

Nollatuntisopimuksen alaisen työntekijän työoikeudellinen asema

Työhön sitoutumisen tunnusmerkistön tarkastelu kotimaisen sekä Euroopan unionin
sääntelyn kautta

Henkilöstöasiat käytännössä OT00BE17
Oikeusnotaarin tutkielma

Ella Kurkimäki

19.12.2025

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

Oikeusnotaarin opinnäytetyö / tutkielma

Oppiaine: Työoikeus

Tekijä: Ella Kurkimäki

Otsikko: Nollatuntisopimuksen alaisen työntekijän työoikeudellinen asema – Työhön sitoutumisen tunnusmerkistön tarkastelu kotimaisen sekä Euroopan unionin sääntelyn kautta

Ohjaaja: Annika Rosin

Sivumäärä: 22 sivua

Päivämäärä: 19.12.2025

Notaariryöön tarkoituksena on selvittää voimassa olevan oikeuden, oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuuden perusteella, kuinka työsopimuslain työhön sitoutumisehto soveltuu nollatuntisopimukseen ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden sopimukseen. Työsopimuslain mukainen työsopimuksen määritelmä nimittäin vaatii työntekijän henkilökohtaista sitoutumista työntekoon, mutta saman lain vaihtelevaa työaikaä sääntely ei sisällä samaa työhön sitoutumisen vaatimusta. Notaariryö pohjautuu Henkilöstöasiat käytännössä -kursilla kirjoitettuun seminaariryöhön, jonka olen kirjoittanut yhdessä Alli Kailialan kanssa.

Nollatuntisopimusten käyttö työelämässä on vuosittain kasvanut, vaikka työläinsäädännössä suoraa mainintaa sopimustyyppistä ei ole. Nollatuntisopimuksia koskevan kansallisen oikeuskäytännön määrä on myös vähäinen. Notaariryössä totean työsopimuslain 1 luvun 1 ja 11 pykälien sisältävän ristiriitaiset käsitykset nollatuntisopimusten luonteesta, minkä vuoksi työ keskittyy käsittelemään työsopimuslaista ilmenevää työsopimuksen tunnusmerkistöä ja vaihtelevaa työaikaä koskevaa sääntelyä.

Tutkimusote aiheeseen on lainopillinen. Vähäisen oikeuskäytännön vuoksi tutkimus pohjautuu voimakkaasti oikeuskirjallisuuteen. Työssä systematisoin työsopimuslakia ja lain esitöitä tuodakseni esiin työsopimuslain sisäisiä ristiriitaisuuksia. Työ käsittelee pääosin nollatuntisopimuksia, joihin rinnastan pääasiallisesti tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden sopimukset sopimusten sitoutumisehtojen samankaltaisuuden, sekä vähimmäistyöajan määrätymisen vuoksi. Työn pohjalta totean työsopimuslain pykälien työn tunnusmerkistön ja vaihtelevan työajan sopimusten osalta olevan ristiriitaiset. Työsuhteen tunnusmerkistöä koskevassa pykälässä työntekijän vaaditaan henkilökohtaisesti sitoutumaan tekemään työtä, kun taas vaihtelevan työajan sopimuksia koskeva pykälä ei tätä vaadi.

Nollatuntisopimusten mainitsematta jättäminen läinsäädännössä luo epäselvän oikeustilan sopimustyyppin sääntelyyn. Myös vähäinen oikeuskäytäntö sopimustyyppistä, sekä oikeuskirjallisuuden ristiriitaiset kannat sitoutumisehdosta heikentävät työntekijän vakaata työoikeudellista suojaa. On kuitenkin pääteltävissä, että kokonaisharkinnan keinoin nollatuntisopimukset on luettava työläinsäädännön piiriin. Myös Euroopan unionin kannanotot työehtodirektiivin johdannossa, sekä Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytäntö mukailevat kantaa, jonka mukaisesti nollatuntisopimukset tulisi lukea työsopimusten alaisiksi sopimuksiksi.

Työssä tulkitsen, että työntekijän voidaan katsoa sitoutuvan henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun solmiessaan nollatuntisopimuksen. Katson sopimustyyppin yleisten olosuhteiden, sekä sopimusosapuolten tahdon toteutuvan työsopimuksen tunnusmerkistön tarvittavalla tavalla, kun nollatuntisopimusten alaisten työntekijöiden työolosuhteita tarkastellaan kokonaisharkinnan keinoin. Tällöin työntekijän sitoutumisehdon täyttyminen täysimääräisesti ja aukottomasti voidaan osittain sivuuttaa.

Avainsanat: nollatuntisopimus, vaihteleva työaika, työhön sitoutuminen

Sisällys

Nollatuntisopimuksen alaisen työntekijän työoikeudellinen asema.....	I
Lähteet.....	IV
Lyhenteet.....	VII
1 Johdanto.....	1
2 Vaihtelevan työajan ja nollatuntisopimuksen käsitteet.....	4
3 Työhön sitoutuminen työsopimuksen tunnusmerkkinä.....	6
4 Nollatuntisopimusten asema kansallisessa lainsäädännössä ja oikeuskäytännössä.....	8
4.1 Työsopimuslain sisäinen ristiriita.....	8
4.2 Työaikasuunnittelu ja työvuorolistojen merkitys.....	9
4.3 Oikeuskäytäntö.....	10
4.3.1 KKO 2017:37.....	10
4.3.2 KHO 2025:41.....	12
4.4 Kokonaisharkinnan merkitys.....	13
5 Nollatuntisopimusten kohtelu Euroopan unionin oikeudessa.....	15
5.1 Worker -termin muovautuminen Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännössä.....	15
5.2 Nollatuntityösuorittajan työoikeudellinen asema työehtodirektiivin mukaisesti	16
5.3 Työehtodirektiivin implementointi kansalliseen lainsäädäntöön.....	18
5.4 Yhteenvedo nollatuntisuorittajan työoikeudellisen aseman määräytymisestä Euroopan unionin työoikeudessa.....	19
6 Johtopäätökset.....	21

Lähteet

Kirjallisuus

Bednarowicz, Bartłomiej, Delivering on the European Pillar of Social Rights: The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union. *Industrial Law Journal*, Vol 48, 2019

Bruun, Niklas, Työoikeuden perusteet. 3., uudistettu painos. Alma Talent 2022

Dullinger, Thomas – Risak, Martin, The Concept of “worker” in EU law – Status quo and potential for change. European trade union institute, Report 140, 2018

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

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Hurmalainen, Mikko, Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa. 2. uudistettu painos. Alma Talent 2019

Hietala, Harri – Kairinen, Martti - Kaivanto, Keijo – Schön, Esa, Työsopimuslaki käytännössä. 8., uudistettu painos. Alma Talent Oy 2023

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus. 5., uudistettu painos. Alma Talent Oy 2018

Lamponen Helena, Joustavat työn muodot. Edita Publishing Oy 2023

Nyyssölä, Mikko – Äimälä, Markus –Äström, Johan, Työoikeus. Alma Talent Oy 2025

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

Paanetoja, Jaana, Työoikeus tutuksi-käsikirja. Edita Publishing Oy 2023

Rosin, Annika, Towards a European Employment Status: The EU Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work. *Industrial Law Journal* vol 51, No. 2, 2022

Virallislähteet

Euroopan Komissio, Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivistä avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa (COM (2017) 797 final), 2017

Euroopan Parlamentti, Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies, 2016

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea, Lausunto aiheesta ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa, Euroopan unionin virallinen lehti C 283/39, 2017

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

HE 215/2022 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1 luvun 1 §:n ja merityösopimuslain 13 luvun 15 §:n muuttamisesta

Työaikalaki 872/2019

Työsopimuslaki 55/2001

Internetlähteet

Seppo Koskinen – Vesa Ullakonoja, Nollatuntisopimukset aiheuttavat edelleen tulkintaongelmia, 2022, Edilex, [EDILEX](#) (Luettu 15.9.2025)

Paanetoja, Jaana, Työtä nolla tuntia?, 2015, Edilex (Luettu 18.9.2025) <https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/uutiset/43553?allWords=Paanetoja%2C+Jaana%3A+Ty%C3%B6t%C3%A4+nolla+tuntia%3F+&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=637907>

Oikeustapaukset

KKO 2017:37

KHO 2025:41

Tuomio 03.07.1986 Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, EUT C-66/85

Tuomio 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, Ministère de la Santé et des Sports, EUT C-428/09

Tuomio 10.09.2014 Iraklis Haralambidis v Calogero Casilli, EUT C-270/13

Tuomio 17.11.2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH, EUT C-216/15

Työ- ja elinkeinoministeriön raportit

33/2013. Nollatyösopimukset – työoikeudellinen selvitys.

