

Nollatuntisopimuksen päättyminen työn tarjonnan loppuessa

Työelämän oikeusnormit
Tutkielma

Laatija:
Julius Korhonen

28.1.2026

Tutkielma

Oppiaine: Työelämän oikeusnormit

Tekijä: Julius Korhonen

Otsikko: Nollatuntisopimuksen päätyminen työn tarjonnan loppuessa

Ohjaaja: Annika Rosin

Sivumäärä: 65 sivua

Päivämäärä: 28.1.2026

Kysynnän kausittaisuus, suhdannevaihtelut ja alojen erityispiirteet edellyttävät joustavan työvoiman käyttöä. Työnantajilla on siten jatkuva tarve vaihtelevan työajan mukaiselle työvoimalle.

Nollatuntisopimukset voivat vastata tähän tarpeeseen, sillä työnantajalla ei ole velvollisuutta työvuorojen tarjoamiseen. Samalla herää kysymyksiä nollatuntisopimukseen perustuvan työsuhteen päättymisestä tilanteessa, jossa työn tarve lakkaa. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan nollatuntisopimuksen päättymistä tilanteessa, jossa työnantaja lopettaa työvuorojen tarjonnan.

Työsuhde voi päättyä kahdella eri tavalla. Ensinnäkin työsuhde voidaan päättää työnantajan tai työntekijän aloitteesta. Toiseksi työsuhde voi päättyä ilman sen irtisanomista tai purkamista, jolloin päättymisestä on sovittu tai työsuhdetta pidetään purkautuneena tai rauenneena. Tutkimuksessa tarkastellaan eri tapoja nollatuntisopimukseen perustuvan työsuhteen päättymiseen ja arvioidaan niiden soveltuvuutta tilanteessa, jossa työn tarjonta lakkaa. Tutkimuksen kohteena ovat työsuhtesopimuslain alaiset nollatuntisopimusjärjestelyt.

Tutkimus on lainopillinen ja kohdistuu voimassa olevan oikeuden tulkintaan ja systematisointiin. Tutkimusaineisto muodostuu pääosin työsuhtesopimuslain säännöksistä sekä niitä koskevasta oikeuskäytännöstä ja oikeuskirjallisuudesta. Puhtaasti nollatuntisopimuksia koskevan aineiston rajallisuuden vuoksi tutkimuksessa hyödynnetään analogista päättelyä muihin työsuhtemuotoihin liittyvän aineiston pohjalta.

Tutkimuksessa havaittiin, että työn tarjonnan päätyminen voi vaikuttaa sekä työnantajan että työntekijän päättämisoikeuksiin. Työnantajalla saattaa tällöin olla tuotannollinen ja taloudellinen irtisanomisperuste, kun taas työntekijällä on aina oikeus irtisanoa oma työsuhtesopimuksensa. Nollatuntisopimukseen perustuvan työsuhteen päätyminen edellyttää kuitenkin aina erillistä tointa, eikä työsuhde siten voi päättyä itsestään työn tarjonnan loppumisen seurauksena.

Koska työsuhteen osapuolet saattavat olla haluttomia työsuhteen päättämiseen, voi nollatuntisopimus jäädä voimaan työn tarjonnan lakatessa. Tämä on ongelmallista erityisesti työsuhteturvan ja työntekijän suojelun kannalta. Tutkimuksen perusteella nykyinen oikeustila vaikuttaisi siten aiheuttavan ongelmia. Tutkimuksessa esitetään mahdollisia ratkaisuehdotuksia näiden ongelmien korjaamiseksi. Näin ollen tutkimuksella on myös *de lege ferenda* -ulottuvuus.

Avainsanat: työoikeus, nollatuntisopimus, työntarjonta, työsuhteen päättäminen, päättämisperuste, työsuhteen päätyminen

Sisällys

Lähteet.....	V
Lyhenteet.....	X
1 Johdanto.....	1
1.1 Tutkimuksen tausta.....	1
1.2 Tutkimuksen tarkoitus, metodit ja rakenne	6
2 Nollatuntisopimus ja työnantajan työntarjoamisvelvoite	8
2.1 Nollatuntisopimuksen käsite ja solmimisen edellytykset	8
2.2 Työsopimusoikeudellinen nollatuntisopimus	12
2.3 Työnantajan työntarjoamisvelvoite nollatuntisopimuksessa	17
2.4 Työn tarjonnan loppumisen seuraukset.....	22
3 Nollatuntisopimuksen päättäminen työnantajan aloitteesta	26
3.1 Työnantaja-aloitteisen työsuhteen päättämisen oikeudelliset lähtökohdat.....	26
3.2 Yleisten irtisanomisperusteiden soveltuvuus nollatuntisopimukseen työn tarjonnan päättyessä	31
3.2.1 Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet	31
3.2.2 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet	38
3.3 Muiden työnantaja-aloitteisten työsuhteen päättämiskeinojen soveltuvuus nollatuntityösuhteeseen työn tarjonnan päättyessä	43
3.3.1 Erityiset irtisanomisperusteet.....	43
3.3.2 Työsuhteen purkaminen ja koeaikapurku.....	45
4 Nollatuntisopimuksen päättämisen muut perusteet.....	47
4.1 Nollatuntisopimuksen päättäminen työntekijän aloitteesta työn tarjonnan loppuessa	47
4.1.1 Työntekijäaloitteinen irtisanominen	47
4.1.2 Työntekijäaloitteinen purkaminen	48
4.1.3 Työnantajan velvoitteiden rikkomisen vaikutus työntekijän oikeuteen päättää työsuhteensa	51
4.2 Nollatuntityösuhteen päättymisen ilman irtisanomista tai purkamista työn tarjonnan loppuessa	53
4.2.1 Päättymisestä sopiminen.....	53
4.2.2 Purkautuneena pitäminen.....	55

4.2.3	Raukeaminen.....	58
5	Yhteenveto ja johtopäätökset	60

Lähteet

Kirjallisuus

- Aarnio, Aulis, Lain tulkinnan teoria: yleisen oikeustieteen oppikirja. WSOY 1989.
- Bruun, Niklas, Työoikeuden perusteet. 3., uudistettu painos. Alma Talent 2022.
- Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo, Työsopimus ja johtajasopimus. 7., uudistettu painos. Alma Talent 2021.
- Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa, Työaikalaki käytännössä. 3., uudistettu painos. Alma Talent 2022.
- 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.
- Kairinen, Martti, Työoikeus perusteineen. Muutettu, uudistettu ja tarkastettu 2. painos. Masku : Työelämän tietopalvelu 2009.
- Kavasto, Alexa, Työsuhteen päättäminen: henkilökohtaiset päättämisperusteet ja päättämissopimukset. Helsinki : Kauppakamari 2020.
- Koskinen, Seppo, Työsuhdeturva. Edilex, Julkaistu 7.4.2006. (<http://www.edilex.fi/lakikirjasto/3146.pdf>, Luettu 2.11.2025).
- Koskinen, Seppo, Työsopimuksen raukeamisesta. Edilex 2007/6. (<https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi:2443/artikkelit/4288.pdf>, Luettu 30.11.2025).
- Koskinen, Seppo, Tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden käyttämisen merkitys arvioitaessa irtisanomisperusteiden olemassaoloa – KKO:2017:39 ja KKO:2017:39. Edilex uutiset 3.7.2017.
- Koskinen, Seppo, Työsopimuksen purkautuneena pitäminen ja lojaliteettivelvoite – KKO:2021:66. Edilex uutiset 4.10.2021.
- Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo — Nordström, Kim – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus, juridiikka. Helsinki: WSOYpro., 2018, Päivittyvä e-kirja.
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika, Työsuhteen päättäminen. 4., uudistettu painos. Alma Talent 2019.
- Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa, Nollatuntisopimukset aiheuttavat edelleen tulkintaongelmia. Edilex. Julkaistu 21.4.2022. (<https://www-edilex->

fi.ezproxy.utu.fi/uutiset/75683?allWords=Nollatuntisopimukset+aiheuttavat+edelleen+tulkintaongelmia&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=1410331, Luettu 10.4.2025).

Lamponen, Helena, Joustavat työn muodot. Helsinki : Edita 2023.

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

Nieminen, Petra, Muun työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuudesta konsernin muodostamassa yritys- ja työnantajakonaisuudessa. Oikeustieto 4/2015, s. 19–23.

Norros, Olli, Velvoiteoikeus. 2., uudistettu painos. Alma Talent 2018.

Ollila, Aki, Työntekijän lojaalisuusvelvollisuus implisiittisenä velvollisuutena. Defensor Legis 6/2017, s. 905–925.

Paanetoja, Jaana, OTT, työ- ja sosiaaioikeuden prof. Jaana Paanetoja: Työtä nolla tuntia? Edilex. Julkaistu 10.3.2015. (<https://www-edilex-fi.ezproxy.utu.fi/uutiset/43553?allWords=Ty%C3%B6t%C3%A4+nolla+tuntia%3F&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=637907>, Luettu 10.4.2025).

Paanetoja, Jaana, Vastuullinen työnantajuus?, Referee-artikkeli, Defensor Legis 4/2019, s. 462–477.

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

Saarnilehto, Ari – Annola, Vesa, Sopimusoikeuden perusteet. 8., uudistettu painos. 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.ezproxy.utu.fi/artikkelit/17938.pdf>, Luettu 21.3.2025).

Äimälä, Markus – Nyssölä, Mikko – Åström, Johan, Työoikeus. Päivittyvä e-kirja, kirjailija päivittänyt tekstin 8.12.2025, luettu 4.1.2026. Alma Talent, Helsinki.

Virallislähteet

HE 182/1992 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle yrityksen saneerausta koskeväksi lainsäädännöksi.

HE 309/1993 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

- HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 185/2004 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta.
- HE 188/2017 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi.
- HE 188/2017 vp TyV 7.3.2018 oikeustieteen tohtori Jaana Paanetoja, Asiantuntijalausunto.
- HE 188/2017 vp TyV 8.3.2018 professori Seppo Koskinen, Asiantuntijalausunto.
- HE 188/2017 vp TyV 13.3.2018 professori Ulla Liukkunen, Asiantuntijalausunto.
- HE 227/2018 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n muuttamisesta.
- HE 60/2022 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi.
- HE 158/2025 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamisesta.
- KAA 5/2015 vp. Nollasopimusten kieltäminen lailla.
- TEM raporteja 33/2013. Nollatyösopimukset – työoikeudellinen selvitys.

Oikeustapaukset

Korkein oikeus:

KKO 1978 II 109

KKO 1988:127

KKO 1990:54

KKO 1990:122

KKO 1992:61

KKO 1992:171

KKO 1995:159

KKO 2006:49

KKO 2007:69

KKO 2009:28

KKO 2010:5

KKO 2010:60

KKO 2010:95
KKO 2012:40
KKO 2013:48
KKO 2017:4
KKO 2017:37
KKO 2017:38
KKO 2017:39
KKO 2017:86
KKO 2019:108
KKO 2022:17
KKO 2026:8

Korkein hallinto-oikeus:

KHO 2025:41

Työtuomioistuin:

TT 2015:44

TT 2019:45

Työneuvosto:

TN 1481-20

TN 1482-20

TN 1499-24

Euroopan unionin tuomioistuin:

Tuomio 27.11.2008, Mirja Juuri v. Fazer Amica Oy, C-396/07, EU:C:2008:656

Internetlähteet

Finland's collective dismissal protection in line with the European Social Charter.

Ministry for Foreign Affairs of Finland 17.2.2017. https://um.fi/current-affairs/-/asset_publisher/gc654PySnjTX/content/suomen-kollektiiviperusteinen-irtisanomissuoja-on-euroopan-sosiaalisen-peruskirjan-mukainen#:~:text=The%20European%20Committee%20of%20Social%20Righ

[ts%20published%20a,is%20in%20line%20with%20the%20European%20Social%20Charter](#) (Luettu 22.12.2025).

Kahdella kolmasosaa palkansaajista kiinteä viikkotyöaika. Tilastokeskus 4.4.2022.

<https://stat.fi/tup/kokeelliset-tilastot/tyosopimuksen-tyoaikatyyppi/2022-04-04/index.html> (Luettu 13.2.2025).

Lähes kahdella kolmasosaa palkansaajista kiinteä viikkotyöaika. Tilastokeskus

3.7.2024. <https://stat.fi/tup/kokeelliset-tilastot/tyosopimuksen-tyoaikatyyppi/2024-07-03/index.html> (Luettu 13.2.2025).

Noin 100 000 palkansaajalla on nollatuntisopimus. Tilastokeskus 3.6.2019.

https://stat.fi/til/tyti/2018/15/tyti_2018_15_2019-06-03_tie_001_fi.html (Luettu 10.3.2025).

Sopimuksen päättyminen. Tieteen termipankki.

https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:sopimuksen_p%C3%A4%C3%A4ttyminen (Luettu 26.1.2026).

Unemployment by sex and age - monthly data. Eurostat 16.1.2026.

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_M_custom_7680578/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=2feeff57-57c9-4278-a50b-7e2279d699c2&c=1696497606157 (Luettu 17.1.2026).

Valtioneuvosto: Vahva ja välittävä Suomi. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/a89b334b-2f1e-4b41-bd97-ff91a7449a7a/content> (Luettu 17.1.2026).

Lyhenteet

EU	Euroopan unioni
HE	Hallituksen esitys
ILO	Kansainvälinen työjärjestö ILO
KAA	Kansalaisaloite
KKO	Korkein oikeus
PL	Suomen Perustuslaki (731/1999)
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
TAL	Työaikalaki (872/2019)
TN	Työneuvosto
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TT	Työtuomioistuin
TTL	Työttömyysturvalaki (1290/2002)
Työehtodirektiivi	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa
YTL	Yhteistoimintalaki (1333/2021)

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta

Työnantajien tavat teettää työtä ovat jatkuvassa murroksessa. Työtä tehdään yhä useammin joustavissa ja epätyypillisissä työsuhteissa. Taustalla voi olla työnantajan tarve esimerkiksi vain muutamaan työvuoroon kuukaudessa. Osana tätä kehitystä nollatuntisopimusten määrä kasvoi huomattavasti 2010-luvulla.

Lainsäädännössä nollatuntisopimuksen käsitettä ei ole määritelty. Oikeuskirjallisuudessa nollatuntisopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jossa työntekijän vähimmäistyötuntien määräksi on sovittu nolla tuntia.¹ Näin ollen työnantajalla ei lähtökohtaisesti ole velvollisuutta tarjota työntekijälleen lainkaan työvuoroja. Työsopimuslain alaiset nollatuntisopimukset kuuluvat laajempaan vaihtelevaa työaikaä käsittävään sääntelykokonaisuuteen.

Tilastokeskuksen vuoden 2023 työvoimatutkimuksen mukaan noin viisi prosenttia 15–74-vuotiaista palkansaajista työskentelee nollatuntisopimuksella. Määrä vastaa yli sataatuhatta työntekijää ja on pysynyt pitkälti samana vuosien 2018 ja 2021 työvoimatutkimuksista.² Nollatuntisopimusten määrän voidaan siten katsoa toistaiseksi vakiintuneen noin viiteen prosenttiin palkansaajista. Nollatuntisopimuksella työskentelevistä noin 80 prosenttia tekee osa-aikatyötä, kun vastaava osuus kiinteän viikkotyöajan sopimuksilla työskentelevistä on vain noin 9 prosenttia.³

Vuoden 2018 työvoimatutkimuksen mukaan nollatuntisopimuksella työskentelevät ovat pääosin nuoria: noin 40 prosenttia alle 25-vuotiaita ja noin 65 prosenttia alle 34-vuotiaita. Sama tutkimus tuo myös esiin sen, ettei nollatuntisopimus usein perustu työntekijän omaan valintaan, sillä vain noin 40 prosenttia työntekijöistä ilmoitti itse halunneensa kyseisen sopimusmuodon.⁴ Tilastojen perusteella tyypillinen nollatuntisopimuksella työskentelevä onkin osa-aikatyötä tekevä alle 35-vuotias työntekijä, jolle nollatuntisopimus ei ole ollut ensisijainen vaihtoehto. Siten selvää on työntekijän suojelun tarpeen korostuvan nollatuntisopimuksissa.

1 HE 188/2017 vp, s. 4.

2 Kahdella kolmasosaa palkansaajista kiinteä viikkotyöaika, Tilastokeskus 2022.

3 Lähes kahdella kolmasosaa palkansaajista kiinteä viikkotyöaika, Tilastokeskus 2024.

4 Noin 100 000 palkansaajalla on nollatuntisopimus, Tilastokeskus 3.6.2019.

Työnantajilla voi olla useita erilaisia syitä nollatuntisopimusten käyttöön. Niiden avulla voidaan vastata kysynnän vaihtelusta johtuviin työvoimatarpeen muutoksiin suhdanteittain tai kausi- ja sesonkiluonteisesti. Tavoitteena on työvoiman käytön kohdentaminen ajankohtiin, jolloin työvoiman tarve on suurimmillaan. Kyse voi olla esimerkiksi ruuhkahuippujen tasaamisesta tai sijaisuustarpeista. Nollatuntisopimusjärjestely avustaa myös rekrytoinneissa, sillä sopimuksessa työnantaja ei sitoudu tarjoamaan työntekijälleen työvuoroja.⁵

Nollatuntisopimuksia voidaan pitää työmarkkinoilla myös tulevaisuudessa keskeisenä välineenä työnantajien joustavan työvoiman tarpeeseen vastaamisessa. Tämä korostuu erityisesti nykyisessä tilanteessa, jossa Suomen työttömyysaste on Euroopan unionin korkeimpia.⁶ Nollatuntisopimukset voivat mahdollistaa työmarkkinoille pääsyn tilanteessa, jossa työnantaja ei kykene sitoutumaan kiinteään työaikaan tai pysyvään työvoimatarpeeseen. Työnantajan tavoin myös työntekijä voi hyötyä työn joustavuudesta, mikä voi auttaa esimerkiksi lisätulojen hankinnassa tai työn ja opiskelun yhteensovittamisessa.

Tästä huolimatta nollatuntisopimus voi asettaa erityisiä haasteita työntekijälle. Työnantaja voi heikentää työsuhdeturvaa lopettamalla työvuorojen tarjonnan ilman omien toimintaedellytysiensä muutosta.⁷ Siten työntekijän voi olla haasteellista arvioida omaa ansiotasoaan. Sopimus voi myös vaikuttaa työntekijän sosiaaliturvaetuuksiin.⁸ Osittain näiden syiden takia nollatuntisopimukset ovat olleet laajan yhteiskunnallisen keskustelun kohteena viimeisen kymmenen vuoden aikana; vuonna 2017 eduskunta hylkäsikin kansalaisaloitteen nollatuntisopimusten kieltämiseksi.⁹

Yhteiskunnallisen keskustelun ohella ja osittain tästä johtuen nollatuntisopimukset ovat olleet lainsäätäjän tekemien muutosten kohteena. Kansalaisaloitteen hylkäämisen jälkeen nollatuntisopimuksia käsittelevää lainsäädäntöä on muutettu kahdesti. Vuonna 2017 hallitus antoi esityksen HE 188/2017, jonka tarkoituksena oli parantaa vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa. Tuolloin lainsäätäjä otti ensimmäistä kertaa suoranaisesti kantaa vaihtelevan työajan sopimuksiin.

5 HE 188/2017 vp, s. 10–11.

6 Unemployment by sex and age - monthly data, Eurostat 2026.

7 TEM raportteja 33/2013, s. 24.

8 Ks. TTL 2a:1 ja 2a:2. Itsensä irtisanonut työntekijä voi menettää oikeutensa työttömyysturvaan kuitenkin enintään 45 päiväksi. Pätevänä syynä itsensä irtisanomiseen pidetään TTL 2a:2.1.3:n mukaan tilannetta, jossa työtä ei ole 12 kalenteriviikon aikana välittömästi ennen irtisanoutumista ole ollut tarjolla siten, että työtä voitaisiin lukea hänen työssäoloheitoonsa, eikä työ sopimuksessa ole sovittu säännöllisestä työn tekemisestä.

9 Ks. KAA 5/2015 vp.

Vuonna 2022 lainsäätävä tarkensi nollatuntisopimuksia koskevaa sääntelyä Euroopan unionin säätämän työehtodirektiivin myötä.¹⁰ Direktiivin 1 artiklan mukaan sen tarkoituksena on parantaa työehtoja edistämällä avoimempaa ja ennakoitavampaa työtä, erityisesti epävarmoissa työsuhteissa, kuten nollatuntisopimuksissa. Direktiivin seurauksena työlainsäädäntöä muutettiin HE 60/2022 vp myötä. Muutosten taustalla vaikutti myös Marinin hallitusohjelman kirjaus parantaa vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän asemaa.¹¹ Tuoretta nollatuntisopimukseen liittyvää sääntelymateriaalia on näin ollen melko laajalti.

Yleiskielessä ja yleisessä sopimusoikeudessa sopimuksen päättymisellä tarkoitetaan tilannetta, jossa osapuolten velvollisuudet sopimuksen mukaisten velvoitteiden täyttämiseen lakkaavat.¹² Työoikeudellisesta näkökulmasta tämä tila voidaan saavuttaa joko päättämällä työsopimus tai sopimuksen katsomisella päättyneeksi. Näiden kahden päättymistavan keskeinen ero on siinä, että päättäminen edellyttää irtisanomista tai purkamista.¹³ Tässä tutkimuksessa tarkastellaan sekä nollatuntisopimuksen päättämistä että sen päättymistä.

Nollatuntisopimuksen ohella myös työsuhteen päättämistä koskeva sääntely on ollut viimeaikaisten muutosten kohteena. Orpon hallituksen työmarkkinapoliittisena tavoitteena on työllisyyden edistämien ja työllistämisen esteiden purkaminen, mikä on konkretisoitunut erityisesti työntekijän henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden sääntelyn muutoksessa.¹⁴ Nollatuntisopimukseen ja työsuhteen päättämiseen kohdistuneet sääntelyuudistukset ovat johtaneet siihen, ettei nollatuntisopimusten päättymistä nykyisessä oikeustilassa ole tutkittu.

Nollatuntisopimuksessa on kyse työsopimuslain tarkoittamasta vaihtelevan työajan sopimuksesta, jossa työaika voi vaihdella sovitun vähimmäis- ja enimmäismäärän välillä. Tällöin työnantajan työn tarjoamisvelvoite rajoittuu sovitun työaikaehdon alarajaan. Kun nollatuntisopimuksessa vähimmäistyöajaksi on sovittu nollatuntia, työnantajalla ei ole lainkaan velvollisuutta tarjota työvuoroja.¹⁵ Työn tarjoamisen päättymisestä huolimatta työsopimus pysyy kuitenkin lähtökohtaisesti voimassa. Nollatuntisopimuksella työskentelevät ovat siten erityisen alttiita tilanteille, joissa työsuhde on voimassa, mutta työvuoroja ei tarjota.

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

11 HE 60/2022 vp, s. 4.

12 Tieteen termipankki, sopimuksen päättymisen ja Saarnilehto – Annola 2018, s. 166.

13 Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 1–2.

14 Valtioneuvosto: Vahva ja välittävä Suomi. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023, s. 60 ja 63 sekä HE 158/2025 vp.

15 HE 188/2017 vp, s. 4.

Tuoreemman lainsäädännön myötä on hahmotettu tilanne, jossa työtä ei tarjota. TSL 1:11.4 muodostaa työntekijän pyynnöstä työnantajalle velvollisuuden ilmoittaa töiden vähenemisen syyt työnantajan lopettaessa työn tarjoamisen kokonaan.¹⁶ Lisäksi TSL 2:6.4 velvoittaa työntekijän pyynnöstä työnantajaa antamaan perusteltu vastaus vähimmäistyöajan nostamiseen.¹⁷ Työn tarjoamisen päättymiseen liittyvä ongelma on näin hahmotettu, mutta säännöstä työn tarjonnan lopettamisen vaikutuksista työsuhteen päättymiseen ei ole.

Nollatuntisopimusten päättyminen työn tarjonnan loppuessa on tärkeää etenkin työntekijän suojelun periaatteen näkökulmasta. Lopettaessaan työvuorojen tarjonnan työnantaja käytännössä hallitsee työsuhteen päättymistä, vaikka oikeudellisesti työsuhde ei päättyisikään. Työnantaja ei sinänsä tarvitse perustetta työvuorojen tarjonnan lopettamiseen, jolloin tämä voi kiertää työsuhdeturvaa irtisanomisen sijaan lopettamalla työvuorojen tarjonnan.

Lisäksi työsuhteen voimassaolon aikana sekä työnantajaa että työntekijää rajoittavat työsopimuslain asettamat velvoitteet. Näistä keskeisimpänä ovat TSL 2:1:n ja 3:1:n sisältämät molempien osapuolten lojaliteettivelvoitteet. Työntekijän näkökulmasta tämä tarkoittaa velvollisuutta pidättäytyä menettelystä, joka ei vastaa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuudella edellytettävää käytöstä.¹⁸ Yleisen lojaliteettivelvoitteen lisäksi työntekijää koskevat TSL 3:3–4:ssä säädetty uskollisuusvelvoitteen eri osa-alueet.¹⁹

Työn tarjonnan päättyessä työntekijän oikeudet ja velvoitteet eivät ole tasapainossa. Työntekijälle ei välttämättä seuraa työsuhteesta lainkaan oikeuksia, kuten oikeutta palkkaan, mutta häntä silti koskevat erinäiset TSL:n sisältämät rajoitteet hänen toiminnalleen. Työntekijän velvoitteiden tasapainon, suojelun periaatteen ja työsuhdeturvan vuoksi nollatuntisopimuksen päättymisen keinojen tarkastelu työn tarjonnan loppuessa on tärkeää.

Myös työnantajan tavanomaiset velvollisuudet työntekijää kohtaan ovat lähtökohtaisesti voimassa, vaikka työnantaja ei tarjoaisi työvuoroja. Tällaisia ovat lojaliteettivelvoitteen lisäksi

16 Säännös perustuu työehtodirektiivin 18 artiklaan.

17 HE 60/2022 vp, 42.

18 Kuten pykälässäkin todetaan, arvioidaan lojaalisuusvelvoitetta suhteessa työntekijän asemaan. Siten nollatuntityöntekijän, jolle ei tarjota lainkaan työvuoroja, lojaalisuusvelvoite on suhteessa täyspäiväiseen työntekijään nähtävä suppeaksi. Lojaliteettivelvollisuudessa kyse on kuitenkin työsuhteesta implisiittisesti seuraavasta ehdosta, joka on voimassa suoranaisesti työsopimuksen solmimisen myötä. Työsuhteessa on näin ollen aina olemassa tietyn tasoinen lojaliteettivelvollisuus, sillä muutoin koko työsopimus menettäisi työsopimusluonteensa. Ks. Ollila 2017.

19 TSL 3:3:ssä säädetään kilpailevan toiminnan kiellosta ja TSL 3:4:ssä liikesalaisuuksista. Näistä yleisesti ks. Koskinen ym. 2018, Luku III Kappale 8. Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite.

esimerkiksi TSL 2:5:ssä säädetty työn tarjoamisvelvollisuus sekä työterveyshuoltolain 2 luvussa säädetty työnantajan velvollisuudet työterveyshuollon järjestämiseen.²⁰ Tilannetta kuitenkin vaikeuttaa se, etteivät osapuolet ole välttämättä halukkaita työsuhteen päättämiseen.

Nollatuntisopimus ei aiheuta työntajalle suuria kustannuksia, sillä velvoitetta työvuorojen tarjontaan ei ole. Siten tavanomaisesta työsuhteesta poiketen työnantajalla ei ole merkittävää taloudellista kannustinta työsuhteen päättämiseen. Olemalla päättämättä työsuhdetta työnantaja voi pyrkiä välttämään irtisanomisajan palkan maksamisen. TSL 6:4 a:n myötä työnantajan on maksettava irtisanomisajan palkka vähintään työntekijän aiemman 12 viikon keskimääräistä työaikaan vastaavasti, vaikka työvuoroja ei tarjottaisikaan.

