

TAMPEREEN YLIOPISTO

Johtamiskorkeakoulu

---

Sanna Lavonen

**TYÖNTEKIJÄN OPINTOVAPAAOIKEUS  
JA OPINTOVAPAAN MYÖNTÄMISEDELLYTYKSET  
DE LEGE FERENDA**

---

Pro gradu -tutkielma

Yritysjuridiikka

Tampere 2015

# TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto

Johtamiskorkeakoulu

LAVONEN, SANNA: Työntekijän opintovapaa-oikeus ja opintovapaan myöntämisedellytykset de lege ferenda

Pro gradu -tutkielma: X + 87 s.

Yritysjuridiikka

Toukokuu 2015

Avainsanat: opintovapaa, opintovapaan myöntämisedellytykset, päätoiminen työsuhde, pääasiallinen toimeentulo, opintovapaa-oikeus, de lege ferenda, opintovapaa-laki, työoikeus.

---

Tutkimuksen keskiössä on työntekijän opintovapaa-oikeus. Tutkielmassa kartoitetaan opintovapaajärjestelmän uudistustarpeita vapaan myöntämisedellytysten osalta ja peilattuna epätyöllisiin työsuhteisiin sekä muuttuneisiin työelämän rakenteisiin. Tarkastelun kohteena ovat muun muassa opintovapaa-oikeuden muodostavat termit: päätoiminen työsuhde, pääasiallinen toimeentulo sekä työsuhteen kesto useammassa jaksossa. Lisäksi analysoidaan opintovapaa-lain soveltamisalaa. Tutkimusmenetelmä on oikeusdogmaattinen.

Opintovapaajärjestelmä on vanhentunut eikä nykymuotoisena vastaa työelämän tarpeisiin. Vapaan myöntämisen edellytyksinä olevat käsitteet kaipaavat selkeytystä ja nykyaikaistamista. Tutkielman tavoitteena on selkeyttää näitä myöntämiskriteerejä. Tämä tehdään systemaattisella opintovapaan normiympäristöä, tekemällä perusteltuja tulkintakannanottoja nyky-lainsäädännön käsitteistöä, pohtimalla opintovapaaat käytännön työelämän kautta sekä esittämällä edellisiin perustuen ratkaisusuosituksia siitä, miten opintovapaan myöntämisedellytyksiä tulisi de lege ferenda (tulevan lain kannalta) uudistaa tai muuttaa.

Kahden vuoden opintovapaa myönnetään työntekijälle, jonka päätoiminen työsuhde samaan työnantajaan on kestänyt yhdessä tai useammassa jaksossa vähintään vuoden. Edelleen työsuhde katsotaan päätoimiseksi, jos siitä saadaan pääasiallinen elatus. Tulkintaa ohjaavan oikeuskäytännön puuttuessa on näistä tulkinnanvaraisiksi tutkielmassa osoitetuista käsitteistä tehtävä tulkintoja ennen niiden uudistustarpeiden arviointia. Tehdyt tulkinnat on pohjattu olemassa oleviin oikeuslähteisiin, joista mainittakoon opintovapaa-lain lisäksi laki aikuiskoulutuksesta, työ- ja virkaehtosopimukset, lain esityöt, oikeuskirjallisuus sekä viranomaislähteet.

Tulkintojen ja käytännön tarkastelun perusteella tutkielmassa esitetään vaihtoehtoisia ratkaisuja, joilla opintovapaan myöntämisedellytykset saataisiin kummankin työsuhteen osapuolen kannalta mahdollisimman selkeiksi. Vaihtoehtoista on valittu tulevan lain kannalta kehityssuuntaa jokaisen tulkinnanvaraisen käsitteen osalta. Suosituksilla on pyritty sellaiseen kokonaisuuteen, jotka vaativat lainsäätäjältä mahdollisimman vähän toimenpiteitä toteutuksen kannalta ja jotka noudattavat eri työntekijäryhmien tasapuolisen kohtelun periaatteita.

# SISÄLLYS

LÄHTEET .....	V
OIKEUSTAPAUKSET .....	X
1. JOHDANTO.....	1
1.1. Opintovapaa ja nykytilanne.....	1
1.2. Tutkimusongelma ja tutkielman tavoitteet.....	3
1.3. Rakenne ja rajaukset.....	6
1.4. Tutkimusmenetelmät.....	7
1.5. Lähdeaineisto ja sen käyttö .....	10
2. OPINTOVAPAA .....	12
2.1. Opintovapaajärjestelmän tarkoitus ja sääntelyfunktio .....	12
2.2. Opintovapaan sääntelyperusta.....	14
2.2.1. <i>Opintovapaalainsäädäntö yleisesti</i> .....	14
2.2.2. <i>Opintovapaan myöntämisen edellytykset</i> .....	18
2.2.3. <i>Työ- ja virkaehtosopimukset sekä muut virallislähteet</i> .....	20
2.2.4. <i>Muu lainsäädäntö</i> .....	23
2.3. Tulkinnanvaraisuudet myöntämisedellytysten osalta.....	25
3. TYÖSKENTELYMUOTOJEN JA MUIDEN TULOJEN VAIKUTUS OPINTOVAPAAN MYÖNTÄMISEEN .....	28
3.1. Työn tekemisen eri muodot.....	28
3.2. Erilaiset työsuhteet .....	30
3.2.1. <i>Toistaiseksi voimassa oleva ja määräaikainen työsuhde</i> .....	30
3.2.2. <i>Koko- ja osa-aikainen työsuhde</i> .....	33
3.2.3. <i>Nollasopimustyö ja keikkasopimukset</i> .....	37
3.3. Työntekijän tulot eri työsuhteista.....	39
3.4. Opintovapaan myöntämisedellytysten käsitteistö .....	42
3.4.1. <i>Opintovapaalain soveltamisala ja tarkoitus</i> .....	42
3.4.2. <i>Päätoiminen työsuhde ja pääasiallinen toimeentulo</i> .....	44
3.4.3. <i>Työsuhteen kesto yhdessä tai useammassa jaksossa</i> .....	47

4. OPINTOVAPAAN MYÖNTÄMISEDELLYTYKSET DE LEGE FERENDA .....	50
4.1. Opintovapaan käyttö ja käytännön katsaus .....	50
4.1.1. <i>Opintovapaan käytön tilastot</i> .....	50
4.1.2. <i>Työntekijän näkökulmia opintovapaaseen</i> .....	51
4.1.3. <i>Työnantajan näkökulmia opintovapaaseen</i> .....	54
4.2. Myöntämisen edellytykset de lege ferenda .....	58
4.2.1. <i>Säätelyn uudistamisen vaihtoehdot</i> .....	58
4.2.2. <i>Opintovapaan soveltamisalan selkeyttäminen ja tarkoituksen kirkastaminen</i> .....	60
4.2.3. <i>Pääasiallinen toimeentulo päätoimisen työsuhteen määrittäjänä</i> .....	62
4.2.4. <i>Keskimäärin tehdyt viikkotyötunnit päätoimisen työsuhteen määrittäjinä</i> .....	65
4.2.5. <i>Päätoiminen ja sivutoiminen työsuhde sekä päätoiminen opiskelu</i> .....	68
4.2.6. <i>Työsuhteen keston tarkastelujakson merkitys</i> .....	69
5. LOPUKSI .....	75
5.1. Ratkaisusuositukset opintovapaan myöntämisedellytysten selkeyttämiseksi .....	75
5.2. Suositusten vaikutukset .....	80
5.3. Johtopäätelmät .....	83
5.4. Järjestelmän kehitysnäkymät ja tuleva tutkimus .....	86

# LÄHTEET

## Kirjallisuus

*Aarnio, Aulis*: Laintulkinnan teoria. Yleisen oikeustieteen teoria. Porvoo 1989.

*Anttila, Jari-Matti – Laaksonen, Valtteri – Luoma, Tarmo – Ranta, Tommi – Uitto, Anssi – Vesalainen, Jukka*: Suomen maatalouskoneteollisuuden palvelut. Tavoitteena menestyvä palveluliiketoiminta. Seinäjoen Teknologiakeskus Oy:n julkaisusarja. Julkaistu 2.10.2012. Saatavilla pdf-muodossa <[http://www.agrotechnology.fi/sites/default/files/Maatalouskoneteollisuuden\\_palvelut\\_RAPO\\_RTTI.pdf](http://www.agrotechnology.fi/sites/default/files/Maatalouskoneteollisuuden_palvelut_RAPO_RTTI.pdf)>. Sivustolla vierailtu 16.3.2015. (Anttila et al. 2010)

*Engblom, Matleena*: Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2. uud. painos. Ei painopaikkaa 2012.

*Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Valvisto, Elisa*: Esimiehen työoikeus. Talentum Fokus, ei julkaisuvuotta. (Verkkojulkaisu, päivitetty 27.2.2015)

*Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo*: Työsopimuslaki käytännössä. Jyväskylä 2001.

*Hirvonen, Ari*: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsinki 2011. Saatavilla pdf-muodossa <[http://www.helsinki.fi/oikeustiede/tutkimus\\_ja\\_julkaisut/julkaisut/yleinen\\_oikeustiede/hirvonen\\_mitka\\_metodit.pdf](http://www.helsinki.fi/oikeustiede/tutkimus_ja_julkaisut/julkaisut/yleinen_oikeustiede/hirvonen_mitka_metodit.pdf)>. Sivustolla vierailtu 28.3.2015.

*Kairinen, Martti*: Työoikeus perusteineen. Raisio 2009.

*Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika*: Työoikeus. Juva 2006. (Kairinen et al. 2006)

*Kangas, Urpo*: Lesken oikeudellinen asema. Helsinki 1982.

*Moilanen, Juha-Matti*: Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. 2. uud. painos. Ei painopaikkaa 2013.

*Niemi, Timo*: Gummeruksen suuri Suomen kielen sanakirja. Jyväskylä 2004.

*Nuotio, Kimmo*: Oikeuslähteet ja yleiset opit. Lakimies 2004, s. 1267–1291. (Edilex)

*Nyyssölä, Mikko – Åström, Johan – Äimälä, Markus*: Työoikeus. Talentum Fokus 1998. (Verkkojulkaisu, päivitetty 13.4.2015)

*Opetus- ja kulttuuriministeriö*: Suomalaisten koulutusrakenteen kehitys 1970-2030. Kalenius, Aleks. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 1/2014. Saatavilla pdf-muodossa <<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2014/liitteet/okm01.pdf?lang=fi>>. Sivustolla vierailtu 5.4.2015.

*Parnila, Kirsi – Skurnik-Järvinen, Hanna:* Työpaikan poissaolot käytännönläheisesti. Helsinki 2010.

*Romo, Silja – Siitonen, Susanna:* Irtiotto työstä. Vuorotteluvapaa, osa-aikalisä ja opintovapaa. Helsinki 2004.

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

*Saarinen, Mauri:* Työsuhdeasioiden käsikirja. Jyväskylä 2003.

*Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja:* Työsopimusoikeus. Helsinki 2012.

*Timonen, Pekka:* Johdatus lainopin metodiin ja lainopilliseen kirjoittamiseen. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. Helsinki 1998.

*Työ- ja elinkeinoministeriö:* Nollatyösopimukset - työoikeudellinen selvitys. TEM-raportteja 33/2013. Julkaistu 10.9.2013. Saatavilla pdf-muodossa <[http://www.tem.fi/files/37427/TEMrap\\_33\\_2013\\_10092013.pdf](http://www.tem.fi/files/37427/TEMrap_33_2013_10092013.pdf)>. Sivustolla vierailtu 28.3.2015.

*Työ- ja elinkeinoministeriö:* Opiskeluaikainen työsskäynti ja sen vaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 26/2012. Saatavilla pdf-muodossa <[https://www.tem.fi/files/33421/TEMjul\\_26\\_2012\\_web.pdf](https://www.tem.fi/files/33421/TEMjul_26_2012_web.pdf)>. Sivustolla vierailtu 30.3.2015.

*Työ- ja elinkeinoministeriö:* Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 6/2013. Saatavilla pdf-muodossa <[http://www.tem.fi/files/35709/TEMjul\\_6\\_2013\\_web.pdf](http://www.tem.fi/files/35709/TEMjul_6_2013_web.pdf)>. Sivustolla vierailtu 31.3.2015.

*Työ- ja elinkeinoministeriö:* Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 24/2009. Julkaistu toukokuussa 2009. Saatavilla pdf-muodossa <[https://www.tem.fi/files/22983/TEM\\_24\\_2009\\_tyo\\_ja\\_yrittajyys.pdf](https://www.tem.fi/files/22983/TEM_24_2009_tyo_ja_yrittajyys.pdf)>. Sivustolla vierailtu 27.3.2015.

