

**TAMPEREEN YLIOPISTO**

**Johtamiskorkeakoulu**

---

**Katri Varjos**

**MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖSOPIMUSTEN SOLMIMISEN PERUSTEET**

**ERITYISESTI YKSITYISELLÄ SEKTORILLA**

---

Pro gradu –tutkielma

Yritysjuridiikka

Tampere 2012

Tampereen yliopisto

Johtamiskorkeakoulu

VARJOS, KATRI: Määräaikaisten työsopimusten solmimisen perusteet erityisesti yksityisellä sektorilla

Pro gradu –tutkielma, 64 s., 10 liites.

Yritysjuridiikka

Toukokuu 2012

---

Yritysten toimintaympäristö on muuttunut voimakkaasti 2000-luvulla. Menestyäkseen yritysten on oltava joustavia ja kehitettävä toimintaansa jatkuvasti. Muutokset heijastuvat myös työvoiman käyttöön: yritykset pyrkivät täsmätyöllistämiseen ja epätyypillisistä työsuhteista on tullut pysyvä osa työelämää.

Tässä tutkielmassa tarkastellaan määräaikaisten työsopimusten solmimisen edellytyksiä. Tutkielman pääasiallinen metodi on oikeusdogmaattinen, kansainvälisessä osuudessa käytetään myös oikeusvertaailua. Tärkeimmät lähteet ovat Työsopimuslaki (26.1.2001/55, myöh. TSL) ja sen esityöt, korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen ratkaisut sekä EU:n määräaikaistyötä koskeva direktiivi (1999/70/EY).

Lain mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi (TSL 1:3 §, 2. mom.). Vaatimuksella ei ole tarkoitus rajoittaa määräaikaisten työsopimusten käyttöä silloin, kun työelämän tarve niitä edellyttää vaan estää työsuhdeturvaa koskevien määräysten kiertäminen. TSL:ssä ei ole määritelty tilanteita, joissa määräaikaiset työsuhteet ovat sallittuja. Vanhan työsopimuslain (30.4.1970/320) esimerkkiluettelon, hallituksen esityksen (HE 157/2000) ja oikeuskäytännön valossa perusteltuja syitä voivat olla esimerkiksi sijaisuus, työn luonne, alan käytäntö, työn vaikiintumattomuus tai riippuvuus ulkopuolisesta rahoituksesta. Mikään e. m. syistä ei itsestään selvästi oikeuta solmimaan työsuhdetta määräaikaisena vaan kukin tapaus on arvioitava tilannekohtaisesti ja kokonaisharkintaa käyttäen. Olennaista on, että työn tarve on tilapäinen. Määräaikaisten työsopimusten laillisuutta joudutaan pohtimaan erityisesti silloin, kun työvoimatarpeen voidaan useiden peräkkäisten sopimusten myötä tulkita muodostuneen pysyväksi. Tällaisissa tilanteissa perusteelta edellytetty painavuus kasvaa sopimusten määrän kasvaessa. Työn projektiluonteisuutta ja yrityksen riippuvuutta ulkopuolisesta rahoituksesta voidaan pitää moderneina määräaikaisten työsopimusten syinä. Kun kyseessä on tilapäinen ja määrättyä ajankohtana päättyvä projekti, määräaikaisuuden peruste täyttyy. Näin ei ole silloin, kun yrityksen ydintoimintaa organisoidaan projekteiksi. Myös arvioitaessa ulkopuolisen rahoituksen perusteella määräaikaisena solmitun työsuhteen laillisuutta on kiinnitettävä huomiota siihen, onko rahoituksella järjestetty työ todellisuudessa pysyvää. Varautuminen epävarmaan tulevaisuuteen määräaikaisilla sopimuksilla ei lähtökohtaisesti ole sallittua. Alan yleinen käytäntö voi vain harvoin olla määräaikaisen työsopimuksen solmimisen peruste: korkein oikeus on linjannut, että vuokratyössäkin pääsääntönä on toistaiseksi voimassa oleva sopimus.

Suomen lainsäädäntö vastaa pääosin nykyisen työelämän tarpeita. Peruseriaatteena on edelleen heikkomman osapuolen eli työntekijän suojeleminen; yritystoimintaan kuuluvien riskien ei tulisi koitua työntekijöiden kannettaviksi esimerkiksi epätyypillisten työsuhteiden muodossa. Tulevaisuudessa voitaneen pohtia, onko työlainsäädännön edelleen oltava suurelta osin pakottavaa vai tulisiko sopimisesta tehdä joustavampaa. Muutoksia tehtäessä on huomioitava EU:n asettamat velvoitteet.

# Sisällysluettelo

Lähteet.....	v
Oikeustapaukset.....	viii
Lyhenteet.....	x
1. Johdanto.....	1
1.1. Tutkielman taustaa.....	1
1.2. Tutkielman aihe.....	3
1.3. Tutkielman metodi ja lähteet.....	5
1.4. Tutkielman eteneminen.....	6
2. Määräaikaisten työsopimusten lainsäädännöllinen ympäristö.....	8
2.1. Määräaikaisten työsopimusten sääntelystä.....	8
2.2. Yleistä työsopimuslaista ja sen luonteesta.....	8
2.3. Määräaikainen työsopimus työsopimuslaissa.....	9
2.3.1. Määräaikaisen työsopimuksen toissijaisuus.....	9
2.3.2. Irtisanominen ja purkaminen.....	10
2.3.3. Lomauttaminen ja koeaika.....	11
2.3.4. Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista ja syrjimättömyysvaatimus.....	12
2.4. Vuokratyö määräaikaisen työn muotona.....	13
2.4.1. Yleistä vuokratyöstä.....	13
2.4.2. Vuokratyön sääntelyn kehitys.....	14
3. Perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimisen edellytyksenä.....	17
3.1. Yleistä määräaikaisten työsopimusten solmimisen edellytyksistä.....	17
3.2. Määräaikaisten työsopimusten käyttö työmarkkinoilla.....	18
3.3. Perustellun syyn lainmukaisuuden tarkastelua.....	19
3.3.1. Ketjuttaminen.....	19

3.3.2.	Sijaisuus .....	23
3.3.3.	Työn luonne .....	25
3.3.4.	Alan käytäntö.....	27
3.3.5.	Työn projektiluonteisuus.....	29
3.3.6.	Työn kausiluonteisuus .....	31
3.3.7.	Vakiintumattomuus ja epävarmuus .....	31
3.3.8.	Ulkopuolinen rahoitus .....	34
3.3.9.	Määräaikaisen sopimuksen solmimisen perusteet vuokratyössä .....	38
4.	Määräaikaiset työsuhteet Euroopan unionin jäsenmaissa .....	43
4.1.	Yleistä määräaikaisista työsuhteista EU-maissa .....	43
4.2.	EU:n määräaikaistyötä koskeva direktiivi .....	45
4.3.	Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisuja.....	46
4.4.	Määräaikaista työtä koskeva lainsäädäntö eräissä EU-maissa.....	48
4.4.1.	Espanja.....	48
4.4.2.	Italia .....	49
4.4.3.	Puola .....	50
4.4.4.	Saksa .....	51
4.4.5.	Ruotsi .....	53
4.5.	Vuokratyö EU:ssa.....	57
5.	Johtopäätökset .....	59
5.1.	Perusteltujen syiden laillisuudesta ja tuomioistuinten tulkintalinjan muuttumisesta.....	59
5.2.	Mallia muista maista .....	61
5.3.	Lopuksi.....	63

## Lähteet

### Kirjalliset lähteet

*Adlercreutz, Axel – Mulder, Bernard Johann:* Svensk arbetsrätt. 13. painos. Norstedts juridik. Vällingby 2007.

*Bruun, Niklas – von Koskul, Anders:* Työoikeuden perusteet. Talentum. Helsinki 2004.

*Elomaa, Nikolas:* Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Edita. Jyväskylä 2011.

Employment in Europe 2010. European Commission 2010. Saatavilla osoitteessa <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=113&furtherNews=yes&langId=en&newsId=948> (21.5.2012)

Engblom, Samuel: EU-direktiv och svensk arbetsrätt: Tidsbegränsade anställningar. Luentokalvot 11.5.2012. Saatavilla osoitteessa [http://tco.se/Templates/Page2\\_\\_\\_\\_\\_12674.aspx](http://tco.se/Templates/Page2_____12674.aspx) (21.5.2012)

*Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo:* Työsopimuslaki käytännössä. Talentum, 2. painos. Helsinki 2004.

Hyvää työtä ja osaavaa työvoimaa. Työministeriö 2006. Saatavilla osoitteessa [www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/tm\\_tulevaisuuskatsaus.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/tm_tulevaisuuskatsaus.pdf)

Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetslivet. Departementsserien 2002. Saatavilla osoitteessa [www.sweden.gov.se/sb/d/8502/a/1755](http://www.sweden.gov.se/sb/d/8502/a/1755)

*Kairinen, Martti:* Määräaikaiset työsuhteet uuden työsopimuslain valossa. Teoksessa Oikeustieteen rajoja etsimässä. Turku 2001.

*Kairinen, Martti:* Työoikeus perusteineen. Työelämän Tietopalvelu. Masku Raisio 2009.

*Kairinen, Martti – Uhmavaara, Heikki – Koskinen, Seppo – Tala, Jyrki – Laitinen, Ahti – Kauppi, Anne-Mari – Murto, Jari:* Työsopimuslain toimivuus. Työsopimuslain seurantalutkimuksen II osaraportti.

*Kauhanen, Merja:* Temporary Agency Work in Finland. Background Document on Temporary Agency Work in Europe. Palkansaajien tutkimuslaitos. Helsinki 2001.

*Koskinen, Seppo:* EU-rahoitus ja määräaikaisen työsopimuksen perusteltu syy. Edilex 2012/4. Saatavilla osoitteessa [www.edilex.fi/lakikirjasto/8655](http://www.edilex.fi/lakikirjasto/8655)

*Koskinen, Seppo:* Näkökohtia määräaikaisesta työsopimuksesta. Edilex 2010/11. Saatavilla osoitteessa [www.edilex.fi/lakikirjasto/6917](http://www.edilex.fi/lakikirjasto/6917)

*Koskinen, Seppo*: Vuokratyöryhtymän oikeus käyttää määräaikaista työsopimuksia. Edilex 2012/7. Saatavilla osoitteessa [www.edilex.fi/lakikirjasto/8684](http://www.edilex.fi/lakikirjasto/8684)

*Lehto, Anna-Maija – Lyly-Yrjänäinen, Merja – Sutela, Hanna*: Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291, Työministeriö. Helsinki 2005.

*Lehto, Anna-Maija – Sutela, Hanna*: Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus. Helsinki 2008.

*Lähteenmäki, Liisa*: Työntekijät ruutuun! Pätkä- ja vuokratyöt palkansaajien moraalisaantelynä. Teoksessa Anttila, Anu-Hanna ja Suoranta, Anu (toim.): Pärjäämisen ajat – horjuvat työt. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura. Jyväskylä 2007, s. 113 – 139.

Monta tapaa tehdä työtä, monta tapaa työllistää. EK 2007. Saatavilla osoitteessa [www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset\\_julkaisut/arkisto/ek\\_suomeksi\\_2007/250107monta\\_tapaa.pdf](http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/arkisto/ek_suomeksi_2007/250107monta_tapaa.pdf)

Määräaikaista työsuhteita selvittäneen työryhmän raportti. Työhallinnon julkaisu 375, Työministeriö 2007.

Nannicini, Tommaso: The take-off of temporary employment in the Italian labor market. EUI working paper ECO nro 2004 / 9. Saatavilla osoitteessa [cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/1890/ECO2004-9.pdf](http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/1890/ECO2004-9.pdf) (21.5.2012)

National legislation transposing directive 1999/70/EC on fixed-term work in the EU 10. Commission staff working document 2008. Viittauksissa käytetty lyhennettä SEC(2008). Saatavissa osoitteessa <http://ec.europa.eu/social/> (21.5.2012)

*Palanko-Laaka, Kirsti*: Määräaikaisten työntekijöiden yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työhallinnon julkaisu 359, Työministeriö 2005.

*Pohjanoksa, Ilkka – Perkkä-Jortikka, Katriina*: Työvoimanvuokraus. Vantaa 2004.

Putting Europe to work. Business Europe 2011. Saatavilla osoitteessa [www.buinessurope.eu/content/default.asp?PageID=568&DocID=29107](http://www.buinessurope.eu/content/default.asp?PageID=568&DocID=29107) (21.5.2012)

*Pärnänen, Anna – Sutela, Hanna*: Tyypillisestä epätyypilliseen? Muutokset erilaisissa työsuhteissa neljänä vuosikymmenenä. Teoksessa Pärnänen, Anna ja Okkonen, Kaisa-Mari (toim.): Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki 2009, s.147-170.

*Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus*: Työsopimuslaki. WSOYPro. Juva 2007.

Report by the Commission services on the implementation of COUNCIL Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work concluded by ETUC, UNICE

and CEEP (EU-15). Commission staff working document 2006. Viittauksissa käytetty lyhennettä SEC(2006). Saatavilla osoitteessa <http://ec.europa.eu/social/> (21.5.2012)

*Saarinen, Mauri*: Työsuhdeasioiden käsikirja. Edita. Helsinki 2003.

*Saarinen, Mauri*: Pätkätyöt; Työnantajan ja palkansaajan opas. 2. painos. Helsinki 2005.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus 2010 [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyti/2010/09/index.html>. (14.5.2012)

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus 2011 [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyti/2011/11/>. (14.5.2012)

*Sädevirta, Markus*: Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Vantaa 2002.

*Sädevirta, Markus*: Määräaikaisten työsuhteiden käyttö työvoiman vuokrauksessa, teoksessa Työoikeus tänään. Jyväskylä 2007, s. 149–167.

Temporary agency work in the European Union. European foundation for the improvement of living and working conditions. 2007. Saatavilla osoitteessa [www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01/TN0408TR01.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01/TN0408TR01.pdf) (21.5.2012)

*Tiitinen, Kari-Pekka*: Työoikeuden pääasiat. Helsinki 2005.

*Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja*: Työsopimusoikeus. Toinen tark. p. Jyväskylä 2003.

*Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja*: Työsopimusoikeus. Talentum. Helsinki 2008.

Työelämä ja markkinat 2007-2015. TEM raportteja 1 / 2011. Saatavilla osoitteessa [www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/TEM-raportteja](http://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/TEM-raportteja) (21.5.2012)

Työelämän parantumisen paradoksi. EK:n raportti työelämästä 2010. Saatavilla osoitteessa [www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset\\_julkaisut/2010/3\\_maalis/Tyoeelaemaen\\_parantumisen\\_paradoksi\\_julkaisu\\_2010-03-24.pdf](http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/2010/3_maalis/Tyoeelaemaen_parantumisen_paradoksi_julkaisu_2010-03-24.pdf) (14.5.2012)

Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö. Työministeriö 2007.

## **Virallislähteet**

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

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

HE 104/2011 vp Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §:n sekä lähete-tyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta

Neuvoston direktiivi Euroopan ammatillisten yhteisjärjestöjen (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta, 28.6.1999, 1999/70/EY, EYVL 175/43

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi vuokratyöstä, 19.11.2008, 2008/104/EY, EYVL 327/9

## Oikeustapaukset

### Korkein oikeus

KKO 2012:10	Työsopimus – määräaikainen työsopimus, vuokratyö
KKO 2012:2	Työsopimus – määräaikainen työsopimus, ulkopuolinen rahoitus
KKO 2011:73	Työsopimus – määräaikainen työsopimus, ulkopuolinen rahoitus
KKO 2010:11	Työsopimus – määräaikainen työsopimus, yksi tilaaja
KKO 2008:29	Työsopimus – määräaikainen työsopimus, työn luonne
KKO 1996:105	Työsopimus – määräaikainen työsopimus, sijaisuus
KKO 1995:159	Työsopimus – määräaikainen työsopimus, ”extratarjoilijat”
KKO 1995:14	Työsopimus – määräaikainen työsopimus, ketjuttaminen
KKO 1995:13	Työsopimus – määräaikainen työsopimus, alan käytäntö, työn luonne

### Työtuomioistuin

TT 2009-34	Irtisanomissuoja - Määräaikainen työsopimus - Taloudellinen ja tuotannollinen syy
TT 2008-15	Määräaikainen työsopimus - Työehtosopimuksen tulkinta
TT 2007-10	Kanteen tutkiminen - Neuvotteluvollisuus - Työehtosopimuksen rikkominen - Valvontavelvollisuus - Vuokratyö
TT 2006-69	Irtisanomissuoja - Määräaikainen työsopimus - Taloudellinen ja tuotannollinen syy - Työsopimuksen irtisanominen



TT 2004-42 Määräaikainen työsopimus - Työehtosopimuksen tulkinta - Työehtosopimuksen rikkominen - Valvontavelvollisuus

TT 2003-13 Määräaikainen työsopimus - Työehtosopimuksen tulkinta - Työehtosopimuksen rikkominen - Valvontavelvollisuus

TT 2002-2 Määräaikainen työsopimus - Työsopimuksen irtisanominen

### **Yhteisön tuomioistuin**

C-586/10 Bianca Küçük v. Land Nordrhein-Westfalen, 26.1.2012

C-313/10 Land Nordrhein-Westfalen v. Sylvia Jansen, poistettu tuomioistuimen rekisteristä

C-212/04 Konstantinos Adeneler ym. v. Ellinikos Organismos Galaktos, 4.7.2006

C-144/04 Werner Mangold v. Rüdiger Helm, 22.11.2005

### **Arbetsdomstolen**

AD 95/2010 Työsopimus – määräaikainen, sopimusvapaus

AD 65/2007 Työsopimus – määräaikainen, sijaisuus

AD 117/ 2005 Työsopimus – määräaikainen, työn projektiluonteisuus

AD 3/2002 Työsopimus – määräaikainen, sijaisuus

## Lyhenteet

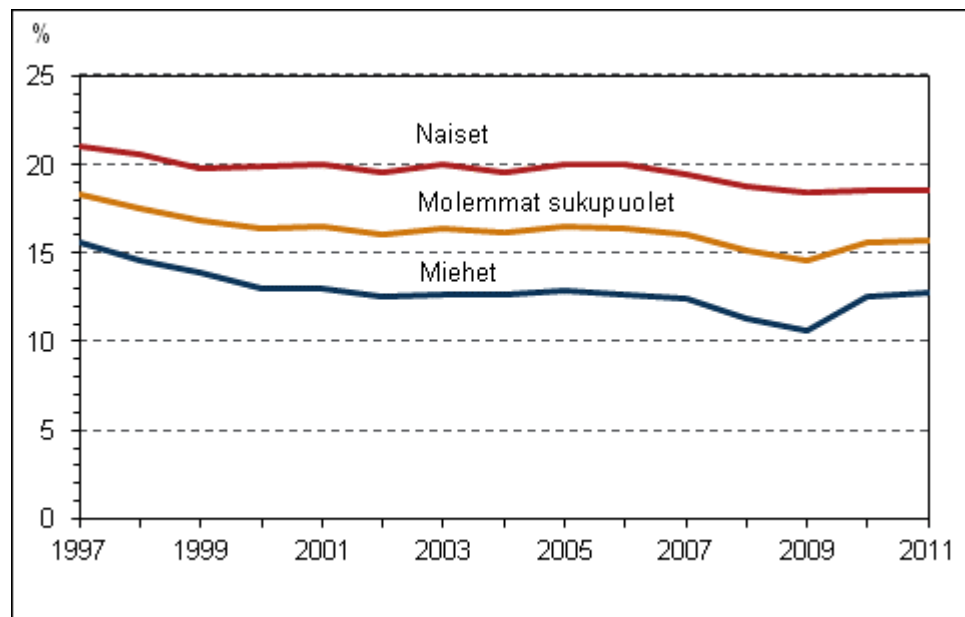
AD	Arbetsdomstolen
EK	Elinkeinoelämän keskusliitto
EU	Euroopan unioni
EY	Euroopan yhteisö
HE	Hallituksen esitys
KKO	Korkein oikeus
LAS	Lag om anställningsskydd (1982:80)
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö
TSL	Työsopimuslaki (26.1.2001/55)
TT	Työtuomioistuin
TzBfG	Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge
VTSL	Työsopimuslaki (30.4.1970/320)

# 1. Johdanto

## 1.1. Tutkielman taustaa

Monimuotoisessa, kansainvälistyneessä ja jatkuvasti muuttuvassa työelämässä kaivataan joustavia työnteon malleja. Vaikka valtaosa suomalaisten työsuhteista on toistaiseksi voimassa olevia, epätyypilliset työsuhteet, kuten määrä- ja osa-aikaisuus sekä vuokratyö, vaot merkittävä ja pysyvä osa työelämää.

Määräaikaisten palkansaajien osuus alkoi kasvaa 1980-luvulla ja oli suurimmillaan vuonna 1997. 2000-luvulla kasvu on taittunut ja määräaikaisten työsuhteiden osuus on viime vuodet pysytellyt samalla tasolla.<sup>1</sup> Vuoden 2011 lopulla määräaikaisessa työsuhteessa oli noin 16 prosenttia eli joka kuudes työssäkävivistä. Määräaikaisuus on yleisempää naisilla kuin miehillä; työssäkävivistä naisista määräaikaisessa työsuhteessa oli 18 ja miehistä 12 %.<sup>2</sup>



Kuvio 1. Määräaikaisten osuus palkansaajista sukupuolen mukaan vuosina 1997–2011, 15–74-vuotiaat, %<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Lehto ym. 2008, s. 33.

<sup>2</sup> Tilastokeskus, työvoimatutkimus 2011.

<sup>3</sup> Ibid.

Uusista työsuhteista yli puolet on määräaikaaisia. Vuonna 2011 naisten solmimista työsuhteista oli määräaikaaisia 58 ja miesten 46 %.

Osa-aikaisen työn määrä on viime vuosikymmenten aikana kasvanut. Osa-aikaisten osuus palkansaajista oli vuonna 2011 noin 14 %. Osa-aikatyö on määräaikaisten työn tapaan selkeästi yleisempää naisilla (19 %) kuin miehillä (9 %). Valtaosa osa-aikaisista palkansaajista työskentelee yksityisellä sektorilla.<sup>4</sup>

Vuokratyötä teki Suomessa vuonna 2011 noin 28 000 henkilöä eli 1 % palkansaajista. Vuokratyön tekeminen on yleisintä nuorten keskuudessa; 15–24-vuotiaista palkansaajista vuokratyötä teki noin 5 %.<sup>5</sup> Nopeasti yleistyneen vuokratyön käytön odotetaan tulevaisuudessakin kasvavan<sup>6</sup>.

Yritykset pyrkivät entistä enemmän täsmätyöllistämiseen – siihen, että henkilöstöä on käytössä juuri oikeaan aikaan, oikeassa paikassa ja vain sen pituisen ajan kuin tarve vaatii<sup>7</sup>. Elinkeinoelämän keskusliiton kannan mukaan hyvin toimiville työmarkkinoille on ominaista se, että yritykset voivat käyttää erilaisia työllistämisen muotoja tarpeen mukaan eikä määräaikaisten työsuhteiden käyttöä tule leimata kielteiseksi ilmiöksi.<sup>8</sup> Työnantajapuolella nähdään hyvänä se, että yritys kykenee tarjoamaan edes määräaikaista tai osa-aikaista työtä, mikäli kokoaikaisen, toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen solmiminen ei ole mahdollista. Lyhytkestoiset työt voivat tarjota mahdollisuuden perehtyä työelämään, toimia ensi kosketuksena työmarkkinoille tai olla askel pysyvään työsuhteeseen.<sup>9</sup>

Työnantajan näkökulmasta yhtenä määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvänä ongelmana voidaan pitää työntekijöiden vähäisempää sitoutumista työhön, mikä vähentää tehokkuutta. Määräaikaaisissa työsuhteissa olevat työntekijät kokevat työnsä pitkäaikaisen suunnittelun ja epäkohtiin puuttumisen hyödyttömäksi.<sup>10</sup> Työntekijän näkökulmasta määräaikaiseen työsuhteeseen liittyy myös mer-

---

<sup>4</sup> Tilastokeskus, Työvoimatutkimus 2011.

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>6</sup> Sädevirta 2002, s. 1; Elomaa 2011, s. 24; Pohjanoksa–Perkka–Jortikka 2004, s. 30.

<sup>7</sup> Saarinen 2005, s. 13.

<sup>8</sup> Työelämän parantumisen paradoksi 2010, s. 5.

<sup>9</sup> Monta tapaa tehdä työtä, monta tapaa työllistää 2007, s. 6.