Työnantajan tavoin myös työntekijä voi olla haluton työsuhteen päättämiseen. Itsensä irtisanomisen seurauksena työntekijä voi esimerkiksi jäädä ilman irtisanomisajan palkkaa, irtisanominen voi vaikuttaa työntekijän sosiaalieluun, sekä työntekijällä ei välttämättä huonon työllistymistilanteen johdosta ole mahdollisuutta saada muuta työtä. Kun osapuolilla ei aina ole halua työsuhteen päättämiseen, arvioitavaksi tulee sen päättyminen.

Edellä esitetyn vuoksi nollatuntityösuhteen päättämisen ja päätymisen keinojen arviointi työn tarjonnan loppuessa on tärkeää. Tästä huolimatta nollatuntisopimukset ja erityisesti niiden päättymistä koskevat kysymykset ovat oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa jääneet vähälle huomiolle. Lisäksi vaihtelevan työajan sääntelyn ollessa melko tuoretta, ei tätäkään ole tutkittu laajasti. Vähäinen tutkimus on keskittynyt vaihtelevan työajan sääntelyyn yleisellä tasolla.²¹

Ennen vaihtelevan työajan sääntelyä nollatuntisopimuksia on tutkittu laajemmin. Esimerkiksi Paanetoja ja Tikkanen ovat hahmottaneet nollatuntisopimusten yleisiä piirteitä ja ongelmakohtia teoksessaan *Osa-aikatyön juridiikka*.²² Nollatuntisopimusten yleisiä ongelmakohtia on myös arvioitu muissa kirjoituksissa, ja oikeustieteilijät kiinnittivät erityistä huomiota nollatuntisopimukseen liittyviin ongelmakohtiin HE 188/2017 vp:n yhteydessä.²³

20 Työnantajan on huomioitava, että nollatuntisopimuksen perusteella työtä tekevän työterveyshuollon on oltava samantasoinen kuin muunkin henkilöstön. Ks. HE 188/2017 vp, s. 11.

21 Esimerkiksi Helena Lamponen teoksessaan *Joustavat työn muodot (2023)* käsittelee vaihtelevan työajan sopimuksia osana joustavien työn muotojen muodostamaa kokonaisuutta.

22 Teos on julkaistu vuonna 2016 eli ennen vaihtelevan työajan käsitteen säätämistä.

23 Esim. Paanetoja: *Työtä nolla tuntia?* 2015 ja Koskinen – Ullakonoja: *Nollatuntisopimukset aiheuttavat edelleen tulkintaongelmia 2022*. HE 188/2017 vp ongelmakohtista ks. esim. Paanetojan, Koskinen ja Liukkusen lausunnot.

Aiempi nollatuntisopimuksia koskeva tutkimus on siten keskittynyt niiden luonteen ja ehtojen arviointiin yleisellä tasolla. Päätymistä tai päättämistä on arvioitu vain ennen vaihtelevaa työaika koskevan sääntelyn voimaantuloa ja tällöinkään arviointia ei ole tehty suhteessa työn tarjoamisen loppumiseen.²⁴ Asiasta ei ole myöskään laajaa oikeuskäytäntöä.

1.2 Tutkimuksen tarkoitus, metodit ja rakenne

Tutkimuksen tarkoituksena on arvioida nollatuntisopimusten päättymistä tilanteessa, jossa työnantaja lopettaa työvuorojen tarjonnan. Työsuhde voi päättyä joko työsopimuksen päättämisen kautta tai siten, että työsopimus katsotaan päättyneeksi. Tässä tutkimuksessa päättymisen kattaa molemmat päättymistavat. Siten päättymisen toimii tutkimuksessa kattokäsitteenä sekä erillistä päättämistoimea edellyttävälle työsuhteen päättämiseksi että työsuhteen päättymiselle sen purkautuneena pitämisen tai raukeamisen seurauksena.

Varsinainen tutkimuskysymys on: Millä tavoin nollatuntisopimus voi päättyä, kun työnantaja lopettaa työn tarjoamisen? Vastauksessa hyödynnetään seuraavia apukysymyksiä: Millaisia sopimusjärjestelyjä on pidettävä työsopimuslain alaisina nollatuntisopimuksina ja mikä on niiden oikeudellinen luonne? Miten ja millä edellytyksin työnantaja voi päättää nollatuntisopimuksen työn tarjonnan loppuessa? Miten ja millä edellytyksin nollatuntisopimus voi päättyä ilman työnantajan aloitteellisuutta työn tarjonnan loppuessa?

Tutkimuksesta on rajattu pois työehtosopimusten kattamat tilanteet. On huomioitava, että osassa työehtosopimuksista on säännöksiä liittyen nollatuntisopimukseen. Esimerkiksi Palvelualojen ammattiliiton työehtosopimuksissa kielletään nollatuntisopimusten käyttö.²⁵ Lisäksi tutkimuksesta on rajattu pois sellaiset sopimusjärjestelyt, jotka eivät ole työsopimuslain alaisia. Tällaisia ovat esimerkiksi erilaiset puitesopimusjärjestelyt.

Tutkimusaineisto koostuu voimassa olevasta oikeudesta. Tutkimuksen tarkoituksena on vastata asetettuun tutkimuskysymykseen analysoimalla voimassa olevaa lainsäädäntöä, valmisteluaineistoja, oikeuskirjallisuutta ja oikeuskäytäntöä. Sillä tutkimuksen tarkoituksena on tulkita ja systematisoida voimassa olevaa oikeutta, tutkimus on lainopillinen. Lainopin avulla pyritään selvittämään voimassa olevien oikeusnormien sisältö.²⁶

24 Ks. Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 295–298.

25 Ks. Esim. Kaupan työehtosopimuksen (1.2.2025 – 31.1.2028) 6§, jonka takia työsopimukselta edellytetään aina soveltavan tietty vähimmäistyöaika. Puitesopimusjärjestelyt voivat kuitenkin olla mahdollisia.

26 Hirvonen 2011, s. 21–22.

Tutkimuksessa hyödynnetään erilaisia lainopillisia tulkintametojeja. Systemaattinen tulkinta on keskiössä, sillä aineistoa tulkitaan osana oikeusjärjestyksen muodostamaa kokonaisuutta huomioiden muut oikeusnormit ja työoikeuden yleiset opit. Sillä tutkimuskysymystä koskevaa oikeuskäytäntöä ei ole, hyödynnetään erityisesti nollatuntisopimusten päättymistä koskevassa arvioinnissa analogista tulkintaa. Nollatuntisopimusten sääntelyn ja oikeuskirjallisuuden ollessa vähäistä tulkitaan sopimuksia lainsäätäjän tavoitteiden ja perustelujen kautta teleologisesti. Sivuroolissa toimivat myös sanamuodon mukainen ja objektiivinen tulkinta.²⁷

Vaikka tutkimus ja sen aineisto koostuvat voimassa olevasta oikeudesta, tutkimuskysymyksen vastauksen avulla hahmotetaan nykyiseen oikeustilaan liittyviä ongelmia. Johtopäätöksissä ongelmat ja niiden mahdolliset ratkaisut esitetään lyhyesti. Siten tutkimus sisältää ehdotuksia tulevaisuuteksi lainsäädännöksi, eli tutkimuksella on myös *de lege ferenda* -ulottuvuus.²⁸

Tutkimus koostuu viidestä luvusta. Luvussa kaksi arvioidaan nollatuntisopimusten oikeudellista luonnetta ja erotellaan työnantajan muista tavoista vaihtelevasta työajasta sopimiseen. Luvussa tarkastellaan myös, milloin nollatuntisopimuksen solmiminen on sallittua ja työntekijän toimintamahdollisuuksia, jos työnantaja lopettaa työvuorojen tarjonnan. Luvun tarkoituksena on hahmottaa se kehys, jossa nollatuntisopimuksen olemassaolo on työsuhtesopimukslain alaista ja mukaista.

Luvussa kolme arvioidaan nollatuntisopimuksen päättämistä työnantajan aloitteesta. Tätä varten aluksi hahmotetaan yleinen työnantaja-aloitteisen työsuhteen päättämisen lähtökohta. Vasta tämän jälkeen on järkevää arvioida nollatuntisopimuksen päättämistä työnantajan aloitteesta. Arvioinnin kohteena ovat yleiset ja erityiset irtisanomisperusteet sekä työsuhteen purkaminen ja koeaikapurku.

Luvussa neljä arvioidaan nollatuntisopimuksen päättymistä työn tarjonnan loppuessa muutoin kuin työnantajan aloitteesta. Arvioinnin kohteena ovat työsuhteen päättäminen työntekijän aloitteesta ja sopimuksella sekä sopimuksen päätyminen eli sen purkautuneena pitäminen tai raukeaminen. Lopuksi luvussa viisi tehdään yhteenveto sekä vastataan asetettuun tutkimuskysymykseen. Luvussa myös hahmotetaan vastauksesta nousevia ongelmia, esitetään näihin ratkaisuehdotuksia sekä mahdollisia jatkotutkimuksen kohteita.

²⁷ Hirvonen 2011, s. 38–40.

²⁸ *De lege ferenda* -tutkimuksesta ks. Leskinen 2022, s. 1158–1172.

2 Nollatuntisopimus ja työnantajan työntarjoamisvelvoite

2.1 Nollatuntisopimuksen käsite ja solmimisen edellytykset

Nollatuntisopimuksen käsitettä ei ole määritelty lainsäädännössä, eikä sen sisältö ole täysin vakiintunut yleisessä kielenkäytössä. Nollatuntisopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jossa työtuntien alarajaksi on sovittu nolla tuntia. Sovittu yläraja voi olla enintään 40 tuntia.

Nollatuntisopimuksissa työtunnit voivat vaihdella sovittujen rajojen puitteissa, mutta työnantajalla ei ole velvollisuutta työvuorojen tarjoamiseen alarajan ollessa nolla tuntia.²⁹

Nollatuntisopimuksia koskee työsopimuslain vaihtelevan työajan sääntely.

Vaihtelevan työajan sopimus määritellään TSL:n 1 luvun 11 §:ssä:

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.

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

Vaihtelevaa työaika koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaika ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Työnantajan on vähintään 12 kuukauden välein tarkastettava työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista. Jos tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittavat, että työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi, työnantajan on kuukauden kuluessa tarkastelun suorittamisesta tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta siten, että se vastaa tarkastelun tulosta. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle tarkastelun ajankohta ja työntekijän tai hänen edustajansa pyynnöstä esitettävä kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista.

Jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan, työnantajan on työntekijän pyynnöstä selvitettävä kirjallisesti tarjolla olevan työn vähentymisen syyt.

Ehdon määrittelystä voidaan johtaa kolme erilaista vaihtelevan työajan järjestelyä. Ensinnäkin sopimukset, joissa on sovittu vähimmäis- ja enimmäistyöajasta ja vähimmäisaika on yli nolla. Toiseksi sopimukset, joissa on sovittu vähimmäis- ja enimmäistyöajasta ja vähimmäisaika on nolla tuntia. Kolmanneksi sopimukset, joissa työtä tehdään ainoastaan erikseen kutsuttaessa.

²⁹ HE 188/2017 vp, s. 4, Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 14.

Pykälässä vaihtelevan työajan sopimuksen solmimiselle asetetaan kaksi edellytystä, mikäli ehdosta sovitaan työntajan aloitteesta. Ensinnäkin vaihtelevasta työajasta ei saa ylipäättään sopia tilanteessa, jossa sopimuksella katettava työnantajan työvoiman tarve on kiinteä. Mikäli työntekijän on tarkoitus työskennellä jatkuvasti kiinteällä työajalla, olisi vaihtelevasta työajasta sovittu TSL 1:11 vastaisesti. Tällöin olisi kyse TSL 13:6.1:n tarkoittamasta ehdosta, jota pidettäisiin pykälän nojalla mitättömänä. Työsuhteessa noudatettavana työaikaehtona olisi pidettävä työnantajan kiinteää työvoimatarvetta vastaavaa työaika.³⁰

Arvioitaessa työnantajan työvoimatarpeen vaihtelevuutta voidaan hyödyntää työntekijän työ sopimuksen mukaista työtehtävää. Pykälän esitöissä todetaan esimerkiksi sijaisen työaika pidettävän lähtökohtaisesti kiinteänä, mikäli myös vakituisen työntekijän työaika on kiinteä, eikä vaihtelevalle työajalle ole esitettävissä muita perusteita liittyen työn ennakoitumattomuuteen.³¹

Kuitenkin vaihtelevan työajan perusteltavuus on usein havaittavissa sen jälkeen, kun työsuhde on jatkunut jo hetken. Vasta työntekijän toteutunut työaika osoittaa tosiasiallisesti sen, onko vaihtelevan työajan järjestely ylipäättään ollut tarpeellinen. Mikäli työntekijällä on esimerkiksi teetetty jatkuvasti kiinteämääräisesti työtä, voisi tämä viitata siihen, että työnantajan työvoiman tarve on kiinteä. Tämän vuoksi työnantajan työvoimatarpeen vaihtelevuutta voidaan arvioida myös jälkikäteen myöhemmin selostettavan TSL 1:11.3:n avulla.³²

Mikäli työnantajalla katsotaan olevan vaihteleva työvoiman tarve, olisi sopimusjärjestelyä seuraavaksi arvioitava toisen TSL 1:11:n asettaman edellytyksen näkökulmasta. Vaihtelevassa työajassa sovittavaa vähimmäistyöaika ei saa sopia pienemmäksi kuin mitä työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Näin ollen mikäli työnantajan työvoiman tarve edellyttäisi vähintään 10 tunnin työskentelyä viikoittain, ei työaikaehtoa, jossa vaihteluväli olisi 0–30 tuntia viikossa saisi sopia. Kuten yleisestikin vaihtelevan työajan tarpeen niin myös vaihtelevan työajan määrän arviointi etukäteen voi olla haasteellista. Tämän takia TSL 1:11.3:ssa säädetään myös työnantajan tarkastelujaksosta.³³

TSL 1:11.3 edellyttää työnantajaa 12 kuukauden välein tarkastelemaan työ sopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista. Tarkasteluvelvollisuus ei edellytä työntekijän aloitetta ja

30 HE 188/2017 vp, s. 31.

31 HE 188/2017 vp, s. 31.

32 HE 188/2017 vp, s. 31.

33 HE 188/2017 vp, s. 31 ja 32.

se koskee kaikkia työnantajan aloitteesta tehtyjä vaihtelevan työajan sopimuksia. Mikäli tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittavat että vähimmäisaika on määriteltävissä korkeammaksi, tulee työnantajan tarjota työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta vastamaan tarkastelujakson tulosta. Jakson tarkoituksena on arvioida, osoittavatko toteutuneiden työtuntien määrä ja työvoiman tarve, että vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä sovittua korkeammaksi.³⁴

Tarkastelujaksoa voidaan hyödyntää myös ylipäätään työnantajan vaihtelevan työajan arvioinnissa. Mikäli tarkastelujakso osoittaa että työnantajan työvoiman tarve on kiinteä, ei vaihtelevan työajan ehdon käyttäminen olisi enää sallittua.³⁵ Täten on mahdollista, että vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto on alun perin ollut asianmukainen, mutta sopimuksen solmimisen jälkeen työnantajan työvoimatarpeessa on tapahtunut muutoksia, joiden seurauksena työnantajan työvoiman tarve on muuttunut kiinteäksi.³⁶

On kuitenkin huomioitava, ettei edellä esitettyjä rajoitteita vaihtelevan työajan sopimuksen solmimiselle ole, mikäli sopimus solmitaan työntekijän aloitteesta. Tällöin vaihtelevasta työajasta voi sopia, vaikka työnantajan työvoiman tarve olisi kiinteä. Mikäli vaihtelevasta työajasta olisi alun perin sovittu työntekijän aloitteesta, ei työnantajalla olisi myöskään tarkasteluvelvollisuutta.³⁷ Vaihtelevan työajan sopimuksen saa siten solmia vapaasti ilman mitään rajoituksia, kunhan siitä sovitaan työntekijän aloitteesta.

Vaihtelevana työaikana ei pidettäisi lainkaan työaikalaisissa tarkoitettuja kiinteään työaikaan liittyviä joustoja tai liukuvaa työaikaa. Työntekijän toteutunut työaika voi siten vaihdella päivä- tai viikkotasolla, ja kyse voi silti olla kiinteästä työajasta. Tällaisissa järjestelyissä sekä keskimääräisen työajan että liukuvan työajan on viime kädessä tarkoitus tietyllä ajanjaksolla tasoittaa etukäteen sovittuun määrään. Näin ollen, mikäli työntekijän työaikajärjestely perustuu kiinteään työaikaan, ei kyse ole vaihtelevan työajan sopimuksesta. Vaihtelevan

34 HE 60/2022 vp, s. 36. Esitöiden perusteella on kuitenkin huomioitava, että pelkkä työtuntien kokonaismäärän kasvu ei merkitse velvollisuutta tarjota uutta vähimmäistyöaikaa, mikäli työaika aidosti vaihtelee sovitulla vaihteluvälillä. Lisäksi jos tarkastelujakson työaika on muodostunut tavanomaista korkeammaksi, ei vähimmäistyöaikaa tulisi nostaa. Toteutuneiden työtuntien tarkastelussa tulisi lisäksi ottaa huomioon työnantajan työvoiman tarve, jonka arvioinnissa voidaan hyödyntää esimerkiksi työnantajan asiakassopimusten pysyvyyttä, työtä luovien olosuhteiden sattumanvaraisuutta sekä työn luonnetta ylipäätään.

35 Lamponen 2023, s. 190.

36 HE 188/2017 vp, s. 31.

37 HE 188/2017 vp, s. 32, HE 60/2022 vp, s. 36.

työajan käsitteen ulkopuolelle jäävät myös järjestelyt, joissa työntekijä itse päättää työaikansa pituudesta sekä erilaiset puitesopimusjärjestelyt.³⁸

TSL 1:11:n määrittelemistä vaihtelevan työajan sopimuksista tämän tutkimuksen näkökulmasta nollatuntisopimuksena on ensinnäkin pidettävä sopimusta, jossa on sovittu vähimmäis- ja enimmäistyöajasta, vähimmäisajan ollessa nolla tuntia. Tällöin työnantaja ei ole sitoutunut tarjoamaan työntekijälleen lainkaan työtunteja ja voi tarjota näitä asetetun enimmäismäärän puitteissa.

Nollatuntisopimukseen perustuva työsuhde voi tosiasiallisen työajan perusteella olla joko kokopäiväinen tai osa-aikainen ja sopimus voidaan tehdä joko toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaiseksi. Näin ollen on mahdollista, että kyseessä olisi nollatuntisopimus, vaikka työsopimus olisi voimassa toistaiseksi ja sen perusteella työtä tehtäisiin kokopäiväisesti.³⁹ Nollatuntisopimuksella tosiasiallisesti voidaankin tehdä työtä useilla eri käytännöillä ja edellä mainitun järjestelyn pohjalta voidaan tehdä useita erilaisia nollatuntisopimuksia.

Toiseksi TSL 1:11:n määrittelemistä sopimuksista myös sopimuksia, joissa työtä tehdään ainoastaan erikseen kutsuttaessa, voidaan tietyssä tilanteessa pitää tämän tutkimuksen tarkoittamina nollatuntisopimuksina. Tällaisten sopimusten nojalla työnantajalla on oikeus, mutta ei velvollisuutta työvuorojen tarjoamiseen. Mikäli nollatuntisopimus ymmärretään sopimukseksi, jossa työaika ei ole lainkaan taattu, voidaan erikseen töihin kutsuttavien sopimukset nähdä kuuluvan nollatuntisopimukseen.

Kuten edellä todettu, nollatuntisopimusten käsitettä ei ole säädetty lainsäädännössä eikä se ole täysin vakiintunut, minkä vuoksi yksittäisiä sopimusjärjestelyitä on tarkoituksenmukaista arvioida tapauskohtaisesti ilman tarkkaa yleistä erottelua. Erikseen töihin kutsuttavia työntekijöitä saatetaan alasta riippuen kutsua esimerkiksi tarvittaessa töihin kutsuttaviksi työntekijöiksi tai ekstraajiksi.⁴⁰

38 HE 188/2017 vp, s. 30. Esitöissä esimerkkinä työstä, jossa työntekijä saa itse päättää työaikansa pituudesta pidetään provisio- tai muuhun suoritepalkkaukseen perustuvaa työtä, jossa ei ole tarkkaan sovittu työaikaehdosta. Sillä tällaisen sopimuksen perusominaisuutena on työntekijän oikeus itse määritellä, miten paljon hän tekee työtä, ei työn vaihtelevuus johdu työnantajan työvoimatarpeesta.

39 HE 188/2017 vp, s. 30, Hietala ym. 2023, s. 140. Mikäli työtä tehtäisiin jatkuvasti kokopäiväisesti, olisi mahdollista, että työntekijän työn määrän katsottaisiin vakiintuneen. Ks. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 259 ja siinä viitattu hovioikeuden ratkaisukäytäntö.

40 HE 188/2017 vp, s. 4.

Vastaava linjaus on tehty myös työehtodirektiivissä. Työehtodirektiivin johdanto-osan 12 kohdan mukaan:

Työntekijät, joilla ei ole taattua työaika, mukaan lukien nollatuntisopimuksella työskentelevät ja osa tarvittaessa työhön kutsuttavista työntekijöistä, ovat erityisen haavoittuvassa asemassa. Sen vuoksi tämän direktiivin säännöksiä olisi sovellettava heihin riippumatta heidän tosiasiallisten työtuntiensä määrästä.

Täten TSL 1:11:n lisäksi myös työehtodirektiivi kategorisoi nollatuntisopimukset ja tarvittaessa työhön kutsuttavien sopimuksen samaan ryhmään, sillä molempien ryhmien erityisominaisuutena on, ettei taattua määrää työtunteja ole. Tämän tutkimuksen kannalta vastaava kategorisointi on näin ollen perusteltua.

Vaihtelevan työajan sääntelyn myötä työnantajan aloitteesta nollatuntisopimuksen saisi solmia vain työnantajalla tosiasiallisesti ollessa työvoiman tarve, joka vaihtelisi nolla ja sovitun tuntimäärän välillä. Käytännössä työnantajalla tulisi olla ajanjaksoja, jolloin ei olisi lainkaan kyseistä työntekijää vaativaa työvoiman tarvetta. Jos työnantaja jatkuvasti tarjoaisi työntekijälleen, esimerkiksi viikoittain työvuoroja, olisi tämän vähintäänkin pohdittava ehdon pätevyyttä. Työnantaja olisi arvioitava työvoiman tarvettaan vähintään 12 kuukauden välein ja tarjottava työntekijälle uutta työaikaehto, mikäli asetetut kriteerit eivät enää täytyisi.

2.2 Työsopimusoikeudellinen nollatuntisopimus

Nollatuntisopimukseen sovelletaan esiteltyjä TSL 1:11:n asettamia kriteerejä, jotka määrittelevät nollatuntisopimuksen vaihtelevan työajan järjestelynä. Erilaiset puitesopimukset poikkeavat tästä, sillä näissä sopimuksissa sovitaan ainoastaan yleisistä ehdoista, joita on noudatettava myöhemmin erikseen sovittavissa työsuhteissa. Puitesopimuksen nojalla tehty jokainen yksittäinen työvuoro muodostaa näin oman määräaikaisen työsuhteensa.

Puitesopimus itsessään ei ole työsopimus, eikä sitä pidetä TSL 1:11 tarkoittamana vaihtelevan työajan järjestelynä.⁴¹ Kyse on yleisestä velvoiteoikeudellisesta sopimuksesta, jonka pohjalta tulevaisuudessa tullaan laatimaan työsopimus. Puitesopimuksen nojalla laaditut yksittäiset määräaikaiset työsopimukset eivät ole vaihtelevan työajan sopimuksia, vaan työsopimukset ovat kiinteä mittaisia niiden kestäessä ainoastaan yksittäisen työvuoron.⁴²

41 HE 188/2017 vp, s. 7 ja 30.

42 HE 188/2017 vp, s. 30. Oikeuskirjallisuudessa erityisesti Paanetoja on arvioinut puitesopimusjärjestelyitä. Esim. Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 73–74 ja hallituksen esityksistä ks. HE 188/2017, s. 7 ja HE 60/2022, s. 31.

Tapauksessa KKO 2017:37 arvioitiin puitesopimusjärjestelyä ja sitä, voitiinko järjestelyn katsoa muodostavan toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen. Tapauksessa A ja X Oy olivat solmineet puitesopimuksen tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työsuhteen ehdoista. Ehdoista oli sovittu siten, että puitesopimuksen nojalla erikseen tarkemmin sovittavissa määräaikaissa työsuhteissa noudatetaan puitesopimuksessa sovittuja ehtoja, mikäli asiasta ei toisin sovita. Työajoista sovittiin aina erikseen.

Korkein oikeus katsoi, että kyse ei ollut toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta, sillä puitesopimuksessa A ei ollut sitoutunut työskentelemään yhtiössä, vaan työskentelystä oli sovittava aina erikseen ja A oli voinut kieltäytyä työskentelystä yhtiössä sekä tehdä työtä muiden työnantajien palveluksessa. Puitesopimus ei muutoinkaan viitannut siihen, että A:n oli tarkoitus työskennellä yhtiössä toistaiseksi.⁴³

Korkeimman oikeuden arvioinnissa merkittävänä tekijänä työsuhteen olemassaolon näkökulmasta oli se, sitoutuiko työntekijä sopimuksessa ottamaan vastaan tarjottuja työvuoroja. Sitoutuminen työn tekemiseen voidaan nähdä olevan yksi TSL 1:1:n asettamasta työsuhteen perustunnusmerkistä, sillä pykälässä edellytetään työntekijän sitoutumista tekemään työtä työnantajan lukuun.⁴⁴ TSL 1:1:n asettamat perustunnusmerkit ovat pakottavaa oikeutta, eikä niistä voida poiketa edes osapuolten välisellä sopimuksella.⁴⁵ Mikäli jonkin pykälässä asetetun tunnusmerkin puuttuminen on ilmeistä, pidetään osapuolten oikeussuhdetta muuna kuin työsuhteena.⁴⁶

Puitesopimusten lisäksi myös TSL 1:11:n tarkoittamissa nollatuntisopimuksissa työntekijä ei välttämättä sitoudu ottamaan vastaan tarjottua työtä. Nollatuntisopimus voidaan pätevästi sopia ilman työntekijän varsinaista sitoutumista työntekoon. Näin ollen on perusteltua kysyä,

Puitesopimusjärjestelyiden osalta on syytä huomioida, että järjestelyn pohjalta tehdyt yksittäiset määräaikaisten työsuhteiden sopimukset eivät aina täytä perustellun syyn vaatimusta. Ks. Paanetoja 2018, s. 6.

⁴³ Ratkaisun tavoin myös oikeuskirjallisuudessa on katsottu, ettei kyse lähtökohtaisesti ole työsuhteesta, mikäli työntekijä ei sitoudu ottamaan vastaan työtä. Ks. Ullakonoja – Koskinen 2017, s. 3.

⁴⁴ Pykälä asettaa neljä perustunnusmerkkiä, joiden on täyttyvä yhtäaikaaisesti, jotta työsuhtelaki soveltuu osapuolten väliseen menettelyyn. Tunnusmerkit ovat: sopimuksen olemassaolo, ansiotyön tekeminen työnantajan lukuun, vastikkeellisuus sekä johdon ja valvonnan alaisuus. Tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaoloa arvioidaan kokonaisharkinnalla.

⁴⁵ Hietala ym. 2023, s. 24–25. Työnantaja ja työntekijä eivät näin ollen voi keskenään tai työehtosopimuksin pätevästi sopia, että laissa säädetyt tunnusmerkit täyttävässä työssä ei sovellettaisi työsuhtelakia. Kuitenkin työsuhtelakia tai muuta työoikeudellista lainsäädäntöä on mahdollista soveltaa osapuolten välisellä nimenomaisella sopimuksella, vaikka kaikki työsuhteen tunnusmerkit eivät täytyisikään. Esimerkiksi toimitusjohtaja- ja soveltamisalan ulkopuolelle jäävissä johtajasopimuksissa vuosilomasta tyypillisesti sovitaan vuosilomalain säännöksiä vastaavasti. Ks. Hietala – Kaivanto 2021, s. 183–184.

⁴⁶ Hietala ym. 2023, s.24–25.

voidaanko tällaisia nollatuntisopimuksia pitää työsopimuksina, sillä yhden työsuhteen perustunnusmerkeistä täytyminen on epäselvää.⁴⁷

Arvioitaessa TSL 1:1:n kriteerien täyttymistä nollatuntisopimusten näkökulmasta, joissa työntekijä ei sitoudu ottamaan vastaan tarjottuja työvuoroja, on syytä kiinnittää huomiota TSL 1:1:ään. Pykälässä sekä sopimukset, joissa työaika vaihtelee nollan ja tietyn tuntimäärän välillä että erikseen töihin kutsuttavien sopimukset on katsottu vaihtelevan työajan sopimuksiksi ja näin ollen sisällytetty työsopimuslain soveltamisalaan. Lisäksi pykälän esitöissä todetaan erikseen, ettei sopimuksen välttämättä tarvitse sisältää määrällisiä sitoumuksia.⁴⁸ Näin ollen työsopimuslaissa säännellään jo itsessäänkin nollatuntisopimusta, joka ei sisällä velvollisuutta ottaa vastaan tarjottuja työvuoroja.

Työsopimuslain lisäksi myös työaikalaissa viitataan tällaisiin sopimuksiin. TAL 30 a §:n perusteella vaihtelevan työajan sopimuksissa työvuoro voidaan merkitä työvuoroluetteloon vähimmäistyöajan ylittävältä osin vain työntekijän suostumuksella, joka voidaan antaa erikseen kutakin kertaa varten tai lyhyeksi ajaksi kerrallaan. Lisäksi TAL 17 § edellyttää ylityön tekemiseltä työntekijän suostumusta. Nollatuntisopimuksissa työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika on aina nolla tuntia. Näin ollen nollatuntisopimuksen nojalla työtä tekevän olisi aina erikseen tai lyhyeksi ajaksi kerrallaan annettava suostumuksensa työvuoroon.⁴⁹

Myös työaikalain sääntelyyn on siten sisällytetty nollatuntisopimukset, joissa työntekijä ei sitoudu ottamaan vastaan tarjottuja työvuoroja. Työntekijän olisi kuitenkin TAL 30 a §:n ja TAL 17 §:n perusteella annettava erikseen suostumuksensa jokaiseen työvuoroon erikseen eli työntekijä ei voisi työsopimuksen solmimishetkellä edes sitoutua, kuin vain hetkellisesti, kuhunkin työvuoroon. Nollatuntisopimuksessa työntekijä ei näin ollen edes voisi sitoutua

47 Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 73–74. Paanetoja on jo tätä ennen katsonut nollatuntisopimukset haasteellisiksi työsopimuslain soveltamisalan näkökulmasta. Ks. Paanetoja 2015. Aiemmasta oikeuskäytännöstä voidaan nostaa esiin tapaus KKO 1995:159, jossa korkein oikeus arvioi extratarjoilijoiden työsuhteiden voimassaoloa. Tapauksessa tarjoilijoilla oli oikeus kieltäytyä heille tarjotuista työvuoroista sekä tehdä työtä muille työnantajille, minkä johdosta korkein oikeus katsoi, että jokainen yksittäinen työvuoro muodosti oman määräaikaisen työsopimuksensa.

48 HE 188/2017 vp, s. 30.

49 Vaihtelevan työajan sopimuksissa työtä voidaan työvuoroluetteloon perustuvan työn lisäksi teettää myös lisä- tai ylityönä, jotka myös edellyttävät työntekijän suostumusta. Vaihtelevan työajan sopimuksien tehtävää lisätyötä saa teettää vain, mikäli työnantaja antaa siihen kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyeksi ajaksi kerrallaan suostumuksensa. Tästä johtuen vaihtelevan työajan sopimuksissa työnantaja voi teettää työtä ilman työntekijän erikseen antamaa suostumusta ainoastaan työsopimuksessa sovittun vähimmäismäärän verran. Ks. TAL 17 § ja HE 60/2022 vp, s. 49.

pitkäksi ajaksi työntekoon työsopimuksen solmimishetkellä, minkä vuoksi pitkäkestoisessa nollatuntisopimusjärjestelyssä tulisi sopia työvuoroista tietyn pisteen jälkeen aina erikseen.

Lisäksi on huomioitava työaikalain esitöissä todettavan, että TAL 17.3 § koskee muun muassa työsopimuksia, joissa työntekijän työaika vaihtelee 0–40 tunnin välillä tai tilanteita, joissa työntekijä kutsutaan töihin tarvittaessa.⁵⁰ Työaikalain esitöissäkään ei ole mainintaa siitä, että työntekijän tulisi sitoutua ottamaan vastaan tarjotut työvuorot. Näin ollen sekä työsopimuslain että työaikalain perusteella vaikuttaisi siltä, ettei työntekijältä edellytetä sitoutumista työvuorojen vastaanottamiseen, jotta lakien sääntely tulisi sovellettavaksi.

Työsopimus- ja työaikalain lisäksi myös oikeuskäytännössä on sivuttu kysymystä työsuhteen olemassaolosta tilanteessa, jossa työntekijä ei sopimuksessa sitoudu ottamaan vastaan tarjottuja työvuoroja. Tapauksessa KHO 2025:41 arvioitiin, tehdäänkö ruokalähettilä työtä työsuhteessa vai itsenäisinä yrittäjinä. Korkein hallinto-oikeus katsoi ruokalähettilä työssä täytyneen kaikki TSL 1:1:n edellyttämät työsuhteen tunnusmerkit. Näin katsottiin, vaikka lähetit saivat itse päättää työaikansa ja sen, milloin ovat kirjautuneena töitä välittävälle alustalle. Myöskään alustalle kirjautumisen jälkeen lähetit eivät olleet velvollisia ottamaan vastaan työtä. Korkein hallinto-oikeus on siten katsonut työsuhteen tunnusmerkkien voivan täytyä siitä huolimatta, ettei työntekijä sitoudu ottamaan vastaan tarjottuja työvuoroja.⁵¹

TSL 1:11:n tarkoittamat nollatuntisopimukset, jotka eivät sisällä velvollisuutta työvuorojen vastaanottoon, ovat sinänsä ristiriidassa TSL 1:1:n edellyttämän työhön sitoutumisen kanssa. Näissä sopimuksissa työntekijä ei suoranaisesti sitoudu työntekoon. Tästä huolimatta TSL 1:11:n, TAL 30 a §:n ja tuoreimman oikeuskäytännön seurauksena oikeustila vaikuttaisi olevan se, että myös tällaisia nollatuntisopimuksia pidetään työsopimuksina. Oikeustila vaikuttaa muuttuneen ratkaisun KKO 2017:37 antamisen jälkeen, sillä tapauksessa sopimuksen katsottiin olevan puitesopimus eikä toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, koska työntekijä ei sopimuksessa sitoutunut työskentelyyn yhtiössä.

50 HE 157/2018 vp, s. 98.

51 Ks. Erityisesti perustelujen kohdat 75, 80 ja 81. Vastaavanlaista asiaa arvioitu myös työneuvoston lausunnoissa TN 1481-20 ja TN 1482-20. Lausunnoissa TN 1481-20 (s. 18–19) ja TN 1482-20 (s. 14–15) työneuvosto on katsonut, ettei työntekijän sitoutumattomuus ottamaan vastaan hänelle tarjottua työtä ilmennä johdon- ja valvonnan alaisuus tunnusmerkkiä, vaan kyse on työntekijän oman sopimusvapauden piiriin kuuluvasta työhön ryhtymisestä ja työajan määräytymisestä. Toisaalta lausunnossa TN 1482-20 (s. 20) työneuvosto toteaa, että työaikalaki sovelletaan vasta, kun ruokalähettilä on tosiasiallisesti aloittanut työntekemisen sopimuksen solmimisen jälkeen.

Nykyinen oikeustila vaikuttaa siten siltä, että kyseessä voi olla työsopimus, vaikka työntekijä ei sopimuksessa sitoutuisikaan ottamaan vastaan tarjottuja työvuoroja. Kuitenkin edelleen erilaisten puitesopimusjärjestelyjen käyttäminen on mahdollista.⁵² Tämä herättää kysymyksen siitä, mikä erottaa yleisen velvoiteoikeudellisen puitesopimuksen nollatuntisopimuksesta, jossa työntekijä ei sitoudu ottamaan vastaan tarjottuja työvuoroja. Tapauksessa KKO 2017:37 merkittävänä erottelijana nimittäin pidetään juuri sitä, sovitaanko työajoista aina erikseen. Mikäli työntekijä ei sitoudu ottamaan vastaan tarjottuja työvuoroja, onhan työvuoroista aina sovittava erikseen. Kyseinen seikka ei siten välttämättä auta ratkaisemaan tätä ongelmaa.

Selkeän erottelun tekeminen ei nykyisessä oikeustilassa vaikuta olevan täysin mahdollista, eikä asiaa voida tämän tutkielman puitteissa tarkemmin arvioida, sillä oikeustila näyttäytyy tältä osin ristiriitaisena. Käsittäkseni ristiriidan ratkaisemiseen tulisi pohtia yleisesti muitakin työsuhteen perustunnusmerkkejä sekä yleistä velvoiteoikeudellista sopimukseen sitoutumisen käsitettä. Asiasta olisi myös tärkeää saada prejudikaatti, jotta oikeustila selkeentyisi. Tutkimuksen kannalta on kuitenkin keskeistä ymmärtää erottelu velvoiteoikeudellisen puitesopimusjärjestelyn ja työoikeudellisen nollatuntisopimuksen välillä.

Työlainsäädännön ja vaihtelevan työajan sopimuksia koskevien säännösten alaisena nollatuntisopimuksena pidetään siten ensinnäkin sopimusta, jossa sovittu vähimmäis- ja enimmäistyöajasta vähimmäisajan ollessa nolla tuntia. Toiseksi myös sopimukset, joissa sovitaan työtä tehtävän ainoastaan erikseen kutsuttaessa, voidaan nähdä kuuluvan tähän ryhmään. Se kutsutaanko jälkimmäisenä mainittuja sopimuksia nollatuntisopimuksiksi vai tarvittaessa töihin kutsuttavien sopimuksiksi ei ole tutkimuksen kannalta merkityksellistä, sillä molempia ryhmiä koskee vaihtelevan työajan sopimuksia koskeva sääntely.

Nykyisessä oikeustilassa nämä kaksi sopimusryhmää kuuluvat työsopimuslain sääntelyyn riippumatta siitä, sitoutuuko työntekijä ottamaan vastaan tarjottuja työvuoroja. Omaksi ryhmäkseen tulee kuitenkin erottaa erilaiset puitesopimusjärjestelyt, jotka rajataan tämän tutkielman ulkopuolelle. Tässä tutkielmassa myös tarvittaessa töihin kutsuttavien työsopimuksia kutsutaanko nollatuntisopimuksiksi, sillä myös näissä työtuntien alarajaksi on sovittu nolla tuntia.

⁵² Myös vaihtelevan työajan sääntelyn voimaantulon jälkeisissä esitöissä viitataan puitesopimusjärjestelyihin ja niiden mahdollisuuteen. On selvää, ettei kaikkia sopimusjärjestelyjä katsota työsuhteisiksi. Esimerkiksi ks. HE 60/2022 vp, s. 31, 35 ja 36.

2.3 Työnantajan työntarjoamisvelvoite nollatuntisopimuksessa

Työnantajan yleisestä velvollisuudesta työn tarjoamiseen ei ole nimenomaista säännöstä työsopimuslaissa tai muussa työoikeudellisessa lainsäädännössä. Työnantajan velvollisuus työn tarjoamiseen tarkoittaa työnantajan oikeudellista velvollisuutta tarjota työtä työntekijälleen. Lähtökohtaisesti kyse on yhdestä työnantajan keskeisimmästä velvollisuudesta, sillä vasta työn tarjonnan seurauksena, työntekijä voi täyttää tämän päävelvoitteen eli varsinaisen työnteen.⁵³ Arvioitaessa työn tarjoamisen velvoitetta tulee ottaa huomioon perustuslain 18 §:n takaama elinkeinovapaus. Elinkeinovapaudesta seuraa, että työnantaja voi järjestää työnsä kuten haluaa ja työnantajalla on oikeus päättää, minkälaista työtä yrityksessä tehdään ja millaista työvoimaa tarvitaan.⁵⁴

Työsuhteessa työntekijän päävelvollisuus on työn tekeminen. Työnteko velvollisuus perustuu ensinnäkin TSL 3:1:ään, jonka perusteella työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti. Samalla pykälä sisältää säännöksen työnantajan työnjohto-oikeudesta.⁵⁵ Jotta työntekijä voisi täyttää oman päävelvollisuutensa, on työnantajan tarjottava työtunteja. Työn tarjoaminen on näin ollen välttämätön edellytys sille, että työntekijä voi täyttää omat työsuhteesta seuraavat velvoitteensa. Työntekijän päävelvoite on johdettavissa työsuhteen perustunnusmerkistä eli siitä, että työsuhteessa työntekijä sitoutuu työn tekemiseen. Näin ollen, jotta yksi työsuhteen perustunnusmerkeistä voisi täytyä, olisi työnantajan tarjottava työtä työntekijälleen.

Työn tarjoamisvelvoitteen osalta on siten syytä palata takaisin työsuhteen perustunnusmerkkeihin. Kuten edellä käy ilmi, vaikka nollatuntisopimuksessa työntekijä ei aina sitoudu työn tekemiseen, voidaan sopimuksia tästä huolimatta ensisijaisesti pitää työsopimuksina. Nollatuntisopimus voidaan nähdä poikkeuksena siihen, että työntekijän olisi sitouduttava työsopimuksessa työntekoon, sillä nollatuntisopimukselta ei tätä edellytetä.

Tästä seuraten, vaikka työntekijän työsuhteen keskeisin velvollisuus on työn tekeminen, minkä täytyminen edellyttää työnantajalta työvuorojen tarjoamista, ei työnantajalla voida katsoa olevan yleistä työsuhteen perustunnusmerkkeihin perustuvaa velvollisuutta

53 HE 157/2000 vp, s. 67.

54 Bruun 2022, s. 114. Työoikeudellisessa lainsäädännössä vastaava periaate voidaan johtaa TSL 3:1:n perustavasta työnantajan työnjohto-oikeudesta. Työnjohto-oikeuden nojalla työnantajalla on oikeus antaa määräyksiä muun muassa työn määrästä. Ks. KKO 2010:60 perustelujen kohta 3.

55 Bruun 2022, s. 271 ja 272.

työvuorojen tarjoamiseen nollatuntisopimuksissa. Työsuhde voi olla voimassa, vaikka työntekijä ei sitoutuisi työntekoon.

Oikeustila vaikuttaisi olevan se, ettei työnantajalla ole yleistä perustunnusmerkkeihin perustuvaa velvollisuutta työntarjoamiseen. Tämä muodostaa merkittävän ristiriidan työsuhteen perustunnusmerkkien täyttymisen kanssa. Tästä huolimatta työsuhde voisi olla voimassa ilman työnantajan velvollisuutta työvuorojen tarjoamiseen. Erityisesti Paanetoja on kritisoinut tällaista kantaa toteamalla, että työsuhteeseen kuuluessa työn tekeminen, voitaisiin pelkästään tällä perusteella katsoa, että työnantajan olisi tarjottava työntekijälle töitä.⁵⁶

Katson, että nykyinen oikeustila on muuttunut Paanetojan kirjoituksen jälkeen. TSL 1:11:n ja tuoreemman oikeuskäytännön seurauksena, ei Paanetojan mainitsema perusteella voida työnantajalla katsoa olevan velvoitetta työvuorojen tarjoamiseen. Silti ristiriita TSL:n soveltamisalan ja nollatuntisopimusten työntarjoamisvelvoitteen välillä säilyy.

Koska työnantajalle ei voida asettaa yleistä työsuhteen perustunnusmerkkeihin perustuvaa velvoitetta työvuorojen tarjoamiseen, lähtökohtaisesti työnantajan työntarjoamisvelvoitteen laajuus määräytyy työ sopimuksen perusteella. Edellisessä luvussa esitetyn tavoin tutkimuksen tarkoituksena nollatuntisopimuksena pidetään vaihtelevan työajan sopimuksia, jossa työntekijän tuntimäärän on sovittu vaihtelevan nollan ja tietyn tuntimäärän välillä sekä sopimuksia, joissa työntekijä tekee työtä erikseen kutsuttaessa.

Vaihtelevan työajan sopimuksissa työnantajalla on velvollisuus tarjota työtunteja sopimuksessa sovitun vähimmäismäärän verran. Lähtökohtaisesti työnantajalla on oikeus, mutta ei velvollisuutta, työntuntien tarjoamiseen yli sovitun vähimmäisrajan.⁵⁷

Nollatuntisopimusten osalta tämä tarkoittaa, ettei työnantajalla ole sopimukseen perustuvaa velvollisuutta työvuorojen tarjoamiseen. Tämän takia vaihtelevan työajan sopimusten nojalla tehtävässä työssä työnantaja käytännössä voi yksipuolisesti vähentää tarjoamiensa tuntien määrää tai lopettaa työn tarjoamisen kokonaisuudessaan.⁵⁸

Nollatuntisopimuksen nojalla tehtävässä työssä ainakaan pelkän sopimuksen perusteella työnantajalla ei vaikuttaisi olevan lainkaan velvollisuutta työvuorojen tarjoamiseen

56 Paanetoja 2018, s. 4. Kirjoitusta arvioitaessa on syytä huomioda, että asia on todettu HE 188/2017 vp:n lausunnoissa ja näin ollen ennen TSL 1:11:n säätämistä.

57 HE 188/2017 vp, s. 4.

58 HE 188/2017 vp, s. 31. Hallituksen esityksessä todetaankin suoraan, että nollatuntisopimuksen oleellisena piirteenä on se, että sopimus ei varsinaisesti edellytä työnantajalta työn tarjoamista.

työntekijälle. Kuitenkin pelkän työsopimuksen lisäksi työnantajan työn tarjoamisen velvollisuutta tulee myös arvioida suhteessa työsopimuslain asettamiin työnantajan velvollisuuksiin. Tällainen on ensinnäkin TSL 2:1:n asettama työnantajan yleinen lojaliteettivelvoite työntekijää kohtaan.⁵⁹

Yleistä lojaliteettivelvoitetta työn tarjoamisen näkökulmasta ilmentää TSL 2:5. Säännöksen mukaan, mikäli työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, olisi työnantajan aluksi tarjottava samoja töitä osa-aikatyöntekijöilleen takaisinottovelvollisuudesta huolimatta. Pykälä soveltuu sekä vaihtelevaa että kiinteää työaikaa työskenteleviin työntekijöihin. Näin ollen ainakin tilanteessa, jossa työnantaja on palkkaamassa uutta työntekijää samaan työtehtävään, jossa nollatuntityötä tekevä työskentelee, tulisi työnantajan tämän työn tarjoamisvelvollisuuden seurauksena tarjota näitä töitä ensin nollatuntityötä tekeväälle.⁶⁰ TSL 2:5:stä voidaan tosin sopia toisen työehtosopimuksella TSL 13:7:n nojalla.

Nollatuntisopimusten osalta työntekijän näkökulmasta haasteena voi olla se, että työnantajalla on useita vastaavalla sopimuksella osa-aikatyötä tekeviä tai muita osa-aikatyöläisiä.

Työnantajan on tarjottava lisätöitä kaikille osa-aikatyöntekijöille, jotka ovat sopivia vapaana oleviin tehtäviin.⁶¹ Töitä on siten tarjottava kaikille työhön sopiville ja työtunnit on jaettava tasapuolisen kohtelun ja syrjinnän kiellon takia tasapuolisesti, minkä seurauksena yksittäisen työntekijän lisätyötunnit voivat jäädä vähäiseksi. Työnantajalla voi kuitenkin olla TSL 2:5:n seurauksena työn tarjoamisvelvollisuus myös nollatuntityötä tekevää kohtaan.

Työnantajalla voi TSL 2:5:n lisäksi olla velvollisuus työntekijälle työn tarjoamiseen lomauttamisen- tai irtisanomisenperusteiden arvioinnin myötä. Työntekijän irtisanomisen

59 Oikeuskirjallisuudessa ainakin Paanetoja on katsonut, että työnantajan lojaliteettivelvollisuus edellyttää työnantajan ottamaan nollatuntisopimuksen solmineen työntekijän edut huomioon ja tarjota hänelle työtä tehtäväksi. Ks. Paanetoja 2015. Kirjoituksen jälkeen on kuitenkin annettu laajalti nollatuntisopimuksia säänteleviä säännöksiä sekä oikeuskäytäntöä, jotka tulevat ottaa huomioon kirjoitusta arvioitaessa.

60 HE 188/2017 vp, s. 5 ja 11. Pykälää kuitenkin sovelletaan vain tilanteessa, jossa työnantajan tarvitsee lisää työntekijöitä. Uudesta työntekijästä ei ole kysymys, mikäli työnantaja teettää työn esimerkiksi muulla kuin työsuhteisella työvoimalla. Ks. Kairinen ym 2013, Luku III Kappale 12 Lisätyön tarjoamisvelvollisuus. Lisäksi on huomioitava, että valtakunnallisilla työmarkkinajärjestöillä on TSL 13:7:n perusteella oikeus poiketa TSL 2:5:stä.

61 HE 157/2000 vp, s. 71. Työntekijän sopivuudesta kyseiseen tehtävään ks. esim. KKO 2010:5 ja KKO 2017:4 ja Hietala ym. 2023, s. 190. Tämän lisäksi työtuomioistuimien on katsonut, että velvollisuutta lisätyön tarjoamiseen ei ole ainoastaan, mikäli työtä ei ole edes mahdollista järjestää toisin käyttämällä apuna työvuorosuunnittelua, työajan tasoittumisjärjestelmää tai muita työehtosopimuksen mahdollistamia työaikajärjestelyitä. Mikäli lisätyötunteja on tarjolla enemmän kuin osa-aikainen työntekijä voisi työajan puitteissa tehdä, on töitä silti tarjottava osa-aikatyötä tekeväälle työntekijälle. Ks. TT 2015:44.

yhteydessä työnantajan on pohdittava, voitaisiinko työntekijä sijoittaa muihin tehtäviin TSL 7:4:n mukaisesti. Työnantajan on ensisijaisesti tarjottava työntekijän työsopimuksen mukaista työtä ja toissijaisesti muuta työtä, joka vastaa työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta. Työnantajalla on myös vastaava työn tarjoamisvelvollisuus ennen työntekijän lomauttamista TSL 5:2:n mukaisesti.⁶²

Työnantajalla on yleinen velvollisuus töiden tarjoamiseen ainoastaan työsopimuksessa sovittujen työaikaehtojen mukaisesti. Esiteltyt TSL 5:2 ja TSL 7:4 eivät muodosta työnantajalle varsinaista työn tarjoamisen velvoitetta, vaan kyse on ennen irtisanomista tai lomauttamista koskevista poikkeuksellisista toimista. TSL 7:4:n sisältämää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta käsitellään jäljempänä työsopimuksen irtisanomisen osalta.

Työnantajalla voi kuitenkin olla velvollisuus työvuorojen tarjoamiseen, mikäli työvuorosta on erikseen sovittu työntekijän kanssa. Tällainen velvollisuus voi muodostua kahdella eri tavalla. Työnantaja ja työntekijä ovat erillisellä sopimuksella voineet sopia työvuorosta tai työnantaja on merkinnyt työvuoron työvuoroluetteloon. Mikäli työvuorosta on sovittu erillisellä sopimuksella, sitoo sopimus lähtökohtaisesti osapuolia, jolloin työnantajalla on erilliseen sopimukseen perustuva velvollisuus työvuoron tarjoamiseen.⁶³

Myös työvuoroluetteloon merkitty työvuoro sitoo lähtökohtaisesti työnantajaa.⁶⁴ TAL 7:30 asettaa työnantajalle velvollisuuden työvuoroluettelon laatimiseen ja edellyttää työnantajaa saattamaan työvuoroluettelon työntekijän tietoisuuteen viimeistään viikkoa ennen työvuorojen alkamista, minkä jälkeen työvuoroluetteloa saisi muuttaa vain työntekijän suostumuksesta tai töiden järjestelyyn perustuvasta painavasta syystä. Esitöissä on todettu oikeudellisesti olevan epäselvää, millä edellytyksin työnantaja voi työn järjestelyihin liittyvin painavin syin muuttaa työvuoroluetteloa ja peruuttaa vaihtelevaa työaikaa tekevän työntekijän työvuoron.⁶⁵

62 Hietala ym. 2023, s. 364–366 ja 496–499.

63 HE 60/2022 vp, s. 50. Tällainen työvuoro on luonteeltaan joko lisä- tai ylityötä.

64 Nollatuntisopimuksissa työvuoroluetteloon merkitty työvuoro sitoo puolestaan työntekijää ainoastaan, mikäli hän on siihen erikseen suostunut. Tämä johtuu siitä, että TAL 7:30a edellyttää työntekijän suostumusta niiden työvuorojen osalta, jotka ylittävät vaihtelevan työajan sopimuksissa sovitun vähimmäistyöajan määrän. Suostumus voidaan antaa kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan.

65 HE 60/2022 vp, s. 50. Työvuoron peruuntumisesta voi syntyä korvausvelvollisuus TSL 2:12:n tarkoittamissa olosuhteissa. Lisäksi mahdollisesta korvauksesta on voitu sopia erikseen työehtosopimuksella. Tietyissä tilanteissa korvauksen maksamista ei edellytetä. Ks. esim. KKO 1988:127, KKO 1992:171 ja Lamponen 2023, s. 206.

TAL 7:30 a.3:ssa säädetään erikseen tilanteesta, jossa työnantaja peruuttaa sovitun työvuoron alle 48 tuntia ennen sen alkamista. Momentissa asetetaan tällaisessa tilanteessa työnantajalle velvollisuus kohtuullisen korvauksen maksamiseen työntekijälle, mikäli työnantajan ei tule maksaa korvausta TSL 2:12:n, työehtosopimuksen tai työvuoron sitovuuden perusteella. Mikäli siis työnantaja peruuttaa työvuoroluetteloon merkityn työvuoron myöhemmin kuin 48 tuntia ennen sen alkua, olisi tämän joka tapauksessa maksettava korvaus työntekijälle.⁶⁶

On siis selvää, että työnantajalla on velvollisuus korvauksen maksamiseen työntekijälle, mikäli tämä peruuttaa erikseen sovitun työvuoron tai työvuoroluetteloon merkityn työvuoron myöhemmin kuin 48 tuntia ennen sen alkua. Jäljelle jää tilanne, jossa työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, ja työnantaja peruuttaa sen aiemmin kuin 48 tuntia ennen sen alkua. Työnantajalla on oikeus työvuoroluettelon muuttamiseen vain työntekijän suostumuksesta tai töiden järjestelyyn liittyvästä painavasta syystä TAL 7:30.2:n mukaan.

Mikäli ilman työntekijän suostumusta työnantaja peruuttaa työvuoron ennen 48 tuntia sen alkua, olisi työnantajan näytettävä töiden järjestelyihin liittyvä painava syy. Painavan syyn arviointi on epäselvää⁶⁷, eikä se ole tarpeellista tutkimuskysymykseen vastauksen kannalta. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että mikäli työntekijällä ei ole oikeutta korvaukseen TSL 12:2:n tai sovellettavan työehtosopimuksen nojalla, työnantajalla on oikeus työvuoron peruuttamiseen vähintään ennen 48 tuntia sen alkua.⁶⁸

Yhteenvedona todettakoon, että nollatuntisopimuksissa työnantajalla ei vaikuttaisi olevan yleistä työn tarjoamisen velvoitetta. Työnantajalle voi kuitenkin tämän omien toimien tai toimintamahdollisuuksien muutosten takia syntyä erillinen velvollisuus työvuorojen

66 Tilanteessa korvaus määräytyykin ensisijaisesti TSL 2:12:n, sovellettavan työehtosopimuksen, työsopimuksen tai työaikalaisissa säädetyn työvuoroluettelon sitovuuden kautta. TAL 7:30 a:n 3 momentin korvausvelvollisuus on toissijainen. Momentin nojalla maksettavan korvauksen määrän arvioinnissa huomioidaan työntekijälle aiheutunut haitta eli ensisijaisesti työntekijän ansionmenetys. Ks. HE 60/2022 vp., s. 50. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että korvauksen määrää arvioitaessa on otettava huomioon taloudellinen haitta sisältäen ansionmenetyksen lisäksi työvuoron peruutumisesta työntekijälle välittömästi aiheutuneet kulut, työntekijän mahdollisuus muun työn vastaanottoon ja tästä saatu ansio, ajankäytön suunnitellulla aiheutuneet rajoitteet sekä työntekijän mahdollisuus ennakoida työvuoron peruutumista. Ks. Lamponen 2023, s. 208. Joka tapauksessa momentti viime kädessä turvaa sen, että kaikissa tilanteissa työnantajan on maksettava työntekijälle jonkinlainen korvaus, mikäli tämä peruuttaa työvuoroluetteloon merkityn työvuoron 48 tuntia ennen työvuoron alkua.

67 Ks. HE 60/2022 vp, s. 50.

68 Ks. Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 250–251. TSL 2:12:n mukaan työntekijällä on oikeus täyteen palkkaan, jos työnteke estyy työnantajasta johtuvasta syystä, kuten työjärjestelyjen puutteista tai työnantajan vastuupiiriin kuuluvista seikoista. Jos este taas johtuu osapuolista riippumattomasta syystä, kuten tulipalosta tai muusta vastaavasta tapahtumasta, palkkaa maksetaan enintään 14 päivän ajalta, ja työtaistelun vuoksi enintään seitsemän päivän ajalta. Lisäksi työehtosopimuksissa voidaan sopia työntekijälle työvuoron peruuntuessa maksettavasta korvauksesta.

tarjoamiseen. Tällaisia ovat esimerkiksi TSL 2:5:n tarkoittama tilanne tai työvuoroista erikseen sopiminen tai niiden merkitseminen työvuoroluetteloon.

Työntekijän tekemä lisätyö voi ajan myötä vakiintua työntekijän työsuhteen uudeksi ehdoksi, jolloin työtä ei varsinaisesti tehtäisi enää nollatuntisopimus työsuhteessa. Kuitenkin työnantajalla on lähtökohtaisesti yksipuolinen oikeus työajan muuttamiseen silloin, kun työajasta ei ole erikseen sovittu, työaika ei ole vakiintunut eikä mahdollisesta työehtosopimuksesta muuta seuraa.⁶⁹ Tässä yhteydessä on huomioitava, että työaikaehdon vakiintumisesta nollatuntisopimuksessa on säännelty erikseen kappaleessa 2.1 selostetun vaihtelevan työajan sopimuksia koskevan sääntelyn yhteydessä TSL 1:11.3:ssa.

2.4 Työn tarjonnan loppumisen seuraukset

Työnantajalla ei ole ehdotonta työn tarjoamisen velvollisuutta nollatuntisopimuksessa. Työnantaja voi, aiemmin esitettyjen edellytysten täytyessä, yksipuolisesti lopettaa työn tarjoamisen kokonaisuudessaan. Tällöin työsopimuslaki mahdollistaa työntekijälle erinäisiä toimintamahdollisuuksia, joita työntekijä voi hyödyntää ennen mahdollista työsuhteen päättämistä. Näiden toimintamahdollisuuksien tarkastelu on tutkimuksen kannalta tärkeää, jotta voimme ymmärtää sen oikeudellisen viitekehyksen ja kontekstin, jossa työsuhteen mahdollinen päättäminen tulee arvioitavaksi.

TSL 1:11.4:ssa asetetaan työnantajalle työntekijän pyynnöstä velvollisuus selvittää kirjallisesti tarjolla olevan työn vähentymisen syyt, mikäli työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaisuudessaan. Säännös perustuu työehtodirektiivin 18 artiklaan, jonka mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen irtisanomisen tai sitä vastaavan toimenpiteen sekä kaikki sitä koskevat valmistelut sen johdosta, että työntekijät ovat käyttäneet direktiivissä säädetyjä oikeuksia. Direktiivin johdannossa vahingolliseksi toimenpiteeksi on nostettu se, ettei tarvittaessa töihin kutsuttavalle työntekijälle anneta työtehtäviä.⁷⁰

69 Koskinen ym. 2018, Luku III Kappale 12 Lisätyön tarjoamisvelvollisuus. Työsuhteen ehdon vakiintumisesta yleistä ks. esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 769–777.

70 HE 60/2022 vp, s. 16. Säännöstä on kritisoitu epäselväksi. Esimerkiksi Paanetoja on katsonut, ettei pykälän säätämisen yhteydessä oleva selvitetty tarvittavalla tasolla sitä, mitä käsite ”kokonaan” tässä yhteydessä tarkoittaa ja esimerkiksi millaisen ajanjakson jälkeen voidaan todeta työn tarjoamisen loppuneen kokonaan. Ks. Paanetoja 2022, s. 4.

Säännös koskee vain nollatuntisopimuksella työskenteleviä työntekijöitä. Säännöksellä pyritään siihen, ettei työtuntien tarjoamatta jättäminen perustu epäasiallisiin syihin. Esimerkiksi tilanteeseen, jossa työntekijä on vedonnut laista johtuviin oikeuksiinsa. Tiedustelemalla työnantajalta työn tarjoamisen loppumisen syitä, työntekijä saa paremmat edellytykset suunnitella työnsaantimahdollisuuksiaan.⁷¹ Mikäli siis työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaisuudessaan, voi työntekijä ensinnäkin tiedustella työnantajalta työn tarjonnan päättämisen syitä.

TSL 1:11.4 koskee täten erityisesti tilannetta, jossa työnantaja ei tarjoa työvuoroja nollatuntityösopimuksella työtä tekeväälle. Tämän lisäksi työntekijällä on muitakin toimintamahdollisuuksia, jotka eivät liity pelkästään tilanteeseen, jossa työvuoroja ei tarjota. TSL 2:4 pykälässä säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, mikäli nämä eivät käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta.

Pykälän 3 momentin 9 kohdassa todetaan vaihtelevaa työaikaan noudattavan työntekijän osalta ilmoitettavan, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta sekä viikonpäivät ja kellonajat, joina työnantaja voi TAL 7:30 a:n mukaisesti teettää työtä ilman kutakin kertaan varten antamaa suostumusta. Toisaalta työn määrän osalta työnantaja voi aina mainita tälle syntyvän työvoimatarpeen vaihtelevan nollan ja tietyn tuntimäärän välillä.

Näin ollen työntekijä voisi työn tarjonnan loppuessaakin pyytää edellä mainittua selvitystä työnantajan työvoiman tarpeesta. Lisäksi hahmottamalla viikonpäiviä ja kellonaikoja, jolloin hänelle voitaisiin tarjota töitä, voi työntekijä paremmin ymmärtää mahdollisuuksiaan tulevaisuudessa saada työvuoroja. On kuitenkin huomioitava, ettei selvitystä tule antaa, mikäli työntekijän työaika on keskimäärin enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen ajanjakson aikana. Näin ollen, mikäli työnantaja lopettaa työvuorojen tarjoamisen, tulisi työntekijän mahdollisimman nopeasti pyytää edellä mainittua selvitystä. Muutoin työnantaja voisi vedota kyseiseen seikkaan.

Tämän lisäksi nollatuntityöntekijällä on TSL 2:6.2:n perusteella pyynnöstään oikeus saada työnantajalta perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaan. Yli 250 työntekijää työllistävien tulisi antaa vastaus kuukaudessa, ja tätä pienemmän työnantajan kolmen kuukauden kuluessa. Velvollisuutta ei ole, mikäli

71 HE 60/2022 vp, s. 38.

työntekijä on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan tai työntekijän edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.

Pykälästä seuraa, että nollatuntityötä tekevällä on oikeus pyytää työnantajaa asettamaan hänen vähimmäistyöajaksensa muun kuin nolla tuntia tai vaihtoehtoisesti saada perusteltu vastaus, mikäli tämä ei ole mahdollista. Työnantajan katsoessa, ettei voi tai halua tarjota työntekijälle uutta vähimmäistyöaikaa, työnantajan olisi selostettava vastauksessaan taustalla olevat syyt. Työnantajalle olisi riittävää esimerkiksi selostaa työntekijälle, ettei tämän työvoimatarpeen takia työnantajalla ole mahdollisuutta tarjota työntekijälle vähimmäistyöaikaa ja että työnantajan on huomioitava TSL 2:2:n asettama tasapuolisen kohtelun vaatimus.⁷² Tasapuolisen kohtelun vaatimus voi edellyttää, että työnantajan on jaettava mahdollisesta työvoimatarpeen lisääntymisestä seuraavat lisätyötunnit tasaisesti työntekijöiden kesken.

Mikäli työnantajalla ei ole lisääntynyttä työvoiman tarvetta tai käsillä ei ole muita perusteita työntekijälle vähimmäistyöajan asettamiseen, ei työnantajalla ole muuta velvollisuutta kuin selostaa tämä asia työntekijälle. Tällaisessa tilanteessa työnantajan ei tarvitse tarjota työntekijälle vähimmäistyöaikaa. Työnantaja täyttää pykälän asettaman velvollisuuden pelkästään antaessaan asiasta perustellun vastauksen.

Lisäksi työnantajan mahdollisuutta työntekijän pyyntöön suostumisessa voi vaikeuttaa muut työlaainsäädännön tai työehtosopimusten etusijajärjestystä koskevat säännökset. Esimerkiksi TSL 13:7 mahdollistaa työehtosopimuksella poikkeamisen aiemmin käsitellystä TSL 2:5 asettamasta velvollisuudesta työvuorojen tarjoamiseen osa-aikaiselle työntekijälle. Tällaisen työehtosopimusmääräyksen myötä myös TSL 2:6 merkitys työntekijälle voi jäädä vähäiseksi, sillä työnantajalla voi olla esimerkiksi ensisijainen velvollisuus irtisanottujen täysipäiväisten työntekijöiden takaisin ottamiseen.

TSL 2:6:n lisäksi työntekijän asemaa työnantajan lopettaessa työn tarjoamisen, voisi turvata kappaleessa 2.1 esitelty työnantajan velvollisuus TSL 1:11.3:n nojalla vähintään 12 kuukauden välein tarkastella työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista ja nostaa

72 HE 60/2022 vp, s. 43. TSL 2:2 perusteella työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, jollei poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Lisäksi määrä- tai osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisesta syystä.

vähimmäistyöaikaa, mikäli tarkastelujakso tämän osoittaa. Mikäli työnantaja ei ole kuitenkaan tarjonnut työntekijälleen työvuoroja, ei velvollisuutta tarjota uutta vähimmäistyöaikaa ole.

Käytännössä säädöksellä ei työn tarjoamisen loppuessa ole suurta merkitystä. Jos työvuoroja ei ole tarjottu, ei tarkastelujaksokaan osoita vähimmäistyöaikaa korkeampaa tarvetta.

Työvuorojen tarjoamisen lopettaminen toimii itsessään perusteluna sille, ettei vähimmäistyöaikaa tule asettaa. Tarkasteluvelvollisuus ei siten lähtökohtaisesti vaikuta tilanteisiin, joissa työn tarjonta on lopetettu kokonaisuudessaan.

Mikäli nollatuntityöntekijälle ei tarjota lainkaan työvuoroja voisi hän pyytää TSL 2:6:n nojalla selostusta sille, miksi nollatuntisopimus on ylipäätään sallittu. Tämän selostuksen jälkeen työntekijä voi pyytää TSL 1:11:n mukaisesti vastausta sille, miksi työnantaja ei työsopimuksen nojalla ole tarjonnut lainkaan työntekijälleen työvuoroja. Hyödyntämällä näitä työsopimuslain tarjoamia instrumentteja työntekijällä on mahdollisuus saada tieto siitä, miksei hänelle ole tarjolla töitä ja pohtia paremmin omia toimintamahdollisuuksiaan asiassa.

Työntekijällä on näin käytettävissään useita erilaisia oikeuksia, joiden nojalla hän voi pyrkiä tiedustelemaan tulevaisuuden mahdollisuuksiaan työntekoon tilanteessa, jossa työnantaja lopettaa työvuorojen tarjoamisen. On kuitenkin vaikea hahmottaa tilannetta, jossa tämä tarkastelu suoranaisesti vaikuttaisi työntekijälle tarjottuihin työvuoroihin. Lähtökohtaisesti kyse on tiedonsaantioikeuksista ja etenkin tilanteessa, jossa työnantajalla tosiasiallisesti ei ole nollatuntityöntekijää koskevaa työvoimantarvetta, on työsopimuksen päättämistä pidettävä varteenotettavana vaihtoehtona molempien työsuhteen osapuolten näkökulmasta.

Oma kysymyksensä on se, voidaanko työn tarjoamisen lopettamista kokonaisuudessaan katsoa työsuhteen irtisanomisena tai vastaavana toimenpiteenä, mikäli työnantaja ei kykene muuta näyttämään.⁷³ Selvää on työn tarjonnan päättämisen perusteilla olevan yhteys työsuhteen päättymisen arviointiin, jota tarkastellaan seuraavaksi.

⁷³ Lamponen 2023, s. 196 ja alaviite 391. Taustalla TSL 7:2.2.4, jonka mukaan työntekijän henkilöön liittyvä irtisanomisperusteena ei voida pitää hänen turvautumistaan käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin. Työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa työntekijää, mikäli hän käyttää edellä mainittuja keinojaan työnantajan lopettaessa työvuorojen tarjoamisen.

3 Nollatuntisopimuksen päättäminen työnantajan aloitteesta

3.1 Työnantaja-aloitteisen työsuhteen päättämisen oikeudelliset lähtökohdat

Nollatuntisopimuksia koskeva erityissääntely heijastaa laajemmin työoikeudelle ominaista heikomman osapuolen eli työntekijän suojeluperiaatetta. Koko työlainsäädännön voidaan nähdä perustuvan tähän periaatteeseen.⁷⁴ Suojeluperiaate muodostaa lähtökohdan ja merkittävän rajoituksen työnantajan oikeudelle päättää työsuhde. Periaate edellyttää irtisanomista koskevalta sääntelyltä selkeyttä ja ennakoitavuutta.⁷⁵

Työnantaja-aloitteisen päättämisen yhteydessä tätä suojelun tarvetta kutsutaan työsuhdeturvaksi, joka turvaa työntekijän oikeutta työpaikkansa säilyttämiseen ja suojaa häntä epäoikeudenmukaiselta irtisanomiselta.⁷⁶ Yksinkertaisuudessaan työsuhdeturvalla tarkoitetaan säännöksiä ja määräyksiä, joilla rajoitetaan työnantajan oikeutta työsuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen. Työsuhdeturvaan perustuu, että työnantajalla tulee olla hyväksyttävä syy työsuhteen päättämiseksi. Työsuhdeturvaan voidaan nähdä sisältyvän myös irtisanomisaika sekä työsuhteen päättämiseen liittyvä menettely.⁷⁷

Työsuhdeturvan kannalta keskeisintä on määrittää ne perusteet, jotka muodostavat hyväksyttävän syyn työsuhteen päättämiseksi eli päättämistä koskevat aineelliset säännökset.⁷⁸ Tämän tutkimuksen näkökulmasta työsuhdeturvan keskeisin osa on työntekijän irtisanomissuoja, mutta myös purkamissuojalla voi olla merkitystä tutkimuksen kannalta. Irtisanomissuojalla tarkoitetaan työntekijän turvaa epäoikeudenmukaista ja perusteetonta irtisanomista vastaan. Ennen kuin työsuhdeturvan ja irtisanomissuojan laajuutta voidaan arvioida käytännössä, on tärkeää lyhyesti käsitellä näiden taustalla vaikuttavat perusteet.

Työsuhdeturvassa ja irtisanomissuojassa ei ole kyse vain kansallisista käsitteistä, vaan näiden lähtökohdat pohjautuvat myös kansainvälisiin lähteisiin. Suomalaista työoikeutta koskevinä kansainvälisinä sitoumuksina työsuhdeturvan kannalta on pidettävä ainakin Euroopan unionin perusoikeuskirjaa, Euroopan sosiaalista peruskirjaa sekä kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimusta numero 158 koskien työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen

74 HE 157/2000 vp, s. 47–48, HE 309/1993 vp, s. 69. Periaatetta on pidetty työlainsäädännön keskeisenä oikeuspoliittisena periaatteena. Ks. HE 157/2000 vp, s. 6.

75 HE 158/2025 vp, s. 7, HE 157/2000 vp, s. 96.

76 Kairinen 2009, s. 301.

77 Bruun 2022, s. 95–96.

78 Bruun 2022, s. 95.

päättämistä.⁷⁹ Nämä kaikki kansainväliset säädökset on otettava huomioon työsuhdeturvan ja irtisanomissuojan taustalla vaikuttavina tekijöinä.

Edellä mainituista lähteistä merkittävänä säännöksinä on mainittava perusoikeuskirjan 30 artikla, joka turvaa jokaiselle työntekijälle oikeuden suojaan perusteettomalta irtisanomiselta. Peruskirjan 24 artikla, jonka mukaan työsuhteen päättäminen edellyttää pätevää syytä. Sekä ILO:n yleissopimuksen nro 158 artikla 4, joka edellyttää palvelussuhteen päättämiseltä pätevää perustetta. Tämän pätevän perusteen on liityttävä työntekijän taitoon tai käytökseen taikka perustuttava yrityksen, laitoksen tai toimipaikan toimintaedellytyksiin.

Euroopan unionin tasolla työsuhdeturvaa koskevia linjauksia on esitetty myös vaihtelevan työajan sääntelyn yhteydessä. Työehtodirektiivin johdanto-osan 43 kohdassa irtisanomiseen rinnastetaan tilanne, jossa tarvittaessa työhön kutsuttavalle työntekijälle ei enää anneta työtehtäviä sen vuoksi, että hän on käyttänyt direktiivissä turvattuja oikeuksiaan.⁸⁰ Suomessa työsuhteen päättämiseltä edellytetään toisen osapuolen tietoon saatettavaa irtisanomista, joka on toimitettava työntekijälle henkilökohtaisesti.⁸¹ Siten myös tilannetta, jossa työvuoroja ei tarjota on arvioitava yleisten työsopimuslain asettamien työsuhteen päättämiskriteerien avulla. Työsuhteen päättäminen ilman nimenomaista päättämistointia ei ole mahdollista.

Myös Suomen perustuslain edellyttäessä työsuhteen päättämiseltä laissa säädettyä perustetta, ei pelkkää työn tarjonnan lopettamista voida katsoa työsuhteen päättämiseksi.⁸² Päättäminen on käytännössä mahdollista joko irtisanomalla tai purkamalla työsopimus. Päättämisestä on syytä erottaa sen päättyminen. Työsuhde voi päättyä esimerkiksi osapuolten välisen sopimuksen, määräajan päättymisen tai sen raukeamisen myötä. Päättämisestä poiketen päättyminen ei edellytä nimenomaista päättämistointia. Työn tarjonnan loppumisesta seuraavaa työsuhteen päättymistä ilman erillistä päättämistointia tarkastellaan luvussa 4.2.

79 Euroopan sosiaalinen peruskirja on Suomessa pantu täytäntöön lailla 78/2002 ja Tasavallan presidentin asetuksella 80/2002. ILO:n yleissopimus on puolestaan voimaansaatettu asetuksella 114/1992. Edellä mainitut ovat siten jo itsessään osa suomalaista työoikeutta.

80 Esimerkiksi direktiivin 18 artiklassa on turvattu työntekijän oikeus pyytää selvitystä työn vähentymisen syyistä, mikäli työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaisuudessaan. Säännös on sittemmin implementoitu TSL 1:11.4:iin.

81 TSL 6:2 edellyttää työsuhteen päättämiseltä toisen osapuolen tietoon saatettavaa irtisanomista. Puolestaan TSL 9:4 edellyttää työsopimuksen päättämislomituksen toimittamista toiselle osapuolelle henkilökohtaisesti. Jos henkilökohtainen toimitus ei ole mahdollista, voidaan ilmoitus toimittaa kirjeitse tai sähköisesti.

82 PL 18.3:n mukaan ”Ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä.” Esitöissä kyseisen säännöksen on katsottu edellyttävän, että lakiin tulee säätää työsopimuksen irtisanomisen, purkamisen tai purkautumisen mahdollistavat perusteet. HE 157/2000 vp, s. 143.

Työsuhteen päättämisestä säännellään työsopimuslain 6–8 luvuissa. Työsopimuslaki jakaa työnantajan perusteet työsuhteen päättämiselle yleisiin ja erityisiin. Työsuhteen päättämisen yleiset perusteet irtisanomisen osalta määritellään TSL 7:2–4:ssä ja purkamisen osalta TSL 8:1:ssä. Yleisessä irtisanomisperusteesta on kyse joko työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisperusteesta (TSL 7:2) tai taloudellisesta- ja tuotannollisesta irtisanomisperusteesta (TSL 7:3).⁸³ Irtisanomis- ja purkamisperusteita koskevat säännökset ovat TSL 13:6:n nojalla työntekijän eduksi pakottavia. Henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita nimitetään jatkossa individuaaliperusteisiksi ja taloudellisia- ja tuotannollisia kollektiiviperusteisiksi.

Yleisiä irtisanomisperusteita koskeva sääntely muuttui 1.1.2026. Muutokset koskivat lähtökohtaisesti individuaaliperusteisia irtisanomisia, mutta ne ulottuivat myös kollektiiviperusteisiin pykäläteknisellä tasolla. Siten käsiteltäessä individuaaliperusteista irtisanomista, on huomioitava, että sääntely on muuttunut huomattavasti, eikä tuoretta lainsäädäntöä vastaavaa oikeuskäytäntöä tai -kirjallisuutta ole merkittävästi.⁸⁴ Muutokset eivät miltei osin vaikuta siihen, minkälaiset syyt ylipäättään kelpaavat irtisanomisperusteeksi.⁸⁵

Uudistetussa TSL 7:2:ssä säädetään, että työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisen tulee perustua asialliseen ja syrjimättömään syyhyn, kuten velvoitteiden rikkomiseen tai työntekijän henkilöön liittyvien työntekeodellytysten olennaiseen heikentymiseen. Ennen irtisanomista työnantajalta edellytetään kokonaisarviointia sekä yleensä varoitusta ja työntekijän sijoittamismahdollisuuksien selvittämistä. Lisäksi TSL 7:2 a:ssä säädetään erikseen kielletyistä irtisanomisperusteista, jotka ovat työntekijän sairaus tai vamma ilman olennaista ja pitkäaikaista työkyvyn heikkenemistä, osallistuminen lailliseen työtaisteluun, poliittiset tai uskonnolliset mielipiteet ja muu yhteiskunnallinen toiminta, työntekijäedustajana toimiminen sekä oikeusturvakeinojen käyttäminen.⁸⁶

83 Työnantajalla voi TSL 9:5:n johdosta työntekijän pyynnöstä olla velvollisuus työsuhteen päättämisperusteiden kirjalliseen ilmoittamiseen työntekijälle.

84 Muutoksista ks. HE 158/2025 vp. Erityisesti hallituksen esityksen sivuilla 58–65 selostetaan muuttunutta lainsäädäntöä. Ennen muutosten voimaantuloa yleisesti päättämisperusteista säänneltiin yleisellä tasolla silloisessa TSL 7:1:ssä siten, että irtisanomisperusteiden olisi aina oltava asiallinen ja painava. Nykyisessä lainsäädännössä ainoastaan kollektiiviperusteiselta irtisanomiselta edellytetään vastaavaa, sillä individuaaliseksi irtisanomisperusteeksi riittää ainoastaan asiallinen peruste. Nähtäväksi jää, millainen peruste katsotaan oikeuskäytännössä riittäväksi.

85 HE 158/2025 vp, s. 59.

86 Arvioitaessa individuaaliperusteista irtisanomista on huomioitava, että erityisesti tämä irtisanomisperuste pohjautuu kansainvälisiin lähteisiin. Eritoten edellä mainittu ILO:n yleissopimus nro 158 vaikuttaa individuaaliperusteisen irtisanomisen arviointiin. Yleissopimus ja ILO:n riippumattoman asiantuntijakomitean lausunnot on otettava huomioon individuaalista irtisanomista arvioitaessa. Ks. HE 227/2018 vp, s. 3 ja 27 sekä HE 158/2025 vp, s. 43–45.

Puolestaan kollektiiviperusteisesta irtisanomisesta säädellään uudistetussa TSL 7:3:ssä⁸⁷:

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, jos tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Irtisanomisen syyn tulee olla asiallinen ja painava. Työsopimusta ei saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai

2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

Pykälän sanamuoto on muuttunut, mutta tästä huolimatta aiempi oikeustila on säilytetty. Siten kollektiiviperusteisen irtisanomisen kynnyks on säilynyt ennallaan ja myös ennen muutoksia annettu oikeuskäytäntö on säilyttänyt soveltamista ohjaavan merkityksensä. Näin ollen aiempaa oikeuskirjallisuutta ja -käytäntöä voidaan edelleen soveltaa vapaasti.⁸⁸

Pykälästä seuraten lainmukaiselta kollektiiviperusteiselta irtisanomiselta edellytetään kolmen perusteen täyttymistä yhtäaikaaisesti. Ensinnäkin työntekijän tarjolla olevan työn on vähennyttävä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvista syistä. Toiseksi tämän vähentyminen on oltava olennaista ja pysyvää ja kolmanneksi irtisanomisen syyn on oltava asiallinen ja painava. Lisäedellytyksenä irtisanominen ei ole koskaan sallittua, mikäli työntekijä voidaan sijoittaa toisiin tehtäviin TSL 7:4:n mukaisesti. Työnantaja ei myöskään saisi ottaa uutta työntekijää samankaltaisiin työtehtäviin ilman toimintaedellytysten muutosta.

Arvioitaessa yleisiä irtisanomisperusteita, on syytä erottaa toisistaan toistaiseksi voimassa olevat ja määräaikaiset työsopimukset. TSL 6:1:n mukaan määräaikainen työsopimus päättyy

87 Individuaalisen irtisanomisen tavoin myös kollektiiviperusteista irtisanomista koskee useat kansainväliset säännökset. Perusta kollektiiviperusteisen irtisanomisen arvioinnille löytyy Euroopan sosiaalisen peruskirjan 24 artiklasta, jonka perusteella työntekijän työsuhdetta ei saa päättää ilman pätevää syytä ja perusteettomasti irtisanotulla työntekijällä on oikeus asianmukaiseen hyvitykseen sekä oikeussuojakeinoihin. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on 31.1.2017 todennut, että Suomen kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja on Euroopan sosiaalisen peruskirjan artiklan 24 mukainen ja ministerikomitea on vahvistanut päätöksen yksimielisesti. Ks. Finland's collective dismissal protection in line with the European Social Charter – Ministry of Foreign Affairs of Finland.