*Työ- ja elinkeinoministeriö:* Suomen työelämä vuonna 2030. TEM-raportteja 14/2012. Julkaistu 13.5.2012. Saatavilla pdf-muodossa <[http://www.tem.fi/files/33157/TEMrap\\_14\\_2012.pdf](http://www.tem.fi/files/33157/TEMrap_14_2012.pdf)>. Sivustolla vierailtu 27.3.2015. (Suomen työelämä 2012)

*Työ- ja elinkeinoministeriö:* Tulevaisuuskatsaus 8.9.2010. Haasteista mahdollisuuksia. Saatavilla pdf-muodossa <[https://www.tem.fi/files/27752/TEM\\_tulevaisuuskatsaus\\_080910.pdf](https://www.tem.fi/files/27752/TEM_tulevaisuuskatsaus_080910.pdf)>. Sivustolla vierailtu 5.4.2015.

*Työ- ja elinkeinoministeriö:* Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Erillisjulkaisut 2012. Saatavilla pdf-muodossa <[http://www.tem.fi/files/33484/TEMtyoelaman\\_kehittamisstrategia2020\\_A4.fi.pdf](http://www.tem.fi/files/33484/TEMtyoelaman_kehittamisstrategia2020_A4.fi.pdf)>. Sivustolla vierailtu 2.4.2015. (Työelämän kehittämisstrategia 2012)

*Työ- ja elinkeinoministeriö:* Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti. TEM-raportteja 2/2015. Julkaistu 01/2015. Saatavilla pdf-muodossa

<[https://www.tem.fi/files/41956/TEMjul\\_2\\_2015\\_web\\_21012015.pdf](https://www.tem.fi/files/41956/TEMjul_2_2015_web_21012015.pdf)>. Sivustolla vierailtu 2.4.2015.

*Työ- ja elinkeinoministeriö*: Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän työryhmän väliraportti. TEM-raportteja 16/2012. Saatavilla pdf-muodossa <[http://www.tem.fi/files/33054/TEMrap\\_16\\_2012.pdf](http://www.tem.fi/files/33054/TEMrap_16_2012.pdf)>. Sivustolla vierailtu 2.4.2015. (Työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän työryhmän väliraportti 2012)

### **Hallituksen esitykset, komiteanmietinnöt ja ulkomaiset oikeuslähteet**

*HE 99/2013 vp.* Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. (Finlex)

*HE 152/2009 vp.* Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi aikuiskoulutustuesta annetun lain muuttamisesta. (Finlex)

*HE 150/2000 vp.* Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi aikuiskoulutustuesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. (Finlex)

*HE 78/1996 vp.* Hallituksen esitys Eduskunnalle eräistä epätyypillistä työtä koskevista lainmuutoksista. (Eduskunta)

*HE 86/1991 vp.* Hallituksen esitys Eduskunnalle Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymän taloudellisesti tuettua opintovapaata koskevan yleissopimuksen nro 140 hyväksymisestä. (Edilex)

*HE 47/1986 vp.* Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi opintovapaalain muuttamisesta.

*HE 298/1978 vp.* Hallituksen esitys Eduskunnalle opintovapaajärjestelmää koskevaksi lainsäädännöksi. (Edilex)

*International Labour Organization*: Paid Educational Leave Convention, 1974. C140. (ILO C140)

*International Labour Organization*: Paid Educational Leave Recommendation, 1974. R148. (ILO R148)

*International Labour Organization*: Part-time work convention, 1994. C175. (ILO C175)

Komission suositus mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä, 6.5.2003, 2003/361/EY, EUVL L 124/36. (EUR-Lex)

*Komiteanmietintö* 1978:1. Opintovapaakomitean mietintö. Helsinki 1978.

Neuvoston direktiivi osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta, 15.12.1997, 97/81/EY, EYVL L 14. (Osa-aikatyödirektiivi 1997, EUR-Lex)

## **Työ- ja virkaehtosopimukset**

Autoalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 2013–2016. Voimassa 1.11.2013–31.10.2016. (Finlex)

Ensihoitopalvelualan työehtosopimus 2014–2017. Voimassa 1.5.2014 – 31.1.2017. (Finlex)

Hiusalalan työehtosopimus 2013–2015. Voimassa 1.11.2013–31.5.2015. (Finlex)

Kaupan työehtosopimus 2014–2017. Voimassa 1.5.2014–31.1.2017. (Finlex)

Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus 2014–2016. Voimassa 1.3.2014–31.1.2017. (OVTES)

Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus 2014–2016. Voimassa 1.3.2014–31.1.2017. (TTES)

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2014–2016. Voimassa 1.3.2014–31.1.2017. (KVTES)

Lauttaliikennettä koskeva työehtosopimus 2014–2017. Voimassa 1.4.2014–31.1.2017. (Finlex)

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus. Voimassa 1.5.2014–31.1.2017. (Finlex)

Näyttelijöiden teatterityöehtosopimus 2014–2016. Voimassa 1.3.2014–31.1.2017. (Finlex)

Teatterialan työehtosopimus 2014–2016. Voimassa 1.3.2014–31.12.2015. (Finlex)

Valtion virka- ja työehdot 2014–2017 liitteineen. Voimassa 1.4.2014–31.1.2017. (Valtiovainministeriö)

Viestinnän keskusliiton ja Suomen journalistiliiton välinen työehtosopimus 2014–2016 soveltamisohjeineen. Voimassa 1.10.2014–30.11.2016. (Finlex)

Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus 2014–2015. Voimassa 1.11.2014–31.10.2015. (Finlex)

Yliopistojen yleinen työehtosopimus 2014–2017. Voimassa 1.4.2014–31.1.2017. (Finlex)

## **Muut**

*Hankerekisterikeskus*: Opintovapaalain kokonaisuudistusta selvittävä työryhmä. Hankenumero TEM062:00/2011. Työryhmä asetettu 14.9.2011. Saatavilla www-muodossa <[http://www.hare.vn.fi/mHankePerusSelaus.asp?h\\_id=17733](http://www.hare.vn.fi/mHankePerusSelaus.asp?h_id=17733)>. Sivustolla vierailtu 28.11.2013.



*Keskisuomalainen*: Kouluttautuminen ehkäisee työttömyyttä. Pääkirjoitus 27.10.2014. Saatavilla [www-muodossa <http://www.ksml.fi/mielipide/paakirjoitukset/kouluttautuminen-ehkaisee-tyottomyytta/1921319>](http://www.ksml.fi/mielipide/paakirjoitukset/kouluttautuminen-ehkaisee-tyottomyytta/1921319). Sivustolla vierailtu 27.3.2015.

*Keskisuomalainen*: Opintovapaan suosio kasvaa yhä. Artikkelit 22.10.2014. Saatavilla [www-muodossa <http://www.ksml.fi/uutiset/kotimaa/keskisuomalainen-opintovapaan-suosio-kasvaa-yha/1918314>](http://www.ksml.fi/uutiset/kotimaa/keskisuomalainen-opintovapaan-suosio-kasvaa-yha/1918314). Sivustolla vierailtu 25.3.2015.

*Koulutusrahasto*: Tilastotietoa aikuiskoulutustuen hakijoista. Saatavilla [www-muodossa <http://www.koulutusrahasto.fi/fi/tietopankki/tilastotietoahakijoista/aikuiskoulutustuki/>](http://www.koulutusrahasto.fi/fi/tietopankki/tilastotietoahakijoista/aikuiskoulutustuki/). Sivustolla vierailtu 17.5.2015.

*Koulutusrahasto*: Aikuiskoulutustuki 2012. Tulleet ja ratkaistut hakemukset - tilasto. Saatavilla [pdf-muodossa <http://www.koulutusrahasto.fi/files/4113/6792/9345/Tulleet\\_ja\\_ratkaisut\\_hakemukset\\_2012.pdf>](http://www.koulutusrahasto.fi/files/4113/6792/9345/Tulleet_ja_ratkaisut_hakemukset_2012.pdf). Sivustolla vierailtu 25.3.2015.

*Koulutusrahasto*: Aikuiskoulutustuen hakemismäärät jatkoivat edelleen kasvuaan vuonna 2013. Tiedote 27.1.2014. Saatavilla [pdf-muodossa <http://www.koulutusrahasto.fi/files/2713/9083/3353/Koulutusrahaston\\_tiedote\\_27.1.2014.pdf>](http://www.koulutusrahasto.fi/files/2713/9083/3353/Koulutusrahaston_tiedote_27.1.2014.pdf). Sivustolla vierailtu 25.3.2015.

*Mercuria*: Lähiesimieskoulutuksella uutta osaamista kaupan alalle. Julkaistu 24.11.2010. Saatavilla [www-muodossa <http://www.mbs.fi/index.php/ajankohtaista/247-laehiesimieskoulutuksella-uutta-osaamista-kaupan-alalle>](http://www.mbs.fi/index.php/ajankohtaista/247-laehiesimieskoulutuksella-uutta-osaamista-kaupan-alalle). Sivustolla vierailtu 21.2.2015.

*Tilastokeskus*: Koulutukseen hakeutuminen 2011. Koulutus 2012. Julkaistu 13.12.2012. Saatavilla [pdf-muodossa <http://www.stat.fi/til/khak/2011/khak\\_2011\\_2012-12-13\\_fi.pdf>](http://www.stat.fi/til/khak/2011/khak_2011_2012-12-13_fi.pdf). Sivustolla vierailtu 29.3.2015.

*Tilastokeskus*: Opiskelijoiden työssäkäynti. Viimeisin julkaisu vuodelta 2013. Julkaistu 19.3.2015. Saatavilla [pdf-muodossa <http://www.tilastokeskus.fi/til/opty/2013/opty\\_2013\\_2015-03-19\\_fi.pdf>](http://www.tilastokeskus.fi/til/opty/2013/opty_2013_2015-03-19_fi.pdf). Sivustolla vierailtu 2.4.2015.

*Tilastokeskus*: Työttömyys ja työllisyys tilastoissa. Tilastokeskuksen ja työministeriön tilastojen vertailu. Työmarkkinat 2002:17. Saatavilla [www-muodossa <http://www.stat.fi/til/tyti/tyti\\_2005-05-27\\_men\\_002.pdf>](http://www.stat.fi/til/tyti/tyti_2005-05-27_men_002.pdf). Sivustolla vierailtu 3.4.2015. (Työttömyys ja työllisyys tilastoissa 2002)

*Tilastokeskus*: Työvoimatutkimuksen keskeiset käsitteet ja määritelmät. 1.4.2014. Saatavilla [www-muodossa <http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2013/13/tyti\\_2013\\_13\\_2014-04-01\\_kat\\_006\\_fi.html>](http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2013/13/tyti_2013_13_2014-04-01_kat_006_fi.html). Sivustolla vierailtu 18.3.2015.

*Tilastokeskus*: Sivutyötä tutkimusviikolla tehneet sekä sivutyötä tehneiden osuus työllisistä päätyön toimialan mukaan vuonna 2014, 15-74-vuotiaat. Liitetaulukko 36. Päivitetty 28.4.2015. Saatavilla [www-muodossa <http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/13/tyti\\_2014\\_13\\_2015-04-28\\_tau\\_036\\_fi.html>](http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-04-28_tau_036_fi.html). Sivustolla vierailtu 18.5.2015.

*Tilastokeskus*: Työvoimatutkimus 2014. Palkansaajien nollatuntisopimukset. Saatavilla pdf-muodossa <[http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/13/tyti\\_2014\\_13\\_2015-03-05\\_fi.pdf](http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-03-05_fi.pdf)>. Sivustolla vierailtu 18.3.2015.

*Tilastokeskus*: Työvoimatutkimus 2013. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2013. Päivitetty 1.4.2014. Saatavilla www-muodossa <[http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2013/13/tyti\\_2013\\_13\\_2014-04-01\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2013/13/tyti_2013_13_2014-04-01_kat_002_fi.html)>. Sivustolla vierailtu 3.4.2015. (Työvoimatutkimus 2013)

*Työ- ja elinkeinoministeriö*: Opintovapaa, esiteteksti, 31.1.2003. Saatavilla pdf-muodossa <[http://www.tem.fi/files/20893/Opintovapaa\\_esiteteksti\\_2003.pdf](http://www.tem.fi/files/20893/Opintovapaa_esiteteksti_2003.pdf)>. Sivustolla vierailtu 26.3.2015.