<sup>10</sup> Lehto ym. 2005, s. 3.

kittävä epävarmuus tulevasta, mikä vaikuttaa esimerkiksi perheen perustamiseen ja asunnon hankkimiseen<sup>11</sup>. Suurin osa, 63 %, määräaikaisissa työsuhteissa olevista toivoisi saavansa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen.<sup>12</sup>

Viime vuosikymmenten aikana määräaikaisten työsuhteiden osuudet ovat pienentyneet perinteisillä miesvaltaisilla aloilla, kuten rakentamisessa sekä maa- ja metsätaloudessa. Naisvaltaisilla toimialoilla, kuten palvelujen ja kaupan alalla, määräaikaisten osuus on kasvanut.<sup>13</sup> Sijaisuuden sekä työn kausi- ja urakaluonteisuuden ohella määräaikaisia työsuhteita solmitaan nykyisin työn projektiluonteisuuteen, työmäärän tai tilauskannan vaihteluun ja ulkopuoliseen rahoitukseen perustuen.

Määräaikaisten työsuhteiden käyttö eroaa Suomessa useimmista muista EU-maista. Muualla määräaikaisia työsuhteita on lähinnä nuorilla ja matalammin koulutetuilla. Suomessakin määräaikaista työtä tehdään runsaasti työuran alussa, mutta erityistä on suuri korkeasti koulutettujen määräaikaisten työntekijöiden määrä. Muualla Euroopassa määräaikaista työtä tekevät sekä miehet että naiset, Suomessa ennen kaikkea naiset.<sup>14</sup> Suomessa tyypillinen määräaikaisessa työsuhteessa oleva henkilö onkin akateeminen, synnytysikäinen nainen.

## 1.2. Tutkielman aihe

Tämän tutkielman aiheena ovat määräaikaisten työsuhteiden solmimisen perusteet yksityisellä sektorilla. Tutkielmassa selvitetään, millaisia rajoituksia ja ehtoja lainsäädäntö asettaa määräaikaisten työsuhteiden solmimiselle ja miten näiden edellytysten täyttymistä on tulkittu oikeuskäytännössä. Tutkimuksessa pyritään vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Millaisissa tilanteissa ja millaisilla perusteilla määräaikaisen työsuhteen solmiminen on sallittua?

---

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Tilastokeskus, työvoimatutkimus 2011.

<sup>13</sup> Pärnänen–Sutela 2009, s. 160.

<sup>14</sup> Määräaikaisia työsuhteita selvittävän työryhmän raportti 2007, s. 32.

- 2) Miten lain määräaikaisilta työsopimuksilta edellyttämää perusteltua syytä on tulkittu oikeuskäytännössä, ja miten tulkinta on ajan myötä muuttunut?
- 3) Onko määräaikaisen työsuhteen solmimisen edellytyksiä koskeva lainsäädäntö riittävää ja ajantasaista vai olisiko lainsäädännön uudistamiseen tarvetta?
- 4) Miten määräaikaisia työsuhteita säädellään ja käytetään muissa Euroopan unionin maissa? Olisiko Suomen syytä ottaa käyttöön joitakin muissa maissa käytössä olevia säädöksiä tai käytäntöjä määräaikaisiin työsuhteisiin liittyen?

Tutkimus painottuu työsuhteen alkuun, esimerkiksi määräaikaisten sopimusten purkamista tai irtisanomista ei työssä käsitellä. Vaikka valtio ja kunnat ovat suhteessa suurempia määräaikaisten työsopimusten käyttäjiä kuin yksityinen sektori, työssä keskitytään pääasiassa yritysmaailmaan. Vuokratyö käsitellään tutkielmassa niiltä osin kuin sillä on yhtymäkohtia määräaikaiseen työsuhteeseen.

Euroopan unionin pyrkimyksenä on yhdentää työlainsäädäntöä jäsenmaissaan. Tämän vuoksi tutkielmassa otetaan huomioon Suomea sitovat kansainväliset, etenkin Euroopan unionin tuomat, velvoitteet ja selvitetään määräaikaisten työsuhteiden käyttöä sekä niihin liittyvää lainsäädäntöä myös muissa EU-maissa.

Työlainsäädäntöä on uudistettu voimakkaasti 2000-luvulla. Uudistusten pyrkimyksenä on ollut paitsi kansainvälisten, ensi sijassa EU:n, velvoitteiden voimaansaattaminen, myös vastaaminen muuttuneen työelämän tarpeisiin. Työn tekemisen tavat ovat jonkinlaisessa murroksessa ja joidenkin näkemysten mukaan työntekijät saattavat tulevaisuudessa jakautua entistä voimakkaammin pysyvässä työsuhteessa olevaan ydintyövoimaan ja kasvavaan reunatyövoimaan.<sup>15</sup> Mikäli näin käy, lainsäädännön ja oikeuskäytännön merkitys työnantajien tarpeiden ja heikomman osapuolen suojelun yhteensovittamisessa korostuu. Tämä tekee tutkielman aiheesta ajankohtaisen ja kiinnostavan.

---

<sup>15</sup> Palanko-Laaka 2005, s. 57; Hyvää työtä ja osaavaa työvoimaa 2006, s. 20–21; Kairinen 2009, s. 34–35.

### 1.3. Tutkielman metodi ja lähteet

Tutkielman keskeisin metodi on oikeusdogmaattinen eli voimassa olevan oikeuden selvittäminen. Yhteenvedossa käytetään kansainvälisen aineiston osalta myös oikeusvertailua.

Keskeisin työssä käytettävä säännös on työsopimuslaki (26.1.2001/55, myöh. TSL), erityisesti sen 1 luvun 3 §:n 2 ja 3 momentti, joissa säädetään:

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

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.”

Lainsäätäjän tarkoitusta tuodaan esiin hallituksen esityksiin kirjatulla perusteluilla. Nykyisen työsopimuslain uudistukseen liittyvän lähteen Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE157/2000) ohella lähteenä on edellä mainittuun työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momenttiin liittyvä hallituksen esitys (HE239/2010).

Lain ja esitöiden ohella tutkielman pääasiallisena lähteenä ovat korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen oikeustapaukset, joita tarkastelemalla pyritään selventämään, miten työsopimuslakia on tulkittu ja sovellettu käytännössä. Oikeustapaukset ovat pääsääntöisesti yksityiseltä sektorilta, mutta mukana on myös joitakin julkisen ja nk. kolmannen sektorin ratkaisuja. Tällöinkin kyseessä on työ-, ei virkasuhde ja tapauksen piirteitä voidaan soveltaa yksityiselle sektorille. Oikeustapaukset käsittelevät perustellun syyn täyttymistä. Suurin osa oikeustapauksista on nykyisen työsopimuslain ajalta eli 2000-luvulta. Hallituksen esityksen mukaan vanhassa työsopimuslaissa (30.4.1970, myöh. VTSL) oleva, mutta uudesta laista puuttuva esimerkkilista perustelluista syistä on kuitenkin edelleen relevantti, minkä vuoksi mukana on joitakin oikeustapauksia myös VTSL:n ajalta. Koska korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen ratkaisuja on melko runsaasti, ei hovioikeuden ratkaisuja käsitellä.

Kansainvälisessä osuudessa merkittävänä lähteenä on EU:n määräaikaistyötä koskeva direktiivi (1999/70/EY, myöhemmin myös määräaikaistyödirektiivi) sekä sen implementointiin liittyvät

dokumentit. Tutkielmassa esitellään myös joitakin Euroopan unionin tuomioistuimen ja Ruotsin työtuomioistuimen ratkaisuja.

Tutkimuslähteinä käytetään edellä mainittujen lähteiden ohella oikeuskirjallisuutta, määräaikaisiin työsuhteisiin ja vuokratyöhön liittyviä selvityksiä, raportteja, artikkeleita ja tilastoja.

#### **1.4. Tutkielman eteneminen**

Tämän johdantoluvun jälkeen tutkielmassa luodaan katsaus määräaikaisiin työ sopimukseen liittyvään lainsäädäntöön. Luvussa 2 tarkastellaan erityisesti, miten määräaikaista työsuhteita säännellään työ sopimuslaissa ja miten määräaikainen ja toistaiseksi voimassa oleva sopimus eroavat toisistaan. Luvussa käsitellään myös vuokratyötä määräaikaisen työn muotona.

Merkittävin luku tutkimusaiheen kannalta on luku 3. Luvussa selvitetään määräaikaiselta työsuhteelta edellytetyn perustellun syyn käsitettä ja perusteltujen syiden lainmukaisuutta erityisesti oikeustapausten valossa. Perustellut syyt on jaoteltu alalukuihin VTSL:n esimerkkiluettelon ja viime aikoina yleistyneiden niin kutsuttujen uusien perusteltujen syiden pohjalta. Oman alalukunsa ovat saaneet ketjuttaminen, sijaisuus, työn luonne, alan käytäntö, työn projektiluonteisuus, kausiluonteisuus, vakiintumattomuus ja epävarmuus, ulkopuolinen rahoitus sekä määräaikaisen sopimuksen solmimisen perusteet vuokratyössä.

Luvussa 4 luodaan katsaus määräaikaisiin työsuhteisiin Euroopan unionissa. Luvun aluksi esitellään lyhyesti määräaikaisten työsuhteiden yleisyyttä ja käyttöä eri EU-maissa, minkä jälkeen selvitetään määräaikaistyötä koskevan direktiivin sisältöä sekä siihen liittyviä unionin tuomioistuimen antamia ratkaisuja. Koska määräaikaistyötä koskevassa direktiivissä ei edellytetä perusteltua syytä ensimmäiseltä määräaikaisena solmittavalta sopimukselta, käsittelevät ennakkoratkaisut perustellun syyn täyttymistä lähinnä silloin, kun kyseessä ovat peräkkäiset määräaikaiset työsuhteet.

Tämän jälkeen luvussa tarkastellaan määräaikaista työtä koskevaa lainsäädäntöä ja käytäntöjä viidessä EU-maassa; Espanjassa, Puolassa, Italiassa, Saksassa ja Ruotsissa. Tarkasteltavat maat on pyritty valitsemaan niin, että määräaikaisista työsuhteista EU:ssa saataisiin riittävän kattava



kuva ja toisaalta niin, että ainakin osa maista olisi vertailukelpoisia suhteessa Suomeen. Ruotsia, missä määräaikaisten työsuhteiden osuus on suurin piirtein yhtä suuri kuin Suomessa ja joka lainsäädännöllisesti on usein toiminut Suomen esikuvana, tarkastellaan hieman muita maita laajemmin.

Johtopäätöksissä vedetään yhteen tutkielman havainnot. Luvussa tiivistetään, miten määräaikaisilta työsuhteilta edellytettävää perusteltua syytä on tulkittu oikeuskäytännössä ja selvitetään, onko tulkintalinjassa havaittavissa muutoksia. Luvussa pohditaan myös, onko määräaikaisia työsuhteita koskeva lainsäädäntö riittävää ja ajantasaista vai olisiko sitä tarvetta muuttaa lähivuosi-  
na. Olisiko Suomen esimerkiksi mahdollista tai tarpeellista ottaa käyttöön joitakin muissa EU-maissa käytössä olevia säädöksiä tai käytäntöjä määräaikaisiin työsuhteisiin liittyen?

## **2. Määräaikaisten työsopimusten lainsäädännöllinen ympäristö**

### **2.1. Määräaikaisten työsopimusten sääntelystä**

Määräaikaisten työsuhteiden käyttöä sääntelevistä laeista keskeisin on työsopimuslaki, jossa säädetään muun muassa työsuhteen muodosta ja kestosta. Lakia valmisteltaessa on otettu huomioon määräaikaistyötä koskeva direktiivi, jonka tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen sekä laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten käytöstä<sup>16</sup>. Virkasuhteessa tehtävää määräaikaista työtä sääntelevät valtion virkamieslaki (750/1994) ja laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003).

Määräaikaista työsuhdetta koskevia säädöksiä sisältyy myös tasa-arvolakiin (609/1986, uudistettu 2005), jonka mukaan on kiellettyä jättää uusimatta määräaikainen työsopimus raskauden tai perhevapaan perusteella tai rajoittaa työsuhde kestämään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun. Lain soveltamisalaan kuuluvat myös työvoimaa vuokraavat yritykset. Vuosilomailaissa (162/2005) on säännös määräaikaisuuksia tekevän työntekijän lomaoikeudesta. Vuokratyötä sääntelevät TSL:n lisäksi muun muassa työturvallisuuslaki (738/2002) ja nk. työsuojelun valvontalaki (44/2006)<sup>17</sup>.

Työehtosopimukset voivat sisältää määräaikaisia työsopimuksia koskevia määräyksiä. Pääsääntöisesti työehtosopimuksilla ei kuitenkaan rajoiteta määräaikaisten työsopimusten käyttöä vaan niissä joko viitataan suoraan lakiin tai selostetaan lain ja hallituksen esityksen sisältöä.

### **2.2. Yleistä työsopimuslaista ja sen luonteesta**

Työsopimuslaki on työelämän peruslaki. Lain 1 luvun 1 §:n mukaan lakia sovelletaan ”sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtai-

---

<sup>16</sup> Ks. luku 4.2.

<sup>17</sup> Vuokratyön sääntelystä tarkemmin luvussa 2.4.2.

sesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan”.

Vanhaan, vuonna 1971 säädettyyn työsopimuslakiin tehtiin sen voimassaoloaikana lukuisia muutoksia. Nykyisessä työsopimuslaissa on pyritty täyttämään Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet ja vastaamaan työelämän muuttuneisiin tarpeisiin. Olennaisesti työn tekemiseen liittyvien seikkojen ohella laissa on kiinnitetty huomiota tasa-arvon, perhe-elämän ja opiskelun työelämälle asettamiin vaatimuksiin.<sup>18</sup>

Vaikka työsopimuslaki kuuluu yleisen sopimusoikeuden alaan, se on pääosin pakottavaa oikeutta. Taustalla on ajatus heikomman sopijakumppanin eli työntekijän suojelusta. TSL13:6:ssä säädetään seuraavasti:

”Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista muuta johdu.”

Työsopimuslain pakottavuutta on lievennetty antamalla valtakunnallisille työnantaja- ja työntekijäliitoille tai jopa paikallisille osapuolille mahdollisuus sopia toisin joistakin lain muutoin pakottavista säännöksistä. Tällä ei pyritä työntekijän suojeluperiaatteen heikentämiseen vaan huomiomaan erityisolosuhteet, joita ei lainsäädännössä ole mahdollista ottaa huomioon<sup>19</sup>.

## **2.3. Määräaikainen työsopimus työsopimuslaissa**

### **2.3.1. Määräaikaisen työsopimuksen toissijaisuus**

Määräaikaisten työsopimusten käyttö oli pitkään rajoittamatonta. 1970-luvulla tapahtunut irtisanomissuojan säätäminen houkutti joitakin työnantajia käyttämään peräkkäisiä määräaikaisia työsuhteita säädöksen kiertämiseen. Tämä aiheutti tarpeen säädellä myös määräaikaisia työsuhteita. Vuoden 1984 jälkeen määräaikainen työsopimus on voitu solmia vain perustellusta syystä.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> HE157/2000, s. 52; Bruun-von Koskul 2004, s. 32.

<sup>19</sup> Tiitinen 2005, s. 2.

<sup>20</sup> Palanko-Laaka 2005, s. 5; Kairinen 2009, s. 191.

Nykyisen työsopimuslain mukaan työsopimukset ovat joko toistaiseksi voimassa olevia tai määräaikaisia (TSL 1:2 §, 2. mom.). Ensisijainen työsopimuksen muoto on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Mikäli määräaikainen työsopimus on tehty ilman perusteltua syytä työnantajan aloitteesta, se tulkitaan toistaiseksi voimassa olevaksi. Perustellun syyn vaatimus koskee vain työnantajan aloitteesta tehtäviä sopimuksia; rajoituksia ei sovelleta, mikäli työsopimus on solmittu määräaikaisena työntekijän toiveesta.

Työsopimus on määräaikainen, mikäli se on sidottu tiettyyn kalenteriaikaan tai kun sillä on sovittu tietyn kestoltaan rajoitetun työn tekemisestä ja työsuhteen on tarkoitettu päättyvän kyseisen työn valmistuttua. Työsopimus voi olla määräaikainen myös silloin, jos rajoitettu kesto muutoin käy ilmi sopimuksesta. Kyse voi olla esimerkiksi siitä, että työtä tiedetään olevan tarjolla vain rajoitetun ajan, mutta tarkkaa määräaika työn päättymiselle ei kyetä määrittelemään.<sup>21</sup>

Vuoden 2011 alussa voimaan astuneessa TSL:n muutossäädöksessä on kiinnitetty erityistä huomiota määräaikaisten sopimusten ketjuttamiseen. TSL 1:2 §, 3. momentin mukaan toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttö ei ole sallittua, mikäli työvoiman tarve osoittautuu sopimusten lukumäärä, yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus huomioon ottaen pysyväksi.

### **2.3.2. Irtisanominen ja purkaminen**

Määräaikainen työsopimus sitoo osapuolia koko sopimuskauden ajan ja päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovittuun työn valmistuessa (TSL 6:1). Sitä ei näin ollen voida irtisanoa kuten toistaiseksi voimassa oleva sopimus. Tästä voidaan kuitenkin poiketa esimerkiksi konkurssin, yrityssaneerauksen, liikkeenluovutuksen tai yksityisliikkeen omistajan kuoleman yhteydessä<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> Ks. esim. Tiitinen–Kröger 2003, s. 81; Bruun–von Koskul 2004, s. 39; Kairinen 2009, s. 190; Hietala ym. 2004, s. 47; Rautiainen–Äimälä 2007, s. 35–36.

<sup>22</sup> Saarinen 2005, s. 150.

Sopimuskumppanit voivat niin ikään sopia irtisanomisehdoista niin, että sopimus päättyy määräajan kuluttua, mikäli sitä ei puolin tai toisin aiemmin irtisanota<sup>23</sup>. Tällaisia työsopimuksia on oikeuskirjallisuudessa kutsuttu sekamuotoisiksi. Sekamuotoista sopimusta irtisanottaessa on noudatettava sovittuja irtisanomisaikoja, -perusteita sekä muita päättämismenettelyä koskevia säännöksiä<sup>24</sup>.

Viittä vuotta pidemmäksi ajaksi tehty määräaikainen työsopimus on lain mukaan irtisanottavissa normaaleja irtisanomissäännöksiä noudattaen (TSL 6:3 §, 3. mom.). Mikäli työnantaja antaa työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden jälkeen, kyseessä on niin sanottu sopimussuhteen hiljainen pidennys ja sopimussuhdetta katsotaan jatkettuna toistaiseksi (TSL 6:5 §).

Purkamisen osalta määräaikainen työsopimus ei eroa toistaiseksi voimassa olevasta. Molemmat voidaan purkaa työsopimuslain 8 luvun 1 §:n mukaan ainoastaan erittäin painavana pidettävän sopimusrikkomuksen perusteella.

### **2.3.3. Lomauttaminen ja koeaika**

Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän saa lomauttaa ainoastaan, mikäli henkilö työskentelee vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa k. o. vakituinen työntekijä (TSL 5:2 §, 3. mom.).

Koeaikaa voidaan käyttää myös määräaikaisessa työsuhteessa. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta (TSL 1:4 §, 2. mom.). Tällä pyritään estämään se, että koeaika kestäisi koko lyhyen määräaikaisen työsuhteen ajan.<sup>25</sup> Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan niin, että osa- ja

---

<sup>23</sup> Tämä tulkinta on vahvistettu oikeuskäytännössä. Ks. esim. KKO2006:04: "...sellaista sopimusvaihtoehtoa, jossa määräaikaiseen työsopimukseen sisällytetään molemminpuolinen irtisanomisehto, ei voida pitää työntekijän etujen vastaisena. Työntekijän suojelun periaate ei näin ollen edellytä sellaista tulkintaa, jonka mukaan työsopimus voisi olla vain joko toistaiseksi jatkuva irtisanomisen varainen tai määräaikainen. Irtisanomisehdon ottamista määräaikaiseen työsopimukseen ei siten ole perusteltua katsoa lain vastaiseksi."

<sup>24</sup> HE 157/2000, s. 90–91.

<sup>25</sup> Hietala ym. 2004, s. 62; Rautiainen–Äimälä 2007, s. 50

määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua niihin kuin vakituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä (TSL 2:6 §).

#### **2.3.4. Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista ja syrjimättömyysvaatimus**

Työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista silloin, kun kyseessä on toistaiseksi voimassa oleva tai yli kuukauden mittainen määräaikainen työ-sopimus. Tässä selvityksessä on muun ohella ilmoitettava työ-sopimuksen kesto sekä määräaikaisuuden peruste. Usein nämä tiedot käyvät ilmi työ-sopimuksesta. Mikäli näin ei ole, selvitys on annettava viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä. Selvityksen antovelvollisuus koskee myös tilannetta, jossa työntekijä on useissa alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa peräkkäin saman työnantajan palveluksessa. Tällöin selvitys on annettava viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. (TSL 2:4 §.)

TSL:n 2. luvun 2 §:n mukaan määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työ-sopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Tämä EU:n määräaikaistyödirektiiviin perustuva syrjimättömyysvaatimus tarkoittaa muun muassa sitä, että tietyt edut eivät voi kuulua ainoastaan toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa oleville. Määräaikaisella työntekijällä on esimerkiksi oikeus tulospalkkaan, mikäli hän on ollut työssä sen ajanjakson ajan, jolta tulospalkkaa maksetaan toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa oleville<sup>26</sup>. Määräaikaisilla työntekijöillä tulee myös olla samat kollektiiviset oikeudet kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevilla työntekijöillä. Näillä kollektiivisilla oikeuksilla tarkoitetaan esimerkiksi oikeutta osallistua työpaikan vaaleihin.<sup>27</sup>

Syrjimättömyyden periaatetta täydentää TSL:n 1:5 §, jonka mukaan työsuhteen katsotaan työ-suhde-etuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhtäjaksoisena, jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työ-sopimuksia.

---

<sup>26</sup> Määräaikaisia työsuhteita selvittäneen työryhmän raportti 2007, s. 7.

<sup>27</sup> Saarinen 2005, s. 126; Rautiainen–Äimälä 2007, s. 61–62.

## 2.4. Vuokratyö määräaikaisen työn muotona

### 2.4.1. Yleistä vuokratyöstä

Vuokratyöllä ja työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan tilannetta, jossa työvoiman vuokrausta harjoittava yritys eli vuokratyöntekijä luovuttaa työntekijöitään asiakasyrityksensä eli niin sanotun käyttäjäyrityksen käyttöön vastiketta vastaan. Työ suoritetaan käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena.

Työvoiman vuokrauksessa suhde on kolmikantainen. Työvoimaa vuokraava yritys ja käyttäjäyritys solmivat kaupallisen vuokraussopimuksen. Tämä sopimus on kahden elinkeinonharjoittajan välisenä vapaamuotoinen ja -sisältöinen. Sopimuksella ei kuitenkaan yleisen sopimusoikeudellisen periaatteen mukaisesti voida pätevästi sopia ehdoista, jotka rajoittaisivat kolmannen osapuolen, tässä tapauksessa työntekijän, oikeuksia. Vuokraussopimuksella ei näin ollen voida heikentää työlainsäädäntöön tai työnantajaa sitoviin työehtosopimukseen perustuvaa työntekijän suojaa. Sen sijaan sopimuksella voidaan poiketa vuokratyöntekijän ja työntekijän välillä tehdyn työsopimuksen ehdoista, mikäli se koituu työntekijän hyväksi.<sup>29</sup>

Varsinainen työsopimus solmitaan työntekijän ja vuokratyöntekijän välillä. Koska vuokratyöntekijä ei ole suljettu työsopimuslain ulkopuolelle, sovelletaan työsopimuslakia sekä muita työlakeja ja alemmanasteisia säädöksiä myös vuokratyöntekijässä. Näin ollen määräaikaisen sopimuksen solmimiseen tulee olla perusteltu syy myös työvoimaa vuokrattaessa.<sup>30</sup>

Käyttäjäyrityksen ja työntekijän välillä vallitsee työnjohto-oikeudellinen suhde; käyttäjäyrityksellä on oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä vastuu niistä työnantajavelvollisuuksista, jotka liittyvät kiinteästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Tämä direktio-oikeus edellyttää kuitenkin työntekijän suostumusta. (TSL 1:7 § 3 mom.)

---

<sup>29</sup> Elomaa 2001, s. 27–28; Saarinen 2005, s. 112; Sädevirta 2002, s. 51–52.

<sup>30</sup> Saarinen 2005, s. 114.

## 2.4.2. Vuokratyön sääntelyn kehitys

Työvoiman vuokraus alkoi yleistyä Suomessa 1960-luvulla erityisesti metalli- ja telakkateollisuudessa. Seuraavalla vuosikymmenellä vuokratyövoimaa ryhdyttiin käyttämään myös toimihenkilösektorilla. Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa kierrettiin usein työ-, vero- ja sosiaalilainsäädäntöä, mikä johti vuokraustoiminnan rajoittamiseen keskusjärjestöjen välisellä sopimuksella vuonna 1969<sup>31</sup>. Sopimuksella pyrittiin ennen kaikkea vakinaisten työntekijöiden suojelemaan.<sup>32</sup>

Työvoiman vuokraus tuli luvanvaraiseksi vuonna 1986 tehdyillä työnvälityslain (263/1936, kumottu) muutoksilla. Lupamenettelystä, toiminnan harjoittamisen ehdoista ja velvollisuuksista säädettiin työvoiman vuokrauksesta annetulla asetuksella (TVA 908/1985). Lainsäädännöllisten muutosten taustalla oli YK:n kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimus no 96 yksityisestä työnvälityksestä, jonka Suomi ratifioi vuonna 1985. Työnvälityslainsäädäntö mukaan lukien työvoiman vuokrausta koskeva erityislainsäädäntö kumottiin vuonna 1994 voimaan tulleella työvoimapalvelulailla (1005/1993, kumottu). Vuokraustoiminta vapautettiin ja lupajärjestelmä korvattiin ilmoitusmenettelyllä.<sup>33</sup>

Viimeisimmät vuokratyötä koskevat säädösmuutokset tehtiin Suomen lakiin nk. vuokratyödirektiivin (2008/104/EY) vaatimusten voimaan saattamiseksi. Euroopan parlamentti hyväksyi direktiivin, jonka tarkoituksena on parantaa vuokratyöntekijöiden asemaa, lokakuussa 2008. Euroopan komissio antoi ehdotuksensa direktiiviksi jo maaliskuussa 2002, mutta ehdotuksen hyväksymistä hidastivat jäsenmaiden toisistaan poikkeavat kannat. Osa jäsenmaista toivoi uudistusten tulevan voimaan mahdollisimman lyhyillä siirtymisajoilla, kun taas osa jäsenmaista vaati pysyvää poikkeamismahdollisuutta tasa-arvoisen kohtelun periaatteesta vähimmäistyöehtojen, lähinnä palkan, osalta ja avointa siirtymisaikaa.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) ja Suomen Työnantajain Keskusliiton (STK) välinen sopimus ulko-  
puolisen työvoiman käytöstä, 1969.

<sup>32</sup> Sädevirta 2002, s. 9–11; Lähteenmäki 2007, s. 114–116; Kauhanen 2001, s. 30–34; Vuokratyötä selvittäneen työ-  
ryhmän mietintö 2007, s. 10–12.

<sup>33</sup> Ibid.

<sup>34</sup> Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, s. 64.



Keskeistä vuokratyödirektiivissä on yhdenvertaisen kohtelun periaate. Vuokratyöntekijän vähimmäistyöehtojen, kuten palkan, työajan ja lomien, tulisi ensimmäisestä työpäivästä lukien olla samalla tasolla kuin suoraan käyttäjäyritykseen palkatulla työntekijällä. Toinen merkittävä seikka on, ettei lainsäädännössä ja työehtosopimuksissa tulisi olla vuokratyön käytön rajoituksia tai kieltoja. Tällaiset kiellot saavat direktiivin mukaan perustua ainoastaan yleiseen etuun, erityisesti vuokratyöntekijöiden suojeluun, työterveys- ja työturvallisuusvaatimuksiin tai työmarkkinoiden toimivuuden varmistamiseen ja väärinkäytösten ehkäisyyn.<sup>35</sup>

Direktiivi velvoittaa kunkin jäsenvaltion tekemään tarkastelun lainsäädännössä, työehtosopimuksissa ja kansallisissa käytännöissä olevista vuokratyön kielloista ja rajoituksista sekä arvioimaan, ovatko rajoitukset ristiriidassa direktiivin kanssa. Suomessa lainsäädännöllinen muutostarve direktiivistä johtuen oli verrattain pieni. Muutokset on pantu täytäntöön työsopimuslain ja lähetetyistä työntekijöistä annetun lain (1146/1999) säädösmuutoksilla, jotka astuivat voimaan 1.3.2012.

TSL:n 2. luvun 6 §:n säädösmuutoksen mukaan käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille noudattaen samoja menettelytapoja kuin ilmoittaessaan niistä omille työntekijöilleen.<sup>36</sup> Saman lain 2. luvun 9 §:ään tehdyn muutoksen mukaan vuokrattua työntekijää koskevien keskeisten ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä noudatettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaisia, mikäli työsuhteessa ei noudateta mitään työehtosopimusta. Käyttäjäyritys on myös velvollinen tarjoamaan vuokratuille työntekijöille mahdollisuuden käyttää samoja, muita kuin työsuhde-eduiksi katsottavia palveluja ja järjestelyjä, joita se tarjoaa omille työntekijöilleen.

Lähetetyistä työntekijöistä annetun lain uudistukset koskevat lähetettyihin työntekijöihin sovellettavaa työehtosopimusta ja vähimmäispalkkaa. Muutoksilla on tarkoitus edistää vuokratyöntekijöiden tasavertaista kohtelua ja turvata ulkomaisen yrityksen tiedonsaanti sovellettavista ehdoista.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> EYVL 5.12.2008, L327/12.

<sup>36</sup> Ibid.

<sup>37</sup> HE 104/2011, s. 15.

Työehtosopimuksilla on perinteisesti rajoitettu vuokratyön teettämistä. Työ- ja elinkeinoministeriön tarkastelun mukaan joissakin työehtosopimuksissa on rajoituksia, joita työnantajapuoli pitää direktiivin vastaisina, mutta työntekijäpuoli ei.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> HE 104/2011, s. 6–7. Vrt. Elomaa 2011, s. 43: ”Asia on kiistanalainen työmarkkinaosapuolten välillä: työnantajien mukaan keskusjärjestösopimukseen perustuvat (TT-SAK 1997) ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat määräykset ovat työnantajajärjestöjen näkemyksen mukaan vuokratyötä rajoittavia ja siten direktiivin tarkoittamia kiellettyjä sopimusehtoja. Työntekijäjärjestöjen mukaan ne eivät varsinaisesti rajoita vuokratyön käyttöä, vaan rajaavat sen käytön erityisiin sopimuksissa mainittuihin tilanteisiin. Lisäksi työntekijäpuolen mukaan määräykset ovat direktiivin sallimia työntekijöitä suojaavia erityismääräyksiä: yhdenvertainen kohtelu ei välttämättä toteudu käyttäjäryityksessä työskentelevien vuokratyöryhtymän palveluksessa olevien työntekijöiden ja käyttäjäryityksen omien työntekijöiden kesken.”

### **3. Perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimisen edellytyksenä**

#### **3.1. Yleistä määräaikaisten työsopimusten solmimisen edellytyksistä**

Kuten edellä mainittiin määräaikaisen työsopimuksen saa lain mukaan solmia vain perustellusta syystä. Tämä ei estä määräaikaisen sopimuksen käyttöä silloin, kun työelämän tarpeet sitä edellyttävät vaan vaatimuksella on tarkoitus estää mahdollisuus kiertää työsuhdeturvaa koskevia säännöksiä solmimalla määräaikainen työsopimus toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen sijaan. Lähtökohtana työsopimuksen tekemiselle määräaikaisena on se, että työn tiedetään loppuvan varmasti tai suurella todennäköisyydellä. Mikäli työnantajalla todellisuudessa on tarjolla työtä toistaiseksi, ei määräaikaisuudelle ole perusteita. Toisinaan määräaikaisia sopimuksia pyritään solmimaan myös silloin, kun työn ei tiedetä varmuudella jatkuvan eli työvoiman tarve tulevaisuudessa on epävarmaa. Tämä ei täytä lain asettamia vaatimuksia.<sup>39</sup>

Perusteltuja syitä ei ole lueteltu tai muuten määritelty työsopimuslaissa. Hallituksen esityksen mukaan VTSL:n esimerkkiluettelolla on kuitenkin edelleen painoarvoa arvioitaessa määräaikaisuuden perustetta. VTSL:n 2 §:n 2 momentissa määräaikaisuuden perusteina on mainittu työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.<sup>40</sup>

Perustellun syyn täyttymistä tarkastellaan pääasiassa sopimuksen tekohetken mukaisesti. Huomioon on otettava kunkin yksittäistapauksen koko tosiseikasto ja sen muuttuminen ajan kuluessa. Mikäli määräaikaisuuden peruste muuttuu tai poistuu, on sopimus muutettava todellisen sisällön mukaiseksi<sup>41</sup>. Todistustaakka määräaikaisuuden lainmukaisuudesta on siihen vetoavalla, yleensä siis työnantajalla<sup>42</sup>.

---

<sup>39</sup> Ks. esim. Saarinen 2005, s. 129; Kairinen 2009, s. 191; Tiitinen–Kröger 2008, s. 97–110; Rautiainen–Äimälä 2007, s. 35–36; Hietala ym. 2004 s. 47.

<sup>40</sup> HE 157/2000, s. 60.

<sup>41</sup> Tiitinen–Kröger 2003, s. 85; Koskinen 2010, s. 4.

<sup>42</sup> HE 157/2000, s. 61.

### 3.2. Määräaikaisten työsopimusten käyttö työmarkkinoilla

Määräaikaista työntekijöitä tarvitaan yrityksissä muun muassa perhe- ja muiden vapaiden sijaisiksi, projektitöihin, tasaamaan kysynnän ja työmäärän vaihteluita sekä erilaisiin urakoihin ja kausitöihin<sup>43</sup>. Määräaikaista työsopimusta käytetään toisinaan myös silloin, kun rahoitus on epävarma tai katkonainen tai taloudelliset näkymät ovat heikot. Usein perusteet kietoutuvat yhteen: määräaikaisen sopimuksen solmimiseen vaikuttavat esimerkiksi sekä alan vakiintunut käytäntö ja työn luonne tai työn projektiluonteisuus ja riippuvaisuus ulkopuolisesta, epävarmasta rahoituksesta.

Joillakin teollisuuden aloilla työmäärä vaihtelee voimakkaasti vuodenajan tai sesongin mukaan. Esimerkiksi virvoitusjuoma-, panimo- ja makeisteollisuudessa määräaikaista työsuhdetta solmitaan kausiluonteisuuteen perustuen. Niin ikään rakennusala on perinteinen pätkätyöläisyyden sektori paitsi kesäaikaan painottuvien töiden myös työn luonteen vuoksi. Maataloudessa määräaikaista työsuhdetta ovat vakiintuneet alan käytännöksi.

Palvelusektorilla kausiluonteisuus on tyypillistä hotelli- ja ravintola-alalle. Alan työntekijöistä on vakituisia ja kokoaikaista noin 60 %, loput työskentelevät erilaisissa epätyypillisissä työsuhteissa. Vuokratyön käyttö on erityisen suurta hotelli- ja ravintola-alalla. Työnantajapuolen mukaan tähän ovat vaikuttaneet määräaikaistensa tiukentuneet edellytykset.<sup>44</sup>

Matkailualalla on omat sesonkinsa: talvella työvoimaa tarvitaan hiihto- ja kesällä golfkeskuksiin. Vähittäiskaupan alalla sesonkiluonteisia ovat muun muassa puutarha- ja rautakauppa. Kesällä määräaikaisten tarvetta aiheuttavat lomista johtuvat sijaisuudet ja talvella joulumyynti. Erityisesti naisvaltaisella palvelualalla sijaisten tarvetta lisää myös perhevapaiden käyttö.

Epävarma, projektityyppinen rahoitus on määräaikaisen työsuhteen perusteena erityisesti urheilu-, nuoriso- ja kulttuurijärjestöissä. Yhä useammin määräaikaisten sopimusten solmimisen tausta-

---

<sup>43</sup> Työelämän parantumisen paradoksi 2010, s. 16.

<sup>44</sup> Palanko-Laaka 2005, s. 34–35.

talla on työn organisointi projekteiksi. Näissä edellä mainituissa tilanteissa määräaikaiset ja vuokratyöntekijät tekevät usein myös muita kuin tilapäisiksi luokiteltuja töitä, joten perustellun syyn täytyminen ei ole yhtä itsestään selvää kuin esimerkiksi selkeästi kausiluonteisilla aloilla.<sup>45</sup>

Joillekin aloille, kuten viestintäalalle, teattereille ja ohjelmatoimistoille, on muodostunut oma vakiintunut tapansa käyttää työvoimaa. Tyypillisiä työn muotoja näillä aloilla ovat määräaikaiset, freelance- ja keikkatyöt. Aloilla vallitsee melko voimakas määräaikaiset sopimukset hyväksyvä ilmapiiri eikä perusteita juurikaan riitauteta.<sup>46</sup> Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että lainmukaiset perusteet solmia määräaikaisia työsuhteita aina olisivat olemassa.

Tarvittaessa töihin kutsuttavat keikkatyöntekijät työskentelevät useimmiten lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa, jolloin työsopimuksia saatetaan solmia saman työntekijän kanssa lukuisia peräkkäin.<sup>47</sup>

### **3.3. Perustellun syyn lainmukaisuuden tarkastelua**

#### **3.3.1. Ketjuttaminen**

Vaikka jo ensimmäistä ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana, työsopimuslaissa on nimenomainen kielto tehdä toistuvia määräaikaisia sopimuksia ilman perusteltua syytä. Peräkkäisinä sopimuksia voidaan pitää paitsi silloin, kun ne seuraavat välittömästi toisiaan myös silloin, kun niiden välissä on viikkojen, mutta ei kuukausien mittainen aika<sup>49</sup>.

Viimeisimmällä määräaikaisen työsuhteen perusteisiin liittyvällä muutossäädöksellä (TSL 1:2 §, 3. mom.) pyrittiin täsmentämään sitä, milloin toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö on sallittua ja milloin yrityksen työvoiman tarve on arvioitava pysyväksi. Hallituksen esityksen mukaan epävarmuus tarjottavan työn riittävydestä ei yksinomaisena perusteena ole hyväksyttävä

---

<sup>45</sup> Palanko–Laaka 2005, s. 33–34.

<sup>46</sup> Ibid, s. 42–43.

<sup>47</sup> Ibid, s. 34–35.

<sup>49</sup> Sädevirta 2002, s. 66.

syy solmia määräaikaista työsuhteita. Mikäli määräaikaista sopimuksia solmittaisiin tällä perusteella, siirrettäisiin yrittäjänriskiä lain vastaisesti työntekijöiden kannettavaksi. Tällainen sopimusten väärinkäyttö on kielletty myös määräaikaistyödirektiivissä.<sup>50</sup>

Määräaikaisen sopimuksen perusteelta edellytettävä painavuus kasvaa sopimusten määrän kasvaessa. Mitä useampia peräkkäisiä määräaikaista sopimuksia osapuolet solmivat, sitä vahvempi on oletus työvoiman tarpeen pysyvyydestä ja työnantajan toiminnan vakiintuneisuudesta.<sup>51</sup> Mikäli yrityksen mahdollisuudet tarjota työtä myöhemmin heikkenevät, on työnantajalla lain mukaiset mahdollisuudet käyttää lomautusta, osa-aikaistamista tai työsuhteen päättämistä sopeuttaakseen yritystoimintansa uusiin olosuhteisiin.

Ketjusopimustilanteita arvioitaessa tulee ottaa huomioon kunkin tapauksen ominaispiirteet. Määräaikaisuutta puoltavia tekijöitä voivat olla muun muassa yrityksen todelliset, normaalista poikkeavat käytännön tarpeet.<sup>52</sup>

Edellä mainitun säädösmuutoksen (TSL 1:2 §, 3. mom) tarpeeseen on mitä todennäköisimmin vaikuttanut KKO:n ratkaisu tapauksessa 2010:11.

*KKO2010:11: A oli työskennellyt yhtiön ylläpitämässä päiväkodissa 3.1.2000 alkaen aluksi äitiysloman sijaisena ja 6.3.2000 lukien lastentarhanopettajana. Hän oli tehnyt yhtiön kanssa määräaikaista sopimuksia vuodeksi kerrallaan. A oli 9.7.2003 jäänyt äitiyslomalle ja sen jälkeen hoitopaalle. Hänen työnsopimuksensa oli ollut voimassa 31.7.2005 saakka eikä hänen kanssaan ollut sen jälkeen tehty uutta työnsopimusta. Työnantajayhtiön päiväkotitoiminta oli perustunut kaupungin kanssa vuosittain tehtyihin määräaikaisiin ostopalvelusopimuksiin. Päiväkodin toiminta oli päättynyt 31.7.2006. Yhtiön toiminta on ollut jokseenkin vakiintunutta ja näin ollen sillä on ollut toiminnan jatkuessa pysyväisluonteinen tarve käyttää päiväkotihenkilökuntaa. Tämä puoltaisi sitä vaihtoehtoa, ettei määräaikaisten työnsopimusten tekemiseen työntekijöiden kuten A:n kanssa olisi ollut perustetta. Tässä tapauksessa yhtiön toiminta on kuitenkin ollut kokonaan sen varassa, että Vantaan kaupunki ainoana palveluiden ostajana on tehnyt vuosittain päivähoitopalveluja koskevan ostopimuksen yhtiön kanssa. Ostopimusjärjestelyssä Vantaan kaupunki on voinut määrätä sopimuksen kestoajan ja ostopalveluista maksettavan hinnan. Näissä olosuhteissa yhtiö ei ole voinut normaaliin yritystoimintaan kuuluvalla tavalla myöskään varautua toimintansa taloudellisen perustan muutoksiin. Kun se on voinut järjestää toimintansa vain vuodeksi kerrallaan, sillä on ollut pätevä syy tehdä työnsopimukset työntekijöiden kanssa määräaikaistena vuodeksi kerrallaan. (Ään.)*

---

<sup>50</sup> HE239/2010, s. 3.

<sup>51</sup> Ibid, s. 4.

<sup>52</sup> Sädevirta 2002, s. 74.

Tapauksen ratkaisijat olivat yhtä mieltä siitä, että työsuhteessa ollut henkilökunta k. o. lastentarhanopettaja mukaan lukien oli yhtiön toiminnan kannalta välttämätöntä. Yhtiön toiminta tulkittiin vakiintuneeksi ja henkilökunnan tarve näin ollen pysyväksi. Nämä seikat puolsivat sitä näkemystä, ettei määräaikaisten sopimusten solmiminen ollut perusteltua. Enemmistö kiinnitti kuitenkin ratkaisussaan huomiota siihen, että yhtiö oli yhden tilaajan varassa; palvelun tilaaja saattoi tosiasiaassa määrittellä sopimuksen keston ja hinnan. Korkeimman oikeuden perustelujen mukaan yhtiö ei näin ollen voinut rakentaa puskuria tulevien vuosien varalle, mikä teki siitä liiketaloudellisesti poikkeuksellisen. Tämä yhden ulkopuolisen tahon varassa oleminen lienee merkittävien perustelu sille, että enemmistö päätyi ratkaisussaan hyväksymään määräaikaisen työsuhteen solmimisen. Ratkaisussa on siis painotettu työnantajan tarpeita ja todellisia mahdollisuuksia tarjota työtä toistaiseksi. Mikäli tilaajia tai rahoittajia olisi ollut useampia, olisi ratkaisu todennäköisesti ollut toinen.

Eriävän mielipiteen esittäneiden jäsenten mukaan syy solmia työsuhteet määräaikaisina ei kyseisessä tapauksessa ollut tilapäinen, kuten palvelujen kysynnän vakiintumattomuus tai satunnainen vaihtelu, eikä yhtiön ja kaupungin välisen sopimussuhteen jatkumisen epävarmuutta näin ollen yksinään voitu pitää perusteltuna syynä solmia lukuisia määräaikaisia työsuhteita samoista töistä. Vähemmistön mukaan yhtiö halusi määräaikaisilla työsuhteilla poistaa kysynnän epävarmuudesta aiheutuvan taloudellisen uhan eli käytännössä siirtää yrittäjän riskin työntekijöiden kannettavaksi.

Kaksi vuotta aiemmin korkein oikeus oli päättänyt määräaikaisen työsuhteen pätevyyttä arvioidessaan seuraavanlaiseen ratkaisuun:

*KKO2008:29: Sairaanhoidopiiri oli palkannut hengityshalvauspotilaalle hoitajan määräaikaiseen työsuhteeseen niin, että työsuhteeseen päättyi, kun potilaan hoidon tarve lakkasi. KKO:n mukaan työn luonne sinänsä, kun kysymys on yhden potilaan hoitamisesta, puhuu sen puolesta, että työsuhteen kesto voisi olla sidottu potilaan hoidon tarpeeseen. Kuitenkin hoidon tarve varsinkin silloin, kun potilas on nuori, voi olla jopa kymmeniä vuosia. Näin pitkäaikainen hoitosuhde puoltaa enemmänkin sitä, että työvoiman tarvetta on tällaisessa tapauksessa pidettävä pysyvänä. Lisäksi esitetyn selvityksen mukaan kuntayhtymällä on ollut kerrallaan useita tällaisen hoidon tarpeessa olevia potilaita, ja hoidon tarve on myös jatkuva. Tämän lisäksi kuntayhtymän sairaaloissa palvelee myös muutoin lähihoitajia. Kuntayhtymällä on siten mahdollisuus silloin, jos hengityshalvauspotilaan hoitotyötä ei ole tarjolla, siirtää ja tarvittaessa kouluttaa tässä työssä olleita lähihoitajia sairaalatyöhön. KKO katsoo, ettei työsuhteen tekemiseen ole ollut perusteltua syytä. (Ään.)*

Kyseisessä tapauksessa työvoiman tarve oli ratkaisijoiden enemmistön mukaan hoitosuhteen kesto huomioon ottaen pysyvä. Työvoiman tarpeen jatkuvuuden puolesta puhui myös se, että kyseisessä hoidossa on kerrallaan useampia henkilöitä. Näin ollen työvoiman tarve ei ollut täysin satumanvaraista. Vähemmistö kiinnitti perusteluissaan huomiota työn erityisluonteeseen; koska potilaan ja häntä hoitavan työntekijän sopiminen yhteen on merkityksellistä, ei työntekijän siirtyminen hoitosuhteesta toiseen ole itsestään selvää. Vähemmistön mukaan hengityshalvauspotilaiden hoitotyö poikkeaa lisäksi muusta sairaanhoitopiirin hoitotyöstä niin, ettei näitä muita tehtäviä ole tarpeen ottaa huomioon arvioitaessa työvoiman tarpeen jatkuvuutta.

K. o. ratkaisua voidaan tulkita muun ohella eettiseltä kannalta. On mahdollista tulkita ratkaisun ottavan kantaa siihen, ettei määräaikaisen työsuhteen solmiminen voi perustua hoidettavana olevan henkilön elinikään.<sup>53</sup>

Molemmissa edellä mainituissa tapauksissa oli kyse erityislaatuisista olosuhteista. Ensin mainitussa tapauksessa merkityksellistä oli riippuvaisuus yhdestä tilaajasta, jälkimmäisessä tapauksessa painoa annettiin muun ohella työn luonteelle. Tapaukset poikkeavat toisistaan siinä, että ensin mainitussa tapauksessa kyseessä olivat useat peräkkäiset määräaikaiset työsuhteet, jälkimmäisessä määräaikaisia työsuhteita oli solmittu vain yksi. Yhteistä, joskin erilaisiin ratkaisuihin johtavaa, tapauksille oli pyrkimys ennakointiin: Ensin mainitussa tapauksessa määräaikaisuutta perusteltiin sillä, ettei sopimus ainoan tilaajan kanssa välttämättä jatku. Jälkimmäisessä määräaikaisuuden perusteena oli se, että työsopimus päättyy sinä ennalta määrittelemättömänä ajankohtana, kun työn tarve lakkaa potilaan kuoleman vuoksi. Molemmissa tapauksissa keskeisenä ratkaisuperusteena olivat työnantajan todelliset mahdollisuudet tarjota työtä toistaiseksi. Ensin esitellyssä tapauksessa tällaista todellista mahdollisuutta ei nähty olevan.

Näiden, osittain keskenään ristiriitaistenkin ratkaisujen perusteella ei ole ollut mahdollista luoda yhtenäistä käsitystä siitä, milloin työvoiman tarve tulisi tulkita niin jatkuvaksi tai pysyväksi, ettei määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle tai useiden peräkkäisten määräaikaisten sopimusten solmimiselle ole perusteita.