Lyhenteet

EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
HE	Hallituksen esitys
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KKO	Korkein oikeus
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
TSL	Työsopimuslaki 55/2001
TAL	Työaikalaki 872/2019
Työehtodirektiivi	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa (EU 2019/1152)

1 Johdanto

Viime vuosikymmeninä työelämässä on pyritty lisäämään joustavuutta sekä työntekijöiden että työnantajien tarpeisiin vastaten. Yhdessä keinoksi on muodostunut nollatuntisopimusten käyttö, joka selittyy ennen kaikkea työntekijöiden muuttuneilla odotuksilla: yhä useampi haluaa sovittaa työn paremmin yhteen muun elämän kanssa, tehdä työtä useammalle työnantajalle tai valita itse, milloin töitä halutaan tehdä.

Toisaalta nollatuntisopimukset tarjoavat työnantajille mahdollisuuden riskien minimointiin sekä tulevaisuuden kannalta varmemman tavan käyttää tarvittavaa työvoimaa samalla välttämällä kiinteitä kuluja ja siirtää mahdollisia riskejä pois itseltään työntekijälle.

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä säädetään työsopimuksen tunnusmerkeistä, joista yksi on työhön sitoutuminen, eli työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun. Kuitenkin työsopimuslain 1 luvun 11 §:n mukaan vaihtelevaa työaika koskevalla ehdolla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työntekijän työaika määrätyn ajanjaksona vaihtelee työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä, taikka työaikajärjestelyä, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä erikseen kutsuttaessa.

Nollatuntisopimus katsotaan kuuluvan vaihtelevan työajan käsitteen alaan, mutta käsitettä ei ole lainsäädännön tasolla määritelty. Vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parantavaa lainsäädäntöä koskevassa hallituksen esityksessä nollatuntisopimuksella tarkoitetaan sellaista työsopimusta, jossa työajan on sovittu vaihtelevan nollan ja 40 viikkotunnin välillä.¹ Työsopimukseen sisältyvä vaihtelevaa työaika koskeva ehto sitoo työnantajan ja työntekijää työsopimuksen vähimmäismäärän suhteen. Näin ollen nollatuntisopimus eroaa merkittävästi muista vaihtelevan työajan sopimuksista, sillä siinä ei työntekijälle taata ollenkaan vähimmäistyötunteja.²

Nollatuntisopimukset, joissa vähimmäistyötunteja ei ole lainkaan taattu, muodostavat ristiriidan työsopimuslain 1 luvun 1 §:n ja 1 luvun 11 §:n välillä: ensimmäisessä veloitetaan työntekijän sitoutuvan työn tekemiseen, kun taas jälkimmäinen mahdollistaa työsopimuksen

¹ HE 188/2017 vp.

² HE 188/2017 vp.

syntymisen ilman tosiasiallista työvelvoitetta. Kuitenkin oikeuskirjallisuudessa, sekä viranomais- ja oikeuskäytännössä vallitsee kanta, jonka mukaan nollatuntisopimukset on katsottava osa-aikaisiksi työsopimuksiksi.³

Notaariryön tutkimuskysymys on seuraava: Voidaanko aukottomasti katsoa nollatuntisopimusten alaisten työntekijöiden työsuhteen täyttävän työsopimuslain mukaisen tunnusmerkistön työhön sitoutumisen osalta. Työsopimuslain mukainen työsopimuksen määritelmä vaatii työntekijän henkilökohtaista sitoutumista työn tekoon, mutta vaihtelevan työajan alaisia työntekijöitä koskeva sääntely ei kyseistä vaatimusta sisällä.

Nollatuntisopimuksen alaisia työntekijöitä käsiteltäessä oikeudellinen ongelma nousee esiin, sillä nollatuntisopimuksen alainen työntekijä sopimuksensa mukaisesti sitoutuu tekemään vähimmillään nolla tuntia töitä. Voidaanko työntekijän tällöin katsoa sitoutuvan henkilökohtaisesti tekemään työtä?

Notaariryö tarkastelee tutkimuskysymystä niin kansallisen lainsäädännön ristiriitaisuuksien systematisoinnilla, kuin Euroopan unionin säädösten ja oikeuskäytännön mukaisesti. Tarkastelussa on unionin sääntelystä etenkin työehtodirektiivi, joka sääntelee vaihtelevan työajan sopimuksia. Erityisesti huomiota kiinnitetään työhön sitoutumisen ajalliseen toteutumiseen, eli milloin nollatuntisopimuksen alaisen työntekijän voidaan katsoa sitoutuvan työntekoon. Työssä käsitellään myös Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön muovaamaa worker -termin määritelmää, sekä termin soveltamista unionin oikeudessa, sekä jäsenvaltioiden implementointiprosesseissa.

Notaariryön tarkoituksena on myös arvioida, täyttääkö nollatuntisopimus työsuhteen tunnusmerkit, silloin kun työhön sitoutuminen jää epävarmaksi. Nollatuntisopimuksen alainen työntekijä ei sopimuksellaan sitoudu tekemään työtä, mutta työsopimuksen tunnusmerkistön täyttämiseksi on työntekijän sitouduttava henkilökohtaisesti tekemään työtä. Työssä tuodaan esille myös nollatuntisopimukseen liittyviä epäkohtia ja ristiriitaisuuksia.

Notaariryössä käytetään nollatuntisopimusta yleisnimityksenä työsopimuksille, jotka kuuluvat työsopimuslain 1 luvun 11 §:n mukaista vaihtelevan työajan ehtoa koskevan sääntelyn alaan, jossa vähimmäistuntimäärä on nolla tuntia. Käsitteeseen sisällytetään esimerkiksi tarvittaessa

³ Koskinen-Ullakonoja, 2022, Edilex

työhön kutsuttavien henkilöiden työsopimukset. Kyseisissä sopimustyypeissä työntekijällä on oikeus kieltäytyä tarjotusta työstä.

Tutkimuksessa käytetty tutkimusmenetelmä on lainoppi, jonka avulla pyritään selvittämään lainopillisin keinoin nollatuntisopimuksen työoikeudellista sitovuutta. Oikeuslähteiden avulla työssä tulkitaan ja systematisoidaan voimassa olevaa oikeutta. Lähteisiin nojautuen notaarityö argumentoi voimassa olevan lain sisältöä sekä nostaa esille niitä epäjohdonmukaisuuksia, joita aiheeseen liittyy.⁴ Notaarityö pohjautuu Henkilöstöasiat käytännössä -kurssilla kirjoitettuun seminaarityöhön, joka on kirjoitettu parityönä yhdessä Alli Kailialan kanssa.

⁴ Engblom 2013, s. 5.

2 Vaihtelevan työajan ja nollatuntisopimuksen käsitteet

Vaihtelevan työajan sopimukset ovat työsopimuksia, joissa työntekijän työaika ei ole vakio, vaan työaika vaihtelee jollain ajanjaksolla. Kyseisille sopimuksille ominaista on myös työnantajan rajoittunut velvollisuus tarjota työtä. Työntekijän työaika siis vaihtelee työsopimuksessa sovitun enimmäis- ja vähimmäismäärän välillä.⁵ Työajan vähimmäismäärää ei lain tasolla ole säädetty mutta työaikalain 5 § asettaa rajan sille, mikä voi olla työajan enimmäismäärä eli enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Vaihtelevan työajan työsopimus voidaan solmia olemaan toistaiseksi voimassa tai määräajaksi, jos työsopimuslain edellytykset täyttyvät.

Työsopimuslain 1 luvun 11 § käsittelee vaihtelevaa työaika koskevaa ehtoa, jolla 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 määritelmä kattaa kolme erilaista työajasta sopimisen muotoa, joista yksi on nollatuntisopimukset. Nollatuntisopimuksissa työntekijän sitoutuminen työhön voi kuitenkin jäädä vähäiseksi tai sitä ei ole ollenkaan, sillä vähimmäistyöajasta ei ole sovittu. (esim. 0–40 t/vk)

Nollatuntisopimukset muodostavat yhden vaihtelevien työajan sopimusten ryhmän. Käsitteenä nollatuntisopimusta ei löydy laista, vaan se on pikemmin vakiintunut käytännön työelämän kautta, kuten termien ”ekstraaja” tai ”tarvittaessa töihin kutsuttava” kautta. Nollatuntisopimuksesta on kyse, kun työntekijän työajan vaihtelu on työsopimuksessa määritelty vaihtelevan nollan ja jonkin kiinteän tuntimäärän, esimerkiksi 20 tunnin, välillä. Nollatuntisopimuksille tyypillinen ominaisuus on, ettei työnantajalla ole velvollisuutta tarjota työtä sopimuksen vähimmäistuntiaikaa enemmän.⁶ Nollatuntisopimuksen alaisissa työsuhteissa työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työtä.⁷ Työntekijällä on oikeus kieltäytyä tarjotuista työvuoroista, eikä hänellä ole velvollisuutta ottaa

⁵ Hietala ym. 2023 s. 139–140.

⁶ Hietala ym. 2023, s. 139–140.

⁷ Bruun 2022, s. 49–50.

vastaan työnantajan tarjoamaa työtä.⁸ Useimmiten nollatuntisopimuksen alaisen työntekijän suorittama työ on siis täysin epäsäännöllistä.⁹

Nollatuntisopimuksien kaltaisia sopimuksia ovat tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden sopimukset. Kyseinen sopimustyyppi vastaa keskeisiltä ominaisuuksiltaan nollatuntisopimuksia. Kummassakaan sopimustyyppissä työn määrä ei ole vakio, ja työn vähimmäismäärä viikossa on nolla tuntia. Molemmissa sopimustyypeissä työntekijällä on oikeus kieltäytyä työvuoroista. Tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden sopimuksessa ei ole kuitakaan sovittu työtuntien vaihteluvälistä, vaan siitä, että työntekijä kutsutaan työhön tarvittaessa.¹⁰ Koska molemmissa sopimusmuodoissa työntekijän suorittaman työn vähimmäismäärä on nolla tuntia, luokittelen työssä tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden sopimukset nollatuntisopimuksen käsitteen alle.

Vaihtelevasta työajasta saa sopia joko työntekijän aloitteesta tai jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve ei ole kiinteä. Jos nollatuntisopimus on solmittu työntekijän aloitteesta, sen käytölle ei aseteta muita rajoituksia. Huomiota on kuitenkin kiinnitettävä työntekijän aloitteen pätevyYTEEN. Esimerkiksi opiskelun tai muun työn katsotaan olevan pätevä syy siihen, että työntekijä ei pysty sitoutumaan normaaliin työaikaan.¹¹

⁸ TEM 33/2013.

⁹ Hietala –Kaivanto –HurmalaInen 2019, s. 163–164.

¹⁰ HE 188/2017 1 Johdanto

¹¹ NyysSölä—Äimälä —Äström 2025, kappale 4: vaihteleva työaika

3 Työhön sitoutuminen työsopimuksen tunnusmerkkinä

Työsopimuksen tunnusmerkistö ilmaistaan työsopimuslain 1 luvun 1 pykälässä. Pykälän mukaan lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Kaikkien työsopimuksen perustunnusmerkkien on käytävä ilmi ainakin jonkinasteisesti osapuolten välisestä oikeussuhteesta, jotta sopimusta työnteosta voitaisiin pitää työsuhteena. Jos jokin tunnusmerkeistä puuttuu täysin tai tunnusmerkin puuttuminen on ilmeistä, merkitsee tämä yleisesti oikeussuhteen luokittelemista muuksi kuin työsuhteeksi.¹² Työntekijän kannalta on olennaista, että hänet lasketaan työntekijäksi, sekä että hänen työsuhteeseensa sovelletaan työsopimuslakia. Ilman työntekijän statusta, ei työnantajan tarvitse noudattaa työsopimuslain mukaisia velvoitteitaan koskien esimerkiksi määräyksiä työturvallisuudesta tai työajasta.

Oikeuskirjallisuudessa työntekijän sitoutumiselle ja työsopimuksen muodostumiselle annetaan useampia eri näkökulmia. Työsopimuslaissa ei tarkemmin avata konkreettisesti, miten työntekijän tulee sitoutua tekemään työtä. Oikeuskirjallisuuden mukaan työsopimuslain soveltamisalaan kuuluvat tilanteet, joissa työntekijä ja työnantaja ovat sopineet työsopimuksella työn tekemisestä.¹³ Työsopimusta solmittaessa työntekijän katsotaan luovuttavan työnantajalle tietty käyttöoikeus työvoimaansa.¹⁴ Työhön sitoutumisen tunnusmerkistön ei tarvitsisi tämän näkökulman mukaisesti esiintyä konkreettisesti työtä tekemällä, vaan työntekijän ilmaisema tahto mahdollisesta työnsuorittamisesta työsopimusta laatiessa toteuttaisi jo tämän velvollisuuden sitoutua henkilökohtaisesti työhön.

Työlainopillisen perussuhdeteorian mukaan työsopimussuhde on voimassa yhtä kauan, kuin osapuolten välinen työsopimus. Työsuhde rakentuu teorian mukaan vahvasti työsopimuksen ympärille, sillä kaikkien työoikeudellisten normien soveltaminen osapuolten väliseen oikeussuhteeseen vaatii työsopimuksen muodostamista. Teorian mukaan kuitenkin työsuhteen voidaan katsoa syntyneen vasta, kun työntekijä alkaa tosiasiallisesti tehdä työtään

¹² Hietala ym. 2023 s. 30.

¹³ Hietala ym. 2023 s. 30.