*Valtioneuvosto*: Valtioneuvoston selonteko työelämästä. VNS 4/2004 vp. Saatavilla pdf-muodossa <[http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/thw/?\\${APPL}=akirjat&\\${BASE}=akirjat&\\${THWIDS}=0.41/1428225101\\_404545&\\${TRIPPIFE}=PDF.pdf#page=2&zoom=auto,-75,54](http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/thw/?${APPL}=akirjat&${BASE}=akirjat&${THWIDS}=0.41/1428225101_404545&${TRIPPIFE}=PDF.pdf#page=2&zoom=auto,-75,54)>. Sivustolla vierailtu 5.4.2015. (VNS 4/2004 vp)

*Valtioneuvoston kanslia*: Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen hallitusohjelma. Julkaistu 22.6.2011. Saatavilla pdf-muodossa <<http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/147449/Kataisen+hallituksen+ohjelma/81f1c20f-e353-47a8-8b8f-52ead83e5f1a>>. Sivustolla vierailtu 29.3.2015. (Jyrki Kataisen hallituksen hallitusohjelma 2011)

*Verohallinto*: Verokortti usealle työnantajalle. 4.11.2013. Saatavilla www-muodossa <[http://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Verokortti/Verokortti\\_usealle\\_tyonantajalle\(9406\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Verokortti/Verokortti_usealle_tyonantajalle(9406))>. Sivustolla vierailtu 18.3.2015.

*Verohallinto*: Henkilöasiakkaan vero-opas 2015. 2.10.2014. Saatavilla www-muodossa <<http://portal.vero.fi/public/default.aspx?uielementsize=1&nodeid=9755>>. Sivustolla vierailtu 18.3.2015.

## **OIKEUSTAPAUKSET**

C-312/02, Nicole Wippel v Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG., 12.10.2004 (EUR-Lex)

Helsingin hovioikeus 20.3.2000. Diaarinumero S 98/1226

Turun hovioikeus 7.5.2008. Diaarinumero S 08/998.

Turun hovioikeus 28.6.2005. Diaarinumero S 05/724

KKO 1995:159

# 1. JOHDANTO

## 1.1. Opintovapaa ja nykytilanne

Työelämän ja työpaikkojen voidaan katsoa nyt 2010-luvulla olevan voimakkaassa murroksessa, johon liittyy muun muassa suurten ikäluokkien ikääntyminen, y-sukupolven siirtyminen työelämään, teollisuuden sekä IT-sektorin työpaikkojen väheneminen ja siirtyminen kohti palvelusektoria sekä epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen.<sup>1</sup> Epätavallisilla työsuhteilla tarkoitetaan useimmiten määrä- ja osa-aikaisia työsuhteita, vuokratyövoiman käyttöä ja ekstratyöntekijöitä eli niin kutsuttuja nollasopimustuntilaisia.

Kaikki nämä muutokset ja trendit muovaavat työelämää uuteen suuntaan ja olemassa olevan lainsäädännön on kyettävä vastaamaan näiden muutosten mukanaan tuomiin haasteisiin. Suomessa on lähivuosina kiinnitetty myös paljon huomiota työntekijöiden osaamisen tasoon ja ammatilliseen osaamisen kehittämiseen. Uusin kehitysaskel kohti työntekijöiden ja virkamiesten osaamistason parantamista vastaamaan muuttuneita työelämän vaatimuksia on hallituksen esitys taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä vuodelta 2013. Sen tavoitteena on tarjota työnantajille taloudellisia kannusteita ja lisävähennyksiä verotuksen osalta, jos nämä laativat koulutussuunnitelmia henkilöstölleen sekä toteuttavat ne. Uudistuksen ja hallituksen esityksen taustalla on nähtävissä myös yleisempi tavoite pidentää työntekijöiden työuria ja jaksamista työelämässä.<sup>2</sup>

Työelämässä toimivien työntekijöiden koulutus- ja opiskelumahdollisuuksien parantamiseksi on Suomessa 1980-luvun alussa kehitetty myös opintovapaajärjestelmä, jonka tarkoituksena on mahdollistaa työntekijöille vapautus työsuhteeseen liittyvistä velvoitteista opiskelua varten. Opintovapaa-oikeus, eli työntekijän oikeus saada vapaata työsuhteestaan<sup>3</sup> opintoja varten, perustuu opintovapaa lakiin (273/1979). Lisäksi opintovapaa lain nojalla on säädetty opintovapaa-asetus (864/1979), jossa säädetään yksityiskohtaisemmin muun muassa opintovapaaan oikeuttavasta koulutuksesta, opiskelun muodoista ja opintovapaaan hakemisesta. Opintovapaa-

---

<sup>1</sup> Työelämän kehittämisstrategia 2012, s. 3–9 ja Suomen työelämä 2012, s. 3, 9–14.

<sup>2</sup> HE 99/2013, kohta yleisperustelut.

<sup>3</sup> Tutkielmassa käytetään synonyymeinä käsitteitä työsuhde ja palvelussuhde, sillä opintovapaaan myöntämiseen ei vaikuta se, kuten myöhemmin esitetään, mikä on työnantajan juridinen muoto eli onko kyse esimerkiksi yksityisen vai julkisen sektorin työnantajasta.

lain tulkinta ei ole kaikissa tilanteissa yksiselitteistä, sillä tulkintaa ohjaavaa oikeuskäytäntöä on olemassa erittäin vähän ja aiheeseen liittyvä tutkimus ja oikeuskirjallisuus on lähes olematonta. Opintovapaan käytöstä on lisäksi saatavilla vain erittäin niukasti tilastoja.<sup>4</sup> Julkisen sektorin puolelta löytyy ammattialoittain joitakin käyttökelpoisia tilastoja, ja viitteitä opintovapaan käyttöasteesta voi osin hakea aikuiskoulutustuen vuosittaisista saajamääristä. Opintovapaalla opiskeleva voi saada taloudellista tukea joko aikuiskoulutustuen tai opintotuen muodossa.<sup>5</sup>

Opintovapaalakiin ja -asetukseen on vuosien kuluessa tehty muutamia lisäyksiä ja muutoksia, mutta pohjalla vaikuttavaa opintovapaajärjestelmää<sup>6</sup> ei ole perusteellisesti muutettu eikä uudistettu<sup>7</sup>. Järjestelmän muutostarve on kuitenkin selkeästi olemassa, sillä Jyrki Kataisen hallituksen hallitusohjelmassa todetaan, että opintovapaalaki sellaisenaan on vanhentunut eikä nykymuotoinen lainsäädäntö riitä vastaamaan muuttuneisiin työelämän tarpeisiin<sup>8</sup>. Lisäksi koulutus- ja tutkintojärjestelmiä on uudistettu 1980-luvun jälkeen, joten hallitusohjelman mukaan lainsäädäntö pitäisi saada vastaamaan myös uusia koulutusmuotoja.<sup>9</sup>

Hallitusohjelman mukaisesti työ- ja elinkeinoministeriö asetti 14.9.2011 työryhmän kartoittamaan opintovapaajärjestelmän uudistustarpeita ja valmistelemaan opintovapaaseen liittyvän lainsäädännön kokonaisuudistusta. Työryhmän tavoitteina oli tarkastella muun muassa opintovapaalain toimivuutta niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta sekä selvittää, millä edellytyksillä työntekijä voi olla pois työstä ja mikä on vapaata hakevan tai vapaalla olevan työntekijän oikeudellinen asema. Lainsäädäntöhanke ja työryhmän työskentely päättyi lopulta tuloksettomana 30.4.2012.<sup>10</sup> Järjestelmän uudistuskartoitus siirtyy uudelle hallitukselle kevään 2015 eduskuntavaalien myötä.

Vaikka hallitus on vuonna 2011 nostanut hallitusohjelmassaan opintovapaajärjestelmän vahvasti esiin ja pyrkinyt selvittämään miten järjestelmää mahdollisesti tulisi päivittää, ei tämä

---

<sup>4</sup> Romo – Siitonen 2004, s. 124.

<sup>5</sup> Romo – Siitonen 2004, s. 135.

<sup>6</sup> Opintovapaajärjestelmä-käsitteellä tarkoitetaan tässä tutkielmassa opintovapaalakia ja -asetusta yhdessä. Käsitteen käyttö on perusteltua, sillä HE 298/1978 perusteella luotiin ”opintovapaajärjestelmää koskeva lainsäädäntö”.

<sup>7</sup> Romo – Siitonen 2004, s. 125.

<sup>8</sup> Ks. tarkemmin Tulevaisuuskatsaus 2010, s. 10 ja VNS 4/2004 vp, s. 96.

<sup>9</sup> Jyrki Kataisen hallituksen hallitusohjelma 2011, s. 66.

<sup>10</sup> Hankerekisterikeskus, Opintovapaalain kokonaisuudistusta selvittävä työryhmä.

ole kuitenkin synnyttänyt uutta keskustelua tai tutkimusta aiheesta. Opintovapaaajärjestelmä on edelleen kaikilta osiltaan hyvin koskematon aihe oikeudellisessa tutkimuksessa sekä oikeuskirjallisuudessa työoikeuden alalla. Uudistustarpeiden lisäksi järjestelmää koskevassa lainsäädännössä on esimerkiksi juuri opintovapaan myöntämisen kriteereihin liittyen sellaisia kohtia, joihin liittyy epämääräisyyttä, ja juuri näitä on tarkoitus tutkielmassa kartoittaa. Edellä mainituista syistä johtuen on perusteltua, että opintovapaa on valittu tutkielman aiheeksi ja tarkemman analyysin kohteeksi.

## **1.2. Tutkimusongelma ja tutkielman tavoitteet**

Tämän työoikeuden oikeudenalaan sijoittuvan pro gradu -tutkielman aiheena on opintovapaa ja tarkemmin sen myöntämiseen liittyvät edellytykset työntekijän näkökulmasta tarkasteltuna. Työntekijällä on oikeus opintovapaaseen, mikäli hän täyttää kaikki opintovapaalaissa ja -asetuksessa säädetty edellytykset. Edellytyksiä on suhteellisen monta, ja ne koskevat esimerkiksi työsuhteen kestoa ja päätoimisuutta, opiskelumuotoa sekä opintovapaaseen oikeuttavaa koulutusta. Opintovapaoikeudesta säädetään opintovapaalain 4 §:ssä ja se on katsottava työntekijän subjektiiviseksi oikeudeksi, sillä työnantajalla ei ole oikeutta evätä työntekijän hakemaa opintovapaata, jos työntekijä täyttää kaikki vapaan saamisen ehdot. Tietyin edellytyksin työnantajalla on kuitenkin oikeus siirtää vapaan alkamisajankohtaa. Opintovapaan myöntämisedellytykset ja työntekijän opintovapaoikeus jättävät sekä lainsäädännön että lain esitöiden osalta paljon varaa tulkinnalle esimerkiksi valittujen, osin vanhentuneiden sanamuotojen ja käsitteiden vuoksi. Jo opintovapaan soveltamisala antaa lain esitöiden ja lainsäätäjän alkuperäisen tarkoituksen perusteella paljon tilaa erilaisille näkökulmille.

Opintovapaasta tai varsinkaan sen myöntämiskriteereistä ei ole syntynyt lähes ollenkaan oikeuskäytäntöä, joka olisi vakiinnuttanut laissa ja asetuksessa käytettyjen ilmausten oikeaa tarkoitusta tai virallista tulkintalinjaa. Näistä syistä pääasialliseksi tutkimuskysymykseksi on valittu *millä edellytyksillä työntekijällä on oikeus saada opintovapaata työsuhteestaan*. Selvitettäväksi siis tulee, mitkä opintovapaalain ja -asetuksen säännökset myöntämiskriteerien suhteen sisältävät epäselvyyksiä tai tulkinnanvaraisuuksia. Toisin sanoen tavoitteena on kartoittaa laaja-alaisesti opintovapaan myöntämisen oikeudellista normiympäristöä.

Toiseksi on tutkittava, mitä opintovapaalainsäädännön myöntämisedellytyksiin liittyvillä säännöksillä on voitu tosiasiallisesti tarkoittaa, jos epämääräisyyksiä ilmenee. Tässä käytetään hyväksi sanamuotojen tulkinnan menetelmää, ja analyysissä tukeudutaan myös lakianalogiaan. Näiden lisäksi on tarkoitus hieman lyhyemmin pohtia, miten työsuhteen osapuolet tahoillaan saattavat opintovapaaseen käytännössä suhtautua sekä mitä käytännön ongelmia tai ristiriitoja olemassa olevan opintovapaalainsäädännön soveltamisesta saattaisi aiheutua.

Edelleen on selvitettävä voiko erilaisilla epätyypillisillä työskentelymuodoilla, kuten osa- tai määräaikaisella työsuhteella tai niiden eri variaatioilla olla vaikutusta siihen, myönnetäänkö työntekijälle opintovapaata vai ei. Epätyypilliseksi kutsutut työsuhteet ovat yhä yleisempiä työelämässämme, eikä olemassa oleva opintovapaajärjestelmä välttämättä sovellu näihin uudentyyppisiin työsuhteisiin, mikä taas mahdollisesti asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan samankin yrityksen sisällä. Opintovapaalain 4 §:ssä mainitaan päätoimisen palvelussuhteen käsite, minkä osalta merkityksellisimmäksi tutkimuskysymykseksi nousee se, mitä edellisellä käsitteellä on tosiasiallisesti tarkoitettu.

Päätoiminen työsuhde on edelleen opintovapaalain esitöissä määritelty pääasiallisen toimeentulon käsitteen kautta. Tämäkään käsite ei ole yksiselitteinen, ja tätä alaongelmaa lähestytään tarkastelemalla kahden tai useamman työsuhteen kohtaantoa. Näin pyritään selvittämään, mistä työntekijän voidaan katsoa saavan pääasiallisen toimeentulonsa, mikäli tulolähteitä on useita. Pääasiallisen toimeentulon käsitteen määrittelyn avulla voidaan sitten analysoida tarkemmin suoraan opintovapaan edellytyksenä olevaa päätoimista työsuhdetta. Lisäksi opintovapaan myöntämisedellytyksiin liittyviä käsitteitä tarkastellaan työelämässä yleistyneisiin epätyypillisiin työsuhteisiin peilaten ja pyritään selvittämään, onko nykyinen opintovapaajärjestelmä aukottomasti sovellettavissa erityyppisiin työsuhteisiin.

Opintovapaata on perusteltua tarkastella myös käytännön työelämän kautta, ja tähän liittyen esitetään muun muassa saatavilla olevia tilastoja opintovapaan käytöstä. Vaikka tutkielman tarkastelu on toteutettu työntekijän näkökulmasta, on tarkoituksenmukaista analysoida ohella työnantajan näkökulmaa opintovapaaseen, jotta voidaan esittää perusteltuja vaihtoehtoja järjestelmän ja lainsäädännön selkiyttämiseksi tulevan lain kannalta. On selvää, että työsuhteen osapuolet voivat suhtautua opintovapaaseen hyvin erilalla, mikä saattaa synnyttää erimielisyyksiä käytännössä. Tarkasteltavaksi tulevat työsuhteen osapuolten mahdollisesti toisistaan

eroavat intressit. Lisäksi huomio kiinnitetään siihen, että osapuolilla on sopimusvapauden<sup>11</sup> nojalla mahdollista sopia muustakin koulutusta varten annetusta vapaasta kuin opintovapaasta.

Opintovapaajärjestelmä on auttamatta osin vanhentunut ja kaipaa jonkinlaista uudistusta.<sup>12</sup> Käytännön katsauksen jälkeen tutkimusongelmaksi muodostuu se, millä tavoin opintovapaaseen liittyvää lainsäädäntöä erityisesti myöntämisedellytysten osalta tulisi uudistaa niin, että sekä työntekijän että työnantajan edut tulisivat huomioituiksi. Analyysi on toteutettava siten, että vapaan alkuperäinen tarkoitus toteutuisi mahdollisimman tehokkaasti eli ilman turhia epämääräisyyksiä myös nykyisten työskentely- ja opiskelumuotojen kanssa yhteen sovitettuna. Tutkielmassa esitetään opintovapaalainsäädännöstä suoraan ilmenevät tulkinnanvaraisuudet sekä erilaisiin työntekomuotoihin liittyvät ongelmat eli *mitkä* ovat järjestelmän muuttamista tai selkeyttämistä vaativat kohteet.

Lopuksi tulee pohdittavaksi, *miten* opintovapaajärjestelmää olisi uudistettava, jotta epätarkoituksenmukaiset tulkinnanvaraisuudet selkeytyisivät. Tutkielman tarkoituksena onkin antaa perusteltuja ratkaisuvaihtoehtoja, joilla opintovapaaseen liittyvää lainsäädäntöä voitaisiin kehittää sekä argumentoida, mihin suuntaan sitä tulisi kehittää. Tavoitteena ei ole esittää radikaaleja koko järjestelmän muuttamista vaativia uudistamistoimenpiteitä, vaan koherentti kokonaisuus opintovapaan myöntämisedellytysten selkeyttämiseksi. Esitetyt ratkaisuvaihtoehdot ja -suositukset toiminevat kuitenkin pohjatyönä laajemmillekin uudistuksille.

Opintovapaa-aihetta käsittelevät uusimmat tieteelliset tutkimukset ovat 1980-luvun puolivälistä eikä yhdessäkään tutkielmassa ole käytetty puhtaasti oikeustieteellistä lähestymistapaa. Tutkielman aihe ja kysymyksenasettelu ovat perusteltuja siis erityisesti niiden tieteellisen koskemattomuuden vuoksi, ja yhtenä tutkielman tavoitteena on herätellä lukijakunta analysoimaan ja pohtimaan aiheeseen liittyvää problematiikkaa, mikä taas saattaisi luoda aiheesta uutta tutkimusta tulevaisuudessa.

---

<sup>11</sup> Engblom 2012, s. 79.

<sup>12</sup> Jyrki Kataisen hallituksen hallitusohjelma 2011, s. 66.

### 1.3. Rakenne ja rajaukset

Rakenteellisesti tutkielma rajautuu kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa (toinen ja kolmas luku) esitetään opintovapaan normiympäristö eli järjestelmää koskeva lainsäädäntö ja muut sellaiset oikeuslähteet kuten työ- ja virkaehtosopimukset sekä muu lainsäädäntö, jolla voi olla merkitystä opintovapaata koskevassa erimielisyystilanteessa opintovapaalainsäädännön tulkintaan. Toisessa luvussa käydään myös yksityiskohtaisemmin läpi varsinaiset tutkimuskohteet eli opintovapaan myöntämisen edellytykset. Lisäksi tarkastellaan järjestelmän alkuperäistä tarkoitusta eli sitä, mitä oikeusjärjestelmämme puutetta paikkaamaan järjestelmä on luotu.

Kolmannessa luvussa opintovapaa-oikeuden täyttymistä analysoidaan erilaisten työskentelymuotojen kautta. Tarkoituksena on tutkia, vaikuttaako työsuhteen tyyppi, muoto tai laatu opintovapaan edellytyskriteerien täyttymiseen. Erilaisista työsuhteista otetaan tarkasteluun toistaiseksi voimassa oleva ja määräaikainen työsopimus, koko- ja osa-aikainen työsuhde sekä epätyypillisten työsuhteiden osalta käsitellään nollasopimustyösuhteita sekä lyhyesti myös nuoria työntekijöitä. Kolmannen luvun lopussa opintovapaan normiympäristöstä myöntämisedellytysten osalta epämääräisiksi todetut käsitteet liitetään työn tekemisen eri muotoihin. Tarkoituksena on todeta järjestelmän muutostarpeet ja selkeytystä vaativat kohdat lainsäädännössä.

Neljännessä luvussa pohditaan miten opintovapaata koskevaa sääntelyä voitaisiin muuttaa tulkinnanvaraisiksi todettujen myöntämisedellytysten osalta. Vaihtoehtoina ovat siis joko sääntelyn ennallaan säilyttäminen, tarkentaminen ja muuttaminen tai sääntelyn purkaminen ainakin tietyiltä osin. Argumenttien pohjana ovat toisessa ja kolmannessa luvussa esiin nostetut ongelmat, joihin pyritään esittämään perusteltuja ratkaisuvaihtoehtoja.

Viidennessä luvussa esitetään tutkielman johtopäätökset pohjautuen tutkielmassa aiemmin esitettyihin perusteltuihin argumentteihin. Kun neljännessä luvussa on järjestelmän uudistusvaihtoehtoja pohdittu de lege ferenda -metodilla, niin tässä luvussa on tarkoitus antaa ratkaisusuositukset ongelmiin. Lopuksi tutkielmassa pohditaan kevyesti, kuinka todennäköistä on, että järjestelmän kokonaisuudistus todella tapahtuu lähitulevaisuudessa sekä esitetään, mitä aiheesta jää tulevan tutkimuksen varaan.



Tutkielmassa keskitytään opintovapaan myöntämisen edellytyksiin. Tarkastelu toteutetaan pääosin työntekijän näkökulmasta, mutta myös työnantajan näkökulma huomioidaan. Tutkielman painottuessa opintovapaoikeuden perustana oleviin edellytyksiin, niin varsinaisen analyysin ulkopuolelle rajataan hakemismenettely, opintovapaan keskeyttäminen ja sen toteutumisen valvonta, seuraukset säännösten noudattamatta jättämisestä, työntekijän irtisanominen vapaan aikana sekä vapaan ajalta kertyvät sekä työsuhteesta muuten johtuvat etuudet. Työnantajan oikeutta siirtää vapaan alkamisajankohtaa sivutaan käytäntöä käsittelevässä luvussa. Työn tekemisen eri muotojen osalta tarkastellaan työ- ja palvelussuhteita, joten tältä osin tutkielman ulkopuolelle rajataan yrittäjäyys sekä maatalousyrittäjät. Opintovapaa- lain soveltuessa työ- ja palvelussuhteessa työskenteleviin, on käsittelyn ulkopuolelle luonnollisesti rajattu myös sellaiset työn tekemisen muodot, joita ei suoriteta työsuhteessa.

Epätavallisuudesta työsuhteista tarkastellaan yksityiskohtaisimmin osa- ja määräaikaisia työsuhteita sekä nollasopimustyötä. Lisäksi opintovapaan aikaiset taloudellisen tuen muodot on rajattu käsittelyn ulkopuolelle. Aikuiskoulutustukeen ja opintotukeen kuitenkin viitataan tutkielmassa, koska niiden sääntelyssä on viittauksia samoihin käsitteisiin kuin opintovapaa- laisissa ja sen esitöissä. Vaikka vuoden 2011 hallitusohjelmassa on todettu, että järjestelmän uudistustarpeet tulisi kartoittaa myös koulutusmuotojen osalta, niin tämä problematiikka on rajattu tutkielman ja kysymyksenasettelun ulkopuolelle ja jää näin tulevan tutkimuksen varaan.

#### **1.4. Tutkimusmenetelmät**

Tutkielma jakautuu myös menetelmällisesti kahteen osaan, joissa käytetään kahta erityyppistä tutkimusmenetelmää. Ensimmäisessä osassa tutkimuksessa hyödynnetään melko puhdasta oikeusdogmaattista lähestymistapaa, joka voidaan jakaa ongelma- ja normikeskeiseen lainoppiin. Näitä kumpaakin hyödynnetään tutkielmassa rinnakkain. Normikeskeistä tarkastelutapaa käytetään kun selvitetään, mikä on se oikeudellinen normiympäristö, joka sääntelee opintovapaan myöntämisen edellytyksiä. Ongelmakeskeinen oikeusdogmatiikka taas ilmenee tutkielmasta esimerkiksi siten, että opintovapaaseen liittyvä normiympäristö pyritään systematisoimaan pääasiallisen tutkimuskysymyksen suhteen eli millä edellytyksillä työntekijällä on oikeus saada opintovapaata työsuhteestaan.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Kangas 1982, s. 383–386.

Toisessa osassa eli neljännessä ja viidennessä luvussa metodi on lähinnä oikeuspoliittinen, ja analysointi on toteutettu hyödyntäen de lege ferenda -periaatetta. Viidennen luvun johtopäätökset ja ratkaisusuositukset perustuvat saatavissa olevaan juridiseen lähdeaineistoon, oikeuspoliittisiin näkökantoihin sekä puhtaisiin päätelmiin nojaten tutkielman tavoitteisiin selkeyttää opintovapaalainsäädännön tulkintaa myöntämisedellytysten osalta. Tavoitteena on pyrkiä esittämään mahdollisimman vähäisiä muutoksia itse lakitekstiin, mutta jotka kuitenkin selkeyttävät lainsäädännössä käytettyä käsitteistöä mahdollisimman laajasti. Annetuilla suosituksilla pyritään molempien osapuolten kannalta järkevimpiin ratkaisuihin, jotka eivät aseta työntekijöitä keskenään eriarvoiseen asemaan.

Menetelmällisesti ensimmäisessä osassa pyritään jäsentämään opintovapaajärjestelmää suoraan koskevaa lainsäädäntöä, mutta tämän ohella systematisointi ulotetaan myös työ- ja virkaehtosopimukseen sekä muuhun olemassa olevaan opintovapaaseen läheisesti liittyvään lainsäädäntöön. Tutkimuksen keskiössä ovat ne edellytykset, joiden toteutuessa työntekijällä on subjektiivinen oikeus saada opintovapaata, joten olemassa olevien oikeusnormien ja muiden oikeuslähteiden jäsentäminen liittyy nimenomaan näihin myöntämisedellytyksiin.

Oikeusteoreettisesta metodista poiketaan neljännessä luvussa kun opintovapaan myöntämistä pohditaan sekä työntekijän että työnantajan näkökulmista kiinnitettynä reaaliseen työelämään. Tämä antaa tutkielmalle tietynlaisen talousoikeudellisen tarkastelunäkökulman, jolla viitataan tässä siihen, että opintovapaaseen liittyvien normien systematisointia hyväksi käyttäen pyritään tunnistamaan joitakin käytännön ongelmia, joita opintovapaalain noudattamisesta saattaisi johtua ja jotka mahdollisesti olisivat ristiriidassa lain tarkoituksen kanssa.

Oikeusdogmatiikan toista perustehtävää eli normien tulkintaa käytetään systematisoinnin ohella. Tulkinta on tarpeen, kun on ensin selvitettävä, minkälaisia ongelmia tai tulkinnanvaraisuuksia nykyiseen opintovapaalainsäädäntöön liittyy.<sup>14</sup> Näitä ilmenneitä ongelmia tarkastellaan muuttuneiden työelämärakenteiden näkökulmasta. Opintovapaalainsäädäntö ei myöntämisedellytysten suhteen ole täysin aukotonta tai yksiselitteistä, ja jotta näitä edellytyksiä koskevan sääntelyn avulla voidaan tarkastella niiden soveltuvuutta siihen, onko työskentelymuodolla vaikutusta opintovapaan myöntämiseen, on perusteltuja tulkintakannanottoja tehtävä. Tehtyjen kannanottojen avulla kyetään siten systematisoimaan voimassa olevien normien

---

<sup>14</sup> Timonen 1998, s. 12–13.

tuottamia mahdollisuuksia tai ongelmia. Yhtäältä kun tutkielmassa otetaan esille opintovapaain säännösten noudattamisesta mahdollisesti osapuolten välille syntyviä intressiristiriitoja, on tulkitsevilla lähestymistavalla merkitystä. Tulkinnan käyttö on perusteltua myös siksi, että tutkielmassa pyritään esittämään ilmenneisiin tulkintaongelmiin selkeyttäviä ratkaisuja.

Kootusti ensimmäisen osan lainopillista metodologia voitaisiin kuvata argumentaatioteoreettiseksi, sillä opintovapaan myöntämisedellytyksiin liittyviä normeja ei oteta annettuina, vaan niissä tunnustetaan epämääräisyyksiä, joita täytyy ensin tulkita, jotta päättelyä on mahdollista jatkaa. Edelleen tämän menetelmän hengessä tutkielmassa pyritään esittämään perusteltuja argumentteja objektiivisesti eli asian puolesta ja sitä vastaan.<sup>15</sup>

Tutkielma on pääosin ongelmakeskeinen.<sup>16</sup> Kun ongelmat on toisessa ja kolmannessa luvussa yksityiskohtaisemmin avattu, esitetään ongelmiin perusteltuja ratkaisuvaihtoehtoja ja tehdään suosituksia tulevan lain kannalta. Tutkielman toisessa osassa hyödynnetäänkin vahvasti de lege ferenda -periaatteen mukaista lähestymistapaa, jota voidaan kuvailla lähinnä oikeuspoliittiseksi menetelmäksi. Oikeuspoliittinen lähestymistapa painottuu tutkielmassa ehdottomasti oikeudelliseen tarkasteluun huomioiden kuitenkin mahdolliset opintovapaaseen liittyvät yhteiskunnalliset ja koulutuspoliittiset tavoitteet, jotka ilmenevät muun muassa vuoden 2011 hallitusohjelmasta ja opintovapaajärjestelmän luontia edeltäneestä komitean mietinnöstä. Tässä oikeuspoliittinen tarkastelunäkökulma yhdistää siis yhteiskunnalliset intressit juridiseen analyysiin.

Kun tutkielman kysymykset liittyvät osin myös käytännön ongelmiin ja niihin liittyvien oikeudellisten ratkaisuvaihtoehtojen selvittämiseen, voi olla ettei ainoastaan normien jäsentäminen ja tulkinta riitä, vaan ratkaisuja joudutaan etsimään muualta kuin vain perinteisistä lainopin mukaisista oikeuslähteistä. Tämä ilmenee tutkielmassa oikeuspoliittisena lähestymistapana. Sen lisäksi, että ratkaisuvaihtoehtoja peilataan lainsäätäjän tarkoitukseen oikeusdogmaattisella metodilla, perustellaan vaihtoehtoja ja suosituksia myös yleisillä yhteiskunnallisilla tai koulutuspoliittisilla tavoitteilla sekä reaalisilla argumenteilla<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> Hirvonen 2011, s. 21–49.

<sup>16</sup> Kirjoittajan huomio: tässä ongelmakeskeisellä ei tarkoiteta samaa kuin Kankaan lainopin jaottelussa normi- ja ongelmakeskeiseen. Ks. luku 1.2.

<sup>17</sup> Ks. esim. Aarnio 1989, s. 217. Aarnio lukee esimerkiksi reaaliset argumentit ja moraaliset näkökulmat laajassa mielessä oikeuslähteiksi, jotka kelpaavat juridisten tulkintaperusteiden tueksi.

## 1.5. Lähdeaineisto ja sen käyttö

Tämän tutkielman perustana ovat lainopille tyypilliset oikeuslähteet, kuten voimassa oleva lainsäädäntö, lakien esityöt, muut viranomaislähteet, oikeuskäytäntö sekä oikeuskirjallisuus. Tutkielma on selkeästi työoikeudellinen, joten lähteinä on perusteltua käyttää vahvasti myös virka- ja työehtosopimuksia eri aloilta, siten kun niissä on säädetty opintovapaasta tai opintovapaoikeuteen liittyvistä käsitteistä. Kirjallisuus painottuu työoikeudellisiin teoksiin sekä opintovapaan osalta että etenkin liittyen työsuhteen eri muotoihin. Nollasopimustyötä käsitellessä on tukeuduttu ajankohtaiseen viranomaismateriaaliin oikeuskirjallisuuden ja muun oikeudellisen tutkimuksen ollessa erittäin vähäistä. Esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriö on tuottanut epätyypillisistä työsuhteista ja nollasopimustyöstä tuoreita työoikeudellisia tutkimuksia. Osa-aikatyön osalta on relevanttia käyttää hyväksi Euroopan Unionin (myöhemmin EU) lainsäädäntöä ja Kansainvälisen työjärjestön (englanniksi International Labour Organization, myöhemmin ILO) aiheesta solmittuja yleissopimuksia. Muutenkin viranomaislähteet ovat edellä mainittujen oikeuslähteiden ohella analyysissä sekä tulkinnassa tukena.<sup>18</sup>

Sikäli kun opintovapaalainsäädäntö osoittautuu esimerkiksi käsitelmäärityiltään vajavaiseksi, hyödynnetään analogisesti muuta relevanttia lainsäädäntöä, kuten lakia aikuiskoulutustuesta (1276/2000, myöhemmin aikuiskoulutustukilaki). Lakianalogia toteutuu tutkielmassa siten, että esimerkiksi etsittäessä opintovapaan myöntämisen edellytysten rajoja, turvaudutaan tulkinnassa sellaiseen lainsäädäntöön, jolla on jokin liityntäkohta opintovapaaseen, se on erittäin lähellä opintovapaan soveltamisalaa tai jossa esimerkiksi säännellään yksityiskohtaisemmin jotakin opintovapaan myöntämisedellytyksiin liittyvää käsitettä.

Yksityiskohtaisesti opintovapaata koskevaa lähdemateriaalia on olemassa melko vähän. Aihe mainitaan lähes jokaisessa yleisessä työoikeudellisessa teoksessa, joissa kuitenkin vain avataan olemassa oleva lainsäädäntö auki hieman eri sanamuotoja mukailleen. Opintovapaaajärjestelmän tarkempaan analysointiin ei ole tartuttu yhdessäkään oikeuskirjallisuuden lähteessä, ja vain muutamassa teoksessa, kuten Romon ja Siitosen sekä Saarisen teoksissa on uskallettu tehdä tulkintakannanottoja. Täten oikeuskirjallisuuden osalta hyödynnetään kaikki mahdollinen käytettävissä oleva materiaali opintovapaaseen liittyen ja muutoin tukea analyysille haetaan yleisemmin työoikeutta käsittelevistä teoksista. Vahvimman analyysipohjan tutkielmalle

---

<sup>18</sup> Nuotio 2004, s. 1272.

muodostavat järjestelmää koskevat lain esityöt, joiden kautta järjestelmän tarkoitus tulee ainakin kohtalaisesti ilmi.

Vapaan myöntämisedellytyksiä koskee yksi Turun hovioikeuden ratkaisu, mutta lisäksi esille nostetaan työnantajan vapaan siirtämisoikeutta käsittelevä korkeimman oikeuden (myöhemmin KKO) tapaus. Muuten esitetyille väitteille saadaan tukea etenkin virka- ja työehtosopimuksista, sillä niillä voidaan säätää tietyistä opintovapaan säännöksistä laista poikkeavasti. Joitakin käsitteellisiä tulkintoja on tarkoituksenmukaista tässä tutkielmassa tehdä, joten näiltä osin tukeudutaan lain esitöihin, muuhun lainsäädäntöön eli lähinnä lakiin aikuiskoulutustuesta sekä muihin virallislähteisiin, kuten työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksiin ja julkaisuihin. Oikeuslähteiden niukkuuden vuoksi eri virallislähteisiin ja viranomaisten tekemiin sekä teetämiin tutkimuksiin viittaaminen on perusteltua. Lisäksi muun muassa erilaisia työsuhteen muotoja ja tyyppjä käsiteltäessä tukeudutaan EU-direktiiveihin, ILO:n sopimuksiin sekä virallislähteistä saataviin tutkimuksiin ja raportteihin.

## 2. OPINTOVAPAA

### 2.1. Opintovapaajärjestelmän tarkoitus ja sääntelyfunktio

Opintovapaajärjestelmä on tullut Suomessa voimaan 1980-luvun alussa, ja järjestelmän syntyyn ovat vaikuttaneet ILO:n vuonna 1974 hyväksymä yleissopimus nro 140 sekä suositus nro 148 taloudellisesti tuetusta opintovapaasta. Virallisesti Suomi on ratifioinut ILO:n sopimuksen nro 140 taloudellisesti tuetusta opiskeluvapaasta vasta 24.2.1992.<sup>19</sup> Suomessa opintovapaasta säädetään opintovapaalaisia. Lisäksi opintovapaa-asetuksella säännellään tarkemmin muun muassa opintovapaan hakemista, myöntämistä, antamistapaa ja opiskelun muotoa. Opintovapaajärjestelmän tarkoituksena on parantaa työelämässä toimivan väestön opiskelu- ja kouluttautumismahdollisuuksia. Edelleen järjestelmän tarkoituksena on mahdollistaa työntekijälle irrottautuminen työsuhteen velvoitteista määräajaksi opiskelua varten ilman, että työsuhde tänä aikana katkeaisi, ja lisäksi siten, ettei työntekijä tänä aikana menettäisi kaikkia työsuhteesta hänelle johtuvia etuuksia.<sup>20</sup>

Ennen opintovapaajärjestelmää ei työstä irtautuminen opiskelua varten välttämättä ollut mahdollista tai ainakaan yhtä helppoa, sillä se olisi useimmissa tapauksissa merkinnyt työsuhteen irtisanomista ja näin ollen kaikkien työsuhteesta johtuvien etuuksien menettämistä. Aluksi onkin syytä kiinnittää huomiota siihen, keitä varten opintovapaajärjestelmä on luotu eli ketkä kuuluvat lain soveltamisalaan. Lakiehdotuksen alussa on vahvasti korostettu tulevan järjestelmän merkitystä nimenomaan työssä käyvien *aikuisten* opiskelu- ja koulutusmahdollisuuksien parantajana, mutta samalla on esitetty, että opintovapaajärjestelmän tarkoituksena on turvata opintovapaoikeus kaikille niille *työntekijöille*, joiden työsuhde on jatkunut tietyn ajanjakson ajan.<sup>21</sup>

Jo tässä törmätään merkittävään käsitteelliseen ristiriitaan, sillä lakiehdotuksen perusteluissa ei ole avattu käytettyä käsitteistöä lainkaan eli esimerkiksi sitä, mitä tarkoitetaan aikuisväestöllä, työelämässä toimivalla väestöllä tai työllisellä työvoimalla. Kaikki edelliset kuitenkin mainitaan lain esitöissä ja liitetään osaksi lain soveltamisalaa. Huomionarvoista on lisäksi, että aikuisväestö on käsitteenä jätetty kokonaan varsinaisen ehdotetun lakitekstin ulkopuolelle

---

<sup>19</sup> HE 298/1978, s. 2–3; ILO C140 1974 ja ILO R148 1974.

<sup>20</sup> HE 298/1978, s. 1.

<sup>21</sup> HE 298/1978, s. 1–8.

ja lain tarkoitusta sekä soveltamisalaa koskevassa 1 §:n ehdotuksessa mainitaan vain *työelämässä toimiva väestö*.

Opintovapaa on lähtökohtaisesti palkaton vapaa.<sup>22</sup> Siitä on alusta lähtien ollut tavoitteena kehittää taloudellisesti tuettu vapaa, mutta alkuperäiseen opintovapaalain hallituksen esitykseen näitä tukimuotoja ei sisällytetty. Nykyään opintovapaalla olevan henkilön on mahdollista saada joko aikuiskoulutustukea aikuiskoulutustukilain perusteella tai opintotukea opintotukilain (65/1994) perusteella sekä näiden ohella on mahdollisuus saada opintotukilain mukainen Kansaneläkelaitoksen myöntämä valtioneuvoston opintolainalle<sup>23</sup>.

Järjestelmään liittyvän lainsäädännön esitöissä on korostettu myös sitä, että opintovapaalle jäävän työntekijän olisi pystyttävä itse valitsemaan melko vapaasti, mitä hän haluaa työstä vapautuksensa aikana opiskella. Lain soveltamisalan ulkopuolelle on siten suljettu lakisääteinen koulutus tai opiskelu sekä työnantajan henkilöstön koulutustavoitteisiin perustuva koulutus.<sup>24</sup> Näin ollen opintovapaan perustana olevan opiskelun ei tarvitse liittyä millään tavalla siihen työhön, josta työntekijä hakee opintovapaata eikä koulutuksen tarvitse edistää työnantajan mahdollisia koulutustarpeita.

Opintovapaalain hallituksen esityksessä kuitenkin todetaan, ettei opintovapaan perustaksi kelpaa mikä tahansa opiskelu, sillä yhteiskunnan resurssit ovat rajalliset. Lisäksi esityksessä on korostettu sitä, että hyväksyttävien opintojen olisi hyvä lisätä työntekijöiden edellytyksiä toimia yhteiskunnassamme, erityisesti ammatilliselta kannalta. Alun perin opintovapaan perusteeksi hyväksyttävän koulutuksen tuli olla opetusviranomaisen erikseen hyväksymää, mutta nykyään opintovapaalain 5 §:n mukaan opintovapaata myönnetään julkisen valvonnan alaiseen koulutukseen sekä tietyin edellytyksin myös ammattiyhdistyskoulutuksiin tai ulkomailla suoritettaviin opintoihin.<sup>25</sup>

Opintovapaajärjestelmällä on nähtävä myös vahva koulutuspoliittinen tarkoitus ja tavoite. Ensinnäkin entistä useammalle on sen myötä haluttu tarjota mahdollisuus opiskeluun ja lisäkouluttautumiseen, sillä ennen järjestelmän luomista näihin katsottiin olevan oikeutettuja vain pieni osa työllisestä työvoimasta, ja silloinkin kouluttautuminen perustui usein työnantajaläh-

---

<sup>22</sup> HE 298/1978, 1–2.

<sup>23</sup> TEM, Opintovapaa, esiteteksti 2003, s. 3.

<sup>24</sup> HE 298/1978, s. 4–5.

<sup>25</sup> HE 298/1978, s. 5.

töisiin syihin. Lisäksi työssäkäyvän aikuisväestön koulutus nähtiin erityisen tärkeänä nimenomaan kansantaloudellisen ja yhteiskunnallisen kehityksen kannalta, mutta yhtäältä tavoitteena oli lisätä mahdollisuuksia itsensä jatkuvaan kehittämiseen, mikä tuo esille järjestelmän lakiehdotuksen kulttuuriaspektia.<sup>26</sup> Tämä näkökohta korostaa myös sitä, että työntekijällä olisi ehdotuksen myötä melko laaja vapaus valita opintojensa ala.

## 2.2. Opintovapaan sääntelyperusta

### 2.2.1. Opintovapaalainsäädäntö yleisesti

Opintovapaajärjestelmä koostuu lainsäädännön osalta opintovapaalaista ja opintovapaasetuksesta. Opintovapaalaissa säädetään oikeudesta opintovapaaseen, vapaan hakemis- ja myöntämismenettelystä sekä muun muassa opintovapaan keskeyttämisestä. Opintovapaasetuksessa taas säädetään tarkemmin joistakin opintovapaalain säännöksistä, kuten opintovapaan perustaksi soveltuvasta koulutuksesta ja opintojen muodosta.

Vaikka opintovapaasta on katsottu tarkoituksenmukaiseksi säätää lailla ja asetuksella, joilla se on myös määritetty työntekijän subjektiiviseksi oikeudeksi, ei mikään estä työnantajaa ja työntekijää sopimasta sopimusvapauden nojalla jostakin muusta palkattomasta vapaasta opiskelua varten, jolloin työntekijä on vapautettu työntekovelvoitteestaan<sup>27</sup>. On silloin täysin osapuolten neuvottelemasta sopimuksesta riippuvaista, miten työntekijälle esimerkiksi kertyy työsuhteesta johtuvia etuuksia, kuten vuosilomaa, vapaan aikana. Työntekijälle saattaa olla oikeusturvan kannalta edullisempi vaihtoehto hakea opintovapaata. Mutta on mahdollista, että osapuolet neuvottelevat sopimuksen, jossa sopimuksen ehdot ovat työntekijälle suotuisampia, kuin mitä ne opintovapaalainsäädännön soveltamisesta johtuen olisivat olleet. Osapuolet voivat esimerkiksi sopia, että työnantaja tukee opiskelua taloudellisesti maksamalla osan työntekijän palkasta tälle opintojen aikana. Työnantaja voi suhtautua vapaaseen myötämielisemmin, jos kyseessä on työntekijä, joka halutaan sitouttaa yritykseen ja joka tällä sovitulla vapaallaan kehittää työssään tarvittavaa ammattitaitoa.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> HE 298/1978, s. 2–5 ja HE 86/1991, yleisperustelut 2. kappale.

<sup>27</sup> Aikuiskoulutustukea voi saada myös muun palkattoman, opiskelua varten myönnetyn vapaan perusteella. Ks. Aikuiskoulutustukilaki 5 § 3 kohta.

<sup>28</sup> Sopimusvapaudesta ks. esim. Engblom 2012, s. 77 ja 79.



Opintovapaalain tarkoituksena on 1 §:n mukaan parantaa työssäkäyvän väestön opiskelu- ja koulutusmahdollisuuksia siten, että työnantaja 2 §:n mukaan vapauttaa työntekijän työsuhteeseen liittyvien työtehtävien suorittamisesta tietyksi ajaksi opiskelua varten. Lain 2 §:n 2 momentissa vielä korostetaan, että opintovapaaksi ei lueta ilman työntekijän suostumusta sellaista aikaa, jossa työntekijä opiskelee työnantajalähtöisestä tai lakisääteisestä syystä. Tällä viitataan siihen, että mikäli työntekijän valitsemat opinnot soveltuvat opintovapaan perusteeksi asetuksessa säädetyin tavoin, on tällä vapaus valita opiskelualansa täysin omista lähtökohdistaan katsoen. Voi kuitenkin olla, että työnantaja suhtautuu myönteisemmin sellaiseen koulutukseen tai opiskeluun, joka kehittäisi työntekijän ammattitaitoa hänen nykyisessä tehtävässään tai mahdollistaisi etenemisen saman yrityksen palveluksessa.

Opintovapaalakia sovelletaan kaikkiin työnantajiin niiden juridisesta muodosta riippumatta<sup>29</sup>. Lain 3 §:n mukaan lakia sovelletaan yksityissektorin yritysten ja yhteisöjen palveluksessa työskenteleviin henkilöihin sekä valtion, kunnan tai muun julkisen sektorin työnantajatahon palveluksessa oleviin työntekijöihin ja virkamiehiin. Palvelussuhteen laadulla ei siten ole vaikutusta opintovapaan saamisen edellytyksiin. Oppisopimuskoulutuksessa olevia työntekijöitä opintovapaalaki ei kuitenkaan 3 §:n 3 momentin mukaan koske. Tällä säännöksellä on haluttu estää se, ettei oppisopimusjakso keskeytyisi epätarkoituksenmukaisesti<sup>30</sup>. Edelleen 3 §:n 3 momentin mukaan valvotussa työharjoittelussa työskentelevät eivät voi saada opintovapaata, sillä työharjoittelu on jo osa opiskelua<sup>31</sup>. On huomattava, että opintovapaa-asetuksen 3 §:n 2 kohdan mukaan työntekijä voi hakea opintovapaata käytännön työharjoittelua varten, jos se kuuluu osaksi opetussuunnitelmaa.

Edelleen soveltamisalasta on suljettu pois sellaiset työntekijät, jotka opiskelevat työsuhteensa kautta eikä lakia siis sovelleta tällaisiin työntekijöihin niin kauan kun opiskelu työsuhteessa jatkuu.<sup>32</sup> Edellisellä viitattaneen tilanteisiin, jossa työntekijä käyttää osan sovitusta työajastaan opiskeluun ja työnantaja on nimenomaisesti mahdollistanut opiskelupaikan työpaikan kautta. Esimerkiksi Stockmann, Anttila, Rautakirja ja Tokmanni ovat räätälöineet yhteistyössä Kauppiaitten kauppaoppilaitos Mercurian kanssa kaupan lähiesimieskoulutusohjelman, jossa työntekijät käyttävät työaikaansa opiskellakseen itselleen lähiesimiestutkinnon<sup>33</sup>. Tällai-

---

<sup>29</sup> Romo – Siitonen 2004, s. 128.

<sup>30</sup> HE 298/1978, s. 5.

<sup>31</sup> Nyysölä et al. 1998, luku 14, opintovapaa.

<sup>32</sup> Saarinen 2003, s. 1554.

<sup>33</sup> Lähiesimieskoulutuksella uutta osaamista kaupan alalle 24.11.2010.

nen järjestely on melko lähellä oppisopimuskoulutusta eikä työntekijä voi tällaisessa tilanteessa hakea opintovapaata työsuhteestaan.

Opintovapaan saaminen perustuu aina työntekijän työnantajalleen tekemään hakemukseen. Hakemus tulee laatia kirjallisena silloin, jos kyse on vähintään viisipäiväisestä opintovapaasta, ja hakemus on toimitettava työnantajalle 45 päivää ennen opintovapaan alkua. Opintovapaahakemukselle ei ole olemassa virallisia muotoseikkoja, vaan se voidaan laatia vapaamuotoisena.<sup>34</sup> Opintovapaa-asetuksen 6 §:ssä on kuitenkin säädetty, että opintovapaahakemuksessa on mainittava muun muassa opintojen kokonaiskesto sekä haetun opintovapaan kesto, opiskelun muoto ja tavoite, oppilaitos ja saatetaanko haetulla vapaalla loppuun aiemmalla opintovapaalla aloitettu koulutus. Lyhyempää<sup>35</sup> kuin viisi työpäivää kestävä opintovapaata haettaessa hakemisprosessi ja työnantajan ilmoitusvelvollisuus eroavat hieman edellisestä.<sup>36</sup> Opintovapaa-asetuksen 7 §:n mukaan työnantajan on ilmoitettava hakijalle ratkaisunsa kirjallisesti 15 kalenteripäivää ennen suunnitellun opintovapaan alkamisajankohtaa, ja työntekijän pyynnöstä ratkaisusta on myös tiedotettava luottamusmiehelle.

Opintovapaan ollessa työntekijän subjektiivinen oikeus, työnantajalla ei lähtökohtaisesti ole oikeutta evätä haettua opintovapaata, mutta sen alkamisajankohtaa on mahdollista siirtää tietyn edellytyksin. Mikäli työntekijän kohdalla opintovapaan myöntämisedellytykset täyttyvät, on työnantajan annettava opintovapaa sellaisena kuin sitä on haettu, ellei siirto-oikeutta käytetä.<sup>37</sup> Tilanne on kuitenkin erilainen siinä tilanteessa, jos katsotaan, ettei työntekijä täytä opintovapaalaissa säädettyjä vapaan myöntämiskriteerejä esimerkiksi opintojen hyväksyttävyyden tai päätoimisuuden osalta. Tällöin työnantajalla on oikeus evätä opintovapaahakemus. Lisäksi työnantajalla on ristiriitatilanteessa katsottu olevan tulkintaetuoikeus. Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijän on noudatettava työnantajan opintovapaa-asiassa tekemää ratkaisua, kunnes erimielisyys on ratkaistu osapuolten välillä esimerkiksi neuvottelemalla tai oikeusteitse.<sup>38</sup>

Opintovapaalain 8 §:n mukaan työnantaja voi siirtää vapaan alkamiskohtaa lähtökohtaisesti enintään kuudella kuukaudella tai siihen saakka, kunnes seuraava opiskelumahdollisuus jär-

---

<sup>34</sup> Romo – Siitonen 2004, s. 132.

<sup>35</sup> Jatkoissa lyhyestä opintovapaasta puhuttaessa tarkoitetaan viiden päivän opintovapaata ja pitkällä opintovapaalla enintään kahdeksi vuodeksi saatavaa opintovapaata.

<sup>36</sup> Nyssölä et al. 1998, luku 14, Opintovapaa, työnantajan ilmoitusvelvollisuus.

<sup>37</sup> Romo – Siitonen 2004, s. 148 ja Turun HO S 05/724, käräjäoikeuden ratkaisu.

<sup>38</sup> Kairinen et al. 2006, s. 664.

jestyy tai vastaava koulutus järjestetään, jos vapaasta aiheutuisi yrityksen toiminnalle tuntuva haittaa. Siirto-oikeus on myös olemassa, jos vapaata hakevan henkilön edellisestä opintovapaasta on alle kuusi kuukautta aikaa eikä hänen tarkoituksenaan ole suorittaa tämän edellisen vapaan aikana aloitettuja opintoja loppuun. Edelleen 8 §:n 3 momentin mukaan työnantaja voi käyttää siirto-oikeuttaan korkeintaan kaksi kertaa peräkkäin. Vaikka työnantajalla on oikeus lykätä vapaan alkamisen ajankohtaa tietyissä tilanteissa, on huomattava, ettei sillä kuitenkaan ole oikeutta evätä vapaata kokonaan.<sup>39</sup>

Lähtökohtaisesti opintovapaa on siis palkaton vapaa, mutta työntekijä ja työnantaja voivat vapaasti sopia palkanmaksusta opintovapaan ajalta. Joihinkin työ- ja virkaehtosopimukseen saattaa myös sisältyä säännös palkanmaksuvelvollisuudesta.<sup>40</sup> Työntekijän ollessa vapautettu työvelvoitteestaan, ei työnantajalla näin ollen ole palkanmaksuvelvoitetta työntekijälle. Työnantaja ei myöskään ole velvoitettu maksamaan työntekijälle mitään luontois- tai henkilöstöetuja opintovapaan ajalta. Osapuolet voivat sopia keskenään mahdollisista henkilöstöetuksien, kuten työterveyshuollon tai mahdollisten ostoetuuksien käytöstä opintovapaan kestäessä. Tällöin on tärkeää, että työnantaja on henkilöstöpolitiikassaan määritellyt miten toimitaan henkilöstöetuksien voimassaolon suhteen työntekijän jäädessä pidemmälle, palkattomalle vapaalle. Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun toteutumisen vuoksi on parempi, jos tällaisista asioista on sovittu osapuolten välillä yhteisymmärryksessä etukäteen.<sup>41</sup>

Lailta säädetyn opintovapaan sijaan työntekijä ja työnantaja voivat sopia myös palkattomasta vapaasta sopimusvapauden nojalla<sup>42</sup>. Tällaiseen sopimisen varassa olevaan vapaaseen työntekijällä ei kuitenkaan ole subjektiivista oikeutta. Palkattoman vapaan syynä voi olla opintovapaan tapaan opiskelu, mutta varsinaista syytä vapaalle ei tarvitse olla. Erityisesti pidemmän vapaan yhteydessä osapuolten on syytä sopia vapaasta kirjallisessa muodossa, johon merkitään vapaan kesto sekä vaikutukset palkanmaksuun ja työsuhte-etuihin.<sup>43</sup>

Opintovapaa-asetuksen 4 §:ssä säädetään opintovapaan pitämisen muodoista. Pääsääntöisesti opintovapaa myönnetään yhtäjaksoisena pidempänä vapaana, jolloin työntekijä on kokonaishina vapaapäivinä vapautettuna työvelvoitteesta. Työnantajan harkintaan on jätetty se mahdolli-

---

<sup>39</sup> Kairinen et al. 2006, s. 662.

<sup>40</sup> Romo – Siitonen 2004, s. 134 ja Esim. Valtion virka- ja työehdot 2014–2017, s. 56.

<sup>41</sup> Parnila – Skurnik-Järvinen 2010, s. 145–146.

<sup>42</sup> Ks. lisää sopimusvapaudesta työsuhteesta Engblom 2012, s. 77 ja 79.

<sup>43</sup> Hietala et al. 2015, luku 5.4 Palkaton vapaa.

suus, että 4 §:n 2 momentin mukaisesti vapaa voidaan myöntää niin, että työntekijä on opintovapaalla useina eri ajanjaksoina, joiden välissä työskennellään. Opintovapaa voi työnantajan ja työntekijän sopiessa toteutua siten, että työntekijä on muutaman tunnin työpäivästä vapaalla. Opintovapaan pitämisen osalta mitään tiukkoja muotovaatimuksia ei siis ole ja näin ollen osapuolten sopimisen varaan jää se, minkä muotoisena vapaa toteutetaan.<sup>44</sup>

Opintovapaalain 13 §:n mukaan työ- ja virkaehtosopimuksilla voidaan poiketa opintovapaalain 4–10 §:ien säännöksistä koskien siis esimerkiksi opintovapaa-oikeutta ja opintovapaan keskeyttämistä<sup>45</sup>. On huomattava, että työ- ja virkaehtosopimusten säännöksillä voidaan näin ollen heikentää työntekijälle opintovapaalain perusteella kuuluvia oikeuksia<sup>46</sup>. Järjestäytyneellä eli tiettyyn työehtosopimukseen sidotulla työnantajalla on tällöin oikeus työehtosopimuslain (436/1946) perusteella soveltaa tästä työehtosopimuksesta johtuvia, työntekijän etuja vähentäviä säännöksiä myös sellaisiin työntekijöihin, jotka eivät ole kyseisen lain nojalla tiettyyn työehtosopimukseen sidottuja<sup>47</sup>. Jos työehtosopimuksella ei ole poikettu opintovapaalain säännöksistä, tulee niitä noudattaa pakottavana lainsäädäntönä.

### *2.2.2. Opintovapaan myöntämisen edellytykset*

Myöntämisedellytysten kannalta opintovapaalain merkittävimmät kohdat löytyvät 4 ja 5 §:istä, jotka sääntelevät työntekijän oikeutta saada opintovapaata palvelussuhteestaan sekä sitä minkälaista opiskelua varten opintovapaata voidaan myöntää. Lain 4 §:n mukaan:

”Työntekijällä, jonka päätoiminen palvelussuhde samaan työnantajaan yhdessä tai useammassa jaksossa on kestänyt yhteensä vähintään vuoden, on jäljempänä säädetyin rajoituksin oikeus saada opintovapaata saman työnantajan palveluksessa viiden vuoden aikana yhteensä enintään kaksi vuotta.”

Edelleen 4 §:n mukaan sellainen työntekijä, jonka päätoiminen palvelussuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta, on oikeutettu saamaan tästä palvelussuhteestaan yhteensä viisi päivää opintovapaata. Näissä edellytyksissä opintovapaa-oikeutta määrittäviksi tekijöiksi nou-

<sup>44</sup> Saarinen 2003, s. 1554-1555.

<sup>45</sup> Romo – Siitonen 2004, s. 126.

<sup>46</sup> Esim. Työsopimuslaki (55/2001) 13 luku 7 §; Vuosilomalaki (162/2005) 30 § ja valtion virka- ja työehdot 2014–2017, jossa on sovittu poikkeavasti esimerkiksi työnantajan ilmoitusvelvollisuuden määräajoista opintovapaata siirrettäessä, s. 87.

<sup>47</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 767.

sevat erityisesti *päätoiminen työsuhde* sekä määre työsuhteen kestosta *yhdessä tai useammas-  
sa jaksossa*. Päätoiminen palvelussuhde on opintovapaalain esitöissä määritelty lyhyesti työ-  
si, josta työntekijä saa *pääasiallisen toimeentulonsa*, mutta tämän enempää käsitettä ei esi-  
töissä ole avattu.<sup>48</sup>

Opintovapaalain 5 §:n mukaan vapaan perustaksi kelpaa 1 momentin perusteella sellainen opiskelu, jota suoritetaan julkisen valvonnan alaisessa koulutuksessa. Opintovapaa-asetuksen 2 §:n 1 momentissa säädetään tarkemmin siitä, mitä julkisen valvonnan alaisella koulutuksella tarkoitetaan. Siihen sisältyy valtion tai kunnan järjestämä koulutus, joka joko oikeuttaa valti-  
on osuuteen tai jota on tuettu valtion avustuksella. Edelleen saman momentin mukaan huomattavaa on, että opetusministeriö voi vahvistaa vielä erikseen jonkin muun koulutusohjel-  
man opintovapaan perustaksi kelpaavaksi.

Edellisellä voidaan tarkoittaa, että jokin muu kuin julkisen valvonnan alainen koulutus kelpai-  
si opintovapaan perustaksi, jos opetusministeriö sen nimenomaisesti hyväksyy. Kyseeseen voi  
tulla jokin yksityisen tahon järjestämä koulutusohjelma. Edellä mainittujen lisäksi valtion-  
avustuslain (688/2001) 5 § 2 momentissa mainittu yleisavustuksin tuettu tietyn yhteisön jär-  
jestämä koulutus katsotaan julkisen valvonnan alaiseksi. Mikäli opinnot rinnastetaan julkisen  
valvonnan alaiseen koulutukseen, on työntekijän mahdollista saada opintovapaata myös ul-  
komailla suoritettavia opintoja varten opintovapaalain 5 §:n 3 momentin perusteella.

Opiskelun ja koulutuksen muodoista, jotka kelpaavat opintovapaan perusteiksi, on säädetty  
opintovapaa-asetuksen 3 §:ssä. Hyväksyttävä opiskelu voi käsittää: opetuksen seuraamista,  
koetilaisuuteen osallistumista, opetussuunnitelmaan sisältyvää ohjattua käytännön harjoitte-  
lua, tutkinnon tai opinnäytteen suorittamiseen valmistautumista tietyin rajoituksin tai päätoi-  
mista itseopiskelua tutkinnon tai muun opinnäytteen suorittamista varten<sup>49</sup>. Kyseisessä lain-  
kohdassa käytetään sanaparia *voi käsittää*, mikä viittaa siihen, että kyseessä on vain esimer-  
kinomainen listaus, jolloin muutkin opiskelun muodot saattavat tilannekohtaisesti soveltua  
opintovapaan perusteeksi.

---

<sup>48</sup> HE 298/1978, s. 5.

<sup>49</sup> Viimeisen kohdan edellytyksenä on käytännössä, että itseopiskelun ohjauksen suorittaa julkisen  
valvonnan alaisen oppilaitoksen opettaja.

Listauksesta käy kuitenkin ilmi, ettei esimerkiksi koetilaisuuteen valmistautumista, jota ei mikään taho varsinaisesti ohjaa, olisi hyväksyttävä opintovapaan perustaksi. Mikäli ilman valvontaa tapahtuva opiskelu kelpaisi opintovapaan perusteeksi voisi opiskelija irtautua melko helpostikin työsuhteeseen kuuluvista velvoitteistaan. Edellä esitettyä näkökulmaa puoltaa myös opintovapaa-asetuksen 9 §:n mukainen vaade työnantajalle annettavasta todistuksesta, jolla todistetaan opintovapaan tosiasiallinen käyttö opiskeluun. Mikäli opiskelija opiskelee itsenäisesti ilman ohjausta, ei hänen ole mahdollista saada todistusta opiskelustaan. Asetuksen 3 §:ssä esitettyjen hyväksytyjen opiskelumuotojen ulkopuolelle rajautuu automaattisesti siten kaikki sellainen opiskelu, josta työntekijän ei ole mahdollista saada työnantajalleen todistusta.

### *2.2.3. Työ- ja virkaehtosopimukset sekä muut virallislähteet*

Opintovapaalain 13 §:n mukaan on sallittua sopia lain 4–10 §:istä poikkeavasti työ- ja virkaehtosopimuksilla. Näillä sopimuksilla on siten mahdollista sopia ehdoista myös työntekijälle muutoin lain perusteella kuuluvia oikeuksia heikentäen.<sup>50</sup> Työ- tai virkaehtosopimuksilla voidaan toki parantaakin työntekijälle laista muutoin johtuvia oikeuksia<sup>51</sup>. Opintovapaan myöntämisedellytysten osalta epämääräisenä käsitteenä voidaan pitää opintovapaoikeutta määrittävää *päätoimista* palvelussuhdetta. Käsite on opintovapaalainsäädännön esitöissä määritelty pääasiallisen toimeentulon edellytyksen kautta. Työ- ja virkaehtosopimuksissa on yleisesti laajaltikin käytetty käsitettä päätoimisuus erilaisissa yhteyksissä, joten kun käsitteelle haetaan selkeytystä, on perusteltua tarkastella, mitä päätoimisuudesta on työ- ja virkaehtosopimuksissa säädetty. Esille nostetaan muutamia esimerkkejä, joissa päätoimisesta palvelussuhteesta on määrätty nimenomaan opintovapaan yhteydessä. Toisaalta on perusteltua tarkastella lyhyesti myös sellaisia esimerkkejä, joissa päätoimisuus on mainittu aivan toisessa asiayhteydessä. Tämä luku osoittaa sen, ettei käsitteen määrittely sekä käyttöyhteys ole aina täysin selkeää ja yhdenmukaista.

Kunnallisen alan virka- ja työehtosopimuksissa on päätoimisen palvelussuhteen käsitteestä säädetty kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (myöhemmin KVTES), kunnallisessa opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa (myöhemmin OVTES) sekä kun-

---

<sup>50</sup> Romo – Siitonen 2004, s. 126.

<sup>51</sup> Ks. esim. Hiusalan työehtosopimus 2013–2015, s. 46. Lomanmääräytymisvuoden ansioihin voidaan laskea enintään 42 päivää opintovapaan ajalta.

nallisessa tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksessa (TTES). KVTES:n viidennessä virka- ja työvapaita käsittelevän luvussa päätoiminen palvelussuhde on määritelty opintovapaoikeuden yhteydessä viikoittaisen vähimmäistuntimäärän kautta. Luvun 11 §:n mukaan sekä työntekijän että virkamiehen palvelussuhde on päätoiminen, jos keskimääräinen työaika viikossa on vähintään 19 tuntia.<sup>52</sup>

Samoin TTES:ssa päätoiminen palvelussuhde on liitetty opintovapaoikeuteen, mutta määräyksen muotoilu eroaa merkittävästikin KVTES:n vastaavasta. Työntekijän muita työvapaita ja etuuksia koskevan luvun 66 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada opintovapaita jos tällä on *sekä* päätoiminen palvelussuhde *että* työaika on vähintään keskimäärin 19 tuntia viikossa.<sup>53</sup> Hieman epäselväksi sanamuodosta johtuen jää, onko esitetyllä viikkotuntimäärällä haluttu määritellä päätoiminen palvelussuhde vai onko kyseessä vain erikseen opintovapaan edellytykseksi säädetty työsuhdetta koskeva vaatimus.

OVTES:n päätoimisuuden määritelmillä on vaikutusta lähinnä palkkaukseen eikä opintovapaita ole mainittu käsitteen yhteydessä. Tuntiopettajien osalta päätoimisuus vaihtelee 14–18 keskimääräisten viikkotyötuntien välillä riippuen siitä, missä ja millaisessa oppilaitoksessa opetus tapahtuu. Alimmillaan päätoimisuus siis edellyttää 14 tunnin viikkotyöaikaan aikuislukiossa tai lukion iltalinjalla. Hieman näistä tuntirajoitteista poikkeavasti on säädetty OVTES:n ammattikorkeakoulun osa-aikaisten tuntiopettajien kohdalla, joiden palvelussuhde katsotaan päätoimiseksi, kun työaika on vähintään 19 tuntia viikossa. Lisäksi 19 tunnin viikkotyömäärää edellytetään muiden kuin opettajantehtävissä toimivien osalta.<sup>54</sup>

Valtion virka- ja työehdoissa on määrätty keskeisistä työn teossa noudatettavista ehdoista. Työehdot sisältävät valtion virka- ja työehtosopimuksen lisäksi sopimukset muun muassa työajoista ja matkakustannusten korvaamisesta. Valtion vuosilomista annetun virka- ja työehtosopimuksen 7 §:n soveltamisohjeen mukaan päätoimisen palvelussuhteen edellytyksenä on vähintään 20 tunnin keskimääräinen viikkotyöaika. Työehdoissa opintovapaasta esitetyt määräykset liittyvät kuitenkin ammattiyhdistyskoulutukseen eivätkä opintovapaoikeuteen. Huo-

---

<sup>52</sup> KVTES 2014–2016, s. 123.

<sup>53</sup> TTES 2014–2016, s. 78. 66 § 1 momentti: ”Työntekijälle, jonka työaika on keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa ja jonka päätoiminen palvelussuhde samaan kuntaan tai kuntayhtymään on yhdessä tai useammassa osassa kestänyt vähintään vuoden, on oikeus saada työvapaita (opintovapaita) koulutusta ja opiskelua varten 5 vuoden aikana yhteensä enintään 2 vuotta siten kuin opintovapaa-asetuksessa on säädetty, jollei tästä työehtosopimuksesta muuta johdu.”

<sup>54</sup> OVTES 2014–2017, s. 46, 137 ja 27.

mioitavaa on, että opintovapaalaki ja -asetus on sisällytetty sellaisinaan työehtoihin muuta lainsäädäntöä käsittelevään lukuun 6, joten voidaan olettaa, että muuten kuin ammattiyhdistyskoulutukseen liittyen, valtion työ- ja virkasuhteissa noudatetaan opintovapaalainsäädäntöä.<sup>55</sup>

Yksityissektoriin liittyviin yleissitoviin työehtosopimukseen siirryttäessä päätoimisuuden määritelmiä käytetään erittäin vaihtelevissa yhteyksissä. Joissakin työehtosopimuksissa *päätoimella* on viitattu nimenomaan suoritettaviin työtehtäviin.<sup>56</sup> Päätoimesta puhuttaessa on voitu viitata myös työsuhteeseen, jolloin määritykset riippuvat siitä, onko työntekijä työsuhteessa samanaikaisesti myös toiseen työnantajaan ja tarkastellaan sitä, kumpaa työsuhdetta on pidettävä päätoimena ja kumpaa sivutoimena.<sup>57</sup> Muuten yleissitovissa työehtosopimuksissa on yleisesti saatettu määritellä joko *päätoiminen työsuhde* tai *päätoiminen työntekijä* liittyen esimerkiksi vuosiloman määräytymiseen tai palkkaukseen, ja määrittely on tehty ilman liityntäkohtaa opintovapaaseen tai opintovapaalainsäädännön soveltamiseen.<sup>58</sup>

Tutkielman kannalta oleellimmat maininnat päätoimisuudesta löytyvät teatterialan työehtosopimuksesta sekä näyttelijöiden teatterityöehtosopimuksesta, joissa on määrätty, että opintovapaalakia sovellettaessa työsuhdetta on pidettävä päätoimisena silloin, kun sen säännölliseksi katsottu työaika viikossa on keskimäärin vähintään 19 tuntia.<sup>59</sup> Tässä säännöksessä selkeätä on, että 19 tunnin edellytys on määrätty nimenomaan päätoimista työsuhdetta määrittäväksi tekijäksi.

---

<sup>55</sup> Valtion virka- ja työehdot 2014–2017, s. 188, 86–87, 467–476.

<sup>56</sup> Ks. esim. Autoalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 2013–2016, s. 46–48.

<sup>57</sup> Ks. esim. Viestinnän keskusliiton ja Suomen journalistiliiton välinen työehtosopimus 2014–2016, s. 11. Päätoimeen on viitattu myös työtehtäviin liittyen ja Ks. lisäksi Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus 2014–2015, s. 78. Sairaanhoidtoa koskevan 1 §:n mukaan: ”Päätoimisena ei pidetä sellaista työntekijää, jonka päätoimi on muun työnantajan palveluksessa tai joka kuuluu terveydenhuoltojärjestelmän piiriin esim. opiskelija.”

<sup>58</sup> Ks. esim. Lauttaliikennettä koskeva työehtosopimus 2014–2017, s. 29; Ensihoitopalvelualan työehtosopimus 2014–2017, s. 19 ja Yliopistojen yleinen työehtosopimus 2014–2017, s. 17.

<sup>59</sup> Teatterialan työehtosopimus 2014–2015, s. 54–55 ja Näyttelijöiden teatterityöehtosopimus 2014–2016, s. 31.



#### 2.2.4. Muu lainsäädäntö

Muuta kuin pelkästään suoraan opintovapaata koskevaa lainsäädäntöä on perusteltua käsitellä tarkemmin, sillä tutkielmassa pyritään jäsentämään sitä normikontekstia, jolla voidaan ainakin välillisesti säännellä työntekijän opintovapaa-oikeutta. Muu lainsäädäntö ei välttämättä suoraan sovellu sääntelemään oikeutta opintovapaaseen, mutta siitä saattaa olla epämääräisyyksiä eliminoidessa apua tulkinnan tukena. Kansallisessa lainsäädännössä, etenkin julkista sektoria koskevassa sääntelyssä, on käytetty paljon pää- ja sivutoimisuuden käsitteitä eri yhteyksissä viitattaessa esimerkiksi pääasiallisiin työtehtäviin tai sivutoimikieltoon<sup>60</sup>. Tässä tutkielmassa on tarkasteltavaksi laiksi valittu aikuiskoulutustukilaki, sillä tukea saadaksesen on työntekijän oltava opintovapaalla tai muulla opiskelua varten myönnettyllä vapaalla työsuhteestaan. Lisäksi oikeuskirjallisuudessa on esitetty näkemys, että opintovapaalakia sovellettaessa olisi päätoimista työsuhdetta määriteltäessä kiinnitettävä opintovapaalain esitöiden ohella huomiota myös aikuiskoulutustukilain esitöihin, joissa kyseinen käsite määritellään hieman eri tavalla kuin opintovapaalain esitöissä<sup>61</sup>.

Kun työntekijä jää opintovapaalle, lakkaa samalla työnantajan palkanmaksuvelvollisuus elleivät osapuolet ole asiasta toisin sopineet. Aikuiskoulutustuki korvasi tukimuotona sekä aikuisopintorahan että ammattikoulutusrahan ja se on tarkoitettu korvaamaan ansionmenetystä siltä ajalta, kun työntekijä on opintojen takia vapaalla työstään.<sup>62</sup> Aikuiskoulutustukilain 13 §:n perusteella työntekijälle voidaan tuen ohella myöntää opintolainan valtioneuvoston takaus. Edelleen lain 14 §:n mukaan työntekijällä on mahdollista saada tukea 19 kuukauden ajan opintovapaataan tai muuten opiskelua varten sovittua koulutusta varten. Työntekijä voi kuitenkin saada vapaata opintovapaalain 4 §:n mukaan korkeintaan 24 kuukautta, jolloin aikuiskoulutustuki ei riitä kattamaan koko opiskeluaikaa. On mahdollista, että opintovapaalle jäänyt työntekijä nostaa aikuiskoulutustukiajan päätyttyä opintotukilain mukaista opintotukea ja asumislisää tai turvautuu näihin tukimuotoihin koko opintovapaan kestäessä.<sup>63</sup>

Aikuiskoulutustukilaki liittyy läheisesti opintovapaaseen, sillä tukea voidaan lain 5 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan myöntää henkilölle, joka on opintovapaalla tai ”vastaavalla

---

<sup>60</sup> Ks. esim. laki luottolaitostoiminnasta (610/2014) 9 luku 8 § ja kuluttajansuojalaki (38/1978) 7 luku 12 §.

<sup>61</sup> Romo – Siitonen 2004, s. 129 ja Saarinen 2005, s. 232.

<sup>62</sup> HE 150/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 8 § Työstä poissaolo.

<sup>63</sup> Romo – Siitonen 2004, s. 135.

työnantajan kanssa muuten sovitulla vapaalla koulutuksen perusteella”. Tuen saamisen edellytyksenä on lisäksi 5 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan myös opintovapaalain 4 §:n tapaan se, että työntekijän päätoiminen työsuhte on tuen saamisen alkaessa kestänyt vähintään vuoden. Näin ollen aikuiskoulutustukea ei voi saada kolmen kuukauden päätoimisen työsuhteen jälkeen haettavissa olevalle lyhyelle opintovapaalle.

Päätoimisen työsuhteen käsitettä on avattu hieman opintovapaalain esitöitä tarkemmin aikuiskoulutustukilain esitöissä. Hallituksen esityksessä on aikuiskoulutustukilain 8 §:n työstä poissaoloon sääntelyyn liittyen päätoimisuudesta todettu seuraavasti:

”Opintovapaalla olevan katsottaisiin yleensä olleen päätoimisessa palvelussuhteessa, eikä tätä edellytystä tarvitsisi rahaston päätöksenteossa selvittää tarkemmin. Jos kysymyksessä on muu työnantajan kanssa sovittu työstä vapautus koulutuksen perusteella, ei päätoimisena palvelussuhteena tavallisesti voitaisi pitää sellaista työskentelyä, jossa viikoittainen tuntimäärä olisi keskimäärin vähemmän kuin 16 työtuntia. Joillain aloilla, kuten opetusalaalla, päätoimisuuteen riittää pienempikin työtuntimäärä. Päätoimisena voidaan yleensä pitää työtä, josta henkilