osoittaisi halukkuuttaan ottaa

⁶⁹ TEM raportteja 33/2013, s. 13.

⁷⁰ Huldén 2014, s. 537.

⁷¹ Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 292.

työtunteja vastaan tilanteessa, jossa niitä ei tarjota. Näin ollen työntekijän passiivisuus – samoin kuin työnantajan passiivisuus – voidaan vähintäänkin tulkita neutraaliksi osaksi nollatuntisopimussuhdetta.

3.3.2 Vaikutukset työttömyysturvaan

Vaikka työntekijä saa halutessaan irtisanoa varsinaisen työsopimuksen ilman perusteluja, voi työntekijän oikeus saada työttömyysturvaa olla kuitenkin riippuvainen irtisanoutumisen syystä. Aiemmin työntekijä saattoi nimittäin kohdata kohtuutonta työttömyysturvan karenssi-aikaa irtisanoutuessaan nollatuntisopimukseen perustuvasta työsuhteesta ja jäädessään työttömäksi, vaikka tälle ei tosiasiallisesti ollut tarjottu työtä pitkään aikaan. Karenssi asetettiin usein tilanteissa, joissa työnantaja ei ollut tarjonnut työtä työsopimuksen mukaisesti, mikä aiheutti epävarmuutta työntekijöille.⁷² Kyse oli työttömyysturvalain (1290/2002) 2 a luvun 1 §:n säännöstä, jonka mukaan työnhakijalla, joka on ilman pätevää syytä eronnut työstään tai joka on itse aiheuttanut työsuhteen päättymisen, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 90 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen. Tällaisissa tapauksissa oli kyse nimenomaisesti irtisanoutumisesta, eikä työsopimuksen purkamisen tarjotun työn vähentymisen vuoksi johtanut vastaavaan karenssiin.⁷³

Vuonna 2018 käytäntöä karenssin suhteen muutettiin työntekijän eduksi. TTL 2 a luvun 2 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan henkilöllä on pätevä syy erota työstä menettämättä oikeutta työttömyysetuuteen, jos työtä ei 12 kalenteriviikon aikana välittömästi ennen irtisanoutumista ole ollut tarjolla siten, että työtä voitaisiin lukea hänen työssäolohehtoonsa, eikä työsopimuksessa ole sovittu säännöllisestä työn tekemisestä.⁷⁴ Kun työtä ei tosiasiallisesti ole tarjottu, työntekijä voi siis nykyään irtisanoa nollatuntisopimuksen työsopimuslain mukaisesti ilman pelkoa työttömyysturvoikeuden menettämisestä. Uudistus on merkittävä parannus nollatuntisopimuksella työskentelevän työsuhdeturvaan, sillä se vähentää nollatuntisopimukseen liittyvää epävarmuutta ja tarjoaa selkeämmät reunaehdot työsuhteen päättämiseksi. Työnantajan passiivisuus, joka johtaa siihen, ettei työntekijällä ole

⁷² TEM raporteja 33/2013, s. 26.

⁷³ Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 298.

⁷⁴ Ks. myös TEM ohje 2024, s. 60. Samaa näkökantaa tukee myös työ- ja elinkeinoministeriön ohje TE-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa, joka sisältää erityisen suosituksen nollatuntisopimusten irtisanomisesta. Ohjeen mukaan henkilöllä on oikeus irtisanoutua työstä menettämättä oikeutta työttömyysturvaan, jos työtä ei ole tosiasiallisesti ollut tarjolla. Ohje on tullut voimaan 2.9.2024.

vastaanotettavaa työtä, vaikuttaa näet suoraan työntekijän oikeuteen irtisanoutua ja saada työttömyysturvaa.

Nollatuntisopimuksella työskentelevällä on myös halutessaan mahdollisuus ilmoittautua työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon, jos tämä ei ole tyytyväinen työsuhteessa toteutuvien työtuntien määrään. Työttömyysturvan näkökulmasta nollatuntisopimuksella työskentely katsotaan osa-aikaiseksi silloin, kun harkitaan henkilön oikeutta soviteltuun työttömyysetuuteen. Nollatuntisopimuksella työskentelevälle muodostuu oikeus soviteltuun työttömyysetuuteen, kun työtuloja on, mutta viikottainen työaika ei ylitä 80 % alalla sovellettavasta tai työsopimuslain mukaisesta enimmäisajasta.⁷⁵ Tilanteessa, jossa työnantaja ei tarjoa enää lainkaan työtunteja eikä työntekijällä siten ole työtuloja, työntekijällä voi olla oikeus myös täyteen työttömyysetuuteen muiden etuuden saamisen edellytysten täytyessä. Sama koskee nähdäksemme myös irtisanomisaikaa, jos työntekijälle ei tuona aikana tarjota työtä eikä makseta palkkaa edellyttäen, että henkilö on ilmoittautunut työnhakijaksi.

Ongelmakohtia on silti edelleen nähtävissä, sillä nykyinen 12 viikon tarkastelujakso ennen kuin voi erota työsuhteesta menettämättä työttömyysturvaa, voi olla työntekijän kannalta kohtuuttoman pitkä, erityisesti kun työtä ei välttämättä tarjota. Myös mahdollisen työttömyysetuuden maksaminen saattaa tapahtua takautuvasti, jolloin henkilö jää tuona aikana vaille taloudellista toimeentuloa. Perusteltua olisikin arvioida, tulisiko tarkastelujaksoa lyhentää, jotta työnantajan passiivisuus ei pitkittyisi ja muodostuisi kohtuuttomaksi. Lisäksi lainsäädännössä olisi perusteltua määritellä tarkemmin tilanteet, joissa työn tarjoamatta jättäminen katsotaan perusteettomaksi, jos työnantaja ei pysty osoittamaan esimerkiksi työvoiman tarpeen vähentymistä tai muita objektiivisia perusteita.⁷⁶

Työsopimuslaki tarjoaa puitteet työsuhteiden päättämiseksi, mutta se ei kata kaikkia mahdollisia tilanteita, joissa työsuhde voi päättyä. Myös muiden päättymismuotojen soveltuvuuden ja vaikutusten arviointi on olennaista erityisesti työntekijän aseman selkeyttämiseksi nollatuntisopimuksessa.

⁷⁵ Kansaneläkelaitos 2024, s. 63. Sama käy ilmi HE 188/2017 vp, s. 8.

⁷⁶ Oikeuskäytännössäkin asia on ollut esillä, kuten aiemmin käsittelemässämme Helsingin käräjäoikeuden tuomiossa 25.3.2019/14361, mikä korostaa tilanteen tulkinnanvaraisuutta.

3.4 Nollatuntisopimuksen päätyminen

3.4.1 Purkautuneena pitäminen

Voimassa oleva työlainsäädäntö ei sisällä säännöksiä, joiden mukaan työsuhde voisi päättyä pelkästään molempien osapuolten passiivisuuteen. Työsopimuslain 8 luvun 3 §:ssä säädetään työsuhteen purkautuneena pitämisestä, joka tulee kyseeseen tilanteissa, joissa työntekijä tai työnantaja on ollut poissa työstä tai poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilman hyväksyttävää syytä. Säännöstä on perusteltu muun muassa sillä, että työsopimuksen toinen osapuoli voi olla tavoittamattomissa ilman, että hän on ilmoittanut pätevää syytä poissaololleen, jolloin työsopimuksen purkaminen ei välttämättä olisi mahdollista.⁷⁷ Säännöksen perusteella, jos toinen osapuoli ei vastaa yhteydenottoihin eikä saavu sovittuihin työvuoroihin tai työpaikalle, voitaisiin vedota 8 luvun 3 §:ään.