¹⁴ Hietala ym. 2023 s. 35.

ensimmäisen kerran.¹⁵ Perussuhdeteoriassa erotetaan siis eri osa-alueiksi työsopimussuhteen ja työsuhteen käsitteet. Tulkinnan perusteena on, että työoikeuden normien keskeisenä tarkoituksena on suojata työtä tosiasiallisesti suorittavaa henkilöä. Suojaa ei ulotettaisi kuitenkaan pelkästään sopimuksen tehneeseen henkilöön. Voimassa olevan oikeuden mukaan käytännössä eräitä työoikeuden normeja sovelletaan työsopimuksen tekovaiheessa.¹⁶

Perussuhdeteorian perusteella syntyy kysymys, koska töiden voidaan katsoa alkavan. Konkretisoituuko sopimus hetkellä, kun työntekijä ottaa vastaan ensimmäisen työvuoronsa, kun työvuoro on merkattu työvuoroluetteloon vai vasta kun työntekijä on tosiasiallisesti aloittanut työnteon? Myös työntekijän työoikeudellinen asema ennen ensimmäisen työvuoron vastaanottamista on ongelmallinen. Jos sopimus työn tekemisestä katsotaan työsopimukseksi vasta ensimmäisen työvuoron jälkeen, ei työsopimuslain mukaiset työntekijän suojaa koskevat säännökset koske työntekijää tätä edeltävänä aikana.

Kuitenkin myös perussuhdeteorian yhteydessä työsopimuksen solmimishetkelle annetaan oikeudellista merkitystä työhön sitoutumisen osalta, koska teoria mainitsee normien soveltamisen mahdollisuuden jo sopimuksen solmimishetkellä. Voidaan siis katsoa, että sopimus työnantajan ja työntekijän välillä, oli se tavallinen työsopimus, tai vaihtelevan työajan alainen sopimus, on yhteinen tahdonmuodostus sitoutua työn tarjoamiseen ja työn tekemiseen. Oikeudellisesti on vielä kuitenkin epäselvää, voidaanko aukottomasti todeta kaikkien nollatuntisopimusten saavan työoikeudellista suojaa jo sopimuksen solmimishetkestä alkaen.

Tarkastelussa työhön sitoutumisen tunnusmerkin täyttymisestä tulee huomioida kuitenkin myös kokonaisharkinnan merkitys. Työsopimuslain mukaisesti kokonaisharkinnan kautta työsuhteen olemassaolon kannalta tulee yleisesti ottaa huomioon työntekemisen ehdot, olosuhteet, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat. Tällöin siis pelkkä perussuhdeteorian mukainen tarkastelu ei ole riittävää nollatuntisopimuksen alaisten työntekijöiden työoikeudellisen aseman kartoittamiseksi kattavasti.

¹⁵ Hietala ym. 2023 s. 28–29.

¹⁶ Kairinen ym. 2018 s. 36–37.

4 Nollatuntisopimusten asema kansallisessa lainsäädännössä ja oikeuskäytännössä

4.1 Työsopimuslain sisäinen ristiriita

Tulkittaessa työsopimuslakia työhön sitoutumisehdon kannalta, nousee esiin ristiriita työsopimuksen tunnusmerkistön ja vaihtelevaa työaika koskevien pykäliden välillä.

Ensinnäkin esille nousee ristiriita työoikeudellisten tavoitteiden ja työsopimuslain sääntelyn kanssa. Jos työoikeudellisella sääntelyllä pyritään edistämään työllisyyttä ja poistamaan työmarkkinoiden toimivuutta hankaloittavaa lainsäädäntöä, miksi kuitenkin on säädetty TSL 1 luvun 11 §, jolla annetaan työntekijälle mahdollisuus olla sitoutumatta työn tekemiseen? Mahdollisuus olla sitoutumatta työhön ei osaltaan edistä työllisyyttä, jos annetaan esimerkiksi mahdollisuus kieltäytyä nollatuntisopimuksen perusteella tarjotusta työstä.

Ristiriita ilmenee myös itse työsopimuslaissa, jossa TSL 1 luvun 1 §:n mukaan työntekijän tulisi sitoutua työhön, kun taas 11 §:ssä sitoutumista nollatuntisopimuksen alaisilta työntekijöiltä sitä ei edellytetä. Tällaisen ristiriidan voidaan jo itsessään katsoa horjuttavan työsopimuksen keskeisten kriteerien täyttymistä, sillä lainsäädännön tasolla mahdollistetaan työhön sitoutumattomuus, samalla sivuuttaen työsopimuslain 1 luvun 1 §:n tunnusmerkistön.

Hallituksen esityksen 188/2017 tarkoituksena oli parantaa vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa. Kyseisessä esityksessä nollatuntisopimuksista ja muista vaihtelevan työajan sopimuksista puhuttiin työsopimuksina. Kantaa ei ole otettu kuitenkaan siihen, mikä vaikutus on sillä, jos työtä ei tehdä lainkaan. Oikeudelliseksi kysymykseksi nouseekin se, että tulisiko tällöin puhua nollatuntisopimuksesta vai tulisiko ne luokitella samanlaisiksi kuin esimerkiksi puitesopimukset.

Oikeuskirjallisuudesta nousee esiin näkökulmia, joiden mukaisesti nollatuntisopimukset eivät automaattisesti täyttäisi työsopimuksen tunnusmerkkejä sitoutumisehdon osalta.

Nollatuntisopimukset, joissa työntekijät eivät nimenomaisesti sitoudu lainkaan ottamaan työtä vastaan ei kuuluisi työoikeudellisen suojan piiriin, eikä sopimus tällöin olisi työsopimus. Jos

työntekijä kuitenkin sitoutuu ottamaan työtä vastaan, katsottaisiin sopimus työsopimukseksi. Tämä velvoittaisi kuitenkin myös työnantajan tarjoamaan työtä tehtäväksi.¹⁷

Ongelmallista kyseisessä ajattelumallissa on sitoutumisen käsite. Tarkoitetaanko työhön sitoutumisella jo työsopimuksen solmimista, työvuoron merkitsemistä työvuoroluetteloon vai vasta varsinaista työn tekemistä? Jos sitoutumisen katsotaan nollatuntisopimuksen alaisella työntekijällä täyttyvän vasta ensimmäisen työsuorituksen aikana, on tämä myös oikeudellisesti ongelmallista. Tällöin käytännössä saattaisi realisoitua tilanne, jossa kaksi henkilöä solmivat täysin samanlaisen työsopimuksen. Vain toinen työntekijä saisi työoikeudellista suojaa suorittamalla töitä, kun taas toinen työntekijä jäisi työoikeudellisen suojan ulkopuolelle, jos hän kieltäytyy töistä tai jos töitä ei hänelle tarjota.

4.2 Työaikasuunnittelu ja työvuorolistojen merkitys

Jokaisella työpaikalla on työaikalain 7 luvun 30 §:n mukaan työaikamuodosta riippumatta laadittava työvuoroluettelo.¹⁸ Toisaalta vaihtelevaa työaikaa noudattava työntekijä voidaan palkata kattamaan äkillisiä ja ennakoimattomia työvoimatarpeita, minkä vuoksi työntekijän työvuoroja ei välttämättä merkitä työvuoroluetteloon.¹⁹ Vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän osalta noudatetaankin työaikalain 7 luvun 30 a §:n säännöstä, jonka mukaan työvuoron merkitseminen työvuoroluetteloon edellyttää työntekijän suostumusta, jos työaika ylittäisi vaihtelevan työajan sopimuksessa sovitun vähimmäistyöajan määrän. Suostumus voidaan antaa kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan.

Työvuorot, joita ei ole merkitty työvuoroluetteloon katsotaan siten ylityöksi ja annettu suostumus työvuoroon on tällöin sitova. Työnantajan on voitava luottaa annettuun sitoumukseen. Voidaan katsoa, että annettu nimenomainen sitova suostumus työvuoron tekemiseen synnyttää työsuoritusveloitteen ja tällöin hyväksytyn vuoron olisi mahdollista täyttää työhön sitoutumisen edellytyksen.

¹⁷ Paanetoja – Tikkanen 2016 s. 74–75

¹⁸ Paanetoja 2023, s. 225–226.

¹⁹ Lamponen 2023, s. 200.

Työaikalain 7 luvun 30 a §:n mukaan, jos työnantaja lain tai työehtosopimuksen mukaisesti peruuttaa työvuoroluetteloön merkityn tai muutoin sovitun työvuoron myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkamista, eikä työntekijällä katsota olevan oikeutta palkkaan tai korvaukseen työsopimuslain 2 luvun 12 §:n, työehtosopimuksen tai sovitun työvuoron sitovuuden perusteella, on työntekijälle maksettava kohtuullinen korvaus peruuntumisesta aiheutuvasta haitasta. Peruuttamissäännöksen voidaan katsoa perustuvan oletukseen, että työntekijä on sitoutunut työvuoroon. Sitoutuminen syntyy siitä, kun työntekijä on varannut aikansa kyseistä vuoroa varten ja työntekijälle on syntynyt oletus ansiosta.

TSL 2 luvun 11 §:n mukaan vaihtelevaa työaikaa noudatettaessa oikeus sairausajan palkkaan syntyy, jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloön. Työvuoroluettelon teko ja julkaisu siis luovat työnantajalle työsopimuslain mukaisen velvollisuuden palkan maksuun. Tällöin voidaan katsoa, että työntekijään tulisi myös soveltaa työsopimuslain säännöksiä, jolloin työntekijän työoikeudellinen asema olisi turvattu. On mahdollista tulkita työntekijän sitoutuvan henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun, ja täyttävän työsopimuksen tunnusmerkistön mukaisen sitoutumisehdon, viimeistään työvuoroluettelon julkaisun aikana.

Kuitenkin tilanteet, jossa nollatuntisopimuksen alainen työntekijä ei ole tehnyt lainkaan töitä johtuen siitä, että vuoroja ei ole tarjottu tai niitä ei ole otettu vastaan, johtavat siihen, ettei työnantaja ja työntekijän päävelvoitteet kuten työn tekeminen ja palkan maksaminen toteudu. Tällöin ei synny hyötyä työnantajalla työn teon edellyttämällä tavalla.²⁰ Voidaanko siis argumentoida, että tällainen nollatuntisopimuksen alainen työntekijä, joka ei tee työtä eikä siten hyödytä työnantajaa, ei täytä työsopimuksen tunnusmerkistöä työhön sitoutumisen osalta, eikä hänen sopimuksensa olisi työsopimus?

4.3 Oikeuskäytäntö

4.3.1 KKO 2017:37

Oikeuskäytäntöä nollatuntisopimuksista on niukasti, mutta Korkein oikeus on ratkaisussaan 2017:37 ottanut kantaa, voidaanko puitesopimukset katsoa työsopimuksiksi. Yleisesti puitesopimuksia ei katsota työsopimuksiksi, vaan niissä sovitaan yleisistä työehdoista, joita

²⁰ Paanetoja 2015, Edilex

erikseen tehtävissä työsopimuksissa noudatetaan.²¹ Tapauksessa henkilö A ja osakeyhtiö X olivat solmineet puitesopimuksen tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työsopimuksen ehdoista. Sopimuksen solmimisen jälkeen A oli työskennellyt puolentoista vuoden aikana yhtiössä eri pituisia ajanjaksoja.

Tapauksessa määräaikaisista työsuhteista sovittiin erikseen. Korkeimman oikeuden tuomiossa katsottiin, että puitesopimus ei ollut sopimus toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta, sillä muodollinen sopimus ilman todellista sitoutumista ei täyttänyt työsuhteen tunnusmerkkejä.

Vaikka puitesopimus ja nollatuntisopimus ovat eri sopimustyyppit, on sopimustyyppien välillä nähtävissä samankaltaisuuksia. Tapauksen puitesopimuksessa ja nollatuntisopimuksissa yleisesti työn määrä vaihtelee, työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työtä, eikä työntekijällä ole velvollisuutta ottaa työtä vastaan. Jos ratkaisu otettaisiin voimassa olevaksi oikeusohjeeksi nollatuntisopimusten ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työoikeudelliselle kohtelulle, ei kummankaan sopimustyyppin voitasi katsoa täyttävän työsopimuslain tunnusmerkistöä. Kumpaakaan sopimustyyppiä ei tällöin voitaisi myöskään nimittää työsopimukseksi.

Puitesopimusta koskeva Korkeimman oikeuden ratkaisu annettiin vuotta aiemmin, kuin vaihtelevan työajan sopimuksia koskeva lainsäädäntö astui voimaan työsopimuslaissa. Voidaan päätellä, että lainsäätäjän tarkoituksena oli muokata lainsäädännöllä voimassa ollutta oikeustilaa vaihtelevan työajan sopimuksista siten, ettei puitesopimusta koskeva ratkaisu olisi enää vahvin voimassa oleva oikeusohje.

Jos Korkeimman oikeuden ratkaisu puitesopimuksista olisi jäänyt ainoaksi oikeusohjeeksi nollatuntisopimusten kaltaisten sopimusten kohtelusta, olisi nollatuntisopimukset ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden sopimukset suljettava työoikeudellisen sääntelyn ulkopuolelle. Työsopimuslain 1 luvun 11 §:n tarkoituksena oli nimenomaisesti vakiinnuttaa vaihtelevan työajan sopimusten alaisten työntekijöiden asemaa työoikeudellisen sääntelyn piirissä.

²¹ Nyssölä—Äimälä —Äström 2025, kappale 4: vaihteleva työaika

4.3.2 KHO 2025:41

Korkeimman hallinto-oikeuden tapauksessa ratkaistavana oli, voitiinko katsoa A Oy:n alaisuudessa toimivien ruokalähettiläiden toimivan työsuhteessa vai itsenäisinä yrittäjinä. Lähettiläiden oli esimerkiksi mahdollista työssään valita itse toimeksiantonsa, sekä työaikansa. Vaikka lähettiläiden työhön kuului useampia piirteitä, jotka olivat rinnastettavissa itsenäisiin yrittäjiin, korkein hallinto-oikeus kuitenkin katsoi lähettiläiden työn täyttävän työsopimuslain mukaiset työn tunnusmerkit.

Korkein hallinto-oikeus viittasi perusteluissaan laajasti Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön perustellessaan työntekijöiden työoikeudellista asemaa. Ratkaisussaan KHO on viitannut unionin tuomioistuimen ratkaisuun C-428/09 *Union syndicale Solidaires Isère*, jossa tuomioistuin on katsonut, ettei työntekijän käsitettä työaikadirektiiviä sovellettaessa voida tulkita eri tavalla eri jäsenvaltioiden oikeusjärjestyksissä. KHO viittaa unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä myös ratkaisuun C-270/13 *Haralambidis*, jonka mukaan työntekijän käsitteellä on unionin oikeudessa itsenäinen merkityksensä, eikä käsitettä tule tulkita suppeasti.

KHO on ratkaisussaan katsonut A Oy:n lähettiläiden olleen työsuhteessa vedoten myös työsopimuslain esitöiden mukaiseen kokonaisharkinnan merkitykseen työolosuhteiden kattavassa arvioinnissa kiistanalaisissa tai epäselvissä tilanteissa.²² Myös unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella kansallisen tuomioistuimen on käsiteltävä työntekijän käsitettä objektiivisin perustein tapauksen C-428/09 mukaisesti. Kiistanalaisissa tilanteissa KHO on ottanut kannan käsitellä työsuhdetta muutoin, kuin suppeasti tapauksen C-270/13 mukaisesti.

KHO on siis ratkaisussaan nostanut esiin kokonaisharkinnan merkitystä niin kansallisen lainsäädännön, kuin unionin oikeuskäytännönkin perusteisesti. Koska lähettiläiden työolosuhteet mukailivat pääosin työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaisia työsuhteen tunnusmerkkejä oli huomioon otettava työolosuhteiden yleiset olosuhteet. Lähettiläiden työskentelyn katsottiin olevan työnantajan direktiovallan alaista kokonaisharkinnallisesti, joten lähettiläiden voitiin katsoa olevan A Oy:n alaisessa työsuhteessa. Ratkaisua on mahdollista rinnastaa myös

²² HE 157/2000 vp. s.48

nollatuntisopimusten työoikeudellisen kohtelun tarkasteluun, sillä myös nollatuntisopimusten alainen työntekijä täyttää pääosin työsopimuslain 1 luvun 1§:n mukaiset tunnusmerkit. Tällöin siis myös nollatuntisopimusten tarkastelussa osana työoikeudellisen lainsäädännön kokonaisuutta tulisi huomioon ottaa kokonaisharkinnan merkitys. Ratkaisu myös muokkaa voimassa olevaa oikeustilaa luoden mahdollisuuden työsopimuslain yhä laajempaan soveltamiseen, ulottaen työmuodoltaan yksityisyrittäjää lähenevät lähetit työsopimuslain alaisiksi työntekijöiksi.

4.4 Kokonaisharkinnan merkitys

Käsiteltäessä nollatuntisopimusten tunnusmerkkien täyttymistä, on erityisesti kokonaisharkinnalle annettava merkitystä. Käytännössä ratkaisu työsuhteen syntymisestä tehdään kahdessa vaiheessa. Ensin, kuten aiemmin työssä on todettu, tulee tarkastella työn tunnusmerkkien täyttymistä. Jos niiden täytyminen on epävarmaa, siirrytään kokonaisharkintaan. Kokonaisharkinnan tarkoituksena on tarkastella kaikkia työsopimussuhteeseen liittyviä tosiseikkoja ja arvioida niiden perusteella, kuuluuko kyseisessä tapauksessa nollatuntisopimuksen alainen työntekijä työoikeudellisen suojan piiriin.²³ Tällöin huomioon on otettava työn tekemistä koskevat ehdot, olosuhteet, joissa työ tehdään, osapuolten tarkoitus tai käsitys työntekosuhteen oikeudellisesta luonteesta, sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan vaikuttavat seikat.²⁴

Vaikka nollatuntisopimus ei siis täyttäisi työsopimuslain tunnusmerkkejä, voidaan kokonaisharkinnan kautta katsoa työn tunnusmerkistön täytyvän. Kun huomioon otetaan työn tekemistä koskevat ehdot, olosuhteet, sekä osapuolten tarkoitus tai käsitys työn teosta, rinnastuu nollatuntisopimuksen alainen työnteko yleisesti työsopimuslain mukaiseen työntekoon. Työtä tehdään työnkaltaisissa olosuhteissa samankaltaisesti, kuin vakituiset työntekijät, jolloin työn tosiasiallisessa luonteessa on harvoin suuria eroavaisuuksia.

Kokonaisharkinnan kannalta myös nollatuntisopimuksia tehdessä voidaan katsoa toteutuvan molempien osapuolten tahto luoda työsuhteen kaltainen sopimussuhde, eikä esimerkiksi

²³ Paanetoja 2023, s.39–41

²⁴ HE 215/2022, kohta 2.1

puitesopimusta tai toimeksiantosopimusta. Työntekijän voidaan katsoa sitoutuvan henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun solmiessaan nollatuntisopimuksen.

Oikeuskirjallisuudesta ja käytännöstä onkin huomattavissa, että vaikka nollatuntisopimus ei täyttäisi työhön sitoutumisen tunnusmerkistöä, voidaan sen silti katsoa olevan kokonaisharkintaan vedoten työsopimus. Kokonaisharkinnassa esiin nousee myös työoikeudellinen heikomman suojan periaate. Heikommassa asemassa olevan työntekijän kannalta on kokonaisharkinnassa tarkoituksenmukaisempaa päätyä siihen, että nollatuntisopimus on työsopimus, kuin esimerkiksi toimeksianto- tai puitesopimus.

5 Nollatuntisopimusten kohtelu Euroopan unionin oikeudessa

5.1 Worker -termin muovautuminen Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännössä

Käsitellessä kansallisesti nollatuntisopimusten sijoittumista työoikeudellisen lainsäädännön alaisuuteen, tulee huomioon ottaa Euroopan unionin oikeus, sekä työsuhteen, eli worker -termin, soveltaminen unionin oikeudessa. Worker-termin käsitys on muovautunut useamman eri Euroopan unionin tuomioistuimen oikeustapauksen myötä. Tapauksessa C-216/15 *Ruhrlandklinik*, unionin tuomioistuin määrittelee työsuhteen asemaa vielä tarkemmin. Tapauksen mukaan tuomioistuimessa vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan työsuhteen olennainen ominaispiirre on, että henkilö tekee tietyn ajanjakson ajan toiselle johdon alaisena suorituksia vastiketta vastaan.

Worker -termin määrittelyn pohjalla EUT:n oikeuskäytännössä on myös *Lawrie-Blum*-ratkaisu, joka pohjaa käsitteen perusteet työn suorittajalle muodostuvaan alisteiseen asemaan työn suorittamisen ajaksi. Myös työn vastikkeellisuus nostetaan yhdeksi työsuhteen tunnusmerkiksi tapauksessa. Työsuhteen perusteeksi on siis tapauksessa säädetty worker -käsitteen objektiivisten perusteiden täytyminen. Nämä perusteet ovat työntekijän riippuvuussuhde työnantajaan, palveluiden tosiasiallinen suorittaminen, sekä vastikkeen saaminen.

Unionin tuomioistuimen ratkaisussaan C-428/09 *Union syndicale Solidaires Isère*, määrittää, ettei työntekijän käsitettä työaikadirektiiviä sovellettaessa voida tulkita eri tavalla eri jäsenvaltioiden oikeusjärjestyksissä. Työntekijän käsite on tuomioistuimen mukaan määriteltävä niiden objektiivisten perusteiden mukaan, jotka ovat luonteenomaisia työsuhteelle henkilöiden oikeudet ja velvollisuudet huomioiden. Ominaista työsuhteelle on, että henkilö tekee tietyn ajanjakson ajan työsuorituksia vastiketta vastaan toisen henkilön hyväksi. Kun kansallinen tuomioistuin määrittää, voidaanko työntekijän käsitettä soveltaa, tulee sen nojautua objektiivisiin perusteisiin. Samalla tuomioistuimen tulee arvioida kokonaisvaltaisesti kaikkia käsiteltävänä olevan asian olosuhteita, jotka liittyvät sekä asianomaisen työn että asianomaisten osapuolten välisen suhteen luonteeseen.

Unionin tuomioistuimen, sekä Euroopan unionin antamien direktiivien ja ehdotusten pohjalta on nähtävissä halu yhtenäistää työntekijän käsitettä unionin alueella, sekä tuoda työoikeudellisen suojan alle samalla myös vaihtelevan työajan alaiset työntekijät. Tällöin myös nollatuntityöntekijät saisivat unionitasoista työoikeudellista suojaa. Tuomioistuimen ratkaisut antavat tietyt raamit, joiden mukaisesti worker -termi tulisi ilmetä jäsenvaltioiden työoikeudellisesta sääntelystä. Kuitenkaan nimenomaista mainintaa nollatuntisopimuksen alaisten työntekijöiden asemasta ei worker -termin alaisuuteen ole sisällytetty. Kuitenkin työntekijän käsitteen rajaamisen vain tiettyjä henkilöitä koskevaksi käsitteeksi saattaisi rajata tietyn osan työvoimasta täysin työoikeudellisen suojan ulkopuolelle.²⁵

Myös EUT:n ratkaisut tukevat worker -termin laajaa soveltamisalaa. Periaate ilmenee EUT:n ratkaisusta C-270/13 Haralambidis, jonka mukaan työntekijän käsitteellä on oma itsenäinen merkityksensä, eikä käsitettä tulisi tulkita suppeasti. Tällöin EUT:n tuomioista on mahdollista päätellä, ettei nollatuntisopimuksen alaisten työntekijöiden sopimuksia tule nimenomaisesti ainakaan sulkea worker -termin ulkopuolelle.

5.2 Nollatuntityösuorittajan työoikeudellinen asema työehtodirektiivin mukaisesti

Vuonna 2019 Euroopan parlamentti ja neuvosto antoivat direktiivin avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa (työehtodirektiivi). Direktiivin tarkoituksena oli asettaa unionin kattavat vähimmäisoikeudet työntekijöille, jotka ovat solmineet työsopimuksen tai heidän työntekijästatuksensa pohjautuu joko kansalliseen lainsäädäntöön tai käytäntöön.²⁶ Direktiivin johdannossa painotetaan Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön pohjautuvia työntekijän asemaa määrittäviä arviointiperusteita. Näissä arviointiperusteissa esimerkiksi tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät saisivat työntekijäaseman.²⁷ Euroopan komissio nosti myös esille direktiiviä valmisteltaessa sen henkilöllisen soveltamisalan selkeyttämisen tarpeen. Direktiiviä implementoidessa jokaisen jäsenvaltion tulee ottaa huomioon EUT:n oikeuskäytäntö, sekä worker -termin luomat raamit

²⁵ Dullinger – Risak 2018 s. 8

²⁶ Rosin 2022 s.481

²⁷ EU 2019/1152 johdanto, kohta 8

soveltamisalan suhteen. Samalla komission tarkoituksena olisi vähentää jäsenvaltioiden mahdollisuuksia jättää lyhyet ja satunnaiset työsuhteet kokonaan direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle.²⁸ Näihin työsuhteisiin on mahdollista laskea kuuluvaksi esimerkiksi nollatuntisopimukset.

Jäsenvaltiot voivat direktiiviä implementoidessaan päättää olla sisällyttämättä työntekijän statukseen työntekijöitä, jotka työskentelevät alle kolme tuntia neljän peräkkäisen viikon viitejakson aikana. Kuitenkin nollatuntisopimuksen alaiset työntekijät, eivät sisälly kyseiseen käytäntöön, jolloin direktiivi pyrkisi takaamaan työoikeudellisen suojan ja vakauden myös nollatuntisopimuksen alaisille työntekijöille. Tämä johtuu siitä, että nollatuntisopimuksen alaisten työntekijöiden aseman katsotaan olevan kaikista haavoittuvimmassa asemassa työmarkkinoilla töiden epäsäännöllisyyden, sekä mahdollisen töiden tarjoamattomuuden vuoksi.²⁹

Myös työehtodirektiivin johdannosta voidaan huomata unionin halu turvata haavoittuvammassa asemassa olevien työntekijöiden työoikeudellista turvaa. Euroopan parlamentti ja unionin neuvosto esittävätkin suoraan suosituksen direktiivin soveltamisalan laajentamisesta työntekijöihin, joilla ei ole taattua työaika, kuten esimerkiksi nollatuntisopimuksen alaisiin, sekä tarvittaessa työhön kutsuttaviin työntekijöihin, Perusteena tälle on juuri työntekijöiden erityisen haavoittuva asema.³⁰

Direktiivissä korostetaan vahvasti nollatuntisopimuksen alaisten työntekijöiden haavoittuvaa asemaa työmarkkinoilla juuri töiden epäsäännöllisyyden vuoksi. Nollatuntisopimukseen sisältyy vahvasti uhka, ettei työnantaja tarjoa työntekijälle työtä, vaikka tämä olisi halukas työntekoon.³¹ Vaihtelevien työaikojen, sekä minimitöiden puuttumisen vuoksi nollatuntityöntekijöitä, sekä tarvittaessa töihin kutsuttavia työntekijöitä usein uhkaa taloudellisen vakauden ja turvallisuuden puute.³²

²⁸ Euroopan komissio 2017 s.4

²⁹ Bednarowicz 2019 s.614

³⁰ EU 2019/1152 johdanto, kohta 12

³¹ Bednarowicz 2019 s.623

³² Euroopan Parlamentti 2016 s.123

5.3 Työehtodirektiivin implementointi kansalliseen lainsäädäntöön

Direktiivin esitöissä Euroopan talous- ja sosiaalikomitea on lausunnossaan korostanut jäsenvaltioiden autonomiaa työntekijän määrittelemisessä. Kuitenkin komitea painottaa samalla, että direktiivin henkilöllistä soveltamisalaa tulisi tarkentaa tavalla, jolla esimerkiksi alustatyöntekijät saataisiin direktiivin soveltamisalaan kuuluviksi.³³ Kuitenkin edelleen, jotta direktiiviä voitaisiin soveltaa kyseisiin työntekijöihin, on heidän työntekijäasemansa vahvistettava kansallisessa lainsäädännössä.³⁴

Suomen kansalliseen lainsäädäntöön työehtodirektiivi implementoitiin vuonna 2022 lailla työsopimuslain muuttamisesta (744/2022). Lakimuutoksen pohjalla olleen hallituksen esityksen eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi (HE 60/2022) tarkoituksena oli vahvistaa vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa. Lakimuutos vahvisti yhä edelleen vuonna 2018 työsopimuslakiin mukaan otettua 1 luvun 11§:ää koskien vaihtelevan työajan ehtoa.

Euroopan unionin direktiivien implementoimista koskee kuitenkin hybridimalli-periaate, jonka mukaan unioni antaa jäsenvaltiolle raamit direktiivin soveltamisalasta. Jokainen jäsenvaltio voi omalla lainsäädännöllään luoda direktiiviä suotuisampia ehtoja työntekijän asemaa koskien.³⁵ Direktiivin artikla 1 nostaa esiin worker -termin hybridimallisen soveltamisen. Hybridimallin mukaisesti termin käyttö perustuu jäsenvaltioiden kansalliseen lainsäädäntöön. Kuitenkin kansallisten lainsäätäjien tulee direktiiviä implementoidessa ottaa huomioon EUT:n oikeuskäytäntö koskien worker -termiä. Ongelma esimerkiksi nollatuntisopimusten sisällyttämisessä worker -termin alaiseksi syntyy, jos kansallinen lainsäädäntö ja EUT:n oikeuskäytäntö ovat ristiriidassa.³⁶ EUT:n oikeuskäytännöstä on huomattavissa yleinen kanta, jonka mukaisesti nollatuntisopimusten kaltaiset työ sopimukset tulisi worker -termin laajan tulkinnan mukaisesti sisällyttää työ sopimusten alaisiksi sopimuksiksi. Jos kansallinen lainsäädäntö nimenomaisesti jättäisi nollatuntisopimukset

³³ Euroopan talous- ja sosiaalikomitea 2017, kohdat 1.8–1.10

³⁴ Bednarowicz 2019 s.623

³⁵ Bednarowicz 2019 s.612

³⁶ Bednarowicz 2019 s. 613

työlainsäädännön ulkopuoliseksi sopimustyyppiä, tulisi oikeuslähdeopin mukaisesti Euroopan unionin oikeuden saada etusija.³⁷

Jäsenvaltioille jää siis tietynlainen autonomia direktiivin implementoinnin osalta. Jos jäsenvaltio ei nimenomaisesti sulje tiettyjä työsuhdetyppejä työlainsäädäntönsä ulkopuolelle, ei se menettele EUT:n oikeuskäytännön vastaisesti. Implementoinnin yhteydessä tai aiemmassa 11 §:n luomisessa ei työsopimuslakiin kuitenkaan otettu mainintaa nollatuntisopimuksen alaisten tai tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden asemasta. Joten vaikka Euroopan parlamentti suosisi työehtodirektiivin johdannossa tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden sisällyttämistä työehtodirektiivin soveltamisalaan, ei tätä suoranaisesti mainita Suomen kansallisessa lainsäädännössä.³⁸

5.4 Yhteenveto nollatuntisuorittajan työoikeudellisen aseman määräytymisestä Euroopan unionin työoikeudessa

Euroopan unioni on työehtodirektiivin kautta pyrkinyt vakiinnuttamaan erilaisten vaihtelevien työajan sopimusten asemaa unionissa. Työehtodirektiivistä ja sen esitöistä voidaan päätellä unionin haluavan sisällyttää nollatuntisopimukset, sekä tarvittaessa työhön kutsuttavien henkilöiden sopimukset osaksi työoikeudellista sääntelyä.

Unionin oikeuden mukaisen hybridimallin mukaisesti jokaisen jäsenvaltion lainsäätäjien tulee huomioida Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytäntö direktiiviä implementoidessaan. Tuomioistuimen ratkaisukäytännöstä onkin saatu eräänlaiset raamit worker -termin unionin laajuiselle soveltamisalalle. Ratkaisukäytännön mukaisesti termiä ei myöskään saa soveltaa suppeasti lainkäytössä. Kuitenkin jokaisella jäsenvaltiolla on autonomia implementoida direktiivi haluamallaan tavalla, kunhan implementointi ei ole EUT:n ratkaisukäytännön vastainen.

Suomessa työehtodirektiivi implementoitiin vuonna 2018, jolloin työsopimuslakiin tehtiin vaihtelevaa työaikaa koskevan sääntelyn muutoksia. Muutokset vahvistivat vaihtelevan

³⁷ Bednarowicz 2019 s.613

³⁸ EU 2019/1152 johdanto, kohta 8

työajan alaisten työntekijöiden asemaa esimerkiksi työvuorosuunnittelun osalta. Myös työsopimuslain 1 luvun 11 §: sisältää vaihtelevan työajan sopimukset työsopimuslain alaiseksi sopimusmuodoksi. Muutoksissa ei suoraan kuitenkaan käsitelty nollatuntisopimusten alaisten työntekijöiden asemaa, minkä vuoksi kyseisten työntekijöiden työoikeudellinen asema on yhä Suomen kansallisessa lainsäädännössä epävarma. Nollatuntisopimuksen kaltaisten sopimusten mainitsematta jättäminen ei ole ristiriidassa EUT:n oikeuskäytännön kanssa sillä direktiivin implementointi ei suoraan sulje kyseisiä työsopimuksia työlainsäädännön ulkopuolelle.

6 Johtopäätökset

Nykyisessä oikeustilassa ongelmaksi on muodostunut TSL 1:1§:n ja 1:11§:n välinen ristiriita. TSL 1:1§:n mukainen sitoutumisen vaatimus työn tunnusmerkistöä vaikuttaa jäävän ilman huomiota 11 pykälässä, sekä pykälän esitöissä. Pykälä rinnastaa nollatuntisopimukset TSL 1:1§:n mukaisiin työsopimuksiin, ottamatta kuitenkaan kantaa siihen, miten työntekijän tulee tosiasiallisesti osoittaa sitoutumisensa työhön. Sitoutumisen ilmenemisestä työsuhteessa on myös runsaasti erilaisia kantoja oikeuskirjallisuudessa.

Käytännössä oikeudellinen ongelma nousee esiin sitoutumisehdon kanssa vasta, kun nollatuntityöntekijä ei ota vastaan ollenkaan hänelle tarjottua työtä tai työnantaja ei työtä tarjoa. Useimmiten kuitenkin katsotaan, että työntekijä on jo nollatuntisopimuksen solmiessaan täyttänyt sitoutumisvelvollisuutensa työn tekemiselle, jolloin työn tosiasialliselle suorittamiselle ei anneta enää painoarvoa. Jos työn tosiasialliselle suorittamiselle annettaisiin enemmän painoarvoa, saattaisi konkretisoitua tilanne, jossa kahdella henkilöllä on täysin samanlainen työsopimus, mutta vain toinen saisi työoikeudellista suojaa suorittamalla töitä.

Euroopan unionin kanta nollatuntisopimusten, sekä tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työoikeudellisesta asemasta ilmenee työehtodirektiivin johdannosta. Johdannon mukaisesti Euroopan parlamentti ja unionin neuvosto kannattaisivat kyseisten sopimustyyppien sisällyttämistä työoikeudelliseen sääntelyyn työntekijöiden työoikeudellisen aseman takaamiseksi, jolloin samaa kantaa voidaan ulottaa koskevaksi myös nollatuntisopimuksia. Hybridimallin mukaisesti jokaisella jäsenvaltiolla on autonomia implementoida direktiivi haluamallaan tavalla työlainsäädäntöönsä, kunhan implementointi ei ole ristiriidassa Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön kanssa.

Myös työntekijän suojeleminen työoikeudellisilla normeilla on kokonaisuutena harkinnallisesti saanut painoarvoa esimerkiksi Euroopan unionin työehtodirektiivin johdannossa, jolloin nollatuntisopimusten sisällyttäminen työoikeudellisiksi sopimuksiksi turvaisi paremmin työntekijän työoikeudellisen aseman. Voidaan siis päätellä, että nollatuntisopimuksia sivuuttavien unionin oikeuden on tarkoitus sisällyttää nollatuntisopimukset worker -termin alaisiksi työsopimustyypeiksi.

Näkemykseni mukaan kokonaisharkinnalle on annettava merkitystä niin nollatuntisopimusten, kuin tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden sopimuksissa. Työhön sitoutumisehdon voidaan katsoa täyttyvän tarvittavalla tavalla, kun kokonaisharkinnassa otetaan huomioon työsopimusten ja työsuhteiden yleiset olosuhteet, sekä niin työnantajan ja työntekijän yleiset odotukset sopimussuhteelle. Tällöin jo nollatuntisopimuksen solmiminen täyttäisi vaadittavan työhön sitoutumisen ehdon työntekijän osalta.

Nykyisessä oikeustilassa nollatuntisopimusten soveltamisesta on saatavilla vain vähän oikeuskäytäntöä. Korkeimman oikeuden ja Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisut eivät suoranaisesti käsittele nollatuntisopimuksen alaisia työntekijöitä. Olisi siis suotavaa, että nollatuntisopimusten sitoutumisehdon täyttymisestä saataisiin lisää oikeuskäytäntöä.

Myös varsinaiset työsopimuslain muutokset, joissa otettaisiin kantaa nollatuntisopimusten työoikeudelliseen asemaan, olisivat välttämättömiä. Suomen nykyinen työsopimuslaki ei ole ristiriidassa Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännön kanssa, mutta passiivisuus nollatuntisopimusten kaltaisten sopimusten sisällyttämisessä lakiin luo epävarmuutta sopimustyyppin työoikeudellisesta asemasta. Ottaen huomioon nykyisen työmarkkinatilanteen, jossa työsuhteen molemmille osapuolille halutaan tarjota mahdollisuus joustavaan työntekoon samalla lisäten nollatuntisopimusten käyttämistä, olisi sopimustyyppin maininta työsopimuslaissa tarpeellinen työntekijöiden työoikeudellisen aseman takaamiseksi.