88 HE 158/2025 vp, s. 64–65.

ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Lähtökohtaisesti määräaikaisten työsopimusten irtisanominen ei ole mahdollista. Määräaikainen työsopimus voidaan työnantajan aloitteesta irtisanoa vain, mikäli tästä on erikseen sovittu työsopimusta laadittaessa tai työnantajan konkurssin, kuoleman tai saneerausmenettelyn yhteydessä.⁸⁹

Määräaikainen työsopimus voidaan siten päättää ennen määräajan päättymistä vain edellä mainituilla perusteilla tai purkamalla sopimus, minkä vuoksi yleisiä irtisanomisperusteita koskeva tarkastelu rajautuu ainoastaan toistaiseksi voimassa oleviin nollatuntisopimuksiin. Tosin, mikäli määräaikainen työsopimus on tehty työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä, pidetään sitä TSL 1:3.2:n nojalla toistaiseksi voimassa olevana.

Vaikka yleiset päättämisperusteet muodostavat työsuhteen päättämistapojen ytimen, on tutkimuksen kannalta tarpeellista kiinnittää lyhyesti huomiota erityisiin päättämisperusteisiin. Erityisissä päättämisperusteissa työsuhteen päättämisestä säännellään työnantajan erityisen tilan vuoksi. Näitä ovat liikkeen luovutus (TSL 1:10), yrityssaneeraus (TSL 7:7) sekä työnantajan konkurssi ja kuolema (TSL 7:8).

Liikkeen luovutus eroaa muista erityisistä irtisanomisperusteista siinä, ettei varsinaista erityistä irtisanomisperustetta ole, vaan arvioitavaksi käytännössä tulevat yleiset irtisanomisperusteet. Puolestaan yrityssaneerauksen, työnantajan konkurssin tai kuoleman seurauksena työnantajalla voi olla oikeus työsuhteen päättämiseen puhtaasti oman tilansa takia.⁹⁰ Edellä mainitut irtisanomisoikeudet koskevat myös määräaikaisia työsuhteita.⁹¹

Yleiset ja erityiset työnantaja-aloitteisen työsuhteen päättämisen perusteet muodostavat ytimen työsuhteen päättämisen arvioinnille käytännössä. Ne osoittavat, millä edellytyksillä työsuhteen päättäminen on lainmukaista PL 18.3:n edellyttämällä tavalla. Tämän pohjalta voidaan seuraavaksi tarkastella, miten eri työnantaja-aloitteiset päättämisperusteet soveltuvat nollatuntisopimuksiin tilanteessa, jossa työnantaja ei tarjoa työvuoroja.

89 Ks. TSL 7:7 ja TSL 7:8. Kun määräaikaisessa työsopimuksessa sovitaan erikseen irtisanomisesta, on kyseessä määräaikaisen ja toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen yhdistelmästä. Sopimus voi olla voimassa tällöin tiettyyn aikaan saakka ja olla sen ajanjakson irtisanottavissa työsopimuslaissa säädettyjen ehtojen mukaisesti. Hietala ym. 2023., s. 396.

90 Yrityssaneerauksen osalta lisäedellytyksenä on, että irtisanominen perustuu saneerausmenettelyn aikana tai vahvistetun saneerausohjelman mukaisesti toteutettavaan, konkurssin torjumiseksi tai työvoiman vähentämiseksi välttämättömään järjestelyyn tai toimenpiteeseen, jonka seurauksena työ lakkaa tai vähenee kollektiiviperusteisesti. Ks. TSL 7:7.

91 Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 17–18.

3.2 Yleisten irtisanomisperusteiden soveltuvuus nollatuntisopimukseen työn tarjonnan päättyessä

3.2.1 Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Tarjolla olevan työn vähentymisessä on lähtökohtaisesti kyse taloudellisesta ja tuotannollisesta irtisanomisperusteesta. Puhutaanhan TSL 7:3:ssä tarjolla olevan työn vähentymisestä taloudellisesta, tuotannollisesta tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvasta syystä. Jos työnantaja työn tarjonnan päättyessä irtisano nollatuntityötä tekevän työntekijän, irtisanomista on arvioitava TSL 7:3:n perusteella. Oikeuskirjallisuudessa työn määrän vähentymisestä seuraavaa työn tarjonnan päättymistä on pidetty tyypillisenä esimerkkinä TSL 7:3:n soveltamisalasta.⁹²

Vaikka työn tarjonnan päättymisen on tyypillinen esimerkki kollektiivisesta irtisanomisperusteesta, on tiettyjen TSL 7:3:n, TSL 7:4:n ja oikeuskäytännön asettamien kriteerien täytyttävä, jotta irtisanominen on lainmukainen. Tarkastellaan seuraavaksi näiden kriteerien suhdetta nollatuntisopimuksen erityispiirteisiin. Tämän tarkastelun avulla voimme hahmottaa sen viitekehyksen, jossa irtisanominen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella on lainmukainen tutkimuskysymyksen mukaisessa tilanteessa.

Ensinnäkin työn määrän on vähennyttävä taloudellisesta, tuotannollisesta tai työnantajan uudelleenjärjestelyistä johtuvasta syystä taikka edellisten yhdistelmästä. Työnantajalla on oikeus päättää, mitä edellä mainituista kriteereistä tämä pitää työn määrän vähenemisen syynä. Oikeuskirjallisuudessa taloudellisella perusteella on nähty tarkoitettavan työnantajan taloudessa tapahtuneita tai ennakoitavissa olevia pysyviä muutoksia, jotka edellyttävät todellista säästöä. Säästötarvetta arvioidaan yritysakohtaisesti sen koon ja tilanteen mukaan.⁹³

On selvää, ettei työn tarjoamisvelvollisuuden puuttumisen vuoksi nollatuntisopimus aiheuta työnantajalle merkittäviä kustannuksia.⁹⁴ Siten puhtaasti taloudelliseen säästöön perustuvan irtisanomisperusteen näyttäminen on haasteellista. Arviointiin kuitenkin vaikuttavat ainakin

92 Bruun 2022, s. 115, Äimälä – Nyyssölä – Åström päivittävää e-kirja, Luku 9 Työn väheneminen ja Koskinen ym. 2018, Luku IV Kappale 3 Vähentämisperusteen arviointi.

93 Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 329–334.

94 Suoranaisen palkan lisäksi nollatuntisopimuksella työskentelevästä voi kuitenkin aiheutua työnantajalle muita kuluja, kuten lakisääteiset työnantajamaksut ja vakuutusmaksut, lomakorvaus, työterveyshuollon järjestäminen sekä työvuorosunnitteluun, palkanlaskentaan ja perehdyttämiseen liittyvät hallinnolliset kustannukset.

työnantajan koko, sen taloudellinen tilanne sekä nollatuntisopimuksella työtä tekevien määrä.⁹⁵

Edellä todetun seurauksena yleisellä tasolla on mahdotonta todeta, etteikö irtisanominen taloudellisella perusteella olisi missään tilanteessa mahdollista. Silti puhtaasti taloudellinen vähentämisperuste näyttäytyy ongelmallisena nollatuntisopimusten näkökulmasta.

Taloudellinen peruste voi kuitenkin tulla arvioitavaksi yhdessä tuotannollisten tai toiminnan uudelleenjärjestelyyn liittyvien perusteiden kanssa.

Puolestaan tuotannollisella perusteella tarkoitetaan työnantajan toiminnassa tapahtuneita muutoksia, joilla tämä pyrkii oman liiketoimintansa kehittämiseen. Tuotannollisen perusteen on oltava määrällisesti ja laadullisesti todellinen tarkoittaen, että työnantajalla on todellinen tarve oman toimintansa tehostamiseen. Tuotannollinen peruste pohjautuu viime kädessä työnantajan liikkeenjohtovaltaan, minkä seurauksena työnantajalla on oikeus päättää omasta liiketoiminnastaan. Tuotannollinen uudelleenjärjestely ei kuitenkaan ole riittävä, mikäli se ei aiheuta muutoksia samaa toiminnallista kokonaisuutta tekevien työn määrään.⁹⁶

Tuotannollisen perusteen rinnalla usein vaikuttaa toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuva peruste. Oikeuskirjallisuudessa tällä on nähty tarkoitettavan perusteita, jotka eivät ole tuotannollisia tai taloudellisia, mutta vaikuttavat työnantajayrityksen tapaan toimia. Tällaisia ovat esimerkiksi teknologiset tai hallinnolliset perusteet. Kyse voi olla siitä, että työntekijä menettää yksinkertaisesti soveltuvuutensa työhön.⁹⁷

Nollatuntisopimuksen erityispiirteet eivät vaikuta merkittävästi tuotannollisen tai uudelleenjärjestelyistä seuraavan perusteen arviointiin näiden kattaessa laajan kirjon erilaisia tilanteita. Siten yleispätevää arviota on mahdotonta tämän tutkimuksen rajoissa esittää. Lähtökohtaisesti edellä mainitut perusteet vaikuttaisivat kuitenkin soveltuvan paremmin nollatuntisopimukseen kuin puhtaasti taloudellinen syy. Työnantajan on siten aluksi arvioitava, mistä työn väheneminen johtuu ja onko tämä laillinen peruste työsuhteen päättämiseen. Arvioinnin jälkeen työnantajan tulisi tarkastella TSL 7:3:n mukaisesti, onko irtisanomisen syy asiallinen ja painava sekä väheneekö työ olennaisesti ja pysyvästi.

95 Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 335.

96 Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 352–354.

97 Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 358–359.

Aiemmassa oikeuskirjallisuudessa asiallisuuden ja painavuuden vaatimus on yhdistetty työn vähenemiseen olennaisesti ja pysyvästi. Työn vähyyttä itsessään on pidetty asiallisena syynä ja painavuudelta on edellytetty työn määrän vähenemisen olennaisuutta ja pysyvyyttä.⁹⁸ Säädosmuutoksista huolimatta oikeustila ei näiltä osin ole muuttunut, sillä hallituksen esityksessä todetaan, ettei muutoksilla ole ollut tarkoitus muuttaa vallitsevaa oikeustilaa TSL 7:3:n soveltamisen osalta.⁹⁹

Olennaisuuden ja pysyvyyden vaatimukset ovat samanaikaisia. Työn määrän on vähennyttävä sekä pysyvästi että olennaisesti. Pysyvällä vaikutuksella tarkoitetaan tilapäistä pidempää vaikutusta, kun taas olennaisella vähäisempää suurempaa muutosta työn määrään. Ratkaisevaa on se, muuttuvatko työntekijän työsuhteen ehdot niin olennaisesti ja pysyvästi, että aiempi tehtäväkokonaisuus lakkaa.¹⁰⁰ Vaikutuksia verrataan lähtökohtaisesti työsopimuksessa sovittuun työhön.¹⁰¹

Erityisesti työn määrän vähentymisen olennaisuuden näyttäminen voi olla haasteellista, sillä nollatuntisopimuksissa on jo alun perin sovittu työn määrän olevan ajoittain nolla tuntia. Työn määrän on tosiasiallisesti tullut myös vaihdella nollan ja sovitun tuntimäärän välillä. Työnantajan on tarkasteltava TSL 1:11.3:n edellyttämällä tavalla työaikaehdon toteutumista vähintään vuoden välein. Herää kysymys siitä, milloin työn määrän voidaan katsoa vähentyneen olennaisesti siten, että aiempi tehtäväkokonaisuus on lakannut, mikäli aiemmassa tehtäväkokonaisuudessa työnantaja ei ole sitoutunut tarjoamaan työntekijälleen lainkaan työvuoroja ja työntekijän tuntimäärä on ollut ajoittain nolla tuntia.

Vastaus kysymykseen ei nykyisessä oikeustilassa ole käsittääkseni täysin selkeä, sillä työn vähentymisen olennaisuuden suhteesta TSL 1:11:n mukaisiin vaihtelevan työajan sopimuksiin ei ole annettu ennakkoratkaisuarvoa omaavaa päätöstä. Työn vähentymisen olennaisuudesta ei ole myöskään niin yleisessä oikeuskirjallisuudessa kuin oikeuskäytännössäkään annettu tiettyä prosenttilukua, jolla ilmaisua täsmennettäisiin. Arviointi täsmentyy aiemman tehtävänkuvan lakkaamiseen.¹⁰²

98 Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 322.

99 HE 158/2025 vp, s. 64–65.

100 Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 297.

101 Ks. KKO 2022:17 perustelujen kohta 9.

102 Koskinen ym. 2018, Luku IV Kappale 3. Olennaisuus ja pysyvyys. Aiemmassa oikeuskirjallisuudessa esimerkiksi Kairinen on todennut olennaisuuden rajan vaihtelevan viidesosan ja kolmasosan välillä. Ks. Kairinen 2009, s. 349.

Vaikka työnantajalla ei luvussa 2.3 esitetyn tavoitin ole nollatuntisopimuksissa yleistä työn tarjoamisen velvoitetta, sopimus rakentuu silti oletukselle siitä, että työtä tehdään ainakin jossain määrin, sillä työsopimuksen perimmäinen tarkoitus on työn tekeminen. Työn määrän voidaan siten katsoa vähentyvän olennaisesti tilanteessa, jossa työnantajalla ei työntekijän tehtäväkokonaisuudessa ole eikä tule olemaan lainkaan tarjottavia työvuoroja. Kynnyksen tulee olla korkea, koska työn määrä on sopimuksessa alun perin sovittu olevan ajoittain nolla tuntia, minkä vuoksi olennaisen vähentymisen tulee olla vähemmän kuin tämä. Käytännössä tehtäväkuvan on lakattava kokonaisuudessaan, eikä työn määrän ainoastaan vähennyttävä.

Irtisanomisen perusteita ja työn määrän vähentymistä on verrattava työntekijän rekrytointihetkeen. Työnantajalla ei ole oikeutta työntekijän irtisanomiseen, mikäli tämä on tiennyt perusteiden olemassaolosta jo työntekijän rekrytointihetkellä ja tuleva irtisanominen on ollut selkeää jo tällöin.¹⁰³ Ratkaisussa KKO 1990:122 yhtiö oli palkannut työntekijän tietoisena toimintansa tappiollisuudesta ja irtisanonut tämän kahden kuukauden kuluttua työsuhteen alusta kollektiiviperustein. Korkein oikeus katsoi irtisanomisen laittomaksi, sillä yhtiö oli tiennyt tai sen olisi pitänyt tietää perusteesta työsopimusta solmittaessa.¹⁰⁴

Nollatuntisopimuksen erityispiirteet ja solmimisedellytykset voivat myös vaikuttaa irtisanomisperusteen ennakoitavuuden arviointiin. Sopimuksen edellyttäessä työajan vaihtelua nollan ja sovitun tuntimäärän välillä, on solmimishetkellä tiedostettu työvoiman tarpeen olevan toisinaan nolla tuntia. Täten irtisanomisperustetta ei voisi olla, mikäli työn tarjoaminen loppuisi vain hetkellisesti, sillä tämä on tiedostettu jo työsopimusta laadittaessa.

Työn väheneminen pysyvästi, olennaisesti ja ennakoitumattomasti asettavat yhdessä kollektiiviperusteisen irtisanomisen rajan erittäin korkealle. Jotta nämä kaikki kriteerit voisivat täytyä, tulisi työnantajan näyttää, että työn määrä on vähentynyt työsopimuksen solmimishetkestä. Käytännössä työn määrän on oltava pysyvästi nolla tuntia. Mikäli tarjottavissa olevan työn määrä ei vähene olennaisesti ja pysyvästi, on työnantajan käytettävä muita vaihtoehtoja, kuten muun työn tarjoamista tai lomauttamista.¹⁰⁵

103 Oikeus irtisanomiseen voi olla olemassa, jos työnantaja on ollut työn vähentämistarpeen suhteen vilpittömässä mielessä. Työn vähentämistarve voi johtua työsopimuksen solmimishetkellä ennakoimattomasta seikasta, kuten ulkopuolisen rahoituksen tai valtion tukien lakkaamisesta. Koskinen – Nieminen - Valkonen 2019, s. 318–319.

104 Vrt. KKO 1990:54 ja KKO 1992:61.

105 Koskinen ym. 2018, Luku IV Kappale 1. Päätämisperusteet yleisesti.

Edellä esitettyjen kriteerien lisäksi TSL 7:3 edellyttää ettei työntekijää voida sijoittaa tai kouluttaa toisiin tehtäviin TSL 7:4:n tarkoittamalla tavalla. TSL 7:4.1–2:ien mukaan:

Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Nollatuntisopimuksen näkökulmasta keskeistä on se, ettei tarjotun uuden työn ehtojen tarvitse vastata aiempia.¹⁰⁶ Siten työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus ulottuu myös työntekijälle sopiviin kokoaikatöihin. Vastaavaa tosin edellyttää jo TSL 2:5, jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta työn tarjoamiseen osa-aikaiselle työntekijälle. Myös nollatuntisopimuksissa työnantajan on siten aidosti selvitettävä, olisiko työntekijä sijoitettavissa toisiin tehtäviin.¹⁰⁷

TSL 7:3.2:ssa säädetään lisäksi ettei kollektiiviperusteinen irtisanominen ole koskaan lainmukainen, mikäli työnantaja on ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut työntekijän samankaltaisiin tehtäviin ilman, että tämän toimintaedellytykset ovat muuttuneet.¹⁰⁸ Tämän irtisanomiskiellon nollatuntisopimusten näkökulmasta erityisen mielenkiintoiseksi tekevät ratkaisut KKO 2017:38 ja KKO 2017:39.

Kummassakin tapauksessa työnantaja oli irtisanonut työntekijän kollektiiviperustein ja oli tätä ennen, ja sen jälkeen ottanut samankaltaisiin työtehtäviin tarvittaessa töihin kutsuttavia työntekijöitä. Tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden työvuorot olivat muodostaneet lyhyitä määräaikaista työsuhteita.¹⁰⁹ Ratkaisuissa katsottiin, ettei tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden käyttäminen välttämättä merkitse, että toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella työskentelevän irtisanominen ei olisi lainmukaista.¹¹⁰

106 HE 157/2000 vp, s. 103, Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 559.

107 Yleisesti muun työn tarjoamisvelvollisuudessa on huomioitava erityisesti sen ajallinen ja sisällöllinen ulottuvuus. Ks. esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 538–541. Lisäksi velvoite saattaa ulottua myös työnantajayrityksen ulkopuoliseen yritykseen, jossa se käyttää tosiasiallisesti määräysvaltaa TSL 7:4.3:n mukaisesti. Tästä ks. Paanetoja 2019, s. 471–473 ja Nieminen 2015, s. 19–23.

108 Ks. Tämän irtisanomiskiellon laajuudesta yleisesti Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 437–470.

109 Tapauksien työntekijät vaikuttivat työskennelleen luvussa 2.2 kuvatulla puitesopimusjärjestelyllä. Näiltä osin tapauksen arvioinnissa on huomioitava, että se on annettu ennen TSL 1:11:n säätämistä. Nykyisessä oikeustilassa kyse ei olisi vaihtelevaa työaika koskevasta ehdosta, sillä työntekijöiden työaika ei vaikuttanut vaihtelevan yksittäisen työsuhteen sisällä.

110 Tapauksien tuomiot olivat erilaiset johtuen työsuhteiden päättymisen ajankohdasta. Tapauksessa KKO 2017:38 työsuhde päättyi sesonkikauden jälkeen, kun taas tapauksen KKO 2017:39 ennen sesonkikauden alkua.

Arvioitaessa uuden työntekijän palkkausta, pääsääntönä on ollut se, että määräaikaisen työntekijän työsuhteen jatkaminen on rinnastettu uuden työntekijän palkkaamiseen TSL 7:3.2.1:n mukaisesti.¹¹¹ Ratkaisut ovat kuitenkin luoneet tähän pääsääntöön poikkeuksen, sillä perusteluissa katsottiin, ettei tilapäinen lisätyövoiman käyttö ole verrannollinen uuden työntekijän palkkaamiseen, jos työtä on tehty kokoaikaisessa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Tällöin tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden käyttämistä ei katsota uuden työntekijän ottamiseksi.¹¹²

Tapauksien tilanne on tutkimuskysymyksen mukaiseen tilanteeseen verrattuna käänteinen irtisanottujen työntekijöiden työskennellessä kokoaikaisesti. TSL 1:11:n täyttämien edellytysten mukaisten nollatuntisopimusten osalta on huomioitava, että näitä käytetään juuri samanlaisten työnantajan tarpeiden täyttämiseen kuin mitä tapauksen tilapäistä lisätyövoimaa on käytetty. Näin ollen ratkaisujen perustavanlaatuisen argumentti työsuhteiden erilaisuudesta ei omaa samaa arvoa nollatuntityösuhteisissa.

Myös yleisessä lisätyövoiman käyttöä koskevassa oikeuskirjallisuudessa on katsottu TSL 7:3.2.1:n tarkoittaman lisätyövoiman sisältävän työt, joita työntekijä on aiemman työ sopimuksen perusteella ollut velvollinen tekemään.¹¹³ Nollatuntisopimus on lähempänä tarvittaessa töihin kutsuttavien määräaikaista sopimusjärjestelyä kuin mitä toistaiseksi voimassa oleva kokoaikainen työ sopimus.¹¹⁴ Tämän vuoksi nollatuntisopimusjärjestelyt saattavat muodostaa poikkeuksen tapausten KKO 2017:38 ja 39 muodostavaan sääntöön.

Näin ollen nollatuntisopimusten osalta uuden työntekijän palkkaamisesta voisi olla kyse, vaikka uusi työntekijä tekisi vain lyhytkestoista ja aikaista työtä. Työnantajan olisi pohdittava sitä, voitaisiinko mahdollisesti irtisanottavaa nollatuntityöntekijää käyttää uuden työvoiman sijasta. Kuitenkin tilanteessa, jossa toistaiseksi voimassa olevalla nollatuntisopimuksella on tosiasiallisesti tehty kokoaikaista työtä, voisi uusi määräaikainen nollatuntityöntekijä poiketa aiemmasta järjestelystä siinä määrin, että kyse olisi erilaisesta työvoiman tarpeesta.

Arvioinnissa siten korostuu työnantajan työvoiman tarpeen ja käytettyjen sopimusjärjestelyjen tarkastelu niiden tosiasiallisen luonteen perusteella.

111 Ks. KKO 2017:38 ratkaisun perustelujen kohta 16.

112 Ks. KKO 2017:38 ratkaisun perustelujen kohta 19, KKO 2017:39 kohta 12 sekä Koskisen tapauksesta kirjoittama (Koskinen 2017).

113 Koskinen – Nieminen -Valkonen 2019, s. 458.

114 Nykyisessä oikeustilassa kyse on tutkimuksen tarkoittamasta puitesopimusjärjestelystä.

Kollektiiviperusteinen irtisanominen asettaa esitettyjen kriteerien lisäksi myös menettelyllisiä ja irtisanottavan valintaan kohdistuvia sääntöjä, joiden rikkominen voi tehdä työntekijän irtisanomisesta lainvastaista. Tällaisia ovat esimerkiksi työsopimuslain 9 luvussa esitetyt työsopimuksen päättämismenettelyä koskevat säännöt sekä mahdollinen velvollisuus yhteistoimintalain soveltamiseen.¹¹⁵ Nollatuntisopimus ei lähtökohtaisesti aseta näihin erityisiä huomioon otettavia piirteitä¹¹⁶, eikä näiden käsittely siten tämän tutkimuksen rajoissa ole tarpeen. Työnantajan on kuitenkin otettava nämä säännökset huomioon.

Erityisenä mainintana on kuitenkin nostettava TSL 6:4 a:n säännös irtisanomisajan palkasta noudatettaessa vaihtelevaa työaika. Pykälän mukaan:

Jos työsopimuksessa on sovittu vaihtelevasta työajasta ja työnantajan irtisanomisaikana tarjoaman työn määrä alittaa viimeistä työvuoroa viimeksi edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työn määrän, työnantajan on korvattava alituksesta aiheutuva ansionmenetys. Korvausvelvollisuutta ei ole, jos työsuhde on ennen irtisanomista kestänyt alle kuukauden. Irtisanomisajan palkka määräytyy vastaavalla tavalla myös silloin, kun on sovittu kiinteästä työajasta ja lisätyön määrä on irtisanomista viimeksi edeltäneiden kuuden kuukauden aikana keskimäärin ylittänyt sovitun määrän vähintään nelinkertaisesti.

TSL 6:4 a:stä seuraa, ettei työnantaja voi välttyä irtisanomisajan palkan maksamiselta, mikäli lopettaa täysin työvuorojen tarjonnan työntekijän irtisanomisaikana. Jos työvuoroja ei ole lainkaan tehty edeltäneiden 12 viikon aikana, ei pykälää tule soveltaa. Tällöin irtisanomisajan palkkaa ei tule maksettavaksi. Kyse on vaihtelevaa työaika koskevasta erityissäännöksestä.¹¹⁷ Pykälän nojalla korvattavan ansionmenetyksen perusteesta voidaan määrätä toisin työehtosopimuksella TSL 13:7.1:n 10 kohdan mukaisesti.

Yhteenvedona työn tarjonnan päättyminen täysin nollatuntisopimuksissa vaikuttaa yleisesti olevan lainmukainen peruste työsuhteen päättämiseen tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Nollatuntisopimus voidaan päättää kollektiiviperusteella työn tarjonnan täysin loppuessa. Sopimuksen erityispiirteet on kuitenkin huomioitava arvioinnissa. Ensinnäkin

¹¹⁵ Työsopimuksen päättämismenettelystä yleisesti ks. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 859–939. Puolestaan yhteistoimintalain soveltamisalasta säädetään YTL 2 §:ssä. Irtisanottavan valinnasta ks. 492–521. Lisäksi on huomioitava, että työehtosopimuksessa on voitu sopia työvoiman vähentämisyjärjestyksestä työnantajaa sitovalla tavalla.

¹¹⁶ Erityisenä huomiona todettakoon, että nollatuntisopimuksella työskentelevät voivat kuitenkin vaikuttaa yhteistoimintalain soveltamisalan täyttymiseen. Ks. KKO 2017:86 ja TN 1499-24.

¹¹⁷ Säännöksellä on pyritty muun ohella varmistamaan, että vaihtelevan työajan sopimukset päättyisivät työsopimuslain säätämällä päättämisperusteilla, sillä pykälää on sovellettava myös työntekijän irtisanoessa työsuhteensa. Pykälän johdosta työnantajalla on intressi työvuorojen tarjoamiseen myös irtisanomisaikana. Ks. HE 188/2017 vp, s. 36–37 ja Lamponen 2023, s. 197–199.

nollatuntisopimus ei aiheuta työnantajalle merkittäviä kustannuksia, minkä johdosta taloudellinen irtisanomisperuste ei todennäköisesti soveltuisi. Työnantajalla olisi siis oltava tuotannollinen tai uudelleenjärjestelyistä seuraava peruste.

Toiseksi nollatuntisopimus asettaa työn määrän vähentymisen olennaisuuden vaatimuksen korkealle, sillä työn tarjoamisen on käytännössä loputtava kokonaisuudessaan ja työnantajan tulisi arvioida, ettei työtä tule tarjottavaksi tulevaisuudessakaan. Vain tällöin työsuhde ei enää täyttäisi sen solmimisen tarkoitusta. Työnantajan olisi huomioitava muun työn tarjoamisen velvoite sekä kielto uuden työntekijän palkkaamiseen tässä luvussa esitetyllä tavalla.

Vaihtelevan työajan sääntely on suhteellisen tuoretta, eikä nollatuntisopimuksen suhteesta kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen ole laajalti oikeuskirjallisuutta tai ennakkoratkaisua. Tästä johtuen kollektiiviperusteisen irtisanomisen soveltamiskynnys, erityisesti työn määrän olennaisen vähenemisen osalta, vaikuttaisi olevan nykyisessä oikeustilassa epäselvä. Asiaa koskeva ennakkoratkaisu, sen laajempi pohtiminen oikeuskirjallisuudessa tai lainsäädäntötarkennukset voisivat selventää nykyistä oikeustilaa.

Taustalla vaikuttaa myös nollatuntisopimusten piirteiden merkittävä eroaminen tavanomaisesta työsuhteesta työn tekemisen velvoitteen osalta. Tästä seuraa, että myös kollektiiviperusteisen irtisanomisen vaatimusten arviointi on haasteellista, kun tavanomaisesta työsuhteesta poiketen sitoutumista työn tekoon tai työn tarjoamista ei edellytetä. Kun nykyisessä oikeustilassa asiasta ei ole prejudikaattia, on mahdotonta hahmottaa tarkkaa rajapintaa irtisanomisen lainmukaisuudelle.

Edellä esitetty vaikeuttaa työsuhteen molempien osapuolten omien oikeuksien ja velvoitteiden tiedostamista. Irtisanominen kollektiiviperustein vaikuttaa mahdolliselta, mutta nykyisessä oikeustilassa tämän laajuus jää epäselväksi. Työntekijän suojelun periaatteen edellyttäessä irtisanomisperusteiden selkeyttä ja ennakoitavuutta, eivät periaatteen tarkoitukset nollatuntisopimuksen osalta kollektiiviperusteisessa irtisanomisessa täyty kiistattomasti.

3.2.2 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisperusteesta säännellään TSL 7:2:ssä. Pykälä edellyttää, että työntekijän henkilöön liittyvä irtisanomisperuste perustuu joko työntekijän työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden olennaiseen rikkomiseen tai laiminlyöntiin taikka työntekijän henkilökohtaisten työntekoedellytysten olennaiseen heikentymiseen. Molemmat

individuaaliperusteisen irtisanomisen oikeuttavista irtisanomisperusteista vaativat työntekijään itsessään liittyvien seikkojen muutosta. Tarkastelu kohdistuu tällöin puhtaasti työntekijään.

Tarkasteltaessa työntekijää itsessään ei irtisanomisperusteen olemassaoloon lähtökohtaisesti vaikuta työnantajan omien työn tarjonta mahdollisuuksien muutos. Työn tarjonnan päättymisen tilanteessa arvioinnin kohteena ovat ensisijaisesti päättymiseen johtaneet taustatekijät, ei työn tarjonnan päättyminen sellaisenaan, koska se ei kohdistu työntekijän henkilöön. Siten työn tarjonnan loppuminen sinänsä ei vaikuttaisi olevan TSL 7:2:n tarkoittama irtisanomisperuste, sillä tällä ei itsessään ole yhteyttä työntekijän henkilöön. Kyse on lähtökohtaisesti edellä todetusta taloudellisesta ja tuotannollisesta irtisanomisperusteesta.

Tästä huolimatta, mikäli työnantaja lopettaa työvuorojen tarjoamisen, työntekijä ei voi täyttää omaa päävelvoitettaan eli työntekoa. Esiin nousee kysymys, voisiko päävelvoitteen laiminlyönti muodostaa tällaisessa tilanteessa TSL 7:2:n tarkoittaman työntekijän laista johtuvien velvoitteiden rikkomisen. Selvää on, ettei työntekijä voi täyttää omaa päävelvoitettaan, mikäli työnantaja ei tarjoa hänelle työvuoroja.

Edellä mainitussa tilanteessa syy sille, miksi työntekijä ei voi täyttää omia velvoitteitaan johtuu puhtaasti työnantajasta. Työnantaja ei anna työntekijälle mahdollisuutta täyttää omaa velvoitettaan. Näin ollen ei ole perusteltua katsoa, että työntekijä rikkoisi omia velvoitteitaan siten, että irtisanomiskynnys täytyisi. Myöskään nollatuntisopimuksissa työntekijä ei lähtökohtaisesti itse sitoudu tekemään töitä nollaa tuntia enempää, jolloin työntekijä ei laiminlyö sopimuksesta seuraavia velvoitteitaan.

Tilanteessa kyse ei myöskään voi olla työstä kieltäytymisestä, sillä tältä edellytetään työntekijän aiempaa sitoutumista kyseisen työn tekemiseen.¹¹⁸ Nollatuntisopimuksissa tällaista työntekijän antamaa sitoumusta ei ole, ellei työntekijä ole työsopimuksessaan erityisesti sitoutunut tarjottujen työvuorojen vastaanottoon.¹¹⁹ Mikäli työntekijä on tähän sitoutunut, saattaa työnantajalla olla oikeus työsuhteen irtisanomiseen työstä kieltäytymisen

118 Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 97.

119 Työsopimukseen perustuvan sitoumuksen ohella työntekijä on voinut sitoutua työn tekemiseen myös TAL 30 a §:n mukaisesti antamalla suostumuksen työvuoron merkitsemiseen työvuoroluetteloon.

perusteella. Tämän kysymyksen tarkempi tarkastelu ei kuitenkaan sisälly tämän tutkimuksen rajoihin, sillä tällöin irtisanomisen perusteena ei olisi työvuorojen tarjoamisen päättyminen.¹²⁰

Nollatuntisopimuksen erityisluonteen takia tilanne on absurdi. On selvää, ettei työntekijä täytä päävelvoitettaan, mutta samanaikaisesti tämä ei vaikuttaisi antavan työnantajalle oikeutta työsuhteen päättämiseen. Asia kuitenkin viime kädessä perustuu nollatuntisopimuksen erityispiirteisiin ja tutkimuksen toisessa luvussa esiteltyihin poikkeuksiin tavanomaisista työsuhteista. Se, ettei työntekijä nollatuntisopimuksissa sinänsä sitoudu työntekoon, mutta kyse voi silti olla työsuhteesta, vaikuttaa nyt tätä kautta myös individuaaliperusteiseen työsuhteen päättämiseen liittyvässä kysymyksessä.

Käsittääkseni taustalla vaikuttaa se, että työläinsäädäntö perustuu työsopimuslain soveltamisalan sisältämään oletukseen siitä, että työntekijä sitoutuu työntekoon työsopimuksen tehdessään. Tämä oletus ohjaa jo lähtökohtaisesti irtisanomisperusteiden tulkintaa ja oikeustilaa. Nollatuntisopimusten osalta on kuitenkin huomioitava, ettei työntekijä sitoudu välttämättä työntekoon, mikä lähtökohtaisesti poikkeaa kaikista muista työsopimuslain soveltamisalan kattavista tilanteista. Tällöin työn tekemättömyys ei muusta poiketen automaattisesti ole työsopimuksen vastaista.

Työsuhteen päättämistä arvioitaessa onkin kiinnitettävä huomiota siihen, että päättämisperusteet perustuvat näiltä osin työsopimuksen vastaisiin syihin. Tällaisia syitä eivät voi olla työntekijän sitoutumattomuus työn tekoon, sillä nykyinen oikeustila ei vaikuttaisi edellyttävän tätä nollatuntityösopimuksen solmimishetkelläkään. Nollatuntisopimusten erityisluonne vaikuttaisi itsessään korostavan suojelun tarvetta ja vaikuttavan merkittävästi siihen, millä perustein työnantajalla on oikeus päättää työsuhte.

Toinen työntekijän henkilöön liittyvistä kysymyksistä on se, mikäli työvuorojen tarjoaminen lopetettaisiin työntekijän oman käytöksen tai työntekoa edellytysten muuttumisen vuoksi. Oikeuskirjallisuudessa tällaista menettelyä on kutsuttu simuloituksi työn vähentymiseksi. Simuloidussa työnvähentymisessä irtisanominen tehdään nimellisesti kollektiiviperustein, mutta työn vähentämisen tarve on johtunut työntekijästä itsessään. Tällöin irtisanominen katsotaan tapahtuneeksi individuaaliperustein TSL 7:2:n mukaisesti.¹²¹

120 Työvelvoitteen laiminlyönnistä henkilökohtaisen irtisanomisen perusteena ks. esim. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 90–102.

121 Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 635.

Töiden tarjoamisen päättymiseen ei saisi täten vaikuttaa työntekijän henkilöön liittyvät seikat. Irtisanominen on lähtökohtaisesti laitton, mikäli kollektiiviperusteisen syyn taustalla ovat vaikuttaneet työntekijän henkilöön tai käyttäytymiseen liittyvät syyt.¹²² Työnantajalla olisi siten oltava joko työntekijän henkilöön liittyvä irtisanomisperuste tai taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste. Suoranaisesti töiden tarjoamisen päättymisestä johtuva työntekijän irtisanominen olisi mahdollista vain perusteista jälkimmäisen johdosta.

Oma kysymyksensä on se, miten perusteiden yhteen kietoutumista koskevia tapauksia olisi nykyisessä oikeustilassa arvioitava. Aiemmissa esitöissä on katsottu, että jos individuaali- ja kollektiiviperusteet liittyvät yhteen siten, että perusteita tulisi harkita kokonaisuutena arviointi tehtäisiin yleisen irtisanomissäännöksen eli TSL 7:1:n nojalla.¹²³ Kyseinen pykälä kumottiin 1.1.2026.¹²⁴ Kun PL 18.3 § edellyttää työstä erottamiselta lakiin perustuvaa syytä, voitaisiinko irtisanomisperusteita jatkossa arvioida yhdessä?

Tämän kysymyksen tarkastelu tämän tutkimuksen rajoissa ei ole mahdollista eikä välttämättä tarpeen. Arvioitaessa työsuhteen päättämistä työvuorojen tarjonnan loppuessa merkitystä on sillä, mistä syystä työvuorojen päättyminen on johtunut. Työnantajalla ei olisi oikeutta työvuorojen tarjoamisen lopettamiseen työntekijästä johtuvasta perusteesta, joten näiltä osin individuaaliperusteet eivät voisi ylipäätään vaikuttaa päättämisen tarkasteluun.

Nollatuntisopimusten päättämisen näkökulmasta huomiota on myös syytä kiinnittää TSL 7:2 a pykälään, jossa säädetään erikseen kielletyistä irtisanomisperusteista. Pykälän viidennessä kohdassa kielletyksi irtisanomisperusteeksi todetaan työntekijän turvautuminen käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.¹²⁵ Tutkimuksen toisessa luvussa esitetyn tavoin, työntekijällä on erinäisiä toimintamahdollisuuksia tilanteessa, jossa työnantaja lopettaa työvuorojen tarjonnan. Tällaisia ovat esimerkiksi työnantajan velvollisuus selvittää tarjolla olevan työn vähentymisen syyt (TSL 1:11.4), velvollisuus antaa kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista (TSL 2:4) sekä velvollisuus antaa pyynnöstä perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää sovitun säännöllistä työaikaa (TSL 2:6.2).

122 KKO 2013:48 perustelujen kohta 10.

123 HE 157/2000 vp, s. 96.

124 Ks. Laki työsopimuslain 7 luvun muuttamisesta (1390/2025).

125 Säännös perustuu PL 21 §:n säännökseen oikeusturvasta yksilön perusoikeutena. Myös ILO:n yleissopimuksessa nro 158 edellytetään vastaavaa suojaa. Sopimuksen 5 artiklan c-kohdan perusteella se, että työntekijä on tehnyt valituksen tai osallistunut oikeudenkäyntiin työnantajaa vastaan tämän väitetyin lainvastaisen menettelyn takia, tai että työntekijä on kääntynyt toimivaltaisen hallintoviranomaisen puoleen ei ole pätevä peruste palvelussuhteen päättämiseksi.

TSL 7:2 a:stä seuraa, että irtisanominen on lainvastainen, mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän edellä mainittuihin oikeusturvakeinoihin turvautumisen vuoksi. Pykälä ei kuitenkaan rinnasta työn tarjonnan päättymistä irtisanomiseen työehtodirektiivin johdanto-osan 43 kohdan mukaisesti. Pykälän perusteella työsuhdetta ei voida katsoa päätetyksi, jos työnantaja lopettaa työvuorojen tarjonnan.

Kotimainen lainsäädäntö eroaa näiltä osin työehtodirektiivissä tarkoitetusta. Vastaavaan suojaan on tosin pyritty TSL 1:11.4:lla, jonka mukaan työnantajan on selvitettävä tarjolla olevan työn vähenemisen syyt, mikäli tämä lopettaa työn tarjonnan kokonaisuudessaan. Selvityksen avulla työntekijä voisi varmistua siitä, ettei tarjonnan loppuminen johdu siitä, että työntekijä olisi vedonnut oikeuksiinsa.¹²⁶ Käytännössä mikäli työn tarjonnan loppuminen johtuisi työntekijän vetoamisesta omiin käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihinsa, voisi työntekijä vaatia yleistä vahingonkorvausta TSL 12:1:n nojalla, sillä työnantaja saattaisi rikkoa TSL 2:2:ssä säädettyä tasapuolisen kohtelun ja syrjintäkiellon vaatimusta.

Kun työehtodirektiivistä poiketen kotimaisessa lainsäädännössä irtisanomiseen ei ole suoranaisesti rinnastettu tilannetta, jossa työvuorojen tarjonta lopetetaan, voi tämä mahdollistaa työsuhdeturvan kiertämisen. Vaikka työnantaja lopettaisi työvuorojen tarjonnan, ei irtisanomista katsota tapahtuneen individuaaliperusteisesti, minkä seurauksena työsopimus pysyy voimassa. Siten työnantajalle käytännöllisempi vaihtoehto irtisanomisen sijasta voisi olla työsopimuksen jättäminen voimaan.

Yhteenvetona nykyinen oikeustila vaikuttaisi olevan se, ettei työnantajalla ole perustetta työsuhteen irtisanomiseen individuaalisella irtisanomisperusteella työn tarjonnan loppuessa. Myöskään työn tarjonnan päättämistä itsessään ei voida katsoa individuaaliseksi irtisanomiseksi. Käytännössä työnantaja-aloitteinen irtisanominen työn tarjonnan päättyessä yleisellä irtisanomisperusteella olisi mahdollista ainoastaan kollektiivisista syistä, eivätkä individuaaliset perusteet saisi vaikuttaa irtisanomisessa.

126 HE 60/2022 vp, s. 38.

3.3 Muiden työnantaja-aloitteisten työsuhteen päättämiskeinojen soveltuvuus nollatuntityösuhteeseen työn tarjonnan päättyessä

3.3.1 Erityiset irtisanomisperusteet

Erityisellä irtisanomisperusteella tarkoitetaan perusteita, joissa työntekijän työsuhde päätetään työnantajan erityisestä tilanteesta johtuvista syistä. Erityisistä irtisanomisperusteista on säädetty erikseen työsopimuslaissa: liikkeen luovutus (TSL 1:10), yrityssaneeraus (TSL 7:7) sekä työnantajan konkurssi ja kuolema (TSL 7:8). Tarkastellaan seuraavaksi, aiheuttavatko nollatuntisopimus ja työn tarjonnan päättyminen näiden arviointiin erityispiirteitä.

Liikkeen luovutus eroaa muista erityisistä irtisanomisperusteista, sillä liikkeen luovutusta koskevat yleiset irtisanomisperusteet, eikä puhtaasti liikkeen luovutuksesta seuraavaa erityistä irtisanomisoikeutta ole. Tämä todetaan TSL 7:5.1:ssa, jonka mukaan luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työsopimusta pelkän liikkeen luovutuksen perusteella.¹²⁷ Työn tarjonnan loppumisen kannalta liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn erityisen kiinnostavaksi tekee TSL 7:6. Pykälän mukaan työnantaja vastaa työsuhteen päättymisestä, mikäli työsopimus päätetään työntekijän työehtojen olennaisen heikentymisen vuoksi liikkeen luovutuksen seurauksena.¹²⁸

Tapauksessa KKO 2009:28 korkein oikeus arvioi, mitä on pidettävä työntekijän työehtojen olennaisena heikentymisenä. Ratkaisussa työajan lyhentymisestä seurannutta palkan alentumista pidettiin seikkana, joka oli otettava huomioon työehtojen heikentymistä arvioitaessa.¹²⁹ Tapausta koskien korkein oikeus pyysi Euroopan yhteisöjen tuomioistuimelta ennakkoratkaisua TSL 7:6:n taustalla vaikuttavaan liikkeenluovutusdirektiivin (2001/23/EY) 4 artiklan 2 kohdan tulkintaan. Ratkaisussaan C-396/07 tuomioistuin muun ohella totesi TSL 7:6:n tarkoittamassa tilanteessa luovutuksensaajan vastaavan työsuhteen päättymiseen seurauksista kansallisen oikeuden mukaisesti.¹³⁰

127 Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 17. Työsopimuslain taustalla vaikuttaa Euroopan yhteisöjen liikkeen luovutusdirektiivin (nykyisin 2001/23/EY) 4 artiklan 1 kohta, jonka mukaan luovutus ei sellaisenaan saa muodostaa laillista irtisanomisperustetta. Liikkeen luovutuksen käsitteen määrittelystä ks. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 653–667.

128 Käytännössä työnantajan vastuussa oleminen tarkoittaa, että mikäli työntekijä irtisanoisi oman työsuhteensa liikkeen luovutuksen seurauksena omien työehtojen heikentymisen vuoksi olisi luovutuksensaaja vastuussa työsuhteen päättymiseen liittyvistä seurauksista. Siten vaikka työntekijä irtisanoisi työsopimuksen, ei sen päättämistä katsota johtuneen työntekijästä itsestään. Ks. HE 157/2000 vp, s. 106. Säännöksen taustalla vaikuttaa liikkeenluovutusdirektiivin (2001/23/EY) 4 artiklan 2 kohta.

129 Ks. erityisesti perustelujen kohta 19.

130 Ks. Tuomio 27.11.2008, Mirja Juuri v. Fazer Amica Oy, C-396/07, EU:C:2008:656.

Edellä esitetyn perusteella voidaan argumentoida, että työntekijällä on työnantajan vastuulle kuuluva oikeus päättää työsuhteensa silloin, kun työnantaja heikentää tämän työehtoja olennaisesti. Kun korkein oikeus on pitänyt työajan vähentymisestä seuraavaa palkan alentumista seikkana, joka voi merkitä työehtojen olennaista heikentymistä, voidaan ainakin perustellusti kysyä, voisiko työntekijällä olla vastaava oikeus työsuhteen päättämiseen TSL 7:6:n mukaisella vastuunjaolla myös silloin, kun luovutuksensaaja lopettaa työn tarjonnan. Tämä edellyttäisi kuitenkin sitä, että ennen liikkeen luovutusta työtä olisi tarjottu säännöllisesti, eikä oikeustila tältä osin ole täysin yksiselitteinen.

Joka tapauksessa on huomioitava, ettei työsuhteiden siirtyminen edellytä luovutuksensaajan tietoisuutta työsuhteista.¹³¹ Näin ollen myös nollatuntisopimukset, joissa työtä ei ole tarjottu tai tehty pitkään aikaan, siirtyvät muiden työsuhteiden tavoin liikkeen luovutuksessa. Työn tarjonnan päättyminen ennen liikkeen luovutuksen tapahtumista ei siten oikeuta luovutuksensaajaa pitämään työsuhteita päättyneinä liikkeen luovutuksen jälkeen.

Nollatuntityösuhteen päättäminen työn tarjonnan loppuessa ei ole täten mahdollista liikkeen luovutuksen myötä. Arvioitavaksi käytännössä tulevat kollektiiviperusteista irtisanomista koskevat säännökset. Erityisiä haasteita voi jälleen aiheuttaa työn määrän olennaisen vähentymisen arviointi. Toisaalta työn määrän poikkeaminen työsopimuksen solmimishetkellä tarkoitetusta voi olla perustellumpaa liikkeen luovutuksen myötä.

Liikkeen luovutuksen tavoin yrityssaneerauksesta seuraava irtisanomisoikeus on pitkälti sidottu samankaltaisille kollektiivisesta irtisanomisperusteesta seuraaville kriteereille työn määrän muutoksesta. TSL 7:7:ssä yrityssaneeraukseen perustuvan irtisanomisoikeuden edellytykseksi asetetaan, että saneerausmenettelyyn liittyvä toimenpide tai vahvistettu saneerausohjelma aiheuttaa työn tosiasiallisen lakkaamisen tai sen olennaisen vähenemisen. Myös pykälän esitöissä on katsottu säännöksen perustuvan samanlaisille edellytyksille kuin kollektiiviperusteinen irtisanominen.¹³² Erona puhtaasti kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen on erityisesti irtisanomisaika ja mahdollisuus määräaikaisen työsuhteen irtisanomiseen.¹³³

Näin ollen työn tarjonnan päättyminen ei sellaisenaan muodosta erityistä irtisanomisperustetta yrityssaneerauksen yhteydessä. Tilannetta tulisi arvioida samoilla kriteereillä kuin

131 Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 674 ja siinä viitatus hovioikeuksien tapaukset.

132 HE 182/1992 vp, s. 42.

133 Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 711.

kollektiiviperusteisessa irtisanomisessa. Huomiota olisi erityisesti kiinnitettävä työn määrän olennaiseen vähentymiseen. Tutkimuskysymyksen tarkoittamaan tilanteeseen soveltuvaa erityistä irtisanomisoikeutta ei siten ole. Myös kollektiivisen irtisanomisperusteen osalta todetut taloudelliseen perusteeseen liittyvät tulkintaongelmat säilyvät.

Lopuksi erityisinä irtisanomisperusteina pidetään työnantajan konkurssia ja kuolemaa. TSL 7:8 nojalla molemmissa tapauksissa työsopimus voidaan irtisanoa kestosta riippumatta 14 päivän irtisanomisajalla. Sinänsä erillistä irtisanomissyytä ei vaadita vaan konkurssi ja kuolema toimivat itsessään irtisanomisen perusteena. Siten työn tarjonnan päättyminen ei itsessään tule arvioitavaksi, kun työsopimus voidaan päättää joka tapauksessa.

Yhteenvedona työn tarjonnan päättyminen ei näyttäisi vaikuttavan merkittävästi erityisten irtisanomisperusteiden arvioinnissa. Suoranainen irtisanomisoikeus vaikuttaisi olevan vain työnantajan konkurssin tai kuoleman myötä. Muutoin käytännössä arvioitavaksi tulisivat kollektiiviperusteista irtisanomista vastaavat kriteerit. Erityinen irtisanomisperuste vaikuttaa kuitenkin siinä, että saneerauksen, konkurssin ja kuoleman osalta myös määräaikaiset työsuhteet voidaan irtisanoa ja irtisanomisaika voi olla lyhyempi. Irtisanomisajan palkan osalta olisi huomioitava aiemmin selostettu TSL 6:4 a.

3.3.2 Työsuhteen purkaminen ja koeaikapurku

Työsuhteen purkamisesta säännellään TSL 8:1:ssä. Pykälä edellyttää purkamiselta työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. Käytännössä purkaminen on siten mahdollista vain henkilökohtaisesta päättämisperusteesta seuraavasta seikasta, eivätkä kollektiiviperusteiset syyt oikeuta työsopimuksen purkamiseen.¹³⁴ Kun työsuhteen irtisanominen individuaaliperustein ei nykyisessä oikeustilassa vaikuttaisi olevan mahdollista, ei nollatuntityösuhdetta voida myöskään purkaa työn tarjonnan loppuessa.

TSL 1:4 oikeuttaa työsopimuksen molemmin puoliseen purkamiseen koeajan kuluessa. Pykälän mukaan purkamista ei kuitenkaan saa tehdä syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Oikeuskirjallisuudessa syrjivillä perusteilla on katsottu viitattavan yhdenvertaisuuslain 8.1 §:ään.¹³⁵ Yhdenvertaisuuslain pykälä ei nosta

¹³⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 293.

¹³⁵ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 39. Pykälän mukaan :” Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan,

erikseen esiin nollatuntisopimuksia tai osa-aikatyötä, joten tutkimuskysymyksen kannalta arviointi keskittyy koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisiin perusteisiin.

Työnantajan kannalta koeajan tarkoitus on tarkastella, soveltuuko työntekijä hänelle tarkoitettuun työtehtävään. Esitöissä todetaankin TSL 1:4:n tarkoittaman epäasiallisen syy arvioinnin keskittyvän siihen, onko peruste sellainen työntekijän henkilöön ja hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, mistä johtuen työnantaja voisi katsoa ettei työsopimus vastaa asetettuja odotuksia.¹³⁶ Tästä seuraten oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä on katsottu, että kollektiiviperusteiset syyt ovat lähtökohtaisesti koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisia, sillä näissä irtisanominen tehdään muusta kuin työntekijästä seuraavasta perusteesta.¹³⁷

Tarkastelun kohteen ollessa työn tarjonnan päättyminen, näyttäytyy se koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisena päättämisperusteena. Koska työn tarjonnan loppuminen ei sinänsä johdu työntekijästä, vaan työnantajan olosuhteista, on vaikea perustella päättämisen perustuvan työntekijän henkilöön tai tämän työsuoritukseen. On kuitenkin mahdollista, että työn tarjonnan päättymisen taustalla olevat syyt liittyvät työntekijän soveltuvuuteen, jolloin koeaikapurku voisi olla lainmukainen. Tällöin peruste ei kuitenkaan olisi työn tarjonnan päättyminen itsessään, vaan siihen johtaneet työntekijästä johtuvat seikat.

Tässä luvussa tarkasteltiin työnantajan mahdollisuuksia nollatuntisopimuksen päättämiseen tilanteessa, jossa työn tarjonta on lakannut. Arvioinnin perusteella näyttäisi siltä, että työn tarjonnan päättyminen itsessään voi muodostaa irtisanomisperusteen lähinnä kollektiiviperusteisen irtisanomisen yhteydessä, eikä tällöinkään päättämisoikeus ole ehdoton. Työsuhdetta ei myöskään voitaisi katsoa päätetyn pelkästään sillä, ettei työnantaja tarjoa työntekijälleen työvuoroja. Käytännössä työnantajalle voisi näyttäytyä helpompana ratkaisuna jättää työsopimus irtisanomatta. Arvioitavaksi tällöin tulevat muut kuin työnantaja-aloitteiset keinot työsuhteen päättymiselle.

perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syy perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen”.

136 HE 157/2000 vp, s. 63.

137 Tuotannolliset ja taloudelliset syyt kuitenkin saattavat liittyä koeajan tarkoitukseen, jos koeajan tarkoituksena on ollut selvittää työntekijän oman työpanoksen suhdetta tämän palkkakustannuksiin. Koskinen – Nieminen -Valkonen 2019, s. 48–49 ja siinä viitattu hovioikeuden ratkaisukäytäntö sekä s. 54–55.

4 Nollatuntisopimuksen päättymisen muut perusteet

4.1 Nollatuntisopimuksen päättäminen työntekijän aloitteesta työn tarjonnan loppuessa

4.1.1 Työntekijäaloitteinen irtisanominen

Työnantajan ohella luonnollisesti myös työntekijä voi päättää oman työsuhteensa. Tilanteessa, jossa työnantaja lopettaa työvuorojen tarjoamisen, voi työntekijällä olla korostunut tarve oman työsuhteensa päättämiseen. Työntekijäaloitteinen irtisanominen eroaa työnantaja-aloitteisesta irtisanomisesta kuitenkin siinä, ettei erityistä irtisanomisperustetta vaadita. Pelkkä työntekijän tahtotila riittää perusteeksi irtisanomiseen. Irtisanoessaan työsuhteensa työntekijän on noudatettava irtisanomisaikojia ja irtisanomisessa noudatettavia menettelytapoja.¹³⁸

Näin ollen suoranaista oikeudellista problematiikkaa ei löydy siitä, voiko työntekijä irtisanoa työsuhteen työnantajan lopettaessa työvuorojen tarjoamisen. Työntekijällä on aina oikeus oman työsuhteensa irtisanomiseen riippumatta sen perusteesta. Irtisanottaessa työsuhde työntekijän on kuitenkin noudatettava sovellettavaa irtisanomisaikaa. Irtisanomisaika määräytyy TSL 6:3 mukaisesti, mutta siitä voidaan sopia toisin enintään kuudeksi kuukaudeksi TSL 6:2 perusteella.¹³⁹ Työnantaja-aloitteisen irtisanomisen mukaisesti tulee aiemmin selostettu TSL 6:4 a huomioida myös työntekijän irtisanoessa työsuhde.¹⁴⁰

Työnantajan tavoin myös työntekijällä on velvollisuus irtisanomisajan noudattamiseen. Mikäli työntekijä ei noudata sovellettavaa irtisanomisaikaa on tämä velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän TSL 6:4.2 mukaan. Kuitenkin vaihtelevan työajan sopimuksissa työntekijän irtisanomisajan palkka lähtökohtaisesti määräytyy työnantajan tarjoamien työvuorojen perusteella. Näin ollen työnantaja voi käytännössä omilla toimillaan vaikuttaa työntekijän maksamaan korvaukseen.¹⁴¹

138 Koskinen – Nieminen - Valkonen 2019, s. 821.

139 Irtisanomisaika on 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta ja yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta. Lisäksi työntekijän noudatettavaksi sovittu irtisanomisaika ei voi olla työnantajan irtisanomisaikaa pidempi. Mikäli työntekijälle sovittu irtisanomisaika on pidempi, noudatetaan myös työntekijän osalta työnantajalle sovittu irtisanomisaikaa.

140 Pykälän esitöissä todetaankin erikseen pykälän käyttötarkoitus myös työntekijän irtisanoessa oma työsuhteensa. Ks. HE 188/2017 vp, s. 36.

141 Mikäli siis työnantaja tietäisi, ettei työntekijä kykene noudattamaan säädettyä irtisanomisaikaa, voisi tämä tarjota työntekijälle mahdollisimman paljon työvuoroja, jolloin työntekijän maksettavaksi tuleva korvaus olisi

Purettaessa työsopimus ei irtisanomisaikaa tule noudattaa. Näin ollen työntekijän kannalta on olennaista arvioida, voisiko työnantajan lopettama työn tarjoaminen oikeuttaa työsuhteen purkamisen. Mikäli työsuhde puretaan, ei työntekijällä olisi irtisanomisaikaa tai mahdollista velvollisuutta maksaa korvausta irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä.

4.1.2 Työntekijäaloitteinen purkaminen

Peruste työntekijälähtöiselle työsuhteen purkamiselle säädetään TSL 7:1.2:ssa: ”*Työntekijä saa vastaavasti purkaa työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa*”. Työnantajan tavoin työsuhteen purkaminen työntekijän aloitteesta on mahdollista riippumatta siitä, onko kyseessä määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Purkamista varten työnantajan olisi siis ensinnäkin rikottava joko työsopimuksesta tai laista johtuvia velvoitteitaan.¹⁴²

Kuten tämän tutkielman toisessa luvussa on selostettu, nollatuntisopimuksen erityispiirteenä on se, ettei työnantaja sitoudu sopimuksessa tarjoamaan työntekijälleen lainkaan työvuoroja. Näin ollen, mikäli työnantaja käyttää sopimuksessa sovittua oikeuttaan, eikä tarjoa työntekijälleen lainkaan työvuoroja, ei työnantaja tietenkään riko tai laiminlyö työsopimuksesta seuraavia velvoitteitaan. Purkamisperusteen olisi näin ollen perustuttava työnantajan laista johtuvien velvoitteiden rikkomiseen tai laiminlyöntiin.

Nykyisessä työsopimuslaissa ei ole suoranaista säännöstä purkamisperusteiden arviointiin. Näin ollen analogiaa työnantajan laista seuraavien velvoitteiden laiminlyöntiin purkamisen perusteena voidaan pyrkiä hakemaan vanhasta ja kumotusta vuonna 1970 säädetystä työsopimuslaista (TSL 320/1970). Kumotun työsopimuslain 43 §:n 3 momentti sisältää luettelon tilanteista, joissa työsuhteen purkaminen työntekijän aloitteesta ollut mahdollista. Momentin viidennessä kohdassa perusteeksi mainitaan tilanne, jossa työntekijälle ei anneta

mahdollisimman suuri. Toisaalta, mikäli työnantaja tarjoaisi vähemmän työvuoroja kuin mitä viimeksi edeltäneiden 12 viikon keskimääräinen työn määrä on, olisi käsittääkseni maksettava korvaus määriteltävä TSL 6:4 a:n mukaisella tavalla.

142 Työsuhteen purkamiselta työntekijän aloitteesta edellytetään siis jotain työnantajan viaksi luettavaa seikkaa, jonka olisi oltava niin vakava, että työntekijältä ei voitaisi edes edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Purkamisen edellytyksistä yleisesti ks. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 829–831.

riittävästi työtä. Näin ollen on melko selkeää työn tarjonnan päättymisen voineen vanhan työ sopimuslain voimassaolon aikana lähtökohtaisesti riittää perusteeksi työsuhteen purulle.

Voimassa olevassa työ sopimuslaissa ei ole vastaavaa listausta purkuperusteista. Esitöiden mukaan listauksesta luovuttiin, sillä perusteiden olemassaolo kytkeytyy kiinteästi irtisanomisperusteisiin ja niiden asiallisuuden sekä painavuuden arviointiin. Tarkoituksena ei kuitenkaan ollut muuttaa purkamisperusteita koskevaa vakiintunutta oikeuskäytäntöä.¹⁴³ Voimassa olevan työ sopimuslain esitöissä todetaankin erikseen työntekijällä voivan olla oikeus purkaa työ sopimus myös tilanteessa, jossa hänelle ei anneta riittävästi työtä.¹⁴⁴ Esitöiden ohella oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että vanhan työ sopimuslain mukainen purkamisperusteiden luettelo soveltuu edelleen irtisanomisperusteiden arviointiin.¹⁴⁵

Esitöiden ja oikeuskirjallisuuden perusteella näyttäisi siis siltä, että lähtökohtaisesti vanhan työ sopimuslain purkuperusteiden luettelo voitaisiin hyödyntää myös nykyisten purkuperusteiden arvioinnissa. Mikäli asiaa tarkastellaan tämän näkökulman mukaisesti, voitaisiin tilannetta, jossa työntekijälle ei tarjota riittävästi työtä, pitää esimerkkinä tilanteesta, jossa työnantaja rikkoo tai laiminlyö työ sopimuksesta tai laista johtuvia velvoitteitaan. Katson kuitenkin tilanteen, jossa nollatuntisopimuksella työtä tekevälle ei tarjota työvuoroja muodostavan poikkeuksen tähän periaatteeseen.

Oikeuskirjallisuudessa on todettu työn tarjoamisveloitteen laiminlyönnin saattavan riittää purkuperusteeksi erityisesti tilanteessa, jossa sovittua työtä ei tarjota. Sillä purkamisoikeuden edellytyksenä on sopimusrikkomuksen olennaisuus, olisi työn tarjoamisen velvoitetta rikottava olennaisesti.¹⁴⁶ Kynnys vaikuttaisi siten keskittyvän sovittuun työn määrään. Nollatuntisopimusten osalta sovittu työn minimimäärä on nolla tuntia ja näin ollen työnantaja käytännössä ei voi olla tarjoamatta sovittua työtä, ellei työvuorojen tarjoamisesta ole sovittu muuta erikseen.

143 HE 157/2000 vp, s. 109. Purkamisperusteiden sitominen puhtaasti irtisanomisperusteeseen aiheuttaa kuitenkin ristiriidan työntekijän osalta, sillä varsinaista irtisanomisperustetta ei vaadita. Asiaan onkin otettu kantaa suoraan esitöissä toteamalla, että arvioinnissa on otettava huomioon se, että työntekijä ei tarvitse perustetta työ sopimuksen irtisanomiseen, eikä säännöshdotuksessa olevalla viittauksella irtisanomisaikaa ole tarkoitusta porrastaa purkamisperusteen painavuutta sen mukaan, miten pitkää irtisanomisaikaa kussakin sopimussuhteessa noudatetaan. Ks. HE 157/2000 vp, s. 110.

144 HE 157/2000 vp, s. 110.

145 Hietala ym. 2023, s. 564 ja Koskinen 2006, s. 19 ja 20. Lisäksi Bruun toteaa erikseen työntekijällä voivan olla oikeus työ sopimuksen purkuun, jos hänelle ei anneta riittävästi työtä. Bruun 2022, s. 131.

146 Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 830, 831 ja 844.

Toisaalta myös purkamiskynnyksen arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota osapuolten oikeutettuihin odotuksiin työsuhteessa. Näillä tarkoitan joko työsopimuslakiin tai työsopimukseen perustuvia odotuksia työsuhteen sisällöstä. Käytännössä purkamiskynnystä arvioitaessa tällainen voisi olla lojaliteettivelvollisuuteen ja työsuhteen olemassaoloon perustuva odotus työvuorojen tarjoamisesta.

Nykyinen oikeustila vaikuttaisi kuitenkin siltä, ettei työntekijä työsopimuslain tai työsopimuksen pohjalta välttämättä voi odottaa työnantajaa tarjoamaan työvuoroja. Kuten tutkielman luvussa kaksi on esitetty työnantajalla ei ole lainkaan yleistä velvollisuutta työvuorojen tarjoamiseen nollatuntisopimus työsuhteessa. Työsopimus- ja työaikalaki siis itsessäänkin sääntelevät sopimusta, jossa ei ole velvollisuutta työvuorojen tarjoamiseen.

Arvioitaessa sitä, mitä on pidettävä riittävän työmäärän tarjoamisena, on kiinnitettävä huomiota sekä työsopimuslakiin että itse työsopimukseen. Nollatuntisopimuksessa työsopimuslain tai työsopimuksen perusteella lähtökohtaisesti työnantajalla ei ole velvollisuutta eikä työntekijällä näin ollen oikeutta yli nollan tunnin työmäärään. Täten nollatuntisopimusten näkökulmasta riittävä työn tarjoaminen voi olla nolla tuntia.

Työnantaja ei siten lähtökohtaisesti voi rikkoa laista tai työsopimuksesta seuraavaa velvoitettaan, mikäli tämä ei tarjoa työntekijälleen työvuoroja. Työsuhteen purku tällä perusteella ei näin ollen olisi mahdollista. Lisäksi mikäli asiaa tarkasteltaisiin kääntäen siten, että työntekijällä olisi oikeus työsuhteen purkuun tilanteessa, jossa työvuoroja ei tarjota, olisi tilanne erittäin ristiriitainen.

Tällöin työnantajallahan olisi oikeus olla tarjoamatta työvuoroja, mutta käyttäessään tätä oikeutta hän rikkoisi jotain työlainsäädännöstä tai työsopimuksesta seuraavaa velvoitetta. Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, ettei työnantajalla olisi oikeutta olla tarjoamatta työvuoroja. Kuten tutkielman luvussa 2.3 on esitetty, työnantajalla on kuitenkin tähän oikeus. Täten nykyinen oikeustila vaikuttaisi olevan se, ettei työntekijällä voi olla perustetta työsuhteen purkamiseen, mikäli työnantaja ei tarjoa hänelle työvuoroja.

On kuitenkin huomioitava, että asiaa koskeva oikeustila ei ole täysin selkeä. Kysymykseen työntekijäaloitteisesta työsuhteen purkamisesta liittyy selkeitä oikeudellisia ristiriitoja osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien välillä. Asiasta ei ole annettu lainkaan oikeudellista ennakkoratkaisuarvoa sisältävää ratkaisua, joka auttaisi ristiriidan tulkinnassa.

Myös tämän kysymyksen arvioinnissa on huomioitava se, että nollatuntisopimuksia koskeva oikeustila on muuttunut huomattavasti TSL 1:11:n ja TAL 7:30:n säätämisen sekä tuoreemman oikeuskäytännön takia. Ennen TSL 1:11:n säätämistä ja uudempaa oikeuskäytäntöä voitiin käsittääkseni perustella, että työnantajalla oli jo työsuhteen olemassaoloon ja perustunnusmerkkeihin perustuva velvollisuus työvuorojen tarjoamiseen.¹⁴⁷ Myös oikeuskäytännössä osapuolten välinen sopimusjärjestely katsottiin aiemmin kevyemmin perustein puitesopimusjärjestelyksi, jolloin vastaavia kysymyksiä ei noussut esiin.¹⁴⁸

Sillä nollatuntisopimusten arvioinnin oikeudellinen perusta on muuttunut merkittävästi viime vuosien aikana, ei myöskään niiden purkamisen arvioinnissa voida suoranaisesti hyödyntää ennen muutosten voimaantuloa kirjoitettua. Asiaa on arvioitava nollatuntisopimusten oikeudellisen luonteen perustetta muuttaneiden seikkojen myötä. Näin ollen poikkeaminen aiemmasta hallituksen esityksestä ja oikeuskirjallisuudessa todetusta voi olla perusteltua.

Puolestaan työntekijäaloitteisen koeaikapurun katson olevan mahdollinen. Kun koeajan tarkoituksena on arvioida toisen osapuolen yhteensopivuutta omien tarpeiden kanssa, on työn tarjonnan päättyminen juuri sellainen asia, jota työntekijä koeaikansa myötä voi arvioida. Täten kyse ei voisi olla syrjivästä tai koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisesta seikasta.

Nykyisen oikeustilan johdosta työntekijällä ei vaikuttaisi koeajan jälkeen olevan oikeutta työsuhteen purkamiseen sen johdosta, että työnantaja lopettaa työvuorojen tarjonnan. On kuitenkin huomioitava, että työn tarjonnan loppumisen seurauksena tai jo sitä ennen työnantajaa voivat koskea erinäiset työsopimuslain asettamat velvoitteet, jotka voivat vaikuttaa työsuhteen päättämisessä.

4.1.3 Työnantajan velvoitteiden rikkomisen vaikutus työntekijän oikeuteen päättää työsuhteensa

Arvioitaessa työnantajan velvoitteiden rikkomisen vaikutusta työntekijän päättämis-oikeuteen nollatuntityösuhteessa on keskeistä erottaa toisistaan työn tarjoamisvelvoitteen olemassaoloon liittyvät velvoitteet ja ne velvoitteet, jotka koskevat puhtaasti työn tarjoamisen päättymistä.

Työn tarjoamisen olemassaoloon liittyviä velvoitteita ovat TSL 2:5:n tarkoittama työnantajan

147 Ks. Paanetoja 2018, s. 4.

148 Vrt. KKO 2017:37 ja KHO 2025:41. Tapauksessa KKO 2017:37 työntekijän sitoutumattomuus työvuorojen vastaanottoon oli ratkaiseva seikka sen näkökulmasta, oliko kyseessä puitesopimusjärjestely. Kuitenkin tapauksessa KHO 2025:41 kyseessä ei ollut puitesopimusjärjestely, vaikka työntekijä ei sitoutunut ottamaan vastaan tarjottuja työvuoroja.

velvollisuus töiden tarjoamiseen osa-aikaiselle työntekijälleen ja työvuorosta erikseen sopiminen työntekijän kanssa.¹⁴⁹ Molempien osalta on selvää työnantajalla olevan erityinen työn tarjoamisen velvoite. Erityistä työn tarjoamisvelvoitetta vastaava tilanne syntyisi, jos nollatuntisopimuksella työskentelevän työn määrä vakiintuisi keskimääräiseen tuntimäärään.¹⁵⁰ Tällöin työsuhde ei kuitenkaan vastaisi tutkimuksen kannalta tarkasteltavaa nollatuntisopimusta.

Erityisen työn tarjoamisvelvoitteen kannalta työvuorojen tarjoamatta jättäminen voisi täyttää TSL 8:1:n edellyttämän laista tai työsuopimuksesta seuraavan velvoitteen laiminlyönnin. TSL 2:5:n rikkomisen seuraamukset ovat kuitenkin oikeuskäytännössä keskittyneet TSL 12:1:n mukaiseen yleiseen vahingonkorvausvastuuseen, eivätkä työntekijän purkuoikeuteen.¹⁵¹ Vahingonkorvausvastuu näyttäytykin nollatuntityösuhteen kannalta purkamista tarkoituksenmukaisemmalta oikeusturvakeinolta, sillä päättäminen ei välttämättä tosiasiallisesti parantaisi työntekijän asemaa, jos työvuoroja ei tarjota.

Purkaminen voisi siis sinänsä olla mahdollista, mikäli työn tarjoamatta jättämisestä seuraisi, ettei työnantaja maksaisi korvausta perutusta työvuorosta. Onhan palkanmaksuvelvollisuus keskeinen ja olennainen velvollisuus työsuopimussuhteessa, jonka merkittävästä rikkomisesta työntekijällä on katsottu olevan kiistaton oikeus työsuhteen purkamiseen.¹⁵² Siten purkukynnys täytyisi, mutta käytännössä vahingonkorvauksen vaatiminen voisi olla tarkoituksenmukaisempaa työntekijän näkökulmasta.

Mikäli työnantajalla ei olisi erityistä työn tarjoamisen velvoitetta, olisi tämän työn tarjoamisen päättymisen tilanteessa huomioitava luvussa 2.4 esitellyt velvoitteet. Tästä näkökulmasta keskeisimpiä ovat velvollisuus selvittää kirjallisesti tarjolla olevan työn vähenemisen syyt (TSL 1:11.4), ilmoittaa missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman

149 Oma erilliskysymyksenä on se, milloin työnantajalla on velvollisuus töiden tarjoamiseen TSL 2:5:n mukaan. Tämän tutkimuksen rajoissa kysymyksen arviointi ei ole mahdollista. Todettakoon, ettei kyseinen velvoite osa-aikaisille työntekijöille ole ehdoton. Työnantajalla voi olla esimerkiksi liikkeenjohdollisia intressejä, jotka voivat syrjäyttää osa-aikatyöntekijän oikeuden lisätyöhön (TT 2019:45). Työnantajan velvollisuudesta työn tarjoamiseen osa-aikaiselle työntekijälle ks. esim. Hietala ym. 2023, s. 189–193 ja KKO 2017:4 perustelujen kohdat 6–10.

150 Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 259 ja siinä viitattu hovioikeuden ratkaisukäytäntö.

151 KKO 2017:4, KKO 2006:49. Lisäksi työehtosopimuksissa on voitu sopia vastaavista työn tarjoamisen velvoitteista, joiden laiminlyönnistä on seurannut työehtosopimuksen tietien rikkomisesta seuraava hyvityssakko työehtosopimuslain 7 §:n mukaisesti (TT 2019:45 ja TT 2015:44).

152 Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 836–837. Lisäksi ks. TAL 30 § ja TSL 2:12.

tarvetta (TSL 2:4.3.9) sekä pyynnöstä velvollisuus perustellun vastauksen antamiseen mahdollisuudesta pidentää työaika (TSL 2:6.2).

Kaikki edellä esitetyt velvoitteet ovat verrattain tuoreita niiden tullessa voimaan 8.7.2022, eikä yhdenkään velvoitteen laiminlyöntiä koskevaa ennakkoratkaisuarvoa omaavaa päätöstä ole annettu. Yleisesti työsopimuslain 13 luvun 11 §:n perusteella lain 2 luvun 4 §:n rikkomisesta seuraa työsopimuslakirikkomuksena tuomittava sakkorangaistus. Puolestaan velvoitteista kahden muun osalta vastaavaa rangaistusta ei ole säädetty, eikä esitöissä ole mainintaa velvoitteiden laiminlyönnin seurauksista.¹⁵³

Työnantajan velvoitteiden laiminlyönnin seurauksena työntekijällä saattaisi olla oikeus työsuhteen purkamiseen. Kyseiset velvoitteet ovat edellä esitetyn tavoin tarkoitettu turvaamaan työntekijän asemaa työnantajan lopettaessa työvuorojen tarjonnan. Niiden avulla työntekijä pyrkii hahmottamaan koko työsuhteen sisältöä sekä sitä, onko työsuhteella käytännössä enää merkitystä työntekijän kannalta. Kun työntekijä ei työnantajan laiminlyöntien johdosta voi saada vastausta näihin kysymyksiin, on perusteltua todeta olevan kyse TSL 8:1.2:n edellyttämästä työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavan velvoitteen vakavasta laiminlyönnistä.

Vaikka työntekijällä saattaisi työnantajan laiminlyöntien johdosta olla oikeus työsuhteen purkamiseen, ei tämä välttämättä ole työntekijän näkökulmasta tarkoituksenmukaista. Tällöin työsuhde jää lähtökohtaisesti voimaan. Työntekijä- ja työnantaja-aloitteisten työsuhteen päättämisten lisäksi työsuhde voidaan päättää osapuolten välisellä sopimuksella.

4.2 Nollatuntityösuhteen päätyminen ilman irtisanomista tai purkamista työn tarjonnan loppuessa

4.2.1 Päättymisestä sopiminen

Yksipuolisten toimien lisäksi työsuhde voi päättyä myös osapuolten välisellä sopimuksella. Tällöin työnantaja ja työntekijä sopivat työsuhteen päättämisestä ja siitä maksettavasta korvauksesta. Sopimus on vapaaehtoinen eikä työsopimuslaki sisällä erityisiä

153 Ks. HE 60/2022 vp.

päätämissopimukseen liittyviä säännöksiä. Usein päätämissopimuksessa työntekijä luopuu lainsäädännöstä seuraavista oikeuksistaan korvausta vastaan.¹⁵⁴

Päätämissopimuksessa voidaan sopia työsuhteen päättämisestä ennen sen päättymistä tai tehdä irtisanomisperusteinen päätämissopimus, jossa irtisanomisen perusteena käytetään työsopimuslain säännöstä ja jonka olemassaolon työntekijä sopimuksella hyväksyy.¹⁵⁵ Esimerkiksi ratkaisussa KKO 2012:40 työntekijä irtisanottiin kollektiiviperustein, ja noin viikkoa myöhemmin osapuolet tekivät sopimuksen, jossa todettiin irtisanominen ja sen peruste sekä sovittiin palkan ja muiden korvausten maksamisesta. Korkein oikeus katsoi työntekijän hyväksyneen irtisanomisperusteen allekirjoittamalla sopimuksen, eikä sopimus ollut työsopimuslain vastainen tai pätemätön.

Nollatuntisopimus voitaisiin päättää päätämissopimuksella kahdessa erilaisessa tilanteessa. Ensinnäkin osapuolet voivat sopia työsuhteen päättämisestä ilman nimenomaista irtisanomisperustetta tilanteessa, jossa työnantaja on lopettanut työvuorojen tarjonnan, mutta selkeää kollektiiviperusteista irtisanomista ei ole mahdollista tehdä. Työnantaja ei esimerkiksi kykenisi näyttämään työn määrän vähentyvän olennaisesti tai työn tarjoamisen päättymisen taustalla ovat vaikuttaneet työntekijän henkilöön liittyvät syyt.

Toiseksi päätämissopimus voi perustua irtisanomisperusteeseen, jolloin työnantaja sinänsä vetoaisi kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen, mutta työntekijä erikseen hyväksyisi perusteen olemassaolon päätämissopimuksessa korvausta vastaan. Tämä voisi tulla kyseeseen, kun työnantaja ei ole täysin varma kollektiiviperusteen olemassaolosta ja haluaa varmistaa asemansa joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen.

Nollatuntisopimuksen päättäminen sopimuksella vaikuttaisi siten olevan mahdollinen ja täysin laillinen keino työsuhteen päättämiseen. Päätämissopimus kuitenkin merkitsee työnantajalle taloudellisia kustannuksia, mikä saattaa tehdä tämän sopimiseen haluttomaksi erityisesti nollatuntisopimuksissa. Tällöin työnantajan kannalta käytännöllisemmäksi vaihtoehdoksi voi jäädä työsopimuksen jättäminen voimaan, jolloin arvioitavaksi tulevat työsuhteen päättymisen muut muodot. Näitä ovat purkautuneena pitäminen ja raukeaminen.

154 Kavasto 2020, s. 167–168.

155 Vrt. KKO 2007:69 ja KKO 2012:40. Oikeudellisesti termin päätämissopimus sisällön on katsottu olevan vakiintumaton. Yleisesti päätämissopimuksissa tulisi erotella toisistaan sopimusperusteiset ja irtisanomisperusteiset sopimukset. Erottelu ei ole tämän tutkimuksen tarkoituksen kannalta tarpeen. Ks. Kavasto 2020, s. 167 ja Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 864–865.

4.2.2 Purkautuneena pitäminen

Työsuhteen purkamisen ja päättymisestä sopimisen ohella työsuhde voi päättyä välittömästi myös tilanteessa, jossa sitä pidetään purkautuneena. Työsopimuksen purkautuneena pitämisestä säädetään suoranaisesti TSL 8:3:ssä. Pykälän mukaan:

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.

Jos työnantaja on poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työntekijälle pätevää syytä poissaololleen, työntekijä saa katsoa työsopimuksen purkautuneen.

Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

Pykälä mahdollistaa siten sekä työntekijä- että työnantajalähtöisen työsopimuksen purkautuneena pitämisen tilanteessa, jossa työsuhteen toinen osapuoli on poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta pätevää perustetta. Pykälän poissaolopäivillä tarkoitetaan kalenteripäiviä.¹⁵⁶ Nollatuntisopimuksissa voi olla kuitenkin tavanomaista, ettei työvuoroja tarjota seitsemään päivään, jolloin työntekijä on poissa seitsemän päivää ilmoittamatta. Voitaisiinko siis pykälää soveltaa tällaisessa tilanteessa?

Tämän arvioinnissa tulee aluksi huomioida pykälän tarkoitus. Esitöiden mukaan pykälän tarkoituksena on välttää tilanteet, jossa työsuhdetta ei voida päättää sen takia, että toinen työsuhteen osapuolista on tavoittamattomissa.¹⁵⁷ Ilman pykälän olemassaoloa tämä voisi olla mahdollista, sillä työsuhteen päättämiseen liittyy useita menettelytapasäännöksiä.¹⁵⁸ Pykälällä täten pyritään siihen, ettei työsuhteen osapuoli voi vältellä työsuhteen päättämistä jättämällä saapumatta työpaikalle. Poissaoleva työsuhteen osapuoli voi kuitenkin välttää työsuhteen päättämisen ilmoittamalla hyväksyttävän esteen pykälän kolmannen momentin mukaisesti.

Pykälää käsittelevä nollatuntisopimuksia koskeva tilanne oli käsillä tapauksessa KKO 2021:66. Tapauksessa työntekijä työskenteli nollatuntisopimuksella vaihtuvissa työkohteissa. Työntekijän vuosiloman päättyessä tämä ei selvittänyt eikä työnantaja ilmoittanut uutta

¹⁵⁶ Hietala ym. 2023, s. 593.

¹⁵⁷ HE 157/2000 vp, s. 111.

¹⁵⁸ Työsuhteen päättämisen menettelytapasäännöksistä ks. esim. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, luku VIII Työsopimuksen päättämismenettely ja -toimet.

työkohdetta. Työntekijä ei saapunut työhönsä loman päättymisen jälkeen, minkä seurauksena työnantaja piti työsopimusta seitsemän päivän jälkeen purkautuneena.

Tapauksessa korkein oikeus katsoi, ettei työnantajalla ollut oikeutta pitää työsopimusta purkautuneena. Korkein oikeus perusteli kantaansa kahdesta näkökulmasta. Ensinnäkin työnantaja ei ollut määrännyt työntekijälle uutta työnteon paikkaa. Toisekseen työnantaja oli tiennyt, ettei työntekijä tiedä työnteon paikkaa. Arvioinnissa kyse oli viime kädessä siitä, että työnantajalla oli työnjohtovaltaansa ja lojaliteettivelvollisuuteen perustuva velvollisuus tällaisen määräyksen antamiseen ennen työsopimuksen pitämistä purkautuneena.

Korkein oikeus painotti arvioinnissaan myös nollatuntisopimuksen erityispiirteitä. Nollatuntisopimuksissa vaihtelevat työajat ja vaihtuvat työkohteet ovat tyypillisiä, sillä työnantaja lähtökohtaisesti määrää jokaisen työvuoron ja työkohteen erikseen. Tämän vuoksi nollatuntisopimuksissa työnantajan asemaa voidaan pitää tavanomaista vahvempana ja korostuneempana, mikä on suhteutettava lojaliteettivelvollisuuden laajuuteen.

Työnantaja ei ollut täyttänyt omaa lojaliteettivelvollisuuttaan, eikä tästä johdettavaa velvollisuuttaan pyrkiä jatkamaan työsuhteiden jatkuvuutta. Tämän takia työnantajalla ei ollut oikeutta pitää työsuhdetta purkautuneena. Ratkaisu asettaa työnantajalle velvollisuuden epäselvyyksien selventämiseen ennen työsuhteen purkautuneena pitämistä.

Koskinen on katsonut ratkaisun ilmentävän työnantajan päättely- ja selonottovelvollisuutta osana lojaliteettivelvollisuuden muodostamaa kokonaisuutta. Ennen työsuhteen purkautuneena pitämistä työnantajan olisi ensin pyrittävä päättelemään poissaolon peruste. Mikäli päättelyn perusteella työnantajalle poissaolon syy jäisi epäselväksi, olisi tällä selonottovelvollisuus asiaa koskien. Selonottovelvollisuus edellyttäisi aina työnantajalta omia aktiivisia toimenpiteitä. Vasta työnantajan täyttäessä oman selonottovelvollisuutensa, voisi tällä olla oikeus työsuhteen pitämiseen purkautuneena.¹⁵⁹

Tapauksen arvioinnissa on huomioitava, ettei siinä sovellettu TSL 1:11:n sisältämää vaihtelevaa työaikaa koskevaa säännöstä. Tämä ei kuitenkaan vaikuta työnantajan päättely- ja selonottovelvollisuuteen ennen työsuhteen purkautuneena pitämistä. Nollatuntisopimuksissa

¹⁵⁹ Koskinen 2021. Edellä todettu sisältää oletuksen siitä, ettei työntekijän poissaolon peruste ole pätevä. Korkein oikeus on ratkaisukäytännössään, josta tuoreimpana esimerkkinä ratkaisu KKO 2026:8, katsonut tämän pätevän perusteen edellyttävän, että este on työntekijän välittömien vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella.

työnantajan olisi aina pyrittävä oma-aloitteisesti selvittämään työntekijän poissaolon perusteet ennen työsuhteen pitämistä purkautuneena.

Jos työnantaja ei tarjoaisi työntekijälleen työvuoroja, olisi tämän ennen työsuhteen pitämistä purkautuneena pyrittävä selvittämään ne syyt, miksi työntekijä ei ollut saapunut työhönsä. Tällöin työntekijä voisi todeta, ettei ole saapunut työhönsä, sillä työnantaja on lopettanut työvuorojen tarjoamisen. Pykälä ei siten oikeuta työsopimuksen pitämistä purkautuneena, mikäli työnantaja lopettaa työvuorojen tarjonnan. Työnantaja ei voi tulkita työsopimusta purkautuneeksi pelkästään työntekijän passivisuuden perusteella.

TSL 8:3:n sanamuodon mukainen tulkinta voisi kuitenkin vaikuttaa siltä, että pykälää voitaisiin sellaisenaan soveltaa nollatuntisopimuksiin tilanteissa, joissa työvuoroja ei tarjota. Kuitenkin tapaus KKO 2021:66 asettaa selkeän velvoitteen työnantajan oma-aloitteiselle toiminnalle ennen työsuhteen purkautuneena pitämistä. Koskinen on katsonutkin, että TSL 8:3:n oikeusohje sisältää sanamuotoharhan.¹⁶⁰

Aiemmassa oikeuskäytännössä on painotettu pykälän sanamuodon mukaista tulkintaa. Vanhemmassa korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1978 II 109 työnantajalla katsottiin olevan oikeus työsuhteen purkautuneena pitämiseen, vaikka työntekijän poissaolo oli johtunut sairaudesta, sillä poissaolon ilmoittamista ei kohdannut pätevä este.¹⁶¹ Nyt kuitenkin ratkaisussa KKO 2021:66 nollatuntisopimusten osalta pelkkä työntekijän oma laiminlyönti esteen ilmoittamiseen ei ollut riittävä peruste, sillä työnantaja ei ollut täyttänyt omia asiaan liittyviä omia velvollisuuksiaan.

Tuorempi korkeimman oikeuden ratkaisu asettaa selvän eron pykälän sanamuodon mukaisen tulkinnan ja työnantajan lojaliteettivelvoitetta korostavan tulkinnan välille. Ratkaisun mukaisesti nollatuntisopimuksissa on korostettava työnantajan lojaliteettivelvoitteen mukaista tulkintaa. Näin ollen on selvää nykyisen oikeustilan olevan se, ettei pykälää voida soveltaa, mikäli poissaolon ainoa peruste on se, ettei työntekijälle tarjota työvuoroja.

¹⁶⁰ Koskinen 2021.

¹⁶¹ Tapauksessa KKO 2021:66 hovioikeus katsoi asiaa aiempaa oikeuskäytäntöä vastaavalla tavalla siten, ettei työnantajalla ollut velvollisuutta ryhtyä oma-aloitteisesti selvittämään työntekijän poissaolon tarkempaa syytä. Korkein oikeus kuitenkin poikkesi aiemmasta oikeuskäytännöstä ja hovioikeuden kannasta asiassa.

4.2.3 Raukeaminen

Purkautuneena pitämisen ohella työsuhde voi päättyä sen raukeamisen myötä. Raukeaminen on erittäin poikkeuksellinen työsuhteen päättymismuoto. Raukeamisessa työsuhteen katsotaan päättyneen ilman erityistä toisen osapuolen tietoisuuteen tullutta päättämistointa. Raukeaminen tulee kyseeseen ainoastaan, mikäli osapuolten edellytykset työsuhteen jatkamiseen ovat hävinneet lopullisesti.¹⁶² Eläkkeelle siirtymistä lukuun ottamatta työsuhteen purkamisessa ei ole raukeamista koskevia säännöksiä.¹⁶³

Raukeamista on käsitelty enemmän yleisen sopimusoikeuden piirissä. Sopimusoikeudessa raukeamisesta puhutaan usein edellytysten raukeamisen näkökulmasta. Edellytyksellä tarkoitetaan jotain oikeustoimessa nimenomaisesti julkilausumatonta seikkaa, jonka olemassaolo tai myöhempi tapahtuminen on ehtona velvoitteeseen sitoutumiselle. Edellytyksellä on oltava kokonaisuudessaan velvoitteen lakkauttava vaikutus, jotta kyseinen oikeustoimi voitaisiin purkaa. Tätä on arvioitava kolmen kriteerin avulla: edellytyksen olennaisuus, vastapuolen mahdollisuus havaita edellytyksen merkitys sopimusosapuolilleen, lakkauttavan vaikutuksen perusteltavuus osapuolten välisen riskinjaon kannalta.¹⁶⁴

Kyseiset arviointikriteerit voisivat lähtökohtaisesti soveltua myös työsuhteen purkamiseen tämän ollessa velvoiteoikeudellinen sopimus. Kuitenkin arvioitaessa työsuhteen päättämistä koskevia kysymyksiä on huomioitava työntekijän työsuhteturva työoikeuden perustana. Tästä seuraten on perusteltua, että työsuhteen raukeaminen on esitöissä lähtökohtaisesti sidottu työntekijän henkilökohtaisten edellytysten loppumiseen esimerkiksi pysyvän työkyvyttömyyseläkkeen takia.¹⁶⁵

Vastaava kanta on hyväksytty myös oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa. Tapauksen KKO 2010:95 perusteluissa korkein oikeus toteaa työsuhteen purkamisen voivan raueta, jos työntekijän edellytykset sopimusvelvoitteensa täyttämiseen todetaan lopullisesti menetetyiksi.¹⁶⁶ Lisäksi tapauksen KKO 2019:108 perusteluissa korkein oikeus katsoi

¹⁶² HE 157/2000 vp, s. 110.

¹⁶³ Ks. TSL 6:1 a.

¹⁶⁴ Norros 2018, s. 581–582.

¹⁶⁵ HE 157/2000 vp, s. 110, HE 185/2004 vp., s. 2.

¹⁶⁶ Tapauksessa oli kyse työsuhteen raukeamisen edellytyksistä tilanteessa, jossa irtisanotut työntekijät olivat irtisanomisaikana siirtyneet toisen työnantajan palvelukseen. Korkein oikeus ei katsonut työsuhteen rauenneen, sillä työnantaja ei ollut kutsunut työntekijöitä takaisin töihin. Tämän takia tapauksessa ei katsottu selvitetyn, olisivatko työntekijät voineet olla työnantajan käytettävissä. Käsittääkseni, mikäli työnantaja olisi kyennyt näyttämään, etteivät työntekijät olisi olleet työnantajan käytettävissä, olisi ratkaisu ollut toisenlainen.

tiettyjen edellytysten täytyessä työsuhteen voivan raueta, mikäli työntekijälle myönnetään omasta hakemuksestaan työkyvyttömyyseläke. Tässäkin tapauksessa kyse oli ainoastaan työntekijän omien edellytysten muutoksesta.

Oikeuskirjallisuudessakin on nimenomaisesti todettu, ettei raukeaminen voi tulla kyseeseen, kun työntekijän työntekovelvoitteen täyttäminen on tullut mahdottomaksi työnantajaan liittyvästä syystä.¹⁶⁷ Työvuorojen tarjonnan lopettamista voidaan pitää puhtaasti työnantajaan liittyvänä syynä. Työntekijä ei voi täyttää työntekovelvoitettaan, sillä työnantaja ei anna tähän työntekijälle mahdollisuutta. Näin ollen on esitöihin, oikeuskäytäntöön ja -kirjallisuuteen perustuen selvää, että pelkästään työvuorojen tarjoamisen lopettaminen ei johda työsopimuksen raukeamiseen.

Työsopimuksen silleensä jääminen ei siten itsessään voi päättää työsopimusta, mikäli ei ole luettavissa työntekijästä seuraavaa syytä työsuhteen raukeamiseen. Perusteita työsuhteen päättymiselle ei näyttäisi löytyvän niin purkautuneena pitämiseen tai raukeamiseen liittyen. Tämä on sinänsä perustuslain 18.3 § ja kansainvälinen sääntely huomioon ottaen perusteltua.

Mikäli työsopimuksen jääminen silleensä riittäisi työsuhteen päättymiseen, voisi työnantaja lopettaa työvuorojen tarjonnan ja ainoastaan odottaa työsopimuksen purkautuneena pitämistä tai raukeamista. Siten perustuslain ja kansainvälisten normien näkökulmasta on perusteltua edellyttää purkautuneena pitämiseltä tai raukeamiselta myös työntekijän omasta käytöksestä seuraavia seikkoja pelkän työvuorojen tarjoamisen loppumisen ohelle. Muutoinhan työnantaja voisi kiertää työsuhdeturvaa jättämällä työsopimus voimaan ja odottaa sen itsestään päättymistä.

Oikeudellisesti työsuhteen päätyminen purkautuneena pitämisen tai raukeamisen myötä ei tutkimuskysymyksen tarkoittamassa tilanteessa ole mahdollista. Nollatuntisopimusten erityisluonne asettaa arvioinnin näiltäkin osin haastavaan tilanteeseen, sillä osapuolilla ei ole tavanomaisia työsopimuksia vastaavia velvoitteita työn tarjoamisesta tai työn vastaanottamisesta. Käytännössä tästä seuraa, ettei velvoitteiden rikkominen ja sen myötä työsuhteen päätyminen voi tulla kyseeseen.

167 Tiitinen – Kröger 2012, s. 482. Aiemmassa oikeuskirjallisuudessa Koskinen on kritisoinut raukeamista työsuhteen päättämiskeinona ylipäätään, sillä tällöin työstä eroaminen ei perustu lakiin PL 18.3:n tarkoittamalla tavalla. Ks. Koskinen 2007., s. 18–21. Kuitenkin tuoreemman oikeuskäytännön myötä (KKO 2010:95, KKO 2019:108) ylipäätään mahdollisuus työsuhteen raukeamiselle on mahdollinen.

5 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tutkielman tarkoituksena on ollut arvioida nollatuntisopimusten päättymistä tilanteessa, jossa työnantaja lopettaa työn tarjonnan kokonaisuudessaan. Tutkimuksessa tarkasteltiin nollatuntisopimusten oikeudellista luonnetta, niihin kuuluvia työsopimuslain alaisia sopimusjärjestelyjä sekä nollatuntisopimuksen päättymistä ja päättämistä sekä työnantajan että työntekijän aloitteesta. Tarkastelun perusteella voidaan vastata tutkimuskysymyksen siitä, millä tavoin nollatuntisopimus voi päättyä, kun työnantaja lopettaa työn tarjoamisen.

Esitettyyn kysymykseen vastaamisen kannalta keskeistä on ensin ymmärtää se sääntelykehys, jossa nollatuntisopimusten olemassaolo on ylipäätään lainmukaista. Työsopimuslaki edellyttää nollatuntisopimukselta työajan tosiasiallista vaihtelua nollan ja sovitun tuntimäärän välillä, jonka täyttymistä työnantajan olisi tarkasteltava säännöllisin väliajoin.

Nollatuntisopimuksessa työnantajalla ei kuitenkaan ole velvoitetta työn tarjoamiseen eikä työntekijällä välttämättä velvollisuutta sitoutua tarjottujen työvuorojen vastaanottoon. Tästä huolimatta kyse on työsopimuslain tarkoittamasta ja sääntelemästä työsopimuksesta.

Työn tarjonnan loppuessa nollatuntisopimus voidaan päättää työnantaja-aloitteisesti taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella. Päättämisoikeus ei kuitenkaan ole ehdoton. Käytännössä työnantajalla olisi oltava tuotannollinen tai uudelleenjärjestelyistä johtuva syy, minkä seurauksena työntekijälle tarjottava työ loppuisi kokonaisuudessaan ja pysyvästi. Nollatuntisopimusten erityispiirteet voivat tehdä irtisanomisperusteen edellyttävän työn määrän olennaisen vähentymisen osoittamisesta haastavaa. Tästä huolimatta päättämisoikeus on mahdollinen. Päättäminen olisi myös mahdollista työnantajan kuoleman tai konkurssin myötä, mutta tällöin perusteena toimisi työnantajan tila itsessään.

Nollatuntisopimuksen päättäminen työn tarjonnan loppuessa on mahdollista myös työntekijän aloitteesta. Työntekijällä on aina oikeus irtisanoa työsopimuksensa, eikä oikeuden käyttö siten edellytä työn tarjonnan päättymistä. Sen sijaan työntekijällä ei lähtökohtaisesti ole oikeutta purkaa työsuhdettaan pelkästään sillä perusteella, että työnantaja lopettaa työvuorojen tarjoamisen. Purkuoikeus voisi kuitenkin syntyä tilanteissa, joissa työnantaja rikkoo työn tarjontaan tai sen päättymiseen liittyviä velvoitteitaan. Lisäksi työntekijä voisi purkaa nollatuntisopimuksensa koeajalla työn tarjonnan päättyessä. Osapuolet voisivat myös päättää nollatuntityösuhteen keskinäisellä sopimuksella.

Puolestaan puhtaasti työn tarjonnan loppumisen seurauksena nollatuntisopimusta ei voida pitää päättyneenä. Nollatuntisopimus ei voisi siten raueta eikä sitä voitaisi pitää purkautuneena. Myöskään työehtodirektiivin kannasta poiketen työn tarjonnan päättymisestä ei voisi seurata työsopimuksen katsominen päätetyksi työntekijän henkilöön liittyvällä irtisanomisperusteella. Kun nollatuntisopimus ei voi päättyä itsestään työn tarjonnan loppuessa, edellyttää työsuhteen päättymisen käytännössä aina toisen työsuhteen osapuolen aktiivista päättämistointa.

Osapuolet saattavat kuitenkin olla haluttomia päättämistoimen tekemiseen. Koska nollatuntisopimuksissa työnantajalla ei lähtökohtaisesti ole velvollisuutta työvuorojen tarjoamiseen, nollatuntityöntekijästä aiheutuvat kulut ovat huomattavasti muuta työntekijää pienemmät. Tällöin työnantajalle ei tule vastaavaa taloudellista kannustinta työsuhteen päättämiseen. Päinvastoin nollatuntisopimuksen päättäminen voi aiheuttaa työnantajalle suurempia kustannuksia, sillä irtisanomisajan palkkaa voi tulla maksettavaksi, vaikka työvuoroja ei olisikaan tarjolla.

Päätäessään työsuhteen työnantajalla olisi myös sekä taloudellinen että oikeudellinen riski irtisanomisperusteen lainmukaisuudesta. Taloudellisessa ja tuotannollisessa irtisanomisperusteessa erityisesti työn määrän vähenemisen olennaisuuden arviointi nollatuntityösuhteessa on haastavaa. Koska asiasta ei ole selkeää ennakkoratkaisuarvoa omaavaa päätöstä tai kantaa oikeuskirjallisuudessa, ei työnantaja voi olla täysin varma irtisanomisen lainmukaisuudesta. Kun työsuhteen jääminen voimaan ei aiheuta työnantajalle merkittäviä kustannuksia, on tämä myös huomattavasti turvallisempi vaihtoehto.

Työntekijä voi puolestaan olla haluton irtisanomaan omaa työsuhdettaan useista syistä. Ensinnäkin irtisanominen voi merkitä sitä, että työntekijä jää ilman irtisanomisajan palkkaa ja samalla menettää mahdollisuuden siihen, että työnantaja alkaisikin tarjota työvuoroja myöhemmin. Toiseksi työsuhteen päättäminen voi vaikuttaa työntekijän työttömyysetuuksiin. Kolmanneksi työntekijä voi kokea työsuhteen säilyttämisen tarjoavan turvaa esimerkiksi työmarkkina-aseman tai ammatillisen jatkuvuuden näkökulmasta. Siten nollatuntisopimuksen päättämiskeinot työn tarjonnan päättyessä vaikuttavat puutteellisilta ottaen huomioon työsuhteen osapuolten tarpeet. Työsuhteen pitäminen voimassa työn tarjonnan päättymisestä huolimatta saattaa osoittautua molempien osapuolten kannalta tarkoituksenmukaisemmaksi.

Tästä huolimatta työsuhteen jääminen voimaan työn tarjonnan loppuessa on ongelmallista työntekijän suojelun periaatteen näkökulmasta. Lopettamalla työvuorojen tarjonnan työnantaja voi käytännössä hallita työsuhteen päättymistä, vaikka oikeudellisesti työsuhde ei päättyisikään. Työntekijän mahdollisuudet puuttua tilanteeseen rajoittuvat lähinnä tiedonsaantioikeuksiin, eikä niiden nojalla työnantajaa voitaisi velvoittaa tarjoamaan työvuoroja. Siten nollatuntityösuhteessa työnantajan valta-asema korostuu entisestään.

Ongelman taustalla vaikuttavat useat erilaiset työläinsäädännön perusteista johtuvat seikat, eikä niiden ratkaiseminen ole yksinkertaista. Nollatuntisopimukset ovat jo lähtökohtaisesti erittäin poikkeuksellisia työsopimuksia. Nollatuntisopimuksissa kyse voi olla työsopimuksesta, vaikka työntekijä ei sitoutuisi työntekoon tai työnantaja työvuorojen tarjoamiseen, mikä on täysin poikkeuksellista muihin työsopimuksiin tai koko työsopimuslain soveltamisalaan nähden. Sillä käytännössä koko työläinsäädäntö perustuu olettamalle työsopimuslain soveltamisalan asettamien kriteerien täyttymisestä, suuntautuu nollatuntisopimusten päättämisen arviointi jo lähtökohtaisesti väärille raiteille.

Suomalaisessa työläinsäädännössä työsuhteen päättämistä ja päättymistä koskeva arviointi painottuu pääsääntöisesti toisen sopijapuolen velvoitteiden rikkomiseen, lukuun ottamatta taloudellista ja tuotannollista irtisanomisperustetta tai työntekijän oikeutta työsuhteensa irtisanomiseen. Nollatuntisopimuksessa kummallakaan osapuolella ei kuitenkaan ole tavanomaisia työsopimuksia vastaavia velvoitteita työn tarjoamiseen tai sen vastaanottoon liittyen. Siten kyseisten velvoitteiden rikkominen ei ole mahdollista. Näin ollen nollatuntisopimukselta edellytetään tosiasiallisesti tavanomaista työsopimusta korkeampaa päättämiskynnystä.

Kun työnantajan ainoaksi vaihtoehdoksi voi jäädä työsopimuksen irtisanominen taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella, olisi tärkeää irtisanomisperusteen olevan mahdollisimman selkeä ja ennakoitava. Tutkimuskysymyksen tarkoittamassa tilanteessa peruste ei sitä kuitenkaan ole. Tulkinnanvaraisia ja epäselviä kysymyksiä liittyy erityisesti työn määrän olennaiseen vähenemiseen nollatuntityösuhteessa. Tämän muodostaessa kollektiiviperusteisen irtisanomisoikeuden ytimen voi epäselvyys vesittää pykälän käyttömahdollisuuksia ja irtisanomisen lainmukaisuuden arviointia, mikä puolestaan heikentää työntekijän suojelun periaatetta.

Työsuhdeturva toimii osapuolten näkökulmasta itseään vastaan sen useasti käytännössä estäessä työsuhteen päättämisen, vaikka työvuoroja ei olisikaan tarjolla. Työsuhdeturvan esiintuovien säännösten taustalta on luettavissa ajatus täyspäiväisestä tai vähintäänkin vähimmäistyöajan omaavista työsuhteista. Tällöin työntekijän työsuhdeturvan näkökulmasta onkin lähtökohtaisesti aina perusteltua pyrkiä turvaamaan työntekijän työsuhteen jatkuvuutta. Nollatuntisopimusten osalta tilanne voi olla toinen. Työntekijän suojelun periaatteen kannalta työsuhde voisikin olla perustellumpaa päättää kuin jättää voimaan, mikäli työn tarjonta loppuu pysyvästi.

Käsittääkseni ongelmaan voisi olla kaksi erilaista ratkaisua. Ensinnäkin nollatuntisopimuksia voitaisiin pitää ennen TSL 1:11:n säätämistä ja tuoreempaa oikeuskäytäntöä vastaavalla tavalla herkemmin puitesopimuksina. Tällöin sopimusjärjestelyn käyttöä ylipäättään rajoittaisi määräaikaisten työsopimusten peräkkäistä käyttöä koskeva sääntely. Puitesopimusjärjestely myös selkeyttäisi oikeustilaa työn tarjonnan loppuessa, sillä työsuhde ei voisi vastaavalla tavalla jäädä voimaan. Osapuolet voisivat myös hahmottaa nykyistä paremmin omat oikeutensa ja velvollisuutensa, mikä puolestaan parantaisi ennakoitavuutta.

Toisaalta tässä ratkaisumallissa työntekijä jäisi kuitenkin suurelta osin työnlainsäädännön tarjoaman suojan ulkopuolelle. Mikäli työvuorot muodostaisivat ainoastaan yksittäisiä ja lyhytkestoisia työsuhteita, ei esimerkiksi TSL 2:5:ssä säädetty työn tarjoamisvelvoite tulisi sovellettavaksi. Lisäksi puitesopimusjärjestely tarjoaa työnantajalle keinon työsuhdeturvan kiertoon, sillä sopimusrakennetta voitaisiin käyttää irtisanomissuojan välttämiseen. Tällainen kehityssuunta voisi siten vaikuttaa työsuhdeturvaa heikentävästi.

Oikeuskirjallisuudessa puitesopimusjärjestelyn ja työsopimuslain alaisten työsopimusten välistä suhdetta ei ole toistaiseksi arvioitu laajasti. Erityisesti työsuhteen päättämistä koskevasta näkökulmasta arviointia ei ole tehty lainkaan. Näiden kahden sopimusjärjestelyn välisen vertailun tekeminen olisi kuitenkin keskeistä työntekijän suojan kehityksen kannalta tarjoten erinomaisen lähtökohdan jatkotutkimukselle. Lisäksi voisi olla perusteltua tarkentaa niitä oikeudellisia kriteerejä, joiden perusteella puitesopimusjärjestely voidaan erottaa työsopimuslain alaisesta nollatuntisopimuksesta. Selkeämpi rajanveto edistää osapuolten oikeusvarmuutta ja auttaa hahmottamaan nykyistä paremmin, millaisissa tilanteissa työsuhteen tarjoama suoja tulisi sovellettavaksi ja milloin ei.

Nykyinen oikeustila on kuitenkin se, että tällaisia sopimusjärjestelyjä on lähtökohtaisesti pidettävä TSL 1:11:n tarkoittamina vaihtelevan työajan sopimuksina. Oikeustilan muuttaminen edellyttäisi joko asiasta annettavaa ennakkoratkaisua tai lainsäädäntömuutosta. Erityisesti näistä jälkimmäistä silmällä pitäen eri ratkaisuvaihtoehtojen hyötyjen ja haittojen systemaattinen arviointi olisi perusteltua. Mikäli sopimusjärjestelyt ovat edelleen työopimuslain alaisia työopimuksia, voisi toinen ratkaisu tarkasteltuun ongelmaan olla se, että työnantajan katsottaisiin päättävän työsuhte jo pelkästään työn tarjonnan tosiasiallisella lopettamisella.

Ratkaisu, jossa työsuhte katsottaisiin päätetyksi jo työn tarjonnan tosiasiallisen lakkaamisen perusteella, selkeyttäisi nollatuntisopimusten päättämistilanteita ja parantaisi työntekijän asemaa. Mikäli työnantajalla ei olisi irtisanomisperustetta ja tämä lopettaisi työvuorojen tarjonnan pysyvästi, voisi työntekijä vaatia korvauksia työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Arviointi kohdistuisi puhtaasti siihen, täyttyvätkö nykyiset irtisanomisen edellytykset. Kun henkilöperusteisen irtisanomisen kynnys on alentunut, voisi työnantajalla olla esimerkiksi tätä koskeva irtisanomisperuste, joka oikeuttaisi työsuhteen päättämisen. Työsuhteet eivät siten jäisi nykyistä vastaavalla tavalla roikkumaan.

Tässä ratkaisumallissa ongelmaksi muodostuisi ensinnäkin se, milloin työn tarjonnan katsottaisiin päättyneen kokonaisuudessaan. Tilanne muistuttaisi TSL 1:11.4:n soveltamiseen liittyviä haasteita. Perustuslain ja kansainvälisten sitoumusten edellyttäessä irtisanomiselta perusteltua syytä ja lakiin perustumista, olisi työn tarjonnan päättymisen kokonaisuudessaan oltava selkeästi laissa määritelty. Tässä arvioitavaksi voisivat tulla ajallisen keston lisäksi esimerkiksi työnantajan työvoiman tarve tällä hetkellä ja tulevaisuudessa. Lisäksi selvää on, että ratkaisu heikentäisi nollatuntisopimusten käytön joustavuutta, mikä voisi osaltaan vaikuttaa nollatuntisopimusten määrään ja työnantajan rekrytointipäätöksiin.

Myös tämä ratkaisumalli herättää useita jatkotutkimuksen kannalta tärkeitä kysymyksiä. Ensinnäkin keskeisintä olisi täsmentää, miten työn tarjonnan loppuminen kokonaisuudessaan tulisi määritellä. Kun määrittelyä ei ole tehty TSL 1:11.4:n kannalta, olisi se jo tämän säännöksen soveltamisen kannalta tärkeää. Toiseksi jatkotutkimuksessa voitaisiin tarkastella työehtosopimusjärjestelmän mahdollista roolia työntekijän aseman turvaamisessa nollatuntisopimuksen päättämistilanteissa. Työehtosopimusten sisältäessä erityisesti kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen liittyviä menettelysäännöksiä, olisi näiden pohtiminen suhteessa nollatuntityöntekijän oikeuksiin tärkeää.

Työnantajilla tulee myös tulevaisuudessa olemaan tarve joustavalle työvoimalle. Nollatuntisopimukset ja muut vaihtelevan työajan järjestelyt ovat keskeisessä asemassa tämän tarpeen täyttämässä. Juuri tästä syystä osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien selkeä hahmottaminen sekä sääntelyn kehittäminen on erityisen tärkeää. Vaikka nollatuntisopimusten käyttö on viime vuosina yleistynyt, niiden päättämistä koskevat kysymykset ovat jääneet sekä oikeuskirjallisuudessa että oikeuskäytännössä vähälle huomiolle. Tämä on ongelmallista, sillä juuri nämä työsuhteen muodot tarvitsevat selkeyttä ja oikeudellista tulkintaa työntekijän suojelun periaatteen toteuttamiseksi.