Sovelтуukseen tutkielman kannalta tilanteeseen, jossa työnantaja lopettaa työn tarjoamisen, tulee kuitenkin osoittaa, että työntekijälle on tosiasiallisesti tarjottu töitä ja että tämä ei ole ilmoittanut pätevää syytä poissaololleen. Lain sanamuoto mahdollistaa nähdäksemme sen, että myös nollatuntisopimusta voidaan pitää purkautuneena poissaolon perusteella. Purkautumisen perustetta arvioitaessa on kuitenkin annettava erityistä merkitystä sille, että työtunnit ovat joko vakiintuneet taikka niistä on muutoin erikseen sovittu.

Tapauksessa KKO 2021:66 työntekijän viikoittaiseksi työtuntimääräksi oli sovittu 0–40 tuntia eli kyse oli nollatuntisopimuksesta ja sen purkautuneena pitämisen arvioinnista. Aluksi on olennaista huomioida, että vaihtelevaa työaika koskeva työsopimuslain 1 luvun 11 §:n säännös astui voimaan vasta kesäkuussa 2018, eikä se siten koskenut tapauksen elokuussa 2017 päättynyttä työsuhdetta. Tapauksessa nollatuntisopimuksella työskentelevällä työntekijällä ei ollut kiinteää työpistettä, vaan hän työskenteli vaihtuvissa työkohteissa työnantajan tarpeen mukaan. Työnantaja oli ilmoittanut, että työt jatkuisivat työntekijän loman jälkeen, mutta ei ollut ilmoittanut työntekijälle työnteon paikkaa. Työnantaja kehotti työntekijää ottamaan häneen yhteyttä saadakseen tiedon uudesta työkohteesta, mutta työntekijä ei noudattanut tätä kehotusta eikä täten tiennyt, missä hänen olisi pitänyt työskennellä.

Korkein oikeus katsoi, että työnantaja tiesi työntekijän olevan tietämätön loman jälkeisestä työntekopaikasta. Tapauksessa osapuolten passiivisuus ei kuitenkaan muodostanut perustetta

⁷⁷ HE 157/2000 vp, s. 111.

työsuhteen purkautuneena pitämiselle, koska työntekijä ei ollut pyrkinyt selvittämään eikä työnantaja ollut ilmoittanut työntekijälle uutta työkohdetta. Korkein oikeus katsoi, ettei työnantajalla ollut oikeutta pitää työsuhdetta purkautuneena vain sillä perusteella, ettei työntekijä ollut saapunut työhönsä seitsemän päivän kuluessa lomansa päättymisestä. Perusteluissaan korkein oikeus viittasi lojaliteettiperiaatteeseen, joka velvoittaa työnantajaa ensisijaisesti pyrkimään työsuhteen säilyttämiseen myös arvioidessaan perusteita sen päättämiseksi. Työnantajan olisi tullut ilmoittaa työntekijälle työnteon paikka ja poistaa asiaa koskeva epäselvyys tai ainakin pyrkiä tavoittamaan työntekijä työntekopaikan ilmoittamiseksi. Ennen näitä toimenpiteitä työnantajalla ei voinut perustellusti katsoa työntekijän olevan luvatta poissa työstä. Työsuhdetta oli siis pidetty perusteettomasti päättyneenä.

Nollatuntisopimuksissa työsuhteen purkautuneena pitämisen arviointi TSL 8:3:n mukaisesti on yksiselitteisempää silloin, kun työnantaja on tarjonnut työntekijälle työtä ja työntekijä on ottanut sen vastaan, eli työvuoroista on sovittu. Työnantajan on myös selvitettävä työntekijälle muut työnteon kannalta tarpeelliset tiedot, kuten edellä käsitelty korkeimman oikeuden ratkaisu osoittaa. Mikäli työntekijä on poissa sovituista työvuoroista seitsemän päivän ajan, nollatuntisopimus voitaneen katsoa purkautuneeksi samalla tavoin kuin tavallinenkin työsopimus. Sen sijaan, koska työnantajalla ei ole velvoitetta tarjota työtä eikä työntekijällä velvoitetta ottaa sitä vastaan, työntekijän passiivisuutta ei voida automaattisesti tulkita perusteeksi katsoa työsuhdetta purkautuneeksi, vaikka työntekijä ei oma-aloitteisesti tiedustelutietoon työnantajalta mahdollisia työtunteja. Erityisesti nollatuntisopimuksissa työnantajalla on korostunut vastuu työsuhteen jatkuvuuden turvaamisesta, koska työntekijä ei voi ottaa vastaan työtä, jota ei tarjota.

Nähdäksemme purkautuneena pitäminen ei ole nollatuntisopimukseen soveltuva päättymismuoto tutkimuskysymyksen mukaisessa tilanteessa, jossa työnantaja päättää lopettaa työn tarjoamisen ja työntekijä vastaa tähän omalla passiivisuudellaan. Tämä johtuu ensinnäkin siitä, että nollatuntisopimuksella työtä ei useinkaan tehdä kokoaikaisesti tai muutoinkaan säännöllisesti, ja toisaalta siitä, että nykyisen oikeuskäytännön sekä lojaliteetti- ja suojeluperiaatteiden valossa sopimusta ei voi menestyksellisesti pitää TSL 8:3:n mukaisesti purkautuneena, jos työntekijälle ei ole edes tarjottu poissaolon mahdollistavia työtunteja.

3.4.2 Raukeaminen

Oikeuteen pitää työsopimusta purkautuneena liittyä jokseenkin läheisesti myös työsopimuksen raukeaminen, josta ei ole työsopimuslaissa erityisiä säännöksiä. *Koskisen* mukaan raukeaminen on työsuhteen päättymismuoto, jossa työsuhde lakkaa ilman erillistä päättämistoimea, kun sen jatkaminen muuttuu käytännössä mahdottomaksi.⁷⁸ Tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi työntekijän menehtyessä, jolloin työn tekemisen edellytykset poistuvat lopullisesti ja työsopimus katsotaan rauenneeksi.⁷⁹ Oikeuskäytännössä työsopimusta on voitu pitää rauenneena myös sillä perusteella, että myöhemmin on riidattomasti katsottu työntekijän lopettaneen työnteon ilman irtisanoutumista.⁸⁰ Tällaista tilannetta voitaisiin tarkastella, jos työntekijä lakkaisi kokonaan vastaanottamatta tälle tarjottuja työvuoroja, mikä on kuitenkin rajattu tutkimuksemme ulkopuolelle.

Nollatuntisopimusten osalta tilanne on erilainen, sillä vaikka työntekijä ei halutessaan pystyisi täyttämään työvelvoitteitaan työnantajasta johtuvista syistä, työnteon edellytykset voivat teoriassa olla edelleen olemassa.⁸¹ Työsuhteen raukeaminen ei voi tulla kyseeseen, jos työntekijän työvelvoitteiden täyttäminen on mahdotonta työnantajaan liittyvästä syystä.⁸² Työnantajasta johtuva syy voisi nähdäksemme olla esimerkiksi se, ettei työnantaja tarjoa työntekijälle töitä tehtäväksi.

Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2010:95 katsonut, että työsopimus voi raueta, jos työntekijän edellytykset sopimusvelvoitteiden täyttämiseksi eli työn tekemiseksi on lopullisesti menetetty. Nollatuntisopimuksissa pelkkä työnantajan päätös olla tarjoamatta työtä ei kuitenkaan nähdäksemme täytä tätä lopullisten työnteon edellytysten menettämisen kriteeriä. Työn tarjoamisen päättyminen ei merkitse automaattisesti työsopimuksen raukeamista, vaan työsopimus voi edelleen olla voimassa, vaikka työtehtäviä ei tarjottaisikaan.

Oikeuskäytännössä on jossakin määrin tunnistettu velvoiteoikeudellinen sopimuksen passiivisuusperusteinen raukeaminen. Sen perusteella sopimus voisi raueta passiivisuuden perusteella, kun osapuolet lakkaavat vaatimasta sopimukseen perustuvia suorituksia puolin ja toisin.⁸³ Työsopimuksen voimassaolo osapuolten passiivisuuden vallitessa ei välttämättä vastaa

⁷⁸ Koskinen 2007, s. 1–2.

⁷⁹ Koskinen 2007, s. 13.

⁸⁰ Koskinen ym. 2018, s. 984.

⁸¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 481–482.

⁸² Tiitinen – Kröger 2012, s. 482.

⁸³ Norros 2018, s. 568.

kummankaan osapuolen intressejä, mutta myöskään passiivisuusperusteinen raukeaminen ei nähdäksemme ole linjassa työnantajan lojaliteettivelvoitteen, saati työntekijän työsuhdeturvan toteutumisen kanssa.

Oikeuskäytäntöä työsopimuksen raukeamisesta passiivisuuden perusteella ei toistaiseksi ole, eikä tällaista päättymistapaa edellä mainituin perustein tulisi soveltaa nollatuntisopimukseen ilman varmuutta tulkinnan oikeellisuudesta, mikäli se saattaisi työsuhteen osapuolet epätasapainoiseen asemaan. Se, että työsopimus voi jäädä passiivisena voimaan ilman kummankaan osapuolen aktiivista velvoitteiden täyttämistä, luo jännitteen työsuhteen muodollisen olemassaolon ja käytännön tilanteen välille. Työntekijän suojeluperiaatteen mukaisesti ei ole kuitenkaan kohtuullista, että osapuolten toimimattomuus voisi nykyisessä oikeustilassa johtaa sopimuksen raukeamiseen ilman lainsäädännön tukea.

3.4.3 Vakiintunut käytäntö

Koska nollatuntisopimusten päättymisestä ei ole erityistä sääntelyä eikä oikeuskäytännössä ole annettu selkeää linjaa, herää kysymys, voiko osapuolten passiivisuudesta muodostua työsuhhteessa vakiintunut käytäntö. Lisäksi herää kysymys, voiko työsuhde päättyä tällaisen vakiintuneen käytännön perusteella ilman nimenomaista päättämistoimea. Vaikka työsopimuksessa on sovittu molemminpuolisista velvoitteista, pelkkä sopimus ei velvoita osapuolia noudattamaan niitä sellaisenaan myös käytännössä. Eräissä tilanteissa osapuolten käyttäytyminen voi saada merkitystä sopimusehtoja tarkasteltaessa. Esimerkiksi työaikaehdon osalta on yleisesti todettu, että se voi muuttua myös ilman osapuolten nimenomaista sopimista.⁸⁴ Kyse on tällöin käytännön vakiintumisesta tai konkludenttisesta sopimuksesta.

Vakiintuneen käytännön muodostuminen sopimuksenveroiseksi edellyttää pidempään jatkunutta toimintaa.⁸⁵ Toiminta voi olla joko aktiivista tai passiivista. Käytäntö ei voi kuitenkaan muodostua sitovaksi ilman molempien osapuolten sitoutumistahtoa ilmentävää hyväksymistä.⁸⁶ Vakiintuminen on myös sitä todennäköisempää, mitä pidempään työsuhteen osapuolet jatkavat tiettyä toimintaa. Vakiintunutta käytäntöä koskevaa sääntelyä juuri nollatuntisopimuksen päättämisestä ei ole.

⁸⁴ HE 188/2017 vp, s. 6.

⁸⁵ HE 188/2017 vp, s. 6.

⁸⁶ Kairinen 2009, s. 243.

Pitkällä aikavälillä on kuitenkin pohdittava, onko työsuhteen päättyminen liian olennainen muutos työsopimukseen, jotta työsuhde voisi kokonaisuudessaan lakata olemasta passiivisuuden vakiintumisen perusteella. Käytännön vakiintuminen ei saa perustua erehdykseen⁸⁷, mihin puolestaan voi liittyä olennaisia näyttöhaasteita, jos työntekijä on jatkuvasti odottanut saavansa tarjouksia työtunneista. Nähdäksemme riski siitä, että työsuhde päättyisi tilanteessa, jossa työntekijä vastaa työnantajan passiivisuuteen omalla passiivisuudellaan, voisi olla merkittävä heikennys työntekijän työsuhdeturvaan. Vakiintunut käytäntö on elementtinä itsessäänkin epämääräinen, eikä työsuhteen päättymistä sen perusteella voida pitää sopivana.

Jos osapuolet jättävät toimimatta työsuhteessa yhteisymmärryksessä, tilanne voidaan tulkita riidattomaksi. Samalla ”roikkumaan jääneeseen” työsopimukseen voi liittyä työntekijälle haitallisia tekijöitä esimerkiksi työttömyysturva- tai kilpailunäkökulmasta, joiden vuoksi työntekijä saattaa haluta irtautua sopimuksesta pysyvästi ja varmistaa, että työsuhde päättyy lainsäädännön mukaisesti. Tilanteen selvittämiseksi työntekijän on tarkasteltava käytössään olevia oikeuskeinoja ja arvioitava oman etunsa mukaisesti niiden mahdollisia vaikutuksia.

⁸⁷ Kairinen 2009, s. 213.

4 Kilpailevan toiminnan kieltö työn tarjoamisen päättyessä

4.1 Työntekijän lojaliteettivelvollisuus ja kilpailukieltö

Alaluvussa 3.5 on käsitelty työnantajan lojaliteettivelvoitetta työsopimuksen päättämisen arvioinnin yhteydessä. Oikeuskäytännössä tämän velvoitteen merkitys on korostunut. Lojaliteettivelvoite saa erityistä merkitystä työsuhteiden henkilökohtaisuuden vuoksi niiden muodosta riippumatta.⁸⁸ Työsuhteessa lojaliteettivelvollisuus kohdistuu työnantajan lisäksi myös työntekijään. Molempien osapuolten tuleekin toiminnassaan ottaa vastavuoroisesti huomioon toisensa etu sekä oikeudet.

Työsopimuslain 3 luvun 1 § sisältää säännöksen työntekijän yleisistä velvollisuuksista, joista lojaliteettivelvollisuus on periaatteena johdettavissa. Lainkohdan mukaan työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Vuoden 1970 työsopimuslaissa lojaliteetti-periaate puolestaan määriteltiin seuraavasti: ”Hänen (työntekijän) on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa ja olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle.” Uuden työsopimuslain esitöiden mukaan työntekijän yleisiä velvollisuuksia käsittelevä pykälä vastaa kuitenkin sisällöltään vuoden 1970 työsopimuslain mukaista muotoilua myös nykyisellään.⁸⁹ Tästä voidaan päätellä, ettei sanamuodon muuttamisen tarkoituksena ole ollut vähentää vahingollisuuden merkitystä lojaliteettivelvoitteen rikkomistilanteissa.

Velvollisuus välttää kilpailevaa toimintaa voidaan lukea osaksi työntekijän yleistä lojaliteettivelvollisuutta.⁹⁰ Käytännössä kilpailevan toiminnan kieltö onkin yksi merkittävimmistä konkreettisista lojaliteettiperiaatteen piiriin kuuluvista asioista. Voidaankin katsoa, että jokaisella työntekijällä on lojaliteettivelvoitteesta johtuen koko työsuhteen voimassaoloajan kestävä periaatteellinen kilpailevan toiminnan kieltö.⁹¹

Olennaista on huomata, että toisin kuin moni muu työsuhteessa työntekijään kohdistuva velvoite, lojaliteettivelvoite ulottuu työajan lisäksi myös työntekijän vapaa-aikaan.⁹² Kilpailevan toiminnan kieltö kattaa siis myös ne ajat, jolloin työntekijä on fyysisesti poissa työstä. Tämä

⁸⁸ Engblom 2013, s. 195.

⁸⁹ HE 157/2000 vp, s. 78.

⁹⁰ Komulainen 2009, s. 115.

⁹¹ Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 145.

⁹² Tiitinen – Kröger 2012, s. 326.

tarkoittaa, että työntekijän on noudatettava kieltoa niin lomien aikana kuin myös työvelvoitteesta vapautuksen aikana, mikäli vapautus on myönnetty työnantajan päätöksellä.⁹³ Myös *Bruun* pitää selvänä, että kilpailukiello on voimassa koko työsuhteen ajan, vaikka työntekijä olisi poissa työstä pitkiäkin ajanjaksoja.⁹⁴ Tämän näkökulman perusteella nollatuntisopimuksella työskentelevän työntekijän lojaliteettivelvoite estää harjoittamasta kilpailevaa toimintaa työsuhteen kestäessä, vaikka hän olisi ollut poissa työnantajan palveluksesta työnantajasta johtuvasta syystä eli esimerkiksi siksi, ettei hänelle ole tarjottu työtä.

Tarkasteltaessa kiellon vaikutuksia vapaa-aikaan on kuitenkin huomioitava työsuhteen 10 luvun 2 §, jossa edellytetään, että kilpailukiellovelvoitteen on oltava työntekijää kohtaan kohutuullinen. *Huhtamäki* esittää, että mikäli kilpailevan toiminnan kiellosta ei ole työsuhteen aikana työnantajan ja työntekijän välillä sovittu, ei työntekijällä ole lähtökohtaisesti velvollisuutta ilmoittaa vapaa-ajan sivutoimiaan työntekijälle, jollei tällainen toiminta selvästi kilpaile työnantajan liiketoiminnan kanssa tai vahingoita sitä.⁹⁵ Työsuhteen aikaisen kilpailukiellovelvoitteen tunnusmerkistöä ei voida laventaa koskemaan työntekijän vapaa-ajalla harjoittamaa toimintaa, jos tästä toiminnasta ei aiheudu työnantajalle vahinkoa.⁹⁶ Vapaa-aikana tai esimerkiksi lomautuksen aikana työntekijän uskollisuusvelvoite on siis heikompi, koska työntekijän osa-aikainen työskentely kilpailijan palveluksessa ei yhtä herkästi vahingoita työntekijän ja tämän pääasiallisen työnantajan uskollisuussuhdetta.⁹⁷ Lojaliteettivelvoitetta ei näet voida ulottaa tilanteisiin, jotka eivät ole yhteydessä työsuhteeseen tai joissa työntekijän toiminta ei vaikuta haitallisesti työnantajaan.

Työntekijän lojaliteettivelvoitteen ohella on huomioitava perustuslain (731/1999) takaama yksilön oikeus työhön ja elinkeinovapaus, jota kilpailevan toiminnan kiellon voidaan nähdä keskeyttävän. Suomen perustuslain 18 §:ssä on turvattu jokaisen oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Perusoikeuden merkitys korostuu erityisesti tilanteissa, joissa työnantaja yksipuolisesti keskeyttää työn tarjoamisen ilman asianmukaista syytä, mutta voimaan jää työsuhteen aikainen kilpailukiello. Tällöin voi syntyä ristiriita työntekijän perustuslaissa turvatun oikeuden ja kilpailukielloehdon välille.

⁹³ Hietala ym. 2023, s. 284.

⁹⁴ Bruun 2003, s. 779.

⁹⁵ Huhtamäki 2014, s. 136.

⁹⁶ Huhtamäki 2014, s. 149. Tässä yhteydessä on myös viitattu siihen, että sama pätee työntekijän ollessa lomautettuna.

⁹⁷ Huhtamäki 2010, s. 117.

Oikeuskäytännössä on katsottu, että lähtökohtaisesti pelkkä PL 18 §:n 1 momentti ei muodosta estettä kilpailevan toiminnan kieltämiseen,⁹⁸ mutta sillä on kuitenkin suurta painoarvoa osa-aikaisen työntekijän työnteko-oikeuden turvaamisessa. Tämän oikeuden nojalla työntekijällä on nimittäin pääsääntöisesti oikeus hakeutua myös toiselle työnantajalle ammattinsa mukaisiin töihin, ellei työn luonteesta muuta johdu.⁹⁹ Koska kilpailukiellolla rajoitetaan työntekijän perusoikeutta, sen tulkinnan tulee olla suppea ja rajoituksen oikeasuhtainen.¹⁰⁰

Kilpailevan toiminnan osalta huomio voidaan kiinnittää joko työsopimussuhteen aikana voimassa olevaan taikka työsuhteen päättymisen jälkeen konkretisoituvaan velvollisuuteen pidentäytyä kilpailevasta toiminnasta.¹⁰¹ Työntekijän yleiseen lojaliteettivelvollisuuteen perustuva kilpailukiello koskee nimenomaisesti työsuhteen voimassaoloaika.

4.2 Kilpaileva toiminta työsuhteen aikana

Työsopimuslain 3 luvun 3 §:n mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Säännöstä sovellettaessa kiinnitetään huomiota useisiin eri kriteereihin, kuten työhön ja toimintaan, työn luonteeseen ja työntekijän asemaan, työnantajan mahdolliseen vahingoittamiseen, työsuhteissa noudatettavaan hyvään tapaan ja kilpailutekoon.¹⁰² Mitä itsenäisemmästä työntekijästä on kyse, sitä herkemmin työskentely kilpailevassa toiminnassa aiheuttaa vahinkoa työnantajalle.¹⁰³ Eräissä tapauksissa myös kilpailevan toiminnan valmistelu voi olla rajoitettua.¹⁰⁴ Työsopimuskaudella kilpailevan toiminnan valmistelua koskevilla teoilla ei voitane rikkoa TSL 3:3 mukaista lojaliteettivelvoitetta, koska tällaisesta toiminnasta harvoin aiheutuu työnantajalle osoitettavissa olevaa ilmeistä vahinkoa.¹⁰⁵

Käytännössä kilpailevalla toiminnalla tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä pyrkii joko itse taloudelliseen tulokseen harjoittamalla liiketoimintaa tai työskentelee taholle, joka tavoittelee

⁹⁸ Ks. esim. KKO 2023:83 perustelut. Oikeus työhön ja elinkeinovapauteen ei muodosta estettä kilpailukieltosopimuksen vastaisen toiminnan kieltämiseen, kun kilpailukiellosta on säädetty tarkkarajaisesti työsopimuslaissa.

⁹⁹ Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 302.

¹⁰⁰ HE 188/2017 vp, s. 19.

¹⁰¹ Bruun 2003, s. 777.

¹⁰² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 169.

¹⁰³ Huhtamäki 2014, s. 149.

¹⁰⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 330.

¹⁰⁵ Huhtamäki 2014, s. 151.

taloudellista tulosta ja samalla kilpailee suoraan työntekijän entisen työnantajan kanssa.¹⁰⁶ Myös ilman taloudellista tarkoitusta eli ansiotarkoitusta tehdyn työn voidaan joissakin tapauksissa katsoa olevan ristiriidassa kilpailevan toiminnan kiellon kanssa.¹⁰⁷ Kilpaileva toiminta voi tulla kyseeseen esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä työskentelee tietyllä alalla tietyssä yrityksessä, mutta siirtyykin sen lisäksi toisen yrityksen palvelukseen, joka tarjoaa samoja palveluja samoille asiakkaille, toisin sanoen toimii samoilla markkinoilla. Kyse on konkreettisesti siitä, että henkilö solmii työsopimuksen kilpailijan kanssa, perustaa kilpailevan yrityksen tai omistaa sellaisen.¹⁰⁸ Vaikka osapuolet eivät olisi erikseen sopineet kilpailukiellosta työsopimuksessa, TSL 3:3.1:n nojalla työntekijän on pidättäydyttävä toiminnasta, joka kilpailee työnantajan kanssa tai muutoin vahingoittaa työnantajaa.

Työoikeudellisia kilpailukieltoja voidaan soveltaa vain sellaisiin työsopimuksiin, jotka kuuluvat työsopimuslain soveltamisalaan eli täyttävät työsuhteen tunnusmerkit.¹⁰⁹ Tutkielmassa on otettu lähtökohdaksi nollatuntisopimusten työsuhteisuus siitä huolimatta, että työsuhteen tunnusmerkistö ei kokonaisuudessaan aina täyty. Tämänkaltaisen rajanvedon tekeminen on tärkeää myös kilpailukieltoehtojen arvioinnissa, sillä lainsäädännön soveltaminen riippuu osapuolten välisen oikeussuhteen työsuhteisuudesta. Lain soveltuminen on olennaista, sillä vaikka osapuolet eivät olisi erikseen sopineet kilpailukiellosta työsopimuksessa, TSL 3:3.1:n nojalla työntekijän on pidättäydyttävä toiminnasta, joka kilpailee työnantajan kanssa tai muutoin vahingoittaa työnantajaa. Koska tutkimuksen lähtökohtana on työsopimuslain soveltuminen nollatuntisopimuksiin, sovellettavaksi tulevat myös lain kilpailevaa toimintaa koskevat säännökset.

4.3 Kilpailevan toiminnan suhde nollatuntisopimuksiin

Lähtökohta on, että jokaiseen työsuhteeseen, myös nollatuntisopimussuhteeseen, sisältyy vaatimus työntekijän uskollisuudesta työnantajaansa kohtaan. Tämä peruskäsitys joudutaan kyseenalaistamaan ja arvioimaan usein vasta ongelmatilanteissa.¹¹⁰ Olemassa oleva sääntely kilpailevasta toiminnasta ja sen kieltämisestä on katsottu vaihtelevan työajan sopimusten osalta riittäväksi. Sellaiset kilpailevan toiminnan kiellot, jotka ylittävät työsopimuslain 3 luvun 3

¹⁰⁶ Bruun 2003, s. 778.

¹⁰⁷ Ks. esim. TT 1996–55 perustelut.

¹⁰⁸ Bruun 2003, s. 778.

¹⁰⁹ Paukku – Puisto 2021, s. 154.

¹¹⁰ Huhtamäki 2010, s. 115.

§:ssä säädetyt kriteerit, ovat pätemättömiä.¹¹¹ TSL 3:3 säännöksestä ei siis voida poiketa työntekijän vahingoksi.

Työsopimuslaissa ei kielletä kilpailukieltoehtojen ottamista osa-aikaisten työntekijöiden työsopimukseen, mutta tämä ei kuitenkaan tarkoita, että osa-aikaisen työntekijän työsopimuksen kilpailukieltoehto olisi lähtökohtaisesti perusteltu työsopimuslain valossa. Huomioon tulee siis ottaa se, että vaikka tällaisia ehtoja käytetään, ne eivät aina ole päteviä.¹¹² Kuten nollatuntisopimuksetkin, myös kilpailukiellot ovat yleisyydestään huolimatta heikosti säänneltyjä,¹¹³ ja niitä voidaan tarkastella lähinnä tapauskohtaisesti.

Osa-aikaisissa työsuhteissa ja erityisesti vaihtelevan työajan sopimuksissa keskeinen huomio liittyykin työsuhteen ensisijaisuuden ja toissijaisuuden arviointiin. Huomion arvoista nimittäin on, että työn tekeminen kahdelle tai useammalle työnantajalle saattaa loukata työntekijän yleistä lojaliteettivelvoitetta, vaikka se ei sinänsä aiheuttaisi vahinkoa työnantajalle. Tällainen tilanne voi olla käsillä, jos sivutyön tekeminen haittaa olennaisesti päätyössä suoriutumista.¹¹⁴ Vaikka velvoitetta työn tekemiseen ei ole, toiselle työnantajalle tehdyn työn määrä on samalla pois siitä työstä, mitä työntekijän on mahdollista tehdä alkuperäisessä työsuhteessaan.¹¹⁵

Solmiessaan kaksi tai useampia työsuhteita, on työntekijän siis säilytettävä uskollisuutensa ensisijaisen työnsä työnantajaa kohtaan. *Kahri* on lisäksi esittänyt, että lojaliteettivelvollisuus voi olla laajempaa työntekijöille, jotka työskentelevät hierarkkisesti korkeammassa asemassa.¹¹⁶ Esimerkiksi johtotehtävissä tai muissa strategisissa rooleissa työskenteleviltä voidaan odottaa erityistä uskollisuutta työnantajaa kohtaan. Myös TSL 3:3:n täytyminen edellyttää ilmeisen vahingon aiheutumista työnantajalle, jolloin soveltamiskynnys ylittyy helpommin silloin, kun työntekijä työskentelee ylemmällä tasolla tai edustaa työnantajaorganisaatiota ulospäin.¹¹⁷ Ennen kaikkea oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työnantajan on osa-aikaisen työsopimuksen tehdessään täytynyt ymmärtää, ettei työntekijä välttämättä voi turvata toi-

¹¹¹ HE 188/2017 vp, s. 19.

¹¹² TyVM 2/2017 vp, valiokunnan perustelut, kilpailevan toiminnan kieltö.

¹¹³ Paukku – Puisto 2021, s. 142.

¹¹⁴ Tiitinen - Kröger 2012, s. 330.

¹¹⁵ TEM raportteja 33/2013, s. 21.

¹¹⁶ Hietala ym. 2023, s. 284.

¹¹⁷ Bruun 2003, s. 778.

meentuloaan pelkästään kyseisellä työllä ja siten suostunut siihen, että työntekijä saattaa harjoittaa työnantajansa kanssa kilpailevaa toimintaa. Tämän vuoksi lojaliteettivelvollisuutta voidaan arvioida väljemmin tällaisissa työsuhteissa,¹¹⁸ kuten nollatuntisopimuksissa.

Sellaisen työn tekemistä, joka ei kilpaile suoraan työnantajan kanssa, ei voida kilpailukiellolla rajoittaa.¹¹⁹ Koska kilpailukiellohdolla ei voida työsuhteen jälkeen kieltää sellaista toimintaa, mikä ei ole kiellettyä työsuhteen aikana, kilpailevan toiminnan kiellosta sopiminen voi olla osa-aikaisen työntekijän kanssa rajoitetumpaa kuin kokoaikaisissa työsuhteissa. *Kairisen* mukaan lähtökohtana on, ettei osa-aikainen työsopimus estä toisen työsopimuksen solmimista tai muutakaan toimintaa, ellei kyse ole muusta syystä kiellettyä kilpailua sisältävästä toisesta työstä.¹²⁰ Myöskään työsopimuslain esitöiden mukaan työnantajalla ei ole yksinoikeutta työntekijän työvoimaan. Tämän perusteella osa-aikaisilla työntekijöillä on oikeus hakeutua myös toisen työnantajan palvelukseen työsuhteen kestäessä, ellei työtehtävien erityisluonne edellytä muuta.¹²¹

Nollatuntisopimusten kaltaiset epäsäännölliset työsuhteet eivät nähdäksemme muodosta työnantajalle merkittävää riskiä yrityksen kilpailuasemaa heikentävänä tekijänä. Kun työntekijä ei ole aktiivisesti työssä, hänellä ei välttämättä ole pääsyä luottamuksellista tietoa sisältäviin kanaviin tai edes työntekopaikalle. Myös työnantajan näkökulmasta lienee todennäköistä, että nollatuntisopimuksella työskentelevää työntekijää ei pidetä merkittävässä arvossa erityisesti silloin, kun tälle ei tosiasiallisesti ole edes tarjottu mahdollisuutta tehdä työtä.

Toistaiseksi lainsäädäntö ei vastaa suoraan siihen, miten pää- ja sivutyö määritellään ja voiko työsuhteiden ensisijaisuusjärjestys muuttua ajan kuluessa. Nähdäksemme tällaisesta voisi olla kyse esimerkiksi silloin, kun työnantaja lakkaa tarjoamasta työtunteja nollatuntisopimuksessa, joka on solmittu ajallisesti ensimmäisenä. Selkeytystä tarvittaisiin siihen, että jos työntekijä työllistyy määrällisesti enemmän toisessa työsuhteessa, tulisiko tätä myöhempää työsuhdetta lähtökohtaisesti pitää työntekijän päätyönä. Kuitenkin esimerkiksi TSL 5:6 lomautustilanteessa työsuhdetta, josta työntekijä on lomautettu, on pidettävänä ensisijaisena toiseen työhön nähden. Tämä periaate liittyy työntekijän uskollisuusveloitteeseen työnantajaa kohtaan, joka on voimassa myös lomautuksen aikana. Tässä suhteessa nollatuntisopimuksen ja lomautuksen

¹¹⁸ Tiitinen - Kröger 2012, s. 330 alaviite 41.

¹¹⁹ Hietala ym. 2023, s. 283.

¹²⁰ Kairinen 2009, s. 270.

¹²¹ HE 157/2000 vp, s. 79.

tilanne voi olla jollain tasolla verrattavissa, erityisesti silloin, kun työnantaja ei tarjoa töitä tehtäväksi ja työntekijä hakee toimeentuloa muualta. Tällä perusteella nähdäksemme myös nollatuntisopimuksissa ensimmäistä työsuhdetta, josta työntekijälle ei enää tarjota töitä, on samojen periaatteiden nojalla pidettävänä ensisijaisena toiseen työhön nähden.

Työsopimukseen otettua ehtoa voidaan työsopimuslain 10 luvun 2 §:n nojalla sovitella, jos sen soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta. Lisäksi varallisuusoi-keudellisista oikeustoimista annetun lain 38 §:n säännöstä voidaan luonnehtia kilpailukielto-lausekkeen sopimusoikeudelliseksi yleissäännökseksi.¹²² Sen mukaan sopimus, jossa joku si-toutuu olemaan harjoittamatta tiettyä toimintaa tai solmimatta työsopimusta tietyn tahon kanssa kilpailun estämiseksi tai rajoittamiseksi, ei sido sitoumuksen antajaa, mikäli sopimus rajoittaa kohtuuttomasti hänen toimintavapauttaan. Jos siis kilpailevan toiminnan kieltoa kos-keva ehto rajoittaa kohtuuttomasti työntekijän toimintavapautta, sopimusta voidaan muuttaa eli kohtuullistaa siten, että se on työntekijän kannalta kohtuullinen ja säilyy pätevänä. Mikäli ehtoa ei voida kohtuullistaa, se ei liiallisten rajoitustensa vuoksi sido työntekijää.

Nollatuntisopimuksessa, jossa työnantaja ei tarjoa työntekijälle lainkaan työtunteja tai tarjoaa niitä vain satunnaisesti ja hyvin vähän, on lähtökohtaisesti kohtuutonta estää työntekijää hank-kimasta elantoaan muualta.¹²³ Mikäli kilpailukielto on liian rajoittava ja se estää työntekijän toimeentuloa kohtuuttomasti, työnantajalla on velvollisuus kohtuullistaa ehtoa, jos sen halu-taan pysyvän pätevänä. Jos kohtuullistaminen ei ole mahdollista ilman, että se rajoittaisi liikaa työntekijän oikeuksia, kilpailukieltoehto ei sido osapuolia.

4.4 Lomauttaminen ja työn tarjoamisen lopettaminen

Kuten edellä on esitetty, nollatuntisopimuksessa työnantajan tarjoaman työn määrä voi vaih-della tai loppua kokonaan. Työn tarjoamisen loppuminen ei kuitenkaan välttämättä merkitse työsopimuksen päättymistä. Tässä yhteydessä on tärkeää huomioida, että nollatuntisopimuk-siin liittyvä suurin kysymys kilpailevan toiminnan osalta onkin riski siitä, ettei työnantaja enää tarjoa työntekijälle lainkaan töitä tehtäväksi. Esimerkiksi työelämä- ja tasa-arvovalio-kunta on huomauttanut, että kilpailukieltoehtoja käytetään myös nollatuntisopimuksissa.

¹²² Huhtamäki 2014, s. 71.

¹²³ Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 302.

Tämä voi johtaa tilanteeseen, jossa työntekijä ei voisi tehdä töitä toiselle työnantajalle, vaikka ensisijaisen työnantajan tarjoamat työtunnit olisivat vähäiset tai niitä ei olisi lainkaan.¹²⁴

On olemassa tilanteita, joissa työntekijän oikeutta tehdä muuta työtä tai harjoittaa elinkeinotoimintaa on pyritty suojaamaan silloin, kun alkuperäistä työtä ei tosiasiallisesti ole tarjolla. *Bruunin* mukaan esimerkiksi lomautuksen aikana lomautetulla työntekijällä on oikeus tehdä toista työtä, kunhan hän säilyttää uskollisuuden työntekijän lomauttanutta työnantajaa kohtaan.¹²⁵ Päätyön keskeytyminen ei siis velvoita työntekijää pidättäytymään kokonaan työn tekemisestä lomautuksen aikana. Vaikka lomautusta ja passiivista nollatuntisopimusta ei voida monestakaan syystä täysin rinnastaa toisiinsa, molemmissa tilanteissa työnteko ja palkanmaksu ovat keskeytyneenä työnantajasta johtuvasta syystä. Nähdäksemme lomautukseen ja nollatuntisopimukseen voidaan soveltaa yhtenäistä tulkintaa tilanteessa, jossa työnantaja on lakannut tarjoamasta työtunteja.

Lomautustilanteissa on lähtökohtaisesti kyse siitä, että työnantajalla ei ole mahdollisuutta tarjota työtä. Passiivisissa nollatuntisopimuksissa puolestaan voi olla kyse todellisesta työvoimatarpeen lakkaamisesta tai muusta yksilöimättömästä syystä, jonka vuoksi työnantaja ei ole tarjonnut työntekijälle enää työtä. Molemmissa tilanteissa korostuu perustuslaillinen oikeus työhön ja elinkeinovapauteen, joka antaa työntekijälle mahdollisuuden turvata toimeentulonsa muuta työtä tekemällä silloin, kun ensisijaisen työn tekeminen on estynyt tuotannollisista tai taloudellisista syistä, kuten lomautustilanteissa tai työtuntien tarjoamisen puutteen vuoksi nollatuntisopimuksissa. Yhteistä on lisäksi se, ettei työntekijän tällaisessa tilanteessa tekemä muu, ammattia vastaava työ, saa olla ensisijaisen työnantajan kanssa kilpailevaa työtä. Tämän rajan ylittyminen vaatii tapauskohtaista harkintaa.¹²⁶

Olemme todenneet, että lomautuksia koskeva oikeuskäytäntö ja yleiset työoikeudelliset säännöt voivat olla sovellettavissa myös nollatuntisopimuksiin, erityisesti silloin, kun työnantaja ei tarjoa lainkaan työtä tai tarjotut työtunnit eivät enää ole riittäviä työntekijän tarpeisiin. Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1995:47 käsiteltiin tilannetta, jossa erityisosaamista vaativalla alalla työskennellyt työntekijä oli lomautuksen aikana tehnyt kunnalle

¹²⁴ TyVM 2/2017 vp, valiokunnan perustelut, kilpailevan toiminnan kieltö.

¹²⁵ Bruun 2003, s. 778.

¹²⁶ Havula – Meincke – Vanhala-Harmanen 2017, s. 296.

urakkatarjouksen kartoitustyöstä, jonka kunta hyväksyi. Työntekijän oli tarjousta tehdessään tullut ymmärtää, että myös hänen työnantajansa tulisi tekemään samasta työstä tarjouksen.

Tapauksen aikaan voimassa olleen vuoden 1970 työsopimuslain 2 luvun 30 §:n 3 momentin mukaan lähtökohtana oli, että lomauttaminen ei estänyt työntekijää ottamasta lomautuksen ajaksi muuta työtä¹²⁷. Korkeimman oikeuden ratkaisussa kuitenkin katsottiin, että työntekijä ei ollut oikeutettu kilpailemaan työnantajansa kanssa kapealla, erikoisosaamista vaativalla alalla, vaikka työntekijän lomautus oli kestänyt yli 90 päivää. Työntekijän katsottiin törkeästi rikkoneen työsuhteeseen kuuluvaa kilpailevan toiminnan kieltoa, koska hänen toimintansa aiheutti työnantajalle ilmeistä vahinkoa, mikä oikeutti työnantajan purkamaan työsopimuksen.

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 2014-114 oli puolestaan kyse tilanteesta, jossa työntekijä oli lomautusaikanaan aloittanut työskentelyn yrityksessä, joka toimi samalla toimialalla kuin hänen työnantajansa. Tuomiossa katsottiin, ettei kiellettyinä kilpailutekona voitu pitää yksinomaan sitä, että työntekijä oli lomautusaikana käyttänyt ammattitaitoaan työskentelemällä toisen yrityksen palveluksessa. Ratkaisua perusteltiin sillä, ettei työntekijällä ollut sellaista ammatillista erityisosaamista, jota ei olisi ollut muilla yhtiön työntekijöillä. Lisäksi jäi näyttämättä, että työntekijä olisi hyödyntänyt työnantajansa liike- tai ammattisalaisuuksia toisen yrityksen hyväksi. Merkitystä asiassa annettiin myös sille, että työntekijä ei ollut johtavassa tai muuten erityisessä asemassa työnantajansa organisaatiossa, eikä hänen toiminnastaan ollut käytännössä aiheutunut vahinkoa työnantajalle.

Keskeistä molemmissa tapauksissa on se, että työntekijä oli lomautusaikana työskennellyt kilpailevassa yrityksessä. Eroavaisuus tapauksen lopputuloksissa liittyi siihen, oliko työntekijän toiminnasta aiheutunut ilmeistä vahinkoa työnantajalle. Tapauksessa työnantajan erityisosaaminen ja sen hyödyntäminen alalla kilpailijan hyväksi näyttäisi olevan se tekijä, joka täyttää ilmeisen vahingollisuuden vaatimuksen, eikä ainoastaan samalla toimialalla työskentely. Kilpailevan toiminnan ja sen vahingollisuuden arviointi on kuitenkin tapauskohtaista, jonka vuoksi ei voida yksiselitteisesti antaa kaikkia tilanteita varten soveltuvaa oikeusohjetta nollatuntisopimusten varalle, jossa työtä ei ole enää tarjottu.

Vaikka nollatuntisopimusten ja lomautusten välillä on eroja, molemmissa tilanteissa työntekijän työmahdollisuudet estyvät työnantajasta johtuvista syistä. Nähdäksemme työn tarjoamisen

¹²⁷ Nykyisessä työsopimuslaissa sääntö on sisällytetty 5 luvun 1 §:n 2 momenttiin.

lopettaminen ilman työvoimatarpeen muutosta on tilanne, jossa työntekijällä tulee olla oikeus turvata toimeentulonsa muulla työllä, kunhan se ei aiheuta vahinkoa ensisijaiselle työnantajalle.

5 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tutkielmassa tarkastelimme työn tarjoamisen lopettamisen vaikutuksia työsopimukseen tilanteissa, jossa työnantaja on lakannut tarjoamasta työtä ja sen seurauksena myös työntekijä on jäänyt passiiviseksi. Lisäksi pohdimme kilpailevan toiminnan kieltoa nollatuntisopimusten kontekstissa erityisesti tapauksissa, joissa työntekijälle ei tarjota enää työtä, mutta työsuhteen aikainen kilpailukielto on voimassa.

Vastataksemme tutkimuskysymyksiin olemme perehtyneet yleisiin työsuhteen tunnusmerkeihin sekä molempien osapuolten velvollisuuksiin vaaditussa laajuudessa. Arvioinnin lopputulena on pidetty nollatuntisopimusten työsuhteisuutta, minkä vuoksi olemme tarkastelleet sekä työsopimuslain mukaista työsuhteen päättämistä että lailla sääntelemätöntä työsuhteen päättymistä nollatuntisopimusten kontekstissa. Kilpailevan toiminnan osalta analyysi perustuu työlainsäädännön lisäksi kattavaan oikeuskirjallisuuteen, ja siinä on huomioitu myös Suomen perustuslain turvaamat oikeudet.

Tarkastelun kannalta ongelmalliseksi on osoittautunut se, ettei työn tarjoamisen lopettamisen seurauksiin ole nimenomaisesti vastattu lainsäädännössä. Myöskään kilpailevaa toimintaa koskevaa sääntelyä ei ole erityisesti täsmennetty vaihtelevan työajan, kuten nollatuntisopimusten, osalta. Toiseksi ongelmaksi on osoittautunut, että suora oikeuskäytäntöä aiheista on hyvin niukasti. Oikeuslähteiden puutteellisuus onkin nostettu esiin yhtenä nollatuntisopimukseen liittyvänä epävarmuustekijänä. Tärkeäksi lähteeksi on muodostunut EU:ssa annettu työehtodirektiivi, joka on tuonut tarvittuja muutoksia kansalliseen työlainsäädäntöön.

Mikään oikeusohje ei velvoita osapuolia päättämään työsopimusta, vaikka heillä ei olisi enää aikomusta täyttää työsuhteen yleisesti edellyttämiä velvoitteita. Sopimusoikeudessa sopimuksen raukeaminen passiivisuuden perusteella on mahdollista, mutta työn tarjoamisen lopettamisen ei voida olettaa vastaavasti johtavan työsopimuksen päättymiseen, kun työsopimuksen vähimmäistyöajaksi on sovittu nolla tuntia. Tulkintaa tukevat ennen kaikkea keskeiset työoikeudelliset oikeusperiaatteet, mutta myös olemassa oleva oikeuskäytäntö. Työntekijän suojaamisen kannalta on tärkeää, ettei osapuolten passiivisuus voi vakiintua käytännöksi tai muulla tavoin johtaa lopputulokseen, jota voitaisiin pitää työsuhteen päättymisenä.

Tarkastelun perusteella vaikuttaakin siltä, ettei työtuntien tajoamisen lopettaminen voi sellaisenaan johtaa työsopimuksen päättymiseen nollatuntisopimussuhteessa, eikä se ole myöskään riittävä peruste nollatuntisopimuksen päättämiseksi.

Varsinaisen kilpailevan toiminnan kieltoa koskevan ehdon ottaminen nollatuntisopimukseen ei ole ennenäkemätöntä, mutta vain harvoin perusteltua. Sen vuoksi tällaisten ehtojen käyttämiseen nollatuntisopimuksissa tulisi suhtautua varautuen. Työlainsäädännön keskeinen tarkoitus on työntekijän suojeleminen, jolloin kilpailevaa toimintaa koskevaa säännöstä tulee tulkita suppeasti. Erityisesti nollatuntisopimuksissa, joissa työn määrä ja työtulot voivat vaihdella huomattavasti, kaventaa kilpailukiello useinkin kohtuuttomasti työntekijän mahdollisuutta hankkia lisätuloja toiselta työnantajalta. Kohtuullisuuden arvioinnin merkitystä korostaa se, ettei työntekijä voi luotettavasti turvata toimeentuloaan pelkästään nollatuntisopimukseen perustuvassa työsuhteessa.

Koska nollatuntisopimukseen liittyvistä kilpailevan toiminnan kielloista ei ole oikeuskäytäntöä tilanteessa, jossa työnantaja lopettaa työn tarjoamisen työntekijälle, on ollut mielenkiintoista tarkastella tätä kysymystä lomautusta koskevan oikeuskäytännön valossa. Kun ensisijainen työnantaja ei enää tarjoa työntekijälle työtä, pelkkä työskentely samalla alalla toisen työnantajan palveluksessa ei automaattisesti riko kilpailevan toiminnan kieltoa. Työntekijän toiminta voi kuitenkin loukata lojaliteettivelvoitetta ja olla kilpailukiellon vastaista, jos se aiheuttaa ilmeistä vahinkoa alkuperäiselle työnantajalle, esimerkiksi erityisosaamisen hyödyntämisen kautta.

Nollatuntisopimuksilla, joissa työnantaja saa kutsua työntekijän töihin tarvittaessa, harvoin työskennellään tehtävissä, joissa kilpailijalle työskentely aiheuttaisi tosiasiallisesti vahinkoa työnantajalle. Erityisesti tilanteissa, joissa työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan muusta kuin työvoimatarpeeseen liittyvästä syystä, on todennäköistä, että työntekijä ei ole ollut yrityksen hierarkiassa kovinkaan merkittävässä asemassa. Vaikka työntekijän lojaliteettivelvollisuus on tällöinkin periaatteellisesti tärkeä, kokonaisarvioinnissa sitä ei nähdäksemme voida pitää työntekijän perustuslaillista työnteko-oikeutta merkittävämpänä, kun kyse on nollatuntisopimussuhteesta.

Kiinnostavaa on seurata, riittääkö sääntely nykyisellään ratkaisemaan kaikki nollatuntisopimukseen liittyvät ongelmat käytännössä, vai voidaanko työlainsäädäntöön odottaa siltä osin edelleen muutoksia. Pidämme periaatteellisesti tärkeänä, että epäselvyyksiin

vastattaisiin myös lainsäädännön tasolla, jotta ongelmalliset tulkinnat voitaisiin välttää käytännön tilanteissa. Esiin nousseet haasteet viittaavat siihen, että nollatuntisopimukseen liittyvälle jatkotutkimukselle on siten tarvetta osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien selkiyttämiseksi.