---

<sup>53</sup> Ks. asiaa hoitaneen asianajajan näkemys <http://www.holtt.fi/sitenews/view/-/nid/3/ngid/1/>



Muutossäädöksen voimaantulon jälkeen korkein oikeus on antanut yhden aihepiiriin liittyvän ratkaisun. KKO katsoi tapauksessa 2011:73, ettei riippuvuus vuosittain saatavasta ulkopuolisesta rahoituksesta ollut perusteltu syy solmia toistuvia määräaikaista työsuhteita pitkäaikaisiksi tarkoitetuissa projekteissa työskentelevän tutkimushoitajan kanssa. Tätä tapausta tarkastellaan tarkemmin luvussa 3.3.8.

### 3.3.2. Sijaisuus

Sijaisen tarve on tyypillinen määräaikaisten työsuhteiden peruste. Solmittaessa määräaikaista työsuhteesta sijaisuuden perusteella olennaista ei ole se, minkä vuoksi sijaista tarvitaan vaan se, että työnantajan tarve perimmältään johtuu jonkun työntekijän poissaolosta. Tällaisia poissaolon syitä voivat olla esimerkiksi perhe- ja opintovapaa sekä sairaus- ja vuosiloma.

Määräaikaisten työsuhteiden sijaisuus-perusteella palkatun henkilön ei välttämättä tarvitse tehdä poissaolevan työntekijän tehtäviä vaan työnantaja voi jakaa töitä uudelleen sisäisesti. Olennaista on, että sijaisen tarve vähintään välillisesti johtuu jonkun työntekijän poissaolosta. Työsuhteesta ei tarvitse käydä ilmi henkilöä, jonka työtä tekemään määräaikaisten työntekijä on palkattu, vaikka sen mainitseminen luonnollisesti helpottaa tulkintatilanteissa.

Sijaisuuden perusteella solmittuihin määräaikaisten työsuhteisiin liittyy tulkintaongelmia lähinnä ketjutustilanteissa. Tällöin merkitystä on määräaikaisten sopimusten lukumäärällä ja niiden yhteenlasketulla kestolla sekä sillä, ovatko sopimukset seuranneet välittömästi toisiaan. Toinen tulkintaongelma on se, kuinka selkeästi sijaisuuden tulee pohjimmiltaan johtua jonkun työntekijän poissaolosta.<sup>55</sup> Sijaisen toistuva tarve ja runsas lukumäärä saattavat kertoa siitä, että työtä on todellisuudessa tarjolla niin paljon, että ainakin osa henkilöistä voitaisiin palkata toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen.

Seuraava, VTSL:n ajalta oleva tapaus osoittaa, että sijaisuus voi olla pätevä peruste määräaikaisten sopimusten solmimiseen silloinkin, kun peräkkäisten työsuhteiden määrä kohoaa varsin kor-

---

<sup>55</sup> Tiitinen–Kröger 2003, s. 89.

keaksi. Kyseessä olevassa tapauksessa asian tulkintaa helpottaa se, että sijaistettavat henkilöt on lähes poikkeuksetta yksilöity sopimuksessa.

*KKO1996:105 Kaupunki oli tehnyt vanhainkodissa työskentelevän henkilön kanssa runsaan kuuden vuoden aikana lähes 50 eripituista määräaikaista työsopimusta vakinaisten viranhaltijoiden tai työntekijöiden sijaisuuksista. Sopimukset oli sidottu vakinaisen viranhaltijan tai työntekijän poissaoloon ja niissä oli lähes poikkeuksetta mainittu sijaistettava henkilö. Määräaikaisilla työsopimuksilla ei ollut pyritty heikentämään työsopimukseen liittyvää työsuhdeturvaa, eikä niillä ollut pyritty jatkuvaan työsuhteeseen. Peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten tekemiseen oli näin ollen ollut työsopimuslain 2 §:n 2 momentissa edellytetty pätevä syy, eikä niitä pidetty toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.*

Korkein oikeus totesi perusteluissaan, että sopimusten lukumäärä, yhteenlaskettu kesto sekä työtehtävien samankaltaisuus tukevat näkemystä, jonka mukaan työsuhde olisi muodostunut toistaiseksi voimassa olevaksi. Jokaisen yksittäisen sopimuksen solmimiseen on kuitenkin ollut laissa edellytetty peruste eli sijaisuus eivätkä e. m. seikat näin ollen yksistään riitä toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen syntymiseen. Määräaikaistyödirektiivin ja uuden ketjuttamista koskevan lainkohdan (TSL 1:2 §, 3. mom) määräykset saattaisivat nykyisin johtaa edellä mainitusta poikkeavaan tulkintaan.

Seuraavassa työtuomioistuimen ratkaisussa määräaikaisten työntekijöiden on todellisuudessa katsottu tehneen muitakin kuin sijaistettavien henkilöiden töitä.

*TT:2002-2: Suomen Posti Oyj edeltäjinään oli solminut A:n kanssa määräaikaisia työsopimuksia vuodesta 1990 lähtien ensin työllistämistuella ja sen jälkeen kesäloma-ajoiksi sekä tauon jälkeen vakinaisten työntekijöiden sairausloma-, vuosiloma- ja hoitovapaasijaisuuksiin perustuen. Jakelutoimipaikassa on esitetyn selvityksen mukaan ollut enemmän määräaikaisia työntekijöitä kuin sijaistamisen tarve olisi edellyttänyt. Vastaajan mukaan tähän on ollut syynä varautuminen tuotantoalueen muilta toimipaikoilta vapautuvien työntekijöiden uudelleensijoittamisen tarpeeseen. Esitetyn selvityksen mukaan tällaisen uudelleenjärjestelyn merkitys A:n työsuhteen kannalta on ollut melko pieni. A:n tekemä työ on ollut samaa postinjakelutyötä ja viimeisenä vuotena vielä pääosin samalla jakelureitillä. Työnantaja on järjestellyt sekä A:n että vakinaisten työntekijöiden vuosilomia A:n työsuhteen ylläpitämiseksi keskeytyksettömänä ja ottanut huomioon koko työsuhteen pituuden laskiessaan työsuhteesta riippuvia etuja. Työtuomioistuin vahvistaa, että postinjakaja A:n toisiaan seuranneista peräkkäin solmituista määräaikaisista työsopimuksista eli niin sanotuista ketjusopimuksista muodostunutta työsuhdetta samoin kuin sanomalehtien viikonloppujakelusta tehtyä sopimusta on tullut pitää toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.*

Tapauksen ratkaisussa on kiinnitetty huomiota olosuhteisiin kokonaisuudessaan. Vaikka sijaistettava henkilö on kirjattu useimpiin määräaikaisiin työsopimuksiin, on työtä todellisuudessa ollut tarjolla pysyvästi. Työnantajan on niin ikään nähty toimivan siten kuin kyseessä olisi määräaikainen työsuhde: tähän viittaavat muun muassa lomajärjestelyt ja työsuhde-etuudet. Ratkaisussa ei ole annettu merkittävää painoa sille, että toimintojen uudelleenjärjestelyjen johdosta muilla paikkakunnilla toistaiseksi voimassa olevissa työsuhhteissa työskenteleviä henkilöitä saatettaisiin uudelleensijoittaa k. o. toimipaikkaan. Varautumista tuleviin muutoksiin ei siis nähty riittävänä perusteena solmia toistuvia määräaikaisia työsuhhteita.

### **3.3.3. Työn luonne**

Määräaikaisen sopimuksen käyttö voi olla perusteltua esimerkiksi silloin, kun kyseessä on jonkin määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekeminen tai sellainen työ, jota työnantaja ei jatkuvasti tee. Arvioitaessa perustellun syyn vaatimuksen täyttymistä tulisi hallituksen esityksen mukaan kiinnittää huomiota sekä itse työn erityisluonteeseen että työnantajaan: onko työnantajalla todellisuudessa mahdollisuus tarjota sinänsä erillisinä pidettäviä töitä toistaiseksi ja toisaalta, liittykö tehtävään sellaisia ammattitaitovaatimuksia, joita ei työnantajan palveluksessa vakituisesti työskentelevillä ole.<sup>56</sup>

Tähän aihepiiriin liittyy edellä esitelty tapaus KKO2008:29 hengityshalvauspotilasta hoitaneen sairaanhoitajan työsuhteen muodosta. Vastaja perusteli määräaikaista työsuhdetta työn erityisluonteella; k. o. hoitotyö poikkeaa muusta sairaanhoitopiirin hoitotyöstä esimerkiksi siten, että hoitaja keskittyy vain yhteen potilaaseen ja hoitajan ja hoidettavan yhteensopivuudella on erityinen merkitys. Myös ratkaisijoiden vähemmistö kiinnitti perusteluissaan huomiota tähän seikkaan. Enemmistö katsoi kuitenkin, että sairaanhoitopiirillä oli todellisuudessa mahdollisuus tarjota sairaanhoitajalle muita töitä k. o. hengityshalvauspotilaan hoidon tarpeen lakattua.

---

<sup>56</sup> HE 157/2000, s. 60.

Työnantajalla on mahdollisuus palkata työvoimaa määräaikaisilla sopimuksilla myös jonkin tietyn tilauksen toteuttamiseksi. Tällaisissa tilanteissa työnantajalla tulee olla perusteltu syy odottaa, ettei hänellä tilauksen valmistuttua ole mahdollisuutta tarjota työntekijöille uutta työtä.<sup>57</sup>

Työn luonteen rinnalla alan vakiintuneella käytännöllä saattaa olla merkitystä solmittaessa määräaikaisia työsuhteita. Esimerkiksi rakennusalalla sopimukset ovat tyypillisesti määräaikaisia, toisinaan perustellusta syytä, toisinaan lainvastaisesti.

Seuraavat kaksi korkeimman oikeuden tienrakennusalalta olevaa tapausa käsittelevät määräaikaisten työ sopimusten solmimista työn luonteen ja alan vakiintuneen käytännön perusteella. Ensimmäisessä tapauksessa korkein oikeus katsoi työnantajalla olleen pätevä syy määräaikaisen työsuhteen solmimiseen, toisessa ei.

*KKO1995:13: Tielaitoksen Turun tiepiiri on tehnyt Äikäksen kanssa neljä peräkkäistä määräaikaista työ sopimusta ajalle 16.10.1989 - 14.12.1990 ja vielä viidennen Äikäksen varusmiespalveluksen jälkeiselle ajalle 4.3. -30.4.1991. Tielaitoksen tienrakennustyöt ovat enimmäkseen kertaluonteisia, tiettyihin hankkeisiin kohdistuvia ja siitä johtuen määräaikaisia. Tästä huolimatta työsuhteet silloin, kun ne eivät ole olleet jatkuvia, eivät yleensä ole olleet projektikohtaisia vaan aikaan sidottuja. Tätä on selitetty useiden hankkeiden lyhytaikaisuudella. Tielaitos ei työ sopimusten kestoajan valinnalla ole pyrkinyt kiertämään Äikäksen työsuhteturvaa vaan on menetellyt hänen kohdallaan samalla tavalla kuin vastaavanlaisessa asemassa olleiden, samanlaisia töitä tehneiden muidenkin työntekijöiden kohdalla. Ottaen huomioon työn luonteen teiden rakentamisen erikoisalalla, alan vakiintuneen käytännön ja sen, ettei Äikäksen määräaikaisten työ sopimusten yhteenlaskettu kesto aika ole ollut kohtuuttoman pitkä, korkein oikeus katsoo, että tielaitoksen tiepiirillä on ollut työ sopimuslain 2 §:n 2 momentissa edellytetty perusteltu syy solmia Äikäksen kanssa mainitut viisi määräaikaista työ sopimusta. Niitä ei ole solmittu toistuvasti peräkkäin ilman pätevää syytä eivätkä ne näin ollen ole muodostuneet toistaiseksi voimassa olevaksi työ sopimukseksi. (Ään.)*

*KKO1995:14: Karjalainen on työskennellyt pakettiauton kuljettajana tielaitoksen palveluksessa. Tielaitos on tehnyt hänen kanssaan ajalle 6.8.1984 - 31.3.1989 yhteensä 34 ja ajalle 2.5.1989 - 21.10.1991 yhteensä 16 peräkkäistä määräaikaista työ sopimusta. Yhteensä 7 vuoden 2 kuukauden 15 päivän pituiselle ajanjaksolle on siis tehty 50 määräaikaista työ sopimusta. Jutussa on esitetty ristiriitaista selvitystä siitä, onko nimenomaan Karjalaisen tekemä työ edellyttänyt määräaikaisten työ sopimusten tekemistä. Karjalaisen lähes peräkkäisten määräaikaisten työ sopimusten lukumäärä on kuitenkin ollut erittäin suuri ja niistä yhteensä on muodostunut varsin pitkä aika. Korkein oikeus katsoo, että tielaitoksella ei edes työn luonne huomioon ottaen ole ollut työ sopimuslain 2 §:n 2 momentissa edellytettyä pätevää syytä solmia Karjalaisen kanssa 50 lähes peräkkäistä määräai-*

---

<sup>57</sup> HE 157/2000, s. 61.

*kaista työsopimusta. Sopimukset ovat siten muodostuneet toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi.*

Ensin mainitussa tapauksessa määräaikaisia työsuhteita on perusteltu työn luonteella ja alan käytännöllä. Ratkaisun kannalta merkitystä lienee myös sillä, että alan työehtosopimuksen osapuolet Tielaitoksen keskushallinto ja Valtion ammattiliitto VAL ry ovat yhteisesti todenneet, ettei alle kolme vuotta kestävien peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten rakennuslalla katsota muodostavan toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta. Eriävän mielipiteen jättäneet kiinnittivät lausunnossaan huomiota siihen, ettei kantajaa ollut palkattu tietyn työn suorittamista varten tai työn osoitettu olleen projekti- tai kausiluonteista. Niin ikään huomautettiin, ettei esiin nostettu toimintavarojen sidonnaisuus valtion vuosittaiseen budjettimenettelyyn ole pätevä syy solmia määräaikaista työsuhdetta.

Jälkimmäisessä tapauksessa jäi epäselväksi, oliko työntekijän työ autonkuljettajana sen luonteinen, että edellytykset solmia määräaikaisia suhteita täytyivät. KKO:n mukaan peräkkäisten sopimusten suuri määrä ja niiden pitkä yhteenlaskettu kestoaika olivat kuitenkin niin merkityksellisiä, ettei määräaikaisten sopimusten solmimista voitu perustella työn luonteella. Korkein oikeus päätyi siis ensin esittelystä tapauksesta poikkeavaan ratkaisuun huolimatta alan erityisluonteesta ja yleisestä käytännöstä.

### **3.3.4. Alan käytäntö**

Edellä esiteltyjen tienrakennuslalla olevien oikeustapausten ratkaisemisen jälkeen tulkintalinja alan käytännöstä pätevästä syynä määräaikaisten työsuhteiden solmimiseen on tiukentunut. Esimerkiksi työvoiman vuokrauksen alalla määräaikaisten työsuhteiden solmiminen on aiemmin ollut vakiintunut käytäntö, mutta tuoreessa ratkaisussaan (KKO2012:12) korkein oikeus toteaa, että vuokratyösuhteessakin pääsääntönä on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus<sup>58</sup>. Niin ikään alla esitetyssä tapauksessa työtuomioistuin katsoi, ettei työnantajan asema opiskelijajärjestönä ja

---

<sup>58</sup> Ks. tarkemmin luku 3.3.9.

siihen liittyvä työn luonne ja uskottavuuden ylläpitäminen tai alan käytäntö ole riittäviä perusteita solmia työsopimuksia määräaikaisina.

*TT:2008-15: Suomen Ammattikorkeakouluopiskelijajhdistysten Liitto - SAMOK ry (jatkossa SAMOK) on tehnyt A:n ja B:n kanssa kirjalliset, määräaikaiset työsopimukset, joissa määräaikaisuuden perusteeksi on mainittu "työnantajan asema opiskelijajärjestönä ja tästä aiheutuva työn luonne". Työtuomioistuimen mukaan työnantajan toiminnan uskottavuus ja sen säilyttäminen voivat yleisesti ottaen tulla kysymykseen perusteina, joiden mukaan harkitaan solmittavien työsopimusten kestoaikaa. A:n ja B:n sopimuskausia ei ole kytketty heidän opintojensa vaiheeseen tai heidän muuhun henkilökohtaiseen tilanteeseensa. Selvitystä tai yksilöityjä väitteitä ei ole esitetty siitä, millä tavoin A:n tai B:n uskottavuus opiskelijoiden edunvalvojina heikkenee sinä ajankohtana, jolloin heidän työsopimuksensa on sovittu päättyväksi. Työtuomioistuin ei ylipäänsä pidä kovin perusteltuna näkemystä, jonka mukaan opiskelijajärjestön toiminnan uskottavuus edellyttäisi, että järjestön kokopäiväistä edunvalvontatyötä tekevien olisi oltava opiskelijoihin samastettavia henkilöitä. Työtuomioistuin katsoo jääneen näyttämättä, että SAMOK ry:llä olisi ollut työehtosopimuksen ja työsopimuslain mukainen peruste tehdä A:n ja B:n kanssa määräaikainen työsopimus. Työsopimuksia on siten pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.*

Vastaajan mukaan määräaikaiset työsuhteet ovat vakiintunut käytäntö kaikissa opiskelijajärjestöjen edunvalvontatehtävissä, eikä käytännön laillisuutta ole aiemmin kyseenalaistettu. Vastaaja totesi niin ikään, ettei se ole ymmärtänyt, että työehtosopimuksessa oleva viittaus työsopimuslakiin merkitsisi lainkohdan ottamista sopimuksen osaksi. Työtuomioistuimen perustelun mukaan selvitys osoitti kuitenkin, että opiskelijajärjestöjen edunvalvontatehtävissä käytetään sekä määräaikaisia että toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia. Lisäksi työtuomioistuin painotti ratkaisussaan, ettei tietyn alan käytäntö yksinomaisena syynä ole perusteltu syy solmia työsuhteita määräaikaisina. Tämä näkemys lienee viime vuosina entisestään vahvistunut. Määräaikaisuuden tulee sellaisillakin aloilla, joilla määräaikaiset työsopimukset ovat olleet pääsääntö, perustua siihen, että työtä tiedetään varmasti tai suurella todennäköisyydellä olevan tarjolla vain tietyn ajan.

Tarvittaessa töihin kutsuttavat keikkatyöntekijät työskentelevät useimmiten lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa, jolloin työsopimuksia saatetaan solmia saman työntekijän kanssa lukuisia peräkkäin. Alla esitetyssä tapauksessa kyse oli siitä, tulisiko tarvittaessa töihin kutsuttavien niin sanottujen extratarjoilijoiden työsuhteita pitää toistaiseksi voimassa olevina.

*KKO1995:159 Kantajat olivat työskennelleet tarjoilijoina Arctia Oy:n omistamassa Messukeskuksen ravintolassa, joka oli avoinna vain messujen ajan ja tilauksesta. Ravintolaan palkattiin tarjoilijoita niin kutsutuiksi extroiiksi ilmoittautuneiden joukosta kuhunkin tilaisuuteen tarvittava*

*määrä. Työsuhteen kesto määrittyi tilaisuuden keston mukaan. Extroiksi ilmoittautuneet eivät olleet velvollisia vastaanottamaan tarjottuja työtehtäviä ja saattoivat tehdä vastaavia töitä myös muille työnantajille. K. o. extratarjoilijoiden työsuhteisiin on liittynyt sekamuotoisia piirteitä, jotka eivät ole helposti sovitettavissa sen enempää määräaikaista kuin toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia koskevaan käytäntöön. Työsopimussuhteiden määräaikaaisuutta puoltaa se, että työntekijät ovat voineet kieltäytyä heille tarjotuista työvuoroista, jopa sen jälkeen kun he ovat ilmoittaneet halukkuutensa määrättyyn työvuoroon, ja että he ovat valintansa mukaan voineet tehdä samanlaista työtä muidenkin työnantajien palveluksessa. Pelkästään sillä perusteella, että palkanmaksu on tapahtunut säännöllisin väliajoin, ei työsopimuksia ole pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. Mainituilla perusteilla Korkein oikeus katsoo, että työsopimukset ovat olleet määräaikaista.*

Korkein oikeus antoi ratkaisussaan painoa työntekijöiden mahdollisuudelle valita työvuoronsa k. o. työnantajan ja muiden yhtiöiden välillä. Tällainen valinnanmahdollisuus voidaan oikeuden lausunnon mukaan nähdä osoituksen siitä, että työnantajalla on ollut perusteltu syy uskoa, että työsopimusten tekeminen määräaikaista vastaa myös työntekijöiden etua. Tätä lausumaa voitaisiin tulkita myös niin, etteivät k. o. työsopimukset välttämättä edellytä perusteltua syy. Kyseinen tapaus on melko vanha ja onkin mahdotonta sanoa, miten tilannetta tulkittaisiin nykyisen työsuopimuslain valossa.

### **3.3.5. Työn projektiluonteisuus**

Yhä useammilla työpaikoilla työ on organisoitu projekteiksi. Työn projektiluonteisuutta voidaan pitää yhtenä modernina määräaikaisten työsopimusten solmimisen perusteena. Kun kyseessä on kertaluontoinen, tilapäinen, määrättyä ajankohtana päättyvä projekti, määräaikaisuuden peruste täyttyy.<sup>60</sup> Pelkkä ilmaus työn projektiluonteisuudesta tai yrityksen normaalien tuotteiden tai palvelujen tuottaminen projektiluonteisesti ei kuitenkaan riitä määräaikaisuuden perusteeksi. Organisoitaessa projektityyppisesti pysyviä toimintoja seurauksena saattaa olla määräaikaisten työsopimusten laiton ketju. Laillista peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten solmiminen työn projektiluonteisuuteen perustuen on esimerkiksi silloin, kun projektin valmistuminen viivästyy ja uudet työsopimukset solmitaan k. o. projektin loppuun saattamiseksi.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Palanko–Laaka 2005, s. 44.

<sup>61</sup> Koskinen 2010, s. 5–6.

Usein määräaikaisen työsopimuksen perusteeksi on projektiluonteisuuden ohella kirjattu riippuvuus ulkopuolisesta rahoituksesta tai työvoiman tarpeen voimakas vaihtelu työmäärän tai tilauskannan vaihtelun vuoksi. Seuraavassa työtuomioistuimen ratkaisemassa tapauksessa on kiinnitetty huomiota siihen, että projektiluonteisesti järjestetty työ oli yhtiön ydintoimintaa ja kantajalle oli työn määrän ja työvoimatarpeen voimakkaasta vaihtelusta huolimatta tarjolla töitä pysyvästi.

*TT:2009-34: Yhtiö oli solminut asentajan kanssa seitsemän peräkkäistä määräaikaista työsopimusta. Kaikki työ yhtiön junanvaununvalmistuksessa ja konepajatoiminnassa oli järjestetty projekteiksi, joiden keston työsopimusten voimassaoloaika oli kytketty. Vastaaja perusteli määräaikaisten työsopimusten käyttöä työn määrän ja työvoiman tarpeen voimakkaalla vaihtelulla. Työntekijä oli kuitenkin tehnyt yhtiön toiminnan ydinalueeseen kuuluvia tehtäviä, jotka eivät liittyneet tuotantuippujen tasaamiseen tai olleet muuten lyhytkestoisia. Työtä oli voitu tarjota yhdenjaksoisesti yli 3,5 vuodeksi. Määräaikaisten sopimusten solmimiselle ei katsottu olleen työsopimuslain mukaista perustetta, ja työsuhteen katsottiin olleen voimassa toistaiseksi.*

Työtuomioistuin painottaa ratkaisussaan, että olennaista määräaikaisen työsopimuksen sallittavuutta arvioitaessa on se, onko työtä todellisuudessa ollut tarjolla jatkuvasti. Se, että yrityksen jatkuva toiminta on järjestetty projekteiksi nimettyihin kokonaisuuksiin, ei oikeuta solmimaan työsuhteita määräaikaisena eikä sinänsä ole merkityksellistä määräaikaisuuden perusteita arvioitaessa.

Todistelujen mukaan yhtiössä on käytetty erilaisia työvoiman muotoja eli toistaiseksi voimassa olevia ja määräaikaista työsuhteita sekä työvoiman vuokrausta ja alihankintaa. Epäselvää on kuitenkin se, millä perusteilla toiset työntekijät palkattiin määräaikaisina ja toiset toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Työtuomioistuin perusti ratkaisunsa kokonaisharkintaan. Sen lisäksi, että kantaja oli tehnyt yhtiön ydintoimintaan kuuluvia töitä useiden vuosien ajan, ratkaisussa nostettiin esiin se seikka, että kantajan ammattitaito oli korkea ja monipuolinen sekä työkokemus laaja, ja hän olisi näin ollen kyennyt tekemään lähes kaikkia yhtiössä tarjolla olevia suorittavan tason töitä.

Määräaikaisten työsuhteiden käyttöä projektiluonteisissa töissä käsitellään myös kappaleessa 3.3.8. Ulkopuolinen rahoitus.



### 3.3.6. Työn kausiluonteisuus

Kausiluonteisuus eli työvoiman tarve esimerkiksi vain tietyinä aikoina vuodesta tai työmäärän olennainen kasvu etukäteen tiedossa olevina ajanjaksoina mahdollistaa määräaikaisten sopimusten käytön. Tällaista kausiluontoista työtä tehdään esimerkiksi matkailun, kaupan, maa- ja metsätalouden sekä joidenkin teollisuuden, kuten jäätelöteollisuuden, aloilla. Joulu- ja alennusmyynnit sekä joulupostin lajittelu ovat esimerkkejä työn kausiluonteisesta lisääntymisestä. Sen sijaan eri kausiluonteisten töiden teettäminen peräkkäin tai lähes peräkkäin ei riitä perusteeksi määräaikaisen sopimuksen solmimiselle.<sup>62</sup>

Työn kausiluonteisuus on peruste määräaikaiselle sopimukselle silloin, kun tilapäistyövoiman tarve on lyhytaikaista. Mikäli työtä on vuosittain yhdeksästä kymmeneen kuukautta, ei sitä hallituksen esityksen mukaan enää voida pitää kausiluonteisena. Tällöin on harkittava, onko työnantajalla todellisuudessa mahdollisuus toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen esimerkiksi töiden uudelleenjärjestelyjen, loma-aikojen porrastuksen tai jopa palkanmaksun lyhytaikaisen keskeyttämisen avulla.<sup>63</sup> Esimerkiksi joissakin Lapin matkailukohteissa toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevat työntekijät tekevät lomasesongin ulkopuolella niin sanottuja ylläpito-tehtäviä.

Työn kausiluonteisuuteen liittyy tulkintaongelmia vain harvoin, eikä asiasta ole tuoreita korkeimman oikeuden tai työtuomioistuimen ratkaisuja.

### 3.3.7. Vakiintumattomuus ja epävarmuus

Kysynnän vakiintumattomuus toiminnan alussa voi joissakin tapauksissa olla peruste määräaikaisten sopimusten solmimiselle. Kysynnän vakiinnuttua määräaikaisia työsopimuksia saataisiin luonnollisesti solmia vain muista perustelluista syistä.<sup>64</sup>

Epävarmuus työn jatkuvuudesta ei lähtökohtaisesti voi olla peruste määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle, sillä yritysten ja muiden työnantajien on jo asemansa perusteella otettava kan-

<sup>62</sup> Tiitinen–Kröger 2003, s. 86–87; Kairinen 2009, s. 195–196.

<sup>63</sup> HE 157/2000, s. 60–61.

<sup>64</sup> Ibid.

nettavakseen tietty riski. Tätä riskiä he eivät voi määräaikaisten sopimusten muodossa siirtää työntekijöille. Esimerkiksi uudelleenjärjestelyjen, organisaatiomuutosten tai säästötoimien vuoksi määräaikaisten sopimusten solmiminen voi kuitenkin joissakin tapauksissa olla perusteltua. Alla olevassa tapauksessa mahdollinen tuleva organisaatiomuutos ja siihen liittyvä epävarmuus työn jatkuvuudesta sekä ulkopuolinen rahoitus eivät muodostaneet riittävää perustetta solmia määräaikaista työsuhdetta.

*TT2003-13: Mannerheimin Lastensuojeluliitto (myöh. MLL) oli solminut A:n kanssa kolme peräkkäistä määräaikaista työsopimusta aluesihteerin tehtävistä. Kantajan mukaan määräaikaisuuden perustetta ei ollut kirjattu työsopimukseen. Vastaajan mukaan määräaikaisten sopimusten solmimiseen oli rahoituksen epävarmuuteen sekä organisaation uudistumiseen ja työn jatkumisen epävarmuuteen perustuva syy. Työtuomioistuinin totesi, että varautuminen toiminnan muutoksiin sinänsä voi olla peruste määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle. Solmittaessa ensimmäistä määräaikaista työsopimusta A:n kanssa ei kuitenkaan vielä ollut olemassa sellaisia uudistussuunnitelmia, joiden perusteella voitaisiin katsoa työn luonteen muuttuneen niin, että määräaikaisen työsopimuksen solmiminen oli perusteltua. Neljän muun aluesihteerin työsuhteet oli muutettu toistaiseksi voimassa oleviksi ennen A:n palkkaamista raha-automaattiyhdistyksen avustuksen muuttuessa A-avustukseksi eli pysyväisluontoiseen toimintaan tarkoitetuksi avustukseksi. Muiden aluesihteerien tapaan A:n palkkauksen rahoitus tuli A-avustuksesta. A:n määräaikaista työsopimusta ei ollut ajallisesti tai muutoinkaan sidottu avustuksen myöntämiseen. MLL:llä ei ole ollut syytä pitää A:n työsopimuksen rahoitusta epävarmempana kuin vakinaistettujen aluesihteerien palkkaukseen samasta lähteestä tulevaa rahoitusta. Näin ollen MLL ei ole voinut perustellusti vedota myöskään rahoituksen epävarmuuteen perusteena solmia A:n kanssa määräaikainen sopimus.*

Tapauksen ratkaisussa on kiinnitetty huomiota työsopimuksen solmimishetkellä vallinneisiin olosuhteisiin. Vastaajan mukaan nk. vakituisia aluesihteereitä ei haluttu lisää, koska aluesihteerijärjestelmän lakkauttaminen oli jo ollut esillä. Organisaation kehittämisprosessia ei kuitenkaan vielä tuolloin ollut aloitettu ja kantajan kanssa vastaavissa tehtävissä toimineiden työsuhteet oli vasta hieman aiemmin muutettu toistaiseksi voimassa oleviksi. Lisäksi aluesihteerien työtehtävät olivat sellaisia, joiden väheneminen ei organisaatiomuutoksesta huolimatta ollut näköpiirissä. Näin ollen organisaation uudistaminen ei oikeuttanut solmimaan ensimmäistä työsopimusta määräaikaisena. Koska varat kantajan palkkaukseen tulivat samasta lähteestä kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevien aluesihteerien, ei myöskään rahoituksen epävarmuutta voinut pitää perusteltuna syynä solmia määräaikainen työsuhde.

Työtuomioistuin kiinnitti ratkaisussaan huomiota siihen, että liiton menettely on perustunut pitkäaikaiseen käytäntöön solmia määräaikaisia työsopimuksia etenkin työsuhteen alussa sekä siihen, että järjestelmään kohdistuneet muutospainet todellisuudessa ovat johtaneet aluesihteerien toimien lakkauttamiseen. Näillä perusteilla työtuomioistuin katsoi jääneen näyttämättä, että vastaaja olisi rikkonut menettelyllään työehtosopimusta, vaikka työsopimus olikin muodostunut toistaiseksi voimassa olevaksi.

Alla olevassa tapauksessa työnantaja irtisanoi työntekijän toistaiseksi voimassa olleen työsuhteen tuotannollisista ja taloudellisista syistä, mutta solmi tämän kanssa uuden määräaikaisen työsopimuksen jo irtisanomisaikana. Kaikkiaan määräaikaisia työsopimuksia tehtiin yhdeksän. Tapauksessa oli kyse ensinnäkin siitä, oliko määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen olemassa lain mukainen peruste ja toiseksi siitä, oliko yhtiöllä peruste päättää kantajan työsuhte viimeisen määräaikaisen työsuhteen päättyessä, mikäli työsuhteen katsottiin olleen voimassa toistaiseksi.

*TT2006-69: Työnantaja oli solminut työntekijän kanssa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen sitä edeltäneen, toistaiseksi voimassa olleen työsopimuksen irtisanomisaikana. Tätä määräaikaista sopimusta oli lähes keskeytyksettä seurannut kahdeksan määräaikaista työsopimusta, joissa määräaikaisuuden syyksi oli ilmoitettu ”Ennustamaton tilapäinen tilauskannan kasvu”. Vastaajan todistajan mukaan tämä peruste ei ollut todellinen; määräaikaisten työsuhteiden perusteina olivat muun muassa sijaisuudet, yllättävät pyynnöt pienten tuotesarjojen valmistuksesta sekä tuotannon siirtämisen aikataulujen venyminen. Työtuomioistuimen mukaan esitetystä selvityksestä on pääteltävissä, että kyseisen työntekijän kohdalla ei ollut kyse määrätystä työstä tai työkokonaisuudesta vaan kyseisen yksikön normaalista ja jatkuvasta toiminnasta. Määräaikainen työsopimus katsottiin solmitun työsopimuslain vastaisesti. Sopimusten katsottiin muodostaneen toistaiseksi voimassa olleen työsuhteen ensimmäisen, toistaiseksi voimassa olleen työsopimuksen solmimisesta lähtien.*

Tapauksen todistajalausunnoista kävi ilmi, että yhtiöllä oli tapana jatkaa määräaikaisia työsopimuksia uusilla määräaikaisilla sopimuksilla yksilöimättä, mistä työstä oli kyse. Niin ikään määräaikainen työsopimus saatettiin solmia useille henkilöille samanpituisena riippumatta siitä, missä tehtävissä he olivat. Työtuomioistuin kiinnitti ratkaisussaan huomiota siihen, että kantaja oli tehnyt koko määräaikaisuutensa ajan sellaista yhtiön ydintoimintaan kuuluvaa työtä, johon tilauskannan vaihtelulla ei näytetty olevan välitöntä vaikutusta. Yhtiössä varauduttiin siirtämään toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevia henkilöitä kantajan tehtäviin, mutta kantaja ei toiminut kenenkään sijaisena. Näin ollen määräaikaisten työsuhteiden solmiminen ei ollut perus-

teltua. Työtuomioistuimen mukaan työnantajalla oli kuitenkin tuotannollinen ja taloudellinen syy päättää kantajan työsuhde siinäkin tapauksessa, että se tulkittiin toistaiseksi voimassa olevaksi.

Työtuomioistuin päätyi hieman vastaavaan ratkaisuun myös seuraavassa tapauksessa.

*TT2006-64: A oli työskennellyt yhtiön palveluksessa yhteensä kuudessa määräaikaisessa työsuhhteessa vuosina 2003 ja 2004. Määräaikaisten työsopimusten perusteena oli tilauskannan kasvu, mutta työnantajan mukaan todellisia syitä olivat muun muassa tilausmäärän vaihtelut ja työn vähentyminen. Esitetyn selvityksen perusteella kysymys ei ole ollut mistään määrätystä työstä tai työkokonaisuudesta, vaan tehtaan normaalista ja jatkuvasta toiminnasta. Määräaikaiset työsuhteet on näin ollen solmittu ilman perusteltua syytä ja katsotaan muodostuneen toistaiseksi voimassa olevaksi ensimmäisen työsopimuksen solmimisesta lähtien.*

Työtuomioistuin kiinnitti tapauksen ratkaisussa huomiota määräaikaisuuden perusteena olleen tilauskannan muutoksen sijaan työn todelliseen luonteeseen. Vaikka työsuhteen katsottiin muodostuneen toistaiseksi voimassa olevaksi, oli työnantajalla työtuomioistuimen ratkaisun mukaan tässäkin tapauksessa oikeus irtisanoa henkilö tuotannollisista ja taloudellisista syistä.

Kaikkien edellä esiteltyjen tapausten ratkaisut tukevat näkemystä, jonka mukaan varautuminen epävarmoihin tulevaisuudennäkymiin ei oikeuta solmimaan työsopimuksia määräaikaisina. Taloudellisten näkymien heikentyessä työnantajalla on mahdollisuus lomauttaa, osa-aikaistaa tai irtisanoa toistaiseksi voimassa olevissa työsuhhteissa olevia.

### **3.3.8. Ulkopuolinen rahoitus**

Usein epävarmuus työn jatkumisesta liittyy ulkopuoliseen rahoitukseen. Kuten aiemmin käsitellystä Mannerheimin lastensuojeluliittoon liittyvästä tapauksestakin (TT2003-13)<sup>65</sup> ilmenee, ei ulkopuolinen rahoitus itsestään selvästi oikeuta solmimaan määräaikaista työsuhdetta. Huomioon on otettava muun muassa rahoituksen ainutkertaisuus, työnantajan päätösvalta rahojen käytön suhteen, ulkopuolisen rahoituksen osuus sekä se, onko rahoituksella järjestetty työ ollut pysyvää, vaikkakin projektimaista.

---

<sup>65</sup> Ks. luku 3.3.7.

Sekä korkein oikeus että työtuomioistuin ovat suhtautuneet varsin tiukasti ulkopuolisen rahoituksen käyttöön määräaikaisen työsopimuksen solmimisen perusteena. Kaikissa alla esiteltävissä tapauksissa määräaikaisen työsopimuksen solmiminen on todettu lainvastaiseksi.

Seuraavassa tapauksessa ulkopuolisen rahoituksen epävarmuus ja määräaikaisuus eivät työtuomioistuimen mukaan olleet riittävä peruste solmia määräaikaista työsuhdetta.

*TT2004-42: Yhdistys oli solminut A:n kanssa kymmenen määräaikaista työsopimusta. Sopimukset olivat seuranneet välittömästi toisiaan lukuun ottamatta kahta lyhyttä ajanjaksoa, jolloin toiminta oli keskeytyneenä. Vastaja on perustellut määräaikaisia sopimuksia muun muassa rahoituksen epävarmuudella, sijaisuuksilla sekä viimeisen sopimuksen osalta sillä, että kyse oli määräaikaisesta projektityöstä, jolle oli määräaikainen rahoitus raha-automaattiyhdistyksen myöntämin varoin. Esitetyn selvityksen mukaan A on jo ensimmäisessä työsopimuksessa palkattu päivätoiminnan ohjaajaksi. Arvioitaessa A:n työsopimuksia kokonaisuutena ei edellä mainittuja lyhyitä katkoksia ja työtehtävien väliaikaista muutosta ole pidettävä asiassa merkityksellisinä. Yhdistyksellä on ollut pysyvä tarve päivätoiminnan ohjaajan palkkaamiseen eikä perusteltua syytä määräaikaisiin sopimuksiin ole ollut. A:n työsuhde on näin muodostunut toistaiseksi voimassa olevaksi. Kun A:n palkkaukseen on alusta alkaen saatu rahoitus eri lähteistä, samaa tehtävää varten myönnetty raha-automaattiyhdistyksen kolmivuotinen avustus ei ole ollut perusteltu syy solmia myöskään viimeisintä, voimassa olevaa työsopimusta määräaikaisena.*

K. o. tapauksessa kantajan ja vastaajan näkemykset määräaikaisten työsopimusten solmimisen syistä poikkesivat toisistaan. Kantaja toteaa vaatimuksiensa perusteluissa, että määräaikaisuuksia oli perusteltu taloudellisilla syillä, työn luonteella, rahoituksen epävarmuudella, toiminnan keskeytymisellä sekä kantajan elämäntilanteella ja hänen suostumuksellaan määräaikaisiin työsopimuksiin. Nämä perustelut eivät kantajan mukaan olleet todellisia tai sallineet määräaikaisen työsopimuksen solmimista: työntekijä ei ollut hyväksynyt määräaikaista työsuhdetta tai itse toivonut sellaista, työ ei ollut luonteeltaan kausittaista tai muuten erityistä eikä työsuhteiden kesto ollut sidottu ulkopuolisen rahoituksen keston. Vastaajan mukaan kantaja oli palkattu määräaikaisessa työsuhteessa olevan kuulonäkövammaisen päivätoiminnan ohjaajan avustajaksi ja hänen työsuhteensa pituus oli riippuvainen e. m. henkilön työsuhteesta sekä yhdistyksen tosiasiallisista varoista.

Työtuomioistuin kiinnitti johtopäätöksissään huomiota siihen, että vastaajan tarve päivätoiminnan ohjaajan palkkaamiseen oli todellisuudessa pysyvä. Se, että rahoitus ohjaajan palkkaamiseen oli saatu useista ulkopuolisista lähteistä, ei yksinomaan riittänyt perustelluksi syyksi solmia mää-

räaikainen työsuhde. Määräaikaista sopimusta ei myöskään voi solmia työnantajan heikkoon taloudelliseen tilaan tai epävarmaan tulevaisuuteen perustuen.

Seuraavassa tapauksessa korkein oikeus kiinnitti huomiota projektin pitkään keston sekä siihen, ettei ulkopuolisen rahoituksen päätyminen kyseisessä tilanteessa ollut merkittävä uhka työsuhteiden kannalta.

*KKO2011:73 Työntekijä oli työskennellyt useita vuosia kuntayhtymän palveluksessa tutkimushoitajana pitkäaikaisiksi tarkoitetuissa tutkimusprojekteissa, joiden jatkuminen oli perustunut vuosittain saatavaan ulkopuoliseen rahoitukseen. Hänen kanssaan oli solmittu yli kymmenen määräaikaista työsopimusta. Korkein oikeus katsoo kysymyksessä olevien tutkimusten edellyttävän niin pitkäaikaista tutkimustyötä, että vaikka tutkimus valmistuisi suunnitelmien mukaisesti, tutkimuksen projektiluonteisuus ei sellaisenaan osoita, ettei tarvetta tutkimusapulaisten työhön olisi työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 §:n 2 momenttia sovellettaessa pidettävä pysyvänä. Tämän jälkeen on ratkaistava, onko työvoiman tarpeen pysyvyyttä arvioitaessa kuitenkin päädyttävä toiseen lopputulokseen sen johdosta, että tutkimuksen rahoitus perustuu vuosittain eri lähteistä saataviin suorituksiin. Mahdollisuus rahoituksen keskeytymiseen on todellinen. Kysymyksessä olevien tutkimusten vaatima pitkäjänteisyys ja laajuus sekä tutkimuksiin jo käytettyjen kustannusten määrä sekä rahoituksen perustuminen tämänkaltaisten tutkimusten rahoittamista harjoittaviin säätiöihin viittaavat kuitenkin vahvasti siihen, että rahoituksen päättymisen mahdollisuus ei ole olennaisesti suurempi uhka työvoiman tarpeen jatkumisen kannalta kuin uhka, joka aiheutuu esimerkiksi nopeista suhdanteiden muutoksista muunlaisen työn kysynnässä. Kuntayhtymällä ei siten ole ollut laissa tarkoitettua perusteltua syytä määräaikaisten työsopimusten tekemiseen vaan A:n työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.*

Korkein oikeus kiinnitti tapauksen johtopäätöksissä huomiota kahteen seikkaan; ensinnä siihen, onko k. o. työ sillä tavalla projektiluonteista, että sen tiedetään valmistuvan kohtuullisen lyhyen, arvioitavissa olevan ajan kuluttua ja toisekseen siihen, oikeuttaako mahdollinen ulkopuolisen rahoituksen loppuminen k. o. tapauksessa solmimaan määräaikaista työsuhdetta. Ensin mainitun kysymyksen suhteen korkein oikeus totesi, että määräaikaisten työsopimusten solmimiseen ei lähtökohtaisesti ole perusteltua syytä, mikäli työvoiman tarve on pysyvä. Tätä pysyvyyttä arvioitaessa on pohdittava, kohdistuuko työvoiman tarpeen pysyvyyteen sellaisia uhkia, jotka poikkeavat toistaiseksi voimassa oleviin työsopimukseen kohdistuvista uhista. Pitkiin tutkimushankkeisiin ei korkeimman oikeuden mukaan liity tällaisia uhkia, joten työvoiman tarvetta on pidettävä pysyvänä. Myöskään riippuvuus ulkopuolisesta rahoituksesta ei kyseisessä tapauksessa muodos-

tanut sellaista todellista, toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin kohdistuvista uhista poikkeavaa uhkaa, joka oikeuttaisi solmimaan määräaikaisia työsuhteita.

Seuraavassa tapauksessa määräaikaisen työsuhteen solmiminen perustui vastaajan mukaan komission asetuksen kohtaan<sup>66</sup>, joka edellytti määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä silloin, kun kysymyksessä oli rakennerahastojen hallintaan liittyvät tekniset tuen tehtävät.

*KKO2012:2: A oli työskennellyt työvoima- ja elinkeinokeskuksen (TE-keskus) palveluksessa vuosina 2000 - 2006 lähes keskeytyksettä kahdeksassa määräaikaisessa työsuhteessa. A:n palkkaukseen käytetyt varat oli saatu osittain Euroopan aluekehitysrahastosta teknisenä tukena. A:n työtehtävät olivat olleet luonteeltaan TE-keskuksen tavanomaiseen ja pysyvään toimintaan liittyneitä samankaltaisia yleisiä toimistotehtäviä. Korkein oikeus katsoo, että TE-keskuksella on julkisena työnantajana ollut riittävät mahdollisuudet arvioida palkkamenojensa kattamiseen saatavaa rahoitusta ja A:n vastuualueella olevien pysyväisluonteisten töiden teettämistä pitkäjänteisesti sitäkin huolimatta, että osa rahoituksesta on tullut Euroopan unionin rahastoista ehdollisena ja määräaikaisena. Myös se seikka, että A:n kanssa on noin seitsemän vuoden aikana tehty toisiaan seuranneet määräaikaiset työsopimukset samoihin tehtäviin, viittaa siihen, että hänen työnsä tarve on ollut työsopimuslaissa tarkoitetulla tavalla pysyvä. TE-keskuksella ei näin ollen ole ollut perusteltua syytä solmia A:n kanssa määräaikaisia työsopimuksia.*

Korkein oikeus toteaa perusteluissaan, ettei asetuksessa määrätä, ettei työntekijää, jonka palkka maksetaan rakennerahastosta saatavilla varoilla, voitaisi palkata toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Korkein oikeus katsoo niin ikään, että vastaajan tulkinta on ristiriidassa määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen tavoitteiden kanssa. Nämä direktiivin tavoitteet on implementoitu työsopimuslakiin, ja tapausta tulee näin ollen tulkita työsopimuslain määräaikaisuutta koskevan sääntelyn pohjalta. Korkeimman oikeuden ratkaisun tekee mielenkiintoiseksi se, että kansallisen tulkinnan asetuksen kohdasta on tehnyt työ- ja elinkeinoministeriö; se on katsonut asetuksen edellyttävän määräaikaisen työsopimuksen käyttämistä. Korkein oikeus päätyi siis ratkaisussaan päinvastaiseen tulkintaan kuin asianomainen viranomainen.<sup>67</sup>

Korkein oikeus kiinnitti ratkaisussaan huomiota myös siihen, että kantajan työ on ollut luonteeltaan pysyvää ja työnantajan tavanomaiseen toimintaan liittyvää. Työnantajalla on työnjohto-oikeutensa puitteissa katsottu olevan mahdollisuus töiden uudelleenjärjestelyihin; on esimerkiksi

<sup>66</sup> Komission asetus n:o 448/2004, 11 säännön 2.2. ”Tilapäisen tehtävien suorittamisen on päätyttävä viimeistään tukipäätöksessä määrättyä tukikelpoisuuden päättymispäivänä.”

<sup>67</sup> Koskinen 2012/4, s. 6–7 .

mahdollista, että määräaikaisena palkattu henkilö tekee yrityksen ydintoimintaan kuuluvia töitä sen aikaa, kun tehtäviä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa hoitanut henkilö siirtyy yrityksen sisällä kestoltaan rajoitettuun projektiin. Määräaikaisessa työsuhteessa oleva henkilö voi niin ikään tehdä osittain yrityksen jatkuvaan ydintoimintaan kuuluvia tehtäviä. Taustalta täytyy kuitenkin aina löytyä perusteltu syy määräaikaisen työsuhteen solmimiseen.<sup>68</sup> Kyseisessä tapauksessa korkein oikeus katsoi, että TE-keskuksen on tullut teettää kantajan tekemiä töitä riippumatta siitä, mikä on ollut palkkaukseen käytettävien varojen alkuperäinen lähde. Tämä sekä määräaikaisen työsuhteiden yhteenlaskettu kesto huomioon ottaen työvoiman tarve on tulkittu pysyväksi.

Korkeimman oikeuden ratkaisulinjaa voitaisiin edellä mainittujen tapausten perusteella tulkita siten, että rahoituksen epävarmuus ei itsestään selvästi riitä määräaikaisen työsuhteen perusteeksi eikä työn projektiluonteisuus ole pätevä syy solmia määräaikaisia työsuhteita silloin, kun projekti on pitkäaikainen tai projektiin palkattu henkilö tekee todellisuudessa organisaation ydintoimintaan kuuluvia, pysyväisluonteisia tehtäviä eikä häntä ole palkattu k. o. tehtäviä normaalisti hoitavan henkilön sijaiseksi.

### **3.3.9. Määräaikaisen sopimuksen solmimisen perusteet vuokratyössä**

Vuokrausyritysten työntekijöilleen tarjoama työ koostuu pääasiassa käyttäjäyritysten tilaamista töistä. Kyseiset työt ovat usein kertaluonteisia ja tilapäisiä, minkä vuoksi valtaosa alalla solmittavista työsuhteista on määräaikaisia. Määräaikaisen työsuhteen käytön onkin vuokrausalalla katsottu olevan vakiintunutta ja tavanomaista.<sup>69</sup>

Oikeuskirjallisuudessa on perinteisesti nähty vuokrausyritysten työsuhteiden pääsääntöisesti täyttävän määräaikaiselta työsuhteelta edellytettävät perusteet. Esimerkiksi Tiitinen–Krögerin mukaan työsuhteet voivat käytännössä olla määräaikaisia silloinkin, kun ne solmitaan toistuvasti saman työntekijän ja vuokrausyrityksen välillä.<sup>70</sup> Saarisen mukaan ”vuokratyöntekijän työ täyt-

---

<sup>68</sup> Ks. myös Koskinen 2010, s. 9–10.

<sup>69</sup> Ks. esim. Sädevirta 2007, s. 161; Tiitinen–Kröger 2008, s. 315; Kairinen 2009, s. 195.

<sup>70</sup> Tiitinen–Kröger 2008, s. 315.



tää yleensä työn luonteen puolesta määräaikaiselle työsuhteelle asetetut vaatimukset.”<sup>71</sup> Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin nostettu esiin se seikka, että käytännön tilanteet työvoiman vuokrauksen yhteydessä vaihtelevat: toisinaan määräaikaisen työsopimuksen solmiminen on perusteltua, toisissa tilanteissa ei.<sup>72</sup>

Vuokrausyritys voi solmia määräaikaisen työsuhteen välittämänsä työntekijän kanssa esimerkiksi silloin, kun töitä on käyttäjäyrityksessä tarjolla tilapäisesti johtuen sijaisuudesta tai työn projektiluonteisuudesta eikä työvoiman tarve ole pysyvää. Esimerkiksi työn projektiluonteisuuden toistuva käyttö määräaikaisten sopimusten perusteena voi kuitenkin olla ongelmallista silloin, kun projekteittain toteutettava työ tosiasiallisesti on yrityksen jatkuvaa ydintoimintaa.<sup>73</sup>

Arvioitaessa toistuvien määräaikaisten sopimusten perusteita on otettava huomioon vuokrausalan erityisluonteesta johtuvat työnantajan todelliset mahdollisuudet tarjota työtä pysyvästi ja jatkuvasti. On harkinnanvaraista, milloin yksittäisen asiakkaan työvoiman tarve tai vuokrausyrityksen koko ”tilauskanta” voidaan arvioida niin pysyväksi, ettei määräaikaisten sopimusten käyttö enää ole perusteltua.<sup>74</sup> Huomionarvoista on, että koska työsopimus on solmittu työntekijän ja vuokrausyrityksen välillä, ei vuokrausyritys voi siirtää vastuuta määräaikaisen työsopimuksen solmimisen perusteiden täyttymisestä käyttäjäyritykselle. Näin ollen työnantajan eli vuokrausyrityksen mahdollisuudet työllistää työntekijä toistaiseksi tulee arvioida kokonaisuutena, ei ainoastaan yhden käyttäjäyrityksen yksittäiseen toimeksiantoon perustuen.<sup>75</sup>

Hovioikeudessa on annettu useita vuokratyötä koskevia ratkaisuja<sup>76</sup>. Valtaosassa tapauksia perusteen solmia työsuhde määräaikaisena katsotaan täyttyneen. Merkitystä on katsottu olevan muun muassa alan käytännöllä, yrityksen koolla, molempien osapuolten tietoisuudella ja ymmärryksellä sopimuksen luonteesta. Joissakin tapauksissa on kuitenkin tultu myös toisenlaiseen joh-

---

<sup>71</sup> Saarinen 2003, s. 231.

<sup>72</sup> Ks. esim. Sädevirta 2002, s. 87.

<sup>73</sup> Sädevirta 2007, s. 163.

<sup>74</sup> Saarinen 2005, s. 114; Sädevirta 2007, s. 149.

<sup>75</sup> Sädevirta 2007, s. 164.

<sup>76</sup> Ks. esim. Helsingin HO 25.2.2000 S 98/1239, Helsingin HO 16.9.2003 S 02/3840, HHO 2.10.2007 S 06/1877, Helsingin HO 1.12.2005 S 04/2452, Turun HO 1.7.2011 S 10/2009.

topäätökseen, sillä ratkaisut perustuvat kunkin tapauksen kokonaisarviointiin.<sup>77</sup> Huomionarvoista on, että pääosa hovioikeuden ratkaisuksista on ajalta ennen TSL:n ketjuttamista koskevan 1:3 §, 3 momentin voimaantuloa. Uusi säännös edellyttäneen entistä perusteellisempaa perustellun syyn täyttymisen arviointia silloin, kun kyseessä ovat toistuvat määräaikaiset työsuhteet.

Aiemmassa oikeuskäytännössä on viitteitä siitä, että alan vakiintuneelle käytännölle voidaan antaa painoa määräaikaisen työ sopimuksen pätevyyttä arvioitaessa ja näyttötaakan voidaan tällaisissa tilanteissa jopa katsoa siirtyvän työnantajalta työntekijälle<sup>78</sup>. Tuoreessa vuokratyötä koskevassa ratkaisussaan korkein oikeus otti kuitenkin edellä mainitusta näkemyksestä poikkeavan kannan.

*KKO2012:12: Henkilöstön vuokrausta harjoittava Argent (vuokratyöntekijä) ja työntekijä A olivat 26.4.2006 allekirjoittaneet työ sopimuksen, jonka mukaan työ suhde oli määräaikainen ja päättyi asiakasyhtiön, tässä tapauksessa Koti-Idean, työntekijää koskevan toimeksiannon päättyessä. Työ sopimuksessa todettiin, että työntekijälle ilmoitetaan työn päättymisajankohdasta heti, kun työnantaja on saanut siitä tiedon käyttäjäyritykseltä. Koti-Idea ilmoitti 12.1.2007 Argentille, että toimeksianto päättyy, minkä jälkeen Argent ilmoitti välittömästi A:lle tämän työ suhteen päättyvän 26.1.2007 asiakastilauksen päättymisen vuoksi. Korkeimman oikeuden mukaan työ sopimuksen määräaikaisuuden edellytyksiä on arvioitava lähtökohtaisesti työnantajana olevan vuokratyöntekijän olosuhteiden perusteella. Tässä tapauksessa työ sopimuksen päättymisen on riippuvainen pelkästään käyttäjäyrityksen eli työ sopimuksen ulkopuolisen tahon päätöksestä. Työ sopimuksen sopijapuolten kannalta tämä on merkinnyt sitä, että työ sopimuksen päättäminen ei ole ollut sidoksissa mihinkään työ sopimuksessa sovittuun työntekijän työhön liittyvään objektiiviseksi katsottavaan perusteeseen, kuten esimerkiksi sijaisuuden päättymiseen. Korkein oikeus katsoo, että A:n ja Argentin välinen työ sopimus on työnantajan aloitteesta tehty määräaikaiseksi ilman perusteltua syytä. Työ sopimusta on näin ollen pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.*

Korkein oikeus toteaa tapauksen perusteluissa, että vuokratyösuhteessakin pääsääntönä on toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus. Alan käytäntöä ei voida pitää sellaisenaan työn luonteeseen tai teetettävään työhön liittyvänä seikkana, joka itsessään oikeuttaisi määräaikaisen sopimuksen tekemiseen ja lain pakottavien säädösten syrjäyttämiseen vaan arviointi on tehtävä tapauskohtaisesti. Lähtökohtaisesti arviointi on suoritettava vuokratyöntekijän olosuhteiden perusteella.

---

<sup>77</sup> Koskinen 2012/7, s. 13–16.

<sup>78</sup> Rautiainen–Äimälä 2007, s. 40–41. Ks. esim. KKO1988:9 ja KKO1995:13.

Toisinaan sopimus voidaan solmia määräaikaisena silloinkin, kun päättymisajankohtaa ei sopimusta tehtäessä voida määritellä tarkasti. Se, ettei työn päättymisajankohta ole lainkaan arvioitavissa tai vuokratyöntekijällä teetetään pysyväisluonteisia tehtäviä viittaa kuitenkin korkeimman oikeuden mukaan siihen, että työn tarve todellisuudessa on pysyvää. Olennaista tuomiossa on huomion kiinnittäminen siihen, että työsopimuksen kesto ei ollut riittävässä määrin sidottu tietyn, määräaikaiseksi arvioidun työn keston.

Eriävän mielipiteen esittäneet, mutta samaan ratkaisuun päätyneet jäsenet kiinnittivät perusteluissaan huomiota muun muassa siihen, ettei vuokratyön käytöllä tulisi mahdollistaa käyttäjäyritykselle työsuhdeturvan kiertämistä. Työtehtävien tulisi olla sellaisia, että määräaikaisen sopimuksen solmimisen edellytykset täyttyvät paitsi käyttäjäyrityksen myös vuokratyöryhtymän osalta.

Ratkaisun vaikutuksista määräaikaisten työsopimusten solmimiseen vuokrausalalla on esitetty erilaisia näkemyksiä. Työntekijäpuolen mukaan tuomiosta ilmenee, että vuokratyöalan vallitsevaa käytäntöä määräaikaisten työsopimusten perusteista on muutettava. Pelkän päättymispäivämäärän ja perustelun ”asiakasyrityksen tilaus” merkitseminen työsopimukseen ei työntekijäpuolen mukaan täytä sitä edellytystä, jonka tuomio linjaa ja määräaikaisuuden perusteen tarkastelussa on otettava huomioon myös käyttäjäyrityksen olosuhteet.<sup>79</sup> Henkilöstöpalveluyritysten liiton esittämän kannan mukaan päätös tarkoittaa vain sitä, että jatkossa määräaikaisuuden tarve ja kesto tulee selvittää käyttäjäyritykseltä entistä tarkemmin ja nämä tiedot tulee merkitä vuokratyöryhtymän ja työntekijän väliseen työsopimukseen selkeästi. Liiton mukaan arvioidaan lisäksi sitä, onko henkilöstöpalveluyrityksellä pysyvää työvoiman tarvetta siten, etteivät määräaikaisuuden perusteet välttämättä täyty.<sup>80</sup>

Työehtosopimuksilla on perinteisesti asetettu rajoituksia vuokratyön teettämiseksi. EK:n ja SAK:n välisessä yleissopimuksessa todetaan, että yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä. Mikäli

---

<sup>79</sup> Ks. <http://www.edilex.fi/uutiset/nettivieras/31470.html>

<sup>80</sup> Koskinen 2012/4, s. 13.

vuokratyöntekijöitä käytetään näiden edellytysten mukaisesti, täytyvät perusteet solmia vuokratyöntekijöiden kanssa määräaikaista työsopimuksia.

Työtuomioistuin vahvisti ratkaisussaan TT2007:10 työehtosopimuksessa määriteltyjä vuokratyöntekijöiden käyttöä koskevia periaatteita.

*TT:2007:10: Wemicomp Oy on ottanut vuokratyövoimaa välittäneiden yhtiöiden kautta käyttöönsä vuokratyövoimaa samaan aikaan, kun yhtiö on 19.8.2005 irtisanonut taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä viisi omaa työntekijäänsä samanlaisista työtehtävistä ilman työntekovelvollisuutta irtisanomisaikana. Kysymyksessä ei näytetty olleen työhuippujen tasaaminen tai muu työehtosopimuksessa edellytetty syy, jonka vuoksi työtä ei olisi voitu teettää omilla työntekijöillä. Yhtiö oli jatkanut virheellistä käytäntöä, vaikka työntekijäpuolelta oli kiinnitetty asiaan huomiota yhteistoimintaneuvotteluissa. Yhtiö oli siten rikkonut työehtosopimusta tieteen. Työnantajaliitto oli lainlyönyt asiassa valvontavelvollisuutensa.*

Tapauksessa oli kyse Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen Liitto ry:n työehtosopimukselta, jossa todetaan, että vuokratyövoiman käyttö on rajoitettava tilanteisiin, joissa k.o. työtä ei voida teettää yrityksen omalla henkilökunnalla. Sopimuksen mukaan vuokratyöntekijöitä ei tule käyttää silloin, kun työvoiman terve kyseisissä töissä on pysyvä. Se, että vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaaleissa töissä vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisena ei ole tarkoituksenmukaista. Vuokratyöntekijöiden ja yrityksen omien työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua edellyttävän ja vuokratyön käytön kieltojen ja rajoitusten poistamiseen pyrkivän vuokratyödirektiivin myötä työehtosopimuksissa olevat periaatteet vuokratyön käytöstä joutunevat uudelleen tarkasteltaviksi.<sup>81</sup>

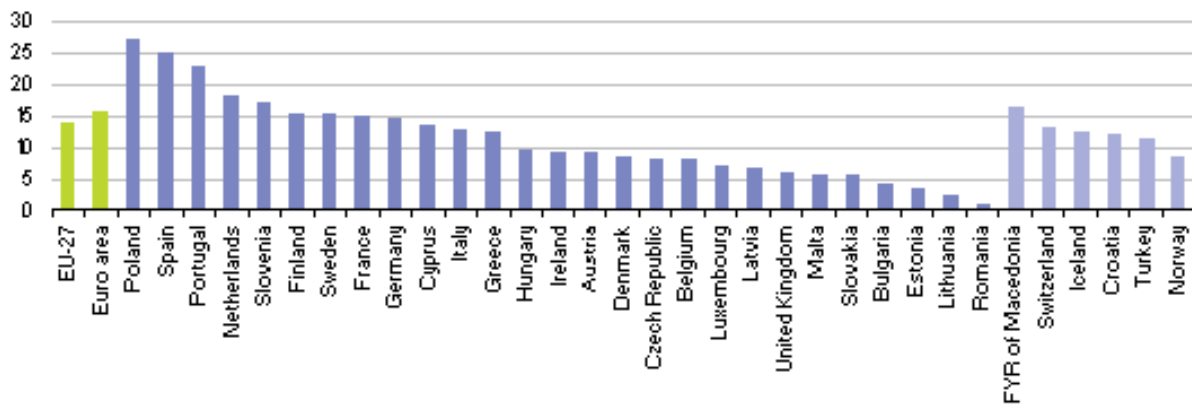
---

<sup>81</sup> Ks. tarkemmin luku 2.4.2.

## 4. Määräaikaiset työsuhteet Euroopan unionin jäsenmaissa

### 4.1. Yleistä määräaikaisista työsuhteista EU-maissa

Määräaikaisten työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista vaihtelee merkittävästi EU:n jäsenmaiden välillä. Määräaikaisia työsopimuksia käytetään eniten Puolassa ja Espanjassa, joissa määräaikaisten työntekijöiden osuus kaikista työssäkävivistä on noin 25 %. Romaniassa määräaikaisessa työsuhteessa on vain noin 1 % työllisistä. Määräaikaisten työsopimusten määrään saattavat vaikuttaa kansalliset käytännöt, työvoiman kysyntä ja tarjonta sekä palkkaamiseen ja irtisanomiseen liittyvät säädökset ja käytännöt.



Source: Eurostat (online data code: lfs\_a\_etpga)

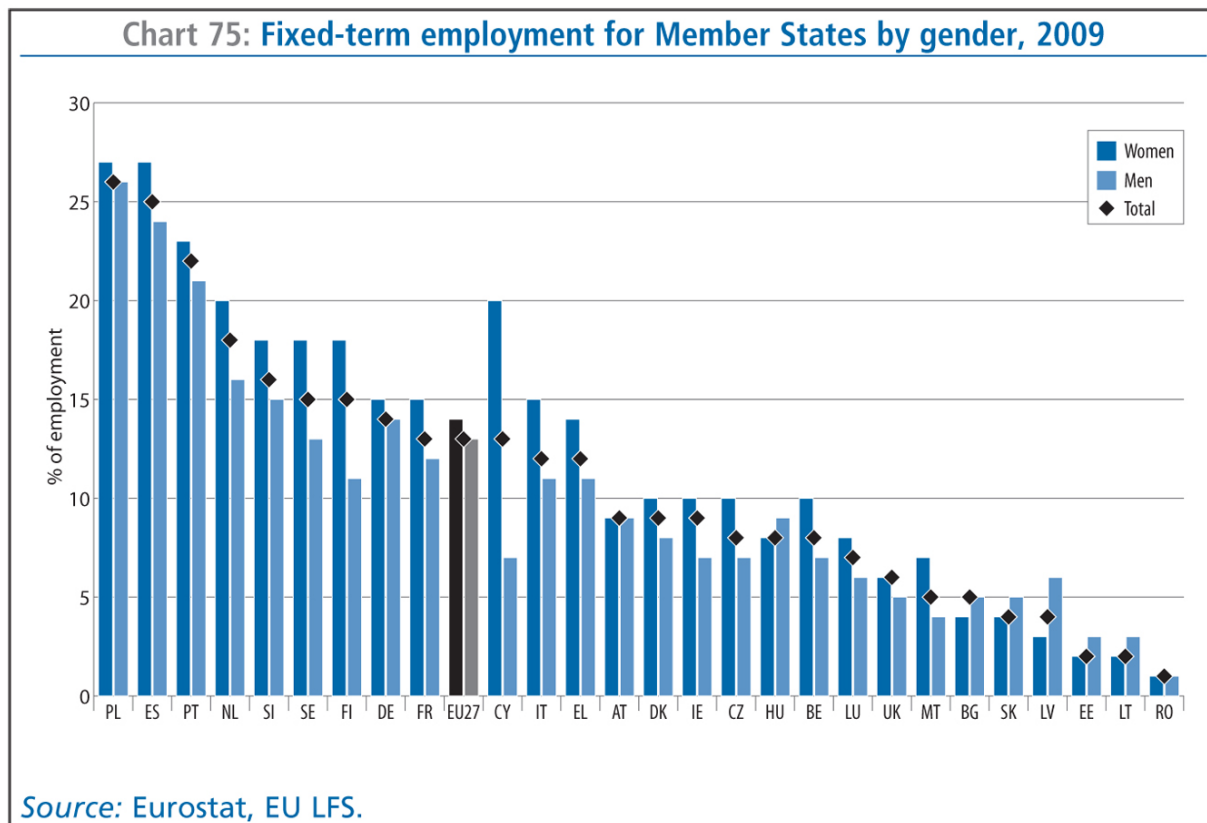
Taulukko 1: Määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuus työssäkävivistä 15-64 –vuotiaista EU27-maissa, 2010.<sup>83</sup>

Nuoret ja heikosti koulutetut työskentelevät muita useammin määräaikaisessa työsuhteessa. Nuorista työssäkävivistä määräaikaisessa työsuhteessa on noin 40 %, kaikista työssäkävivistä noin 13 %. Useissa EU-maissa nuorten ensimmäinen työsuhde on määräaikainen. Määräaikaisten työsuhteiden muuttaminen toistaiseksi voimassa oleviksi on aiempaa harvinaisempaa, mikä saattaa ker-

<sup>83</sup>[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/images/0/06/Proportion\\_of\\_employees\\_with\\_a\\_contract\\_of\\_limited\\_duration%2C\\_age\\_group\\_15-64%2C\\_2010\\_%28%25\\_of\\_total\\_employees%29.png](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/images/0/06/Proportion_of_employees_with_a_contract_of_limited_duration%2C_age_group_15-64%2C_2010_%28%25_of_total_employees%29.png)

toa työmarkkinoiden segmentoitumisesta sekä siitä, että määräaikaista työsuhhteita käytetään puskurina huonoina aikoina.<sup>84</sup>

Koko EU:n tasolla määräaikaista työsuhhteet jakautuvat melko tasaisesti eri sukupuolten kesken. Tästäkin on kuitenkin poikkeuksia; kuten aiemmin todettiin, Suomessa määräaikaista työsuhhteissa on runsaasti naisia. Suomi poikkeaa muista EU-maista myös siinä, että määräaikaista työsuhhteissa työskentelee runsaasti korkeasti koulutettuja.<sup>85</sup>



**Taulukko 2: Määräaikaisten työsuhhteiden osuus sukupuolen mukaan EU:n jäsenmaissa vuonna 2009.**<sup>86</sup>

<sup>84</sup> Employment in Europe 2010, s. 10.

<sup>85</sup> SEC(2006), s. 2.

<sup>86</sup> Employment in Europe 2010, taulukko 75 (kappale 1).

## 4.2. EU:n määräaikaistyötä koskeva direktiivi

Euroopan neuvosto antoi kesäkuussa 1999 määräaikaista työtä koskevan direktiivin (1999/70/EY), joka tuli saattaa voimaan jäsenmaissa viimeistään 10.7.2001. Direktiivin tarkoituksena on

”parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen ja laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä” (1 lauseke).

Direktiivin taustalla on Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus. Osapuolet tunnustavat puitesopimuksessa, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat pääasiallinen työsuhdemuoto, mutta määräaikaisten työsopimukset voivat tietyissä olosuhteissa vastata sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeisiin. Samalla todetaan, että yleisten periaatteiden ja vähimmäisvaatimusten soveltamisessa on otettava huomioon kansalliset, alakohtaiset ja kausiluonteiset tilanteet.<sup>87</sup>

Osapuolet katsovat puitesopimuksessaan muun muassa, että määräaikaisten työsopimusten perustuminen perusteltuihin syihin on tapa estää väärinkäytöksiä ja että yli puolet määräaikaista työntekijöistä Euroopan unionissa on naisia, joten sopimuksella voidaan osaltaan myös edistää naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia.

Perustellun syyn kannalta olennaisin direktiivin kohta on 5 lauseke väärinkäytöksiä ehkäisevistä toimenpiteistä. Sen mukaan jäsenvaltioiden tulee ottaa väärinkäytösten estämiseksi käyttöön yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä, mikäli vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä ei vielä ole:

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

---

<sup>87</sup> EYVL 10.7.1999, L175/45

Lisäksi jäsenvaltiot tarvittaessa markkinaosapuolia kuultuaan tai markkinaosapuolet määrittävät, millä edellytyksillä määräaikaista työsopimuksia tai työsuhteita pidetään perättäisinä tai toistaiseksi voimassa olevina.

Edellä mainittu 5 lauseke koskee vain peräkkäisiä määräaikaista sopimuksia. Se ei siten edellytä perusteltua syytä ensimmäiseltä määräajaksi solmitulta työsuhteelta. Useissa EU-maissa tällainen perustellun syyn vaatimus on kuitenkin olemassa.

### **4.3. Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisuja**

Unionin tuomioistuin on antanut joitakin ratkaisuja määräaikaistyötä koskevan direktiivin tulkinnasta. Ensimmäinen tapauksella C-144/04 (Mangold vastaan Helm) on vahvistettu, ettei direktiivi edellytä perusteltua syytä ensimmäiseltä määräaikaista solmittavalta sopimukselta. Tapauksessa oli kyse siitä, onko työsopimuksen solmiminen määräaikaista sen perusteella, että henkilö on yli 52-vuotias, direktiivin vastainen. Kyseisen jäsenvaltion eli Saksan lainsäädännön mukaan määräaikaista työsopimus ei edellytä perusteltua syytä, jos työntekijä on työsuhteen alkamisaikana täyttänyt 58 vuotta. 31.12.2006 saakka ikäraja oli 52 vuotta. Unionin tuomioistuin toteaa vastauksessaan seuraavasti:

*Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohta on laadittu "perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi". Kuten pääasian asianosaiset suullisen käsittelyn aikana vahvistivat, sopimus on ensimmäinen ja ainoa heidän välillään tehty työsopimus. Näin ollen puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan tulkinnalla ei selvästikään ole merkitystä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen käsiteltäväksi saatetun oikeudenkäyntiasian ratkaisemisessa..."*

Peräkkäisten määräaikaisten sopimusten käytöstä unionin tuomioistuin on antanut useita ratkaisuja. Tapauksen C-212/04 (Adeneler ym. vastaan ELOG) ratkaisussa linjataan, ettei sellainen kansallinen säännös, joka yleisesti sallii peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten solmimisen ole direktiivin mukainen. Ratkaisun mukaan perustellulla syyllä tarkoitetaan

*"määrätyille toiminnalle ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia olosuhteita, jotka ovat sellaisia, että niillä voidaan tuossa nimennomaisessa yhteydessä perustella perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttöä. Nämä olosuhteet voivat olla muun muassa seurausta niiden työtehtävien erityisluonteesta, joiden suorittamiseksi nämä sopimukset on tehty, sekä näille tehtäville luontaisista*



*ominaispiirteistä tai mahdollisesti jäsenvaltion toiminnasta, kun se pyrkii perusteltuun sosiaali- poliittiseen päämäärään. Sitä vastoin sellainen lakiin tai asetukseen sisältyvä kansallinen säännös, jolla vain yleisesti ja abstraktisti sallitaan perättäisten määräaikaisten työsuhteiden käyttäminen, ei ole kahdessa edellisessä kohdassa täsmennettyjen edellytysten mukainen.”*

Uudemmassa tapauksessa (C-586/10, Küçük vastaan Land Nordrhein-Westfalen) kantaja työskenteli Saksan osavaltion palveluksessa yhteensä 13 määräaikaisessa, välittömästi toisiaan seuraavissa työsuhteissa. Kaikkien määräaikaisten työsuhteiden perusteena oli sijaisuus. Kansallinen tuomioistuin Bundesarbeitsgericht esitti unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisupyynnön, jossa se tiedusteli muun muassa sitä, onko sellainen tulkinta, että perusteltu syy solmia määräaikaisia työsuhteita sijaisuuden perusteella on olemassa myös silloin, kun sijaistarve on pysyvä ja kyseinen työntekijä voitaisiin ottaa palvelukseen myös toistaiseksi, puitesopimuksen vastainen. Lisäksi kansallinen tuomioistuin pyysi vastausta siihen, onko perustellun syyn olemassaoloa arvioitaessa otettava huomioon saman työnantajan kanssa aiemmin tehtyjen samankaltaisten sopimusten lukumäärä ja kesto.

Unionin tuomioistuimen toteaa ratkaisussaan, että tilapäinen henkilöstön tarve voi muodostaa perustellun syyn.

*Se, että työnantaja joutuu käyttämään tilapäisiä sijaisuuksia toistuvasti tai jopa pysyvästi, ja että nämä sijaisuudet voitaisiin kattaa myös ottamalla työntekijöitä palvelukseen toistaiseksi voimassa olevilla työsuhteilla, ei merkitse sitä, ettei tilanteessa olisi olemassa kyseisen puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettuja perusteltuja syitä, eikä sitä, että kyse olisi samassa lausekkeessa tarkoitetusta väärinkäytöksestä.*

Ratkaisun mukaan viranomaisten on kuitenkin toimivaltuuksiensa puitteissa otettava huomioon kaikki asian olosuhteet, mukaan luettuna saman työnantajan kanssa aiemmin tehtyjen määräaikaisten työsuhteiden tai -suhteiden lukumäärä ja yhteenlaskettu kesto.

Asiassa C-313/10 (Land Nordrhein-Westfalen vastaan Jansen) Jansen oli työskennellyt osavaltion oikeusviranomaisen palveluksessa useissa peräkkäisissä määräaikaisissa työsuhteissa. Määräaikaisten työsuhteiden perusteena oli viimeistä työsuhdetta lukuun ottamatta sijaisuus. Viimeisen määräaikaisuuden perusteena oli talousarvion määrärahojen tilapäinen vapautuminen. Landesarbeitsgericht Köln toteaa ennakkoratkaisupyynnön yhteydessä, että Saksan osa- ja määräaikaisia työsuhteita koskevan lain mukaan työsuhteiden saadaan tehdä määräaikaisena, mikäli siihen on

perusteltu syy. Tällainen erityinen syy voi olla silloin, kun ”työntekijän palkka maksetaan talousarvion määrärahoista, jotka on talousarviota koskevan lainsäädännön mukaan tarkoitettu määräaikaisia työsuhteita varten, ja työntekijän kanssa tehdään työsopimus tämän perusteella”. Tuomioistuimen mukaan k.o. asiassa ei kyse epätyypillisestä yksittäistapauksesta vaan melko yleisestä tilanteesta.

Tuomioistuin tiedusteli ennakkoratkaisupyyntönsään muun muassa, onko perustellun syyn täyttymistä tarkasteltaessa otettava huomioon ainoastaan kyseisen työsopimuksen tekohetkellä vallinneet olosuhteet vai tulisiko perustellulle syyllä asettaa sitä tiukemmat vaatimukset, mitä useampia määräaikaisia työsuhteita työntekijän kanssa on solmittu ja/tai mitä kauemmin työntekijä on työskennellyt saman työnantajan palveluksessa määräaikaisissa työsuhteissa. Lisäksi tuomioistuin tiedusteli, onko työntekijän palkkaaminen niin sanottuna ylimääräisenä työntekijänä määräaikaiseen toimintaan talousarvion määrärahoista ristiriidassa puitesopimuksen tarkoituksen ja tavoitteen kanssa esimerkiksi silloin, kun henkilö tosiasiallisesti tekee työtä, jolle on jatkuva ja pysyvä tarve.

Unionin tuomioistuimen ratkaisuehdotuksen mukaan

*Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että kansallisen tuomioistuimen on mahdollista ottaa perustellun syyn olemassaoloa arvioitaessa huomioon se, kuinka monta perättäistä määräaikaista työsopimusta on edeltänyt tarkasteltavana olevaa sopimuksen uudistamista ja kuinka pitkän ajanjakson asianomainen työntekijä on aiemmin työskennellyt perättäisten määräaikaisten työsopimusten perusteella. Puitesopimusta on tulkittava siten, että julkisen ja yksityisen sektorin välille ei voi tehdä eroa arvioitaessa perustellun syyn olemassaoloa. Näin ollen jäsenvaltio rikkoo puitesopimusta ottaessaan koko julkishallinnossa käyttöön kansalliseen lainsäädäntöön sisältyvän talousarviota koskevan perusteen määräaikaisen työsuhteen solmimiseksi.*

#### **4.4. Määräaikaista työtä koskeva lainsäädäntö eräissä EU-maissa**

##### **4.4.1. Espanja**

Espanjassa, missä määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä, työlaissa (Estatuto de los Trabajadores) listataan useita perusteltuja syitä määräaikaisen työsuhteen solmimiselle. Määräaikainen työsuhte voidaan solmia esimerkiksi jonkin tietyn työn suorittamista varten, tilapäisen työn suoritta-

mista varten markkinaolosuhteiden niin edellyttäessä, ruuhkahuipun tai kasvaneen tilauskannan purkamiseksi sekä tarvittaessa sijaista korvaamaan poissaoleva työntekijä tai henkilö hoitamaan tehtävää väliaikaisesti.<sup>88</sup> Tiettyjen edellytysten täytyessä sopimus voidaan solmia määräaikaisena myös työharjoittelua tai työkokemuksen kartuttamista varten.<sup>89</sup>

Määräaikaiset työsuhteet, jotka eivät täytä lain asettamia vaatimuksia, tulkitaan toistaiseksi voimassa oleviksi. Oikeuskäytännön mukaan jokaisen määräaikaisen työsuhteen peruste tulee tutkia, mikäli peräkkäisten työsuhteiden välissä on korkeintaan 20 päivän tauko. Mikäli tauko on tätä pidempi, ainoastaan viimeisimmän työsuhteen peruste on merkityksellinen. Lain mukaan työehtosopimuksilla voidaan määritellä tarkempia ehtoja peräkkäisten määräaikaisten työsuhteiden väärinkäytön ehkäisemiseksi. Käytännössä tämä tarkoittaa usein määräaikaisten työsuhteiden keston rajoittamista.<sup>90</sup>

Espanjan työlain mukaan määräaikaisia työsuhteita koskevia säännöksiä sovelletaan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Joitakin työsuhteita, kuten urheilijoiden, johtajien, taiteilijoiden ja vankien työsuhteet, on rajattu k. o. lainsäädännön ulkopuolelle. Niin ikään uskonnonopettajia, kotilääkäreitä sekä yliopisto-opettajia koskien on ollut omaa lainsäädäntöä.<sup>91</sup>

Vaikka lailla rajoitetaan määräaikaisten työsuhteiden käyttöä, on edellytyksiä tulkittu varsin joustavasti. Niin ikään määräaikaisten työsuhteille asetettuja enimmäiskestoja on käytännössä helppo kiertää. Irtisanominen on Espanjassa varsin kallista ja johtaa usein oikeustoimiin, mikä saattaa omalta osaltaan lisätä määräaikaisten työsuhteiden käyttöä.<sup>92</sup>

#### **4.4.2. Italia**

Italiassa määräaikaisten työsuhteiden osuus kaikista työssäkäyvistä on EU-maiden keskitasoa, noin 13 %. Vuonna 1984 osuus oli noin 6 %. Määräaikaisten työsuhteiden ja vuokratyön käyttö

---

<sup>88</sup> SEC(2006), s.23.

<sup>89</sup> Palanko–Laaka 2005, s. 25.

<sup>90</sup> SEC(2006), s. 23.

<sup>91</sup> Ibid, s. 8.

<sup>92</sup> Palanko–Laaka 2005, s. 25.

yleistyikin Italiassa käytännössä vasta 1990-luvun lopulla, jolloin niin kutsutut Biagi- ja Treu-lait mahdollistivat joustavammat työnteon mallit. Treu-lailla (196/1997) virallistettiin ja ryhdyttiin sääntelemään myös vuokratyövoimaa tarjoavien yritysten asemaa.<sup>93</sup> Lain kannattajien mukaan laeilla kyettiin lisäämään työllisyyttä ja helpottamaan erityisesti nuorten ja naisten pääsyä työmarkkinoille.<sup>94</sup> Samanaikaisesti uudistuksia on kuitenkin myös vastustettu erityisesti opiskelijoiden ja ammattiyhdistysliikkeeseen kuuluvien joukossa, sillä määräaikaista työtä tekevien katsottiin olevan eri asemassa kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevat ja jäävän osattomaksi eduista, jotka liittyvät pitkiin työsuhteisiin.<sup>95</sup>

Italia uudisti työlainsäädäntöön direktiivin vaatimusten mukaiseksi syyskuussa 2001. Osa maatalouden, vihannes- ja hedelmäkaupan, turismin sekä pitopalvelun sopimuksista ja johtajasopimukset rajattiin lain ulkopuolelle.<sup>96</sup>

Lain mukaan työsopimukselle voidaan asettaa määräaikainen kesto muun muassa tuotantoon, organisaatioon tai sijaisuuteen liittyvästä syystä johtuen. Määräaikainen työsopimus voidaan uudistaa samasta työstä vain kerran. Tällöinkin määräaikaisen työsuhteen solmimiseen tulee olla perusteltu syy eikä ensimmäisen työsuhteen tai molempien työsuhteiden yhteenlaskettu kesto saa ylittää kolmea vuotta. Lentoliikennettä ja satamapalveluja koskevat erityissäännökset, jotka tiettyissä olosuhteissa sallivat pidemmät määräaikaiset työsuhteet.<sup>97</sup>

#### **4.4.3. Puola**

Määräaikaisten työsuhteiden osuus on noussut Puolassa merkittävästi viime vuosina. Määräaikaisten osuus oli vuonna 1997 alle 5 %, kun se vuonna 2006 oli jo 27 %.<sup>98</sup>

---

<sup>93</sup> Nannicini 2004, s. 1.

<sup>94</sup> Putting Europe to work 2011, s. 14.

<sup>95</sup> Nannicini 2004, s.1.

<sup>96</sup> SEC(2006), s. 5, 9.

<sup>97</sup> Ibid, s. 25.

<sup>98</sup> SEC(2008), s. 3.

Peräkkäisiä määräaikaista työsuhteita koskevat säännökset lisättiin Puolan työlakiin (Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy) vuonna 1996. Direktiivin edellyttämät muutokset tehtiin vuonna 2003.

Puolan työlaissa eritellään neljä erityyppistä määräaikaista työsuhdetta: määräaikainen työsopimus, työsopimus koeajalle, sopimus poissaolevan työntekijän korvaamiseksi sekä työsopimus tietyn työn suorittamiseksi. Jälkimmäiseen kategoriaan kuuluvat myös kausiluonteiset työt.<sup>99</sup> Edellä mainittuja sopimustyyppisiä kohdellaan lainsäädännössä eri tavoin. Ensin mainittu määräaikainen työsopimus muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi kahden peräkkäisen määräaikaisten sopimuksen jälkeen, mikäli sopimusten välissä ei ole ollut kuukautta pidempää taukoa. Muita kolmea määräaikaisten työsuhteen tyyppiä tämä säädös ei koske.<sup>100</sup>

Vaikka työlaissa kielletään muiden sopimustyyppien käyttö silloin, kun kyseessä on jatkuvaan ydintoimintaan kuuluva, tavanomainen työ, on eri sopimustyyppien käyttö nimenomaan ketjuttamissäännön kiertämiseksi yleistä. Koska yksittäisen sopimuksen tai kahden peräkkäisen sopimuksen kesto ei ole rajattu, saattavat määräaikaisten työsuhteiden todellisuudessa olla pitkiä. Korkein oikeus on kuitenkin linjannut, etteivät kestot saisi olla kovin pitkiä, sillä sellaisina ne eivät ole direktiivin hengen mukaisia.<sup>101</sup>

Puolan lainsäädäntö ei edellytä määräaikaisten työsuhteen solmimiselta perusteltua syytä. Määräaikaisten työsuhteet ovat yleisiä etenkin nuorilla.<sup>102</sup>

#### 4.4.4. Saksa

Saksassa määräaikaisten työsuhteiden osuus on noussut vuoden 1984 noin 10 %:sta noin 15 %:iin. Määräaikaista työsuhteita säännellään vuonna 2000 säädetyllä lailla osa-aikaisista ja määräaikaista työsuhteista (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, myöhemmin TzBfG). Lakiin on tehty lisäyksiä vuonna 2002 niin kutsutuilla Hartz-laeilla, jotka mahdollistivat

---

<sup>99</sup> SEC(2008), s. 12.

<sup>100</sup> Ibid, s. 28.

<sup>101</sup> Ibid.

<sup>102</sup> Ibid.

joustavamman työllistämisen ja yritystasoiset sopimukset. Joustavuutta lisättiin erityisesti työajan ja palkan osalta ja muutosten avulla luotiin niin kutsutut ”mini-työt” erityisesti nuorten työtömien työllistämiseksi. Tilastojen mukaan uudistuksilla on taloudellisesti heikkoina aikoina kyetty säästämään runsaasti työpaikkoja.<sup>103</sup> Hartzin lakia on kuitenkin kutsuttu myös ”köyhyyslainsäädännöksi”, sillä se on kasvattanut matalapalkkasektoria ja epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien määrää.

TzBfG-lakiin on kirjattu esimerkkilista tilanteista, joissa perusteet määräaikaisen työsuhteen solmimiseen erityisesti täyttyvät. Näin on silloin, kun yritys tarvitsee työsuoritusta vain tilapäisesti, määräaikainen työsopimus tehdään koulutuksen tai opintojen jatkoksi helpottamaan työntekijän siirtymistä työhön, työntekijä otetaan toisen työntekijän sijaiseksi, määräaikaisuus on työn erityispiirteiden vuoksi perusteltua, määräaikaisuus johtuu koeajasta tai määräaikaisuus on perusteltavissa henkilöön liittyvillä syillä. Määräaikainen työsuhde voidaan solmia myös silloin, kun työntekijän palkka maksetaan talousarvion määrärahoista, jotka on talousarviota koskevan lainsäädännön mukaan tarkoitettu määräaikaisia työsuhteita varten tai määräaikainen sopimus perustuu tuomioistuimessa tehtyyn sovintoon. (TzBfG 14 § 1)

Määräaikainen työsuhde on mahdollista solmia myös ilman perusteltua syytä. Tällaisen työsopimuksen saa kuitenkin tehdä korkeintaan kahdeksi vuodeksi ja sen voi uusida korkeintaan kolme kertaa näiden kahden vuoden kuluessa (TzBfG 14 § 2). Mikäli kyseessä on uusi yritys, määräaikaisia sopimuksia on mahdollista solmia neljän vuoden ajaksi. Tämän ajanjakson sisällä sopimus on mahdollista uusida useita kertoja. Määräaikainen sopimus ilman perusteltua syytä ei kuitenkaan ole mahdollinen, mikäli työntekijä on aiemmin ollut saman yrityksen palveluksessa. (TzBfG 14 § 2a.) Määräaikainen työsopimus on mahdollista solmia ilman perusteltua syytä myös silloin, kun työntekijä on sopimusta solmittaessa vähintään 58-vuotias. Määräaikaisen työsopimuksen solmiminen ei kuitenkaan ole sallittua, mikäli sillä on läheinen yhteys edeltävään, saman työnantajan kanssa tehtyyn toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen. (TzBfG 14 § 3.)

---

<sup>103</sup> Putting Europe to work 2011, s. 13.

#### 4.4.5. Ruotsi

Ruotsissa määräaikaisten työsuhteiden osuus kaikista työssäkäyvistä on noin 15 %. Kuten lähes kaikissa EU-maissa, osuus on viime vuosikymmenten aikana noussut, joskin kasvu on aivan viime vuosina Suomen tapaan taittunut.

Ruotsissa määräaikaista työtä säännellään vuonna 1982 säädetyllä lailla työsuhdesuojasta (Lagen om anställningsskydd, 1982:80, myöhemmin LAS) ja vuonna 2002 säädetyllä lailla, joka kieltää osa- ja määräaikaistyössä olevien syrjinnän (Lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning). Pääsääntö on, että työsopimus on voimassa toistaiseksi ja työsuhde voidaan solmia määräaikaisena vain lakiin perustuvasta syystä (LAS 1 §).

Määräaikaisten työsopimusten solmimisen perusteita on muutettu lain voimassaoloaikana useaan otteeseen ja etenkin viime vuosina perusteista on käyty runsaasti keskustelua. Vuonna 1997 lakiin tehtiin muutos, joka määritteli määräaikaisen työsuhteen solmimista silloin, kun taustalla oli työntekijän suostumus. Säännöksen mukaan määräaikaisena solmitulta työsuhteelta ei tällaisessa tapauksessa edellytetty perusteltua syytä, mutta työsuhteiden kesto ja henkilöiden määrä oli rajattu. Tällaisten työsuhteiden kesto sai kolmen vuoden tarkastelujakson aikana olla korkeintaan yhden vuoden tai uuden yrityksen ollessa kyseessä puolitoista vuotta. Määräaikaisessa työsuhteessa sai olla enimmillään viisi henkilöä. Tämä lainkohta on sittemmin kumottu.<sup>104</sup>

Heinäkuussa 2007 astuivat voimaan työsuhdeturvalain muutokset, joiden taustalla on uusien määräaikaista työtä koskevien säännösten tarve sekä pyrkimys laajentaa määräaikaisten työsopimusten käyttömahdollisuuksia.<sup>105</sup> Nykyisin työnantaja voi palkata työntekijöitä niin kutsuttuun yleiseen määräaikaistyösuhteeseen ilman perusteltua syytä. Tällainen työsuhde muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi, mikäli henkilö on saman työnantajan palveluksessa yhteensä vähintään kaksi vuotta viiden vuoden tarkastelujaksolla. (LAS 5 §)

Lainkohdan mukaan myös sijaisuus ja työn kausiluonteisuus ovat määräaikaiseen työsuhteen perusteita. (LAS 5 §.) Palkattaessa henkilöä määräaikaiseen työsuhteeseen sijaisuuden perusteella

---

<sup>104</sup> Hållfast arbetsrätt 2002, s. 222.

<sup>105</sup> Adlercreutz–Mulder 2007, s. 153.

tulee sijaistettavan henkilön käydä ilmi sopimuksesta. Sijaiseksi palkattavan ei kuitenkaan tarvitse tehdä poissa olevan henkilön töitä, vaan työnantajalla on oikeus järjestellä töitä uudelleen tai esimerkiksi käyttää niin kutsuttua sijaispoolia. Myös sijaiseksi palkatun henkilön työsuhde muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi, mikäli sijaisuuksien yhteenlaskettu kesto viiden vuoden aikana on yli kaksi vuotta. Käytettäessä määräaikaisia työsuhteita kausiluonteissa töissä ei edellä mainittuja rajoituksia ole.<sup>106</sup>

Edellä mainittujen tilanteiden lisäksi määräaikainen työsuhde voidaan solmia silloin, kun henkilö on täyttänyt 67 vuotta. Tällainen määräaikainen työsuhde ei edellytä perusteltua syytä, mutta tulkitaan toistaiseksi voimassa olevaksi, mikäli se viiden vuoden tarkastelujaksolla on kestänyt enemmän kuin kaksi vuotta. (LAS 5 §)

Uuden työntekijän kanssa voi solmia määräaikaisen työsuhteen enimmillään kuuden kuukauden pituiseksi koeajaksi. Työsuhde muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi, mikäli kumpikaan osapuoli ei koeajan päättyessä tai sen kestäessä päätä työsuhdetta. (LAS 6 §)

Lain mukaan työehtosopimuksilla voidaan sopia toisin määräaikaisten työsuhteiden perusteista.

Edellä esitellyt lakimuutokset ovat herättäneet runsaasti keskustelua. Viranhaltijoiden keskusjärjestön TCO:n Euroopan komissiolle tekemän kantelun seurauksena Ruotsille lähetettiin maaliskuussa 2010 nk. virallinen ilmoitus, jossa komissio ilmoitti, ettei Ruotsin lainsäädäntö täytä määräaikaistyödirektiivin asettamia vaatimuksia peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytön ehkäisemisestä, sillä lainsäädäntö ei riittävän selkeästi rajaa, kuinka kauan työntekijä kaiken kaikkiaan voi olla määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa eikä se rajoita lainkaan määräaikaisten työsopimusten käyttöä, kun kyseessä on sesonkiluonteinen työ tai työntekijä on yli 67-vuotias. Ruotsin hallituksen vastauksen mukaan erityyppisten määräaikaisten työsopimusten yhdistely on epätodennäköistä ja määräaikaisia työsuhteita koskevia määräyksiä tulisi tarkastella osana muuta työsopimuslainsäädäntöä – säännöt yhdessä antavat riittävän suojan määräaikaisten työsopimusten ketjuttamista vastaan. Hallitus teki kuitenkin elokuussa 2011 la-

---

<sup>106</sup> Adlercreutz–Mulder 2007, s. 156–157.



kiehdotuksen, jolla tarkennetaan määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamista.<sup>107</sup> Säädosmuutoksen mukaan työntekijä voi hakea tuomioistuimelta päätöstä työsuhteen muuttumisesta toistaiseksi voimassa olevaksi, mikäli määräaikaisia työsuhteita on yhdistetty tavalla, joka sisältää väärinkäyttöä (LAS 4 §).<sup>108</sup>

Määräaikaisten työsuhteiden solmimisen perusteet ovat Ruotsissa tarkentuneet oikeuskäytännössä. Määräaikaisten työsopimusten solmimisen edellytyksiä ei oikeuskäytännössä ole tulkittu kovin tiukasti vaan perusteiden hyväksyttävyyden voidaan pikemminkin tulkita laajentuneen<sup>109</sup>. Seuraavassa uudehkossa tapauksessa painoa annettiin osapuolten sopimusvapaudelle.

*AD 95/2010: Työntekijä oli työskennellyt yrityksen palveluksessa ensin koeajalla kuusi kuukautta ja sen jälkeen edelleen kuusi kuukautta, kunnes työsuhde oli päättynyt. Tapauksessa oli kyse siitä, oliko työntekijän työsuhde koeajan päätyttyä muodostunut toistaiseksi voimassa olevaksi vai jatkunut määräaikaisena ja oliko työsuhde näin ollen päättynyt irtisanomiseen vai määräaikaisen työsuhteen umpeutumiseen. Ratkaistavana oli lisäksi, olivatko mahdolliset peräkkäiset määräaikaiset työsuhteet kestäneet yli 12 kuukautta, mikä olisi työehtosopimuksen vastaista.*

Lain mukaan koeaika muuttuu automaattisesti toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi, mikäli sitä ei ennen koeajan päättymistä katkaista. Koeaika on kantajan mukaan tarkoitettu käytettäväksi nimenomaan silloin, kun työntekijällä on pysyvä työvoiman tarve eli toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen alussa, ja työntekijän työsuhde olikin tällä perusteella muodostunut toistaiseksi voimassa olevaksi. Työtuomioistuin antoi kuitenkin tuomiossaan merkittävää painoa osapuolten vapaudelle sopia työsuhteen muodosta ja muista ehdoista. Tuomioistuin ei pitänyt toteen näytettynä sitä, että molempien osapuolten koeajan päättymisen jälkeen allekirjoittama työsopimus määräaikaisesta työsuhteesta olisi toteutettu pakkoa käyttäen tai hyvän liiketavan vastaisesti. Näin ollen työsuhde oli määräaikainen ja päättyi sopimukseen kirjattuna päättymispäivänä. Tuomioistuimen mukaan tapauksessa ei myöskään ylitetty työehtosopimuksella sovittua enimmäiskestoa, sillä päiviä, jolloin työntekijä oli tutustumassa työhön, ei laskettu työsuhteeseen kuuluviksi.

---

<sup>107</sup> Vaiheista ks. esim. Engblom 2012, tco.se/visstid ja www.tyoelamapohjoismaissa.org

<sup>108</sup> ”Träffas i annat fall ett sådant avtal, eller kombineras anställningar enligt 5 och 6§§ på ett sådant sätt som utgör missbruk, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36§ få domstols förklaring att avtalet ska gälla tillsvidare”

<sup>109</sup> Hållfast arbetsrätt - för ett föränderligt arbetsliv 2002, s. 223–225.

Seuraavassa tapauksessa oli kyse siitä, oliko työsopimusta pidettävä toistaiseksi voimassa olevana vai määräaikaisena, kun määräaikaisuuden perusteeksi oli kirjattu sijaisuus, vaikka työntekijä ei toiminut kenenkään sijaisena.

*AD 65/2007: Työnantaja oli yhdessä paikallisen ammattiyhdistyksen kanssa sopinut oikeudesta työllistää määräaikaisesti joitakin henkilöitä ruuhkan purkamiseksi ensin puoleksi vuodeksi ja tämän jälkeen edelleen puoleksi vuodeksi. Kantajan kanssa oli edellä mainitun sopimuksen perusteella solmittu määräaikainen työsopimus ensin kuudeksi kuukaudeksi. Tämän jälkeen hänelle tarjottiin toista määräaikaista työsopimusta, jossa määräaikaisuuden perusteeksi oli kirjattu sijaisuus, vaikka henkilö ei toiminut kenenkään sijaisena. Ammattiyhdistyksen mukaan määräaikaisen sopimuksen solmimisperuste oli näin ollen laiton ja sopimus tulisi tulkita toistaiseksi voimassa olevaksi. Työnantajan mukaan sijaisuus-peruste oli virheellinen ja todellisuudessa toinenkin määräaikainen työsopimus perustui yrityksen ja paikallisen ammattijärjestön väliseen sopimukseen.*

Tuomioistuimien katsoi näytön perusteella, että määräaikaisen työsopimuksen solmimisen oikea syy oli sopimuksen mukainen väliaikainen työllistäminen ja sopimuksen solmiminen määräaikaisen oli näin ollen sallittua.

Vuonna 2002 antamassaan ratkaisussa työtuomioistuin hyväksyi 61 lähes peräkkäistä sijaisuuden perusteella solmittua määräaikaista työsuhdetta.

*AD 3/2002: Aiemmin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ollut siivoja oli irtisanottu vuonna 1993 työn vähäisyyden vuoksi. Vuosina 1993-1998 siivoja oli kuitenkin työskennellyt yrityksessä sijaisena yhteensä 61 määräaikaisessa työsuhteessa tehden samoja töitä kuin aiemmin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessaan. Viimeiset 18 kuukautta työsuhteet jatkuivat peräkkäisinä ilman taukoa. Työtuomioistuimen mukaan olosuhteita voitaisiin tulkita niin, että työnantajalla oli pysyvä lisätyövoiman tarve. Jokaisen määräaikaisen sopimuksen perusteeksi oli kuitenkin kyetty osoittamaan toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevien työntekijöiden poissaolosta johtuva tarve eikä työnantaja työtuomioistuimen mukaan näin ollen pyrkinyt kiertämään työsuhdeturvaan liittyvää lainsäädäntöä solmimalla lukuisia peräkkäisiä määräaikaisia työsuhteita.*

Nyt, kun määräaikaistyödirektiivin edellyttämät muutokset väärinkäytösten ehkäisemiseksi on saatettu voimaan, työtuomioistuimet joutunevat aiempaa perusteellisemmin pohtimaan peräkkäisten määräaikaisten sopimusten solmimisedellytysten täyttymistä.

Kuten Suomessa, myös Ruotsissa määräaikaisen työsuhteen solmiminen työn projektiluonteisuuden vuoksi on viime vuosina yleistynyt. Seuraava tapaus on julkiselta sektorilta ja käsittelee

pääasiassa kysymystä määräaikaisten työsopimusten muuttumisesta toistaiseksi voimassa olevaksi silloin, kun uutta työsopimusta ei ole solmittu kirjallisena eikä työsuhteen muodostakaan näin ollen ole kirjallista mainintaa.

*AD 117/2005: Neljällä kaupunginmuseon kenttäarkeologilla oli ollut useita peräkkäisiä projekti-perusteella solmittuja määräaikaisia työsuhteita. Tapauksessa oli kyse siitä, olivatko työsuhteet muuttuneet toistaiseksi voimassa oleviksi vuoden 2004 alusta, kun uutta työsopimusta ei ollut solmittu kirjallisena, mutta työtehtävät olivat jatkuneet ennallaan. Kantajan mukaan työntekijöillä oli aihetta olettaa työsuhteiden muuttuneen toistaiseksi voimassa oleviksi arkeologiaosaston strategissuunnitelman ja kaupungin antaman, toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita ensisijaisena pitävän, lausunnon perusteella. Työnantajan mukaan määräaikaiset työsuhteet ovat alan käytäntö. Koska työntekijöiden työsuhde ja työtehtävät tai kaupungin mahdollisuudet työllistää arkeologeja toistaiseksi eivät olleet muuttuneet kyseisenä ajankohtana, jatkuivat työsuhteet työnantajan mukaan edelleen määräaikaisina.*

AD:n ratkaisun mukaan todistelusta käy ilmi, ettei työntekijöillä ollut todellista syytä olettaa työsuhteiden muuttuneen toistaiseksi voimassa oleviksi. Näin ollen niiden tulkitaan jatkuneen määräaikaisina työsuhteina, jotka on solmittu työn projektiluonteeseen ja alan käytäntöön vedoten. AD ei ratkaisussaan kiinnittänyt huomiota määräaikaisten työsopimusten perusteisiin. Tämä antaisi ymmärtää, että AD:n mukaan työn projektiluonteisuus voi, tai on ainakin kyseisenä ajankohtana voinut olla toisiaan seuraavien määräaikaisten työsopimusten perusteena silloinkin, kun ydintoimintaan kuuluvaa työtä on organisoitu projekteiksi.

#### **4.5. Vuokratyö EU:ssa**

Vuokratyön määrä ja merkitys on kasvanut viime vuosina. Sen käyttö vaihtelee kuitenkin eri EU-maissa suuresti. Esimerkiksi Saksassa, Ranskassa, Belgiassa, Italiassa, Hollannissa, Espanjassa ja Britanniassa vuokratyön käyttö on varsin vakiintunutta ja merkittävää, kun taas joissakin maissa sillä ei ole virallista asemaa.<sup>110</sup>

Vuokratyössä solmittavat työsopimukset ovat pääsääntöisesti määräaikaisia. Esimerkiksi Ruotsissa toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat kuitenkin yleisiä ja käytössä on niin kutsuttu

---

<sup>110</sup> Temporary agency work and collective bargaining in the EU, s. 3.

takuupalkka, joka takaa työntekijälle toimeentulon silloinkin, kun töitä ei ole tarjolla. Takuupal-  
kasta on sovittu ammattiyhdistysliikkeen ja työnantajaliiton välisellä työehtosopimuksella.

Yksi suuri vuokratyötä tekevä ryhmä ovat nuoret opiskelijat. Pääsääntöisesti vuokratyö ei kuitenkaan ole osa-aikatyötä; tästä tekevät EU:n mittakaavassa poikkeuksen vain Suomi ja Slovenia, joissa osa-aikainen työ on yleistä. Britanniassa vuokratyötä tekevät opiskelijoita enemmän siirtotyöläiset.<sup>111</sup>

Vuokratyö jakautuu melko tasaisesti sukupuolten kesken. Joissakin maissa vuokratyö on kuitenkin keskittynyt selkeästi tietyille toimialoille tai ammatteihin, mikä saattaa vaikuttaa myös vuokratyötä tekevien sukupuolijakaumaan. Esimerkiksi Saksassa vuokratyö on keskittynyt tehdasteollisuuteen, kun taas Ruotsissa pankki- ja rahoitusala ovat suurimpia vuokratyön käyttäjiä.<sup>112</sup>

Lähes kaikissa EU-maissa vuokratyötä säännellään lailla, joko erillislailla tai työlakiin liittyvillä säädöksillä. Laissa säädellään pääsääntöisesti siitä, millä perusteilla ja missä olosuhteissa vuokratyövoiman käyttö on sallittua ja kuinka suuri osuus työvoimasta saa olla vuokrattua. Lailla voidaan myös rajata vuokratyövoiman käyttö tietyille toimialoille tai tiettyihin ammatteihin sekä asettaa yläraja vuokratyösopimusten määrälle tai kestolle. Joissakin maissa, Suomi mukaan lukien, tällaisia yksityiskohtaisia rajoituksia ei kuitenkaan ole kirjattu lakiin. Vuokratyötä koskevaa lainsäädäntöä on uudistettu viime vuosina lukuisissa EU-maissa. Uudistukset ovat koskeneet muun muassa vuokratyössä olevien työsuhdeturvaa ja yhdenvertaisuutta esimerkiksi palkkauksessa, peräkkäisten sopimusten määrää ja vuokratyöyritysten lisensointia. Lain ohella vuokratyötä säännellään merkittävästi työehtosopimuksilla.

Vuokratyö on oma mielenkiintoinen, jossain määrin murrosvaiheessa oleva työnteon tapa ja tutkimusaiheensa, jota ei kuitenkaan tämän työn puitteissa ole mahdollisuutta käsitellä EU-tasolla laajemmin.

---

<sup>111</sup> Temporary agency work and collective bargaining in the EU, s. 7.

<sup>112</sup> Ibid, s. 8.

## 5. Johtopäätökset

### 5.1. Perusteltujen syiden laillisuudesta ja tuomioistuinten tulkintalinjan muuttumisesta

Työsopimuksen solmiminen määräaikaisena on laillista perustellusta syystä. Perustellun syyn vaatimuksella ei ole tarkoitus rajoittaa määräaikaisten työsopimusten käyttöä silloin, kun työelämän tarve niitä edellyttää vaan estää työsuhdeturvaa koskevien määräysten kiertäminen solmimalla määräaikainen työsopimus toistaiseksi voimassa olevan sijaan.

Työsopimuslaissa ei ole listattu tai muutoin määritelty tilanteita, joissa määräaikaiset työsuhteet ovat sallittuja. VTSL:n esimerkkiluettelon, hallituksen esityksen ja oikeuskäytännön valossa perusteltuja syitä voivat olla esimerkiksi sijaisuus, työn luonne, alan käytäntö, työn kausiluonteisuus, työn projektiluonteisuus, työn vakiintumattomuus ja epävarmuus tai riippuvuus ulkopuolisesta rahoituksesta. Mikään edellä mainituista syistä ei kuitenkaan itsestään selvästi oikeuta solmimaan työsuhdetta määräaikaisena vaan kukin tapaus on arvioitava tilannekohtaisesti ja kokonaisuutena käyttäen. Olennaista on, että työn tarve on tilapäinen eli työn tiedetään varmasti tai suurella todennäköisyydellä päättyvän ennalta määriteltynä ajankohtana tai tietyn työkokonaisuuden valmistuttua.

Määräaikaisuuden laillisuutta joudutaan pohtimaan erityisesti tilanteissa, joissa työvoimatarpeen voidaan useiden toisiaan seuraavien määräaikaisten työsopimusten myötä tulkita muodostuneen pysyväksi. Niin kutsuttujen ketjusopimusten käytön sallittavuutta on pyritty selkiyttämään vuoden 2011 alussa voimaan astuneella TSL:n muutossäädöksellä, jonka mukaan toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun sopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työvoimatarpeen pysyväksi (TSL 1:2 §, 3. mom). Sopimuksen perusteelta edellytettävä painavuus kasvaa sopimusten määrän kasvassa<sup>113</sup>.

---

<sup>113</sup> HE 239/2010, s.4.

Oikeuskäytännössä on tulkinnut perustellun syyn vaatimuksen täyttyneen ketjutustilanteissa esimerkiksi silloin, kun yritys on ollut voimakkaasti riippuvainen ainoasta asiakkaastaan (KKO2010:11) tai työntekijä on sijaistanut työntekijöitä, joiden nimet on mainittu kussakin työsopimuksessa (KKO1996:105). Niin ikään alan käytäntö ja työn luonne on toisinaan hyväksytty perustelluiksi syiksi solmia peräkkäisiä määräaikaista työsuhdetta (KKO1995:13). Toisaalta esimerkiksi ydintoimintaan kuuluvan työn järjestäminen projekteiksi (TT2009:34) ja epävarmuus rahoituksesta (TT2004-42) eivät toisissa tilanteissa ole olleet hyväksyttävä syitä solmia työsuhde määräaikaista. Ketjusopimustilanteissa, kuten myös ensimmäisen määräaikaisten työsopimuksen lainmukaisuutta arvioitaessa, huomiota tuleekin kiinnittää kunkin tapauksen erityispiirteisiin ja olosuhteisiin kokonaisuudessaan. Korkeimman oikeuden tuoreimmista ratkaisuksista (KKO2011:73 ja 2012:2) voidaan päätellä, että uuden lainkohdan myötä peräkkäisten määräaikaisten työsuhdetta laillisuutta on arvioitu aiempaa tiukemmin.

Alan käytäntö voi toisinaan muodostaa perustellun syyn solmia työsuhde määräaikaista. Aiemmassa oikeuskäytännössä on viitteitä siitä, että näyttötaakan voidaan jopa katsoa siirtyvän työnantajalta työntekijälle silloin, kun määräaikaisten sopimusten käyttö on alalla tavanomaista ja vakiintunutta. Viime vuosina tulkintalinjan alan käytännöstä pätevänä syynä voidaan kuitenkin katsoa tiukentuneen. Esimerkiksi vuokrausalalla määräaikaisten työsuhdetta käyttö on ollut yleistä, mutta tuoreessa ratkaisussaan korkein oikeus linjasi, että vuokratyösuhdetta pääsääntönä on toistaiseksi voimassa oleva sopimus. Arviointi määräaikaisten sopimusten laillisuudesta on suoritettava tapauskohtaisesti ja vuokratyörytymen olosuhteet sekä kokonaistilanne huomioon ottaen. Työtuomioistuin puolestaan linjasi ratkaisussaan 2008:15, etteivät alan käytäntö ja uskottavuuden ylläpitäminen ole sellaisia päteviä syitä, joiden perusteella opiskelijajärjestö voisi solmia työsuhdetta määräaikaista.

Työn projektiluonteisuutta ja yrityksen riippuvuutta ulkopuolisesta rahoituksesta voidaan pitää moderneina määräaikaisten työsopimusten syinä, jotka usein kietoutuvat yhteen. Mikäli kyseessä on kertaluonteinen, tilapäinen ja määrätty ajankohtana päättyvä projekti, määräaikaista peruste täyttyy. Näin ei kuitenkaan ole silloin, kun yrityksen ydintoimintaa tai muuta jatkuvaa työtä organisoidaan projekteiksi. Mikäli työntekijä siirtyy saman työnantajan palveluksessa pro-

jektista toiseen työtehtävien pysyessä lähes samoina, ei määräaikaisia työsuhteita voitane pitää perusteltuina.

Myöskään se, että työ määritellään projektiksi johtuen ulkopuolisesta rahoituksesta, ei automaattisesti oikeuta solmimaan työsuhteita määräaikaisena. Solmittaessa työsuhteita määräaikaisena ulkopuolisen rahoituksen määräaikaisuuteen tai epävarmuuteen perustuen huomiota on kiinnitettävä muun muassa ulkopuolisen rahoituksen osuuteen ja rahoittavien tahojen määrään, työnantajan päätösvaltaan rahojen käytön suhteen sekä siihen, onko rahoituksella järjestetty työ todellisuudessa ollut pysyvää. Korkeimman oikeuden viimeaikaisissa ratkaisuissa, joissa perusteltua syytä solmia määräaikainen työsuhde ei ole tulkittu olevan, on kiinnitetty huomiota muun muassa projektin keston ja siihen, millaisen uhan ulkopuolisen rahoituksen päättyminen todellisuudessa aiheuttaa työsuhteille (KKO2011:73) sekä määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän työtehtävien todelliseen luonteeseen ja työnantajan mahdollisuuteen työllistää henkilö toistaiseksi (KKO2012:2).

Määräaikaisia työsuhteita solmitaan toisinaan myös kysynnän vakiintumattomuuteen ja työn jatkuvuuden epävarmuuteen vedoten. Toiminnan alussa kysynnän vakiintumattomuus voikin muodostaa perustellun syyn. Niin ikään uudelleenjärjestelyt, organisaatiomuutokset tai säästötoimet voivat joissakin tapauksissa olla peruste solmia työsopimus määräaikaisena. Sen sijaan varautuminen epävarmaan tulevaisuuteen määräaikaisilla työsuhteilla ei lähtökohtaisesti ole sallittua.

Määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen on viime vuosina taittunut. Sen sijaan niiden taustalla olevien perusteltujen syiden voidaan katsoa moninaistuneen. Oletettavaa onkin, että samalla kun oikeuskäytännössä näytettäisiin arvioivan määräaikaisten sopimusten laillisuutta aiempaa perusteellisemmin, joutuvat tuomioistuimet ottamaan kantaa uudenlaisten perusteiden hyväksyttävyyteen.

## **5.2. Mallia muista maista**

EU:n työolainsäädännöllä on merkittävä vaikutus jäsenmaidensa lainsäädäntöön. Tulevaisuudessa tuo merkitys tuskin vähenee vaan jäsenvaltiot joutuvat yhä enenevässä määrin huomioimaan

lainsäädännössään unionin asettamat edellytykset. Unionin määräaikaistyödirektiivillä asettamista vähimmäisvaatimuksista huolimatta määräaikaisten työ sopimusten käytössä ja siihen liittyvässä lainsäädännössä on todellisuudessa runsaasti eroja jäsenmaiden välillä. Vaikka laki esimerkiksi Puolassa ja Espanjassa täyttää direktiivin edellyttämät ehdot, määräaikaisten työsuhteiden käyttö on yleistä ja lain tulkinta joustavaa. Niin ikään lain kiertäminen on mahdollista, mikä saattaa kertoa valvonnan puutteesta. Lisäksi Puolassa ensimmäiseltä määräaikaisena solmitulta sopimukselta ei edellytetä perusteltua syytä.

Viime vuosina on puhuttu runsaasti Saksan taloudellisesta menestyksestä ja sen taustalla vaikuttavista talous- ja työmarkkinauudistuksista. Menestyksen syinä on pidetty työmarkkinoiden lisääntynyttä joustavuutta, kuten aiempaa suurempaa mahdollisuutta sopia asioista toisin yrityskohtaisesti sekä työmarkkinasääntelyn vähentämistä, kuten irtisanomissuojaa, määräaikaisia työ sopimuksia ja vuokratyötä koskevien rajoitusten väljentämistä. Toisaalta negatiivisena on nähty toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden määrän lasku ja epätyypillisten, kuten määräaikaisten työsuhteiden voimakas lisääntyminen. Niin ikään matalapalkkaisuuden kasvu ja siitä seuraava kotitalouksien kulutuksen heikkeneminen on koettu ongelmiksi.

Samaan aikaan kun Saksan mallin mukaiset uudistukset saattaisivat myös Suomessa vaikuttaa työllisyyteen ja talouteen myönteisesti, onkin otettava huomioon mahdolliset palkkaerojen kasvusta sekä epätyypillisten työsuhteiden lisääntymisestä seuraavat vaikutukset.

Niin ikään Ruotsissa epätyypillisten työsuhteiden käyttö on ollut Suomea joustavampaa. Kuten edellä kerrottiin, esimerkiksi määräaikaisen työsuhteen voi solmia ilman perusteltua syytä. Lisäksi oikeuskäytännössä on tulkittu määräaikaisen työ sopimuksen solmimisen perusteita melko joustavasti. Työehtosopimukset ovat Ruotsissa tavallisia ja kattavat merkittävän osan työmarkkinoista, joten laista poikkeavat sopimusehdot ovat Suomea yleisempiä. Ruotsin Euroopan komissiolta saamat moitteet liittyen määräaikaistyödirektiivin voimaansaattamiseen kuvaavat kuitenkin, ettei Ruotsin epätyypillisiä työsuhteita koskeva työ lainsäädäntö EU:n syrjimättömyysperiaatteen valossa ole moitteetonta.



### 5.3. Lopuksi

Yritysten toimintaympäristö on muuttunut voimakkaasti 2000-luvulla. Tähän ovat vaikuttaneet muun muassa elinkeinorakenteen muuttuminen sekä talouden globalisoituminen ja sen myötä syntynyt uusi kilpailutilanne. Menestyäkseen yritysten on oltava aiempaa joustavampia ja kehitettävä toimintaansa jatkuvasti. Yhä useammat yritykset keskittyvätkin ydintoimintaansa ja hankkivat tukitoiminnot toisilta yrityksiltä. Verkostoituminen eli sekä pitkäaikaisiin että lyhyisiin sopimuksiin perustuva yhteistyö yritysten välillä on lisääntynyt voimakkaasti.<sup>115</sup> Edellä mainitut muutokset ovat heijastuneet myös työvoiman käyttöön.

Mahdollisuus käyttää työvoimaa joustavasti on monille yrityksille lähes eilinehto. Toimivat työmarkkinat edellyttävät myös epätyypillisiä työsuhteita, eikä niiden käyttöä olekaan syytä rajoittaa kohtuuttomasti. Heikomman osapuolen, tässä tapauksessa työntekijän, suojeleminen on kuitenkin edelleen merkittävä ja myös EU-oikeudessa keskeinen periaate. Haasteena onkin löytää tasapaino yritysten toimintaedellytysten ja työvoiman käyttöehtojen välillä.

Työlainsäädännöllä on keskeinen merkitys työmarkkinoiden toimivuuden ja työntekijöiden suojelun yhdistäjänä. Lainsäädännöllä tulisi mahdollistaa yrityksille riittävän joustavat tavat käyttää työvoimaa ja reagoida toimintaympäristön muutoksiin sekä samaan aikaan taata työntekijöiden turvallisuus siinäkin tapauksessa, että työvoima tulevaisuudessa jakautuu yhä voimakkaammin ydintyövoimaan ja epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevään reunatyövoimaan.

Suomen työlainsäädäntö on varsin uutta ja se on pääosin saatettu vastaamaan 2000-luvun työelämän tarpeita. Suurin osa työlainsäädännöstä on pakottavaa työntekijän suojaksi. Käytännössä työsuhteiden ehdot määräytyvät kuitenkin paljolti työehtosopimuksissa. Tulevaisuudessa voitaneen pohtia, tulisiko työlainsäädännön jatkossakin olla suurelta osin pakottavaa vai tulisiko sopimista joustavuuden nimissä siirtää työmarkkinaosapuolille ja jopa työpaikkatasolle.

Määräaikaisilta työsopimuksilta edellytettävää perusteltua syytä on toisinaan pidetty liian tulkinanvaraisena käsitteenä ja lakiin on toivottu palautettavaksi esimerkkilistaa tilanteista, joissa

---

<sup>115</sup> HE 239 /2010, s. 3

määräaikainen työsopimus on sallittu<sup>118</sup>. Nykyinen lainkohdan muotoilu antaa tilaa tulkinnalle hyvässä ja pahassa; se mahdollistaa määräaikaisten sopimusten solmimisen myös uudentyyppisten työelämän tarpeiden niin edellyttäessä, mutta saattaa johtaa myös määräaikaisten työsopimusten laittomaan käyttöön.

Olipa työvoiman käyttötapa mikä hyvänsä, yritystoimintaan kuuluvien riskien ei tulisi koitua työntekijöiden kannettaviksi epätyypillisten työsuhteiden muodossa. Yrittäjän riski kuuluu lähtökohtaisesti työnantajalle, joka saa korvauksen riskinotostaan mahdollisena liikevoittona. On muistettava, että työn vähentyessä tuotannollisista tai taloudellisista syistä, työnantajalla on lainmukainen oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevia henkilöitä. Työntekijän soveltuvuuden selvittämiseen taas on mahdollista käyttää koeaikaa.

---

<sup>118</sup> Kairinen ym. 2004, s. 36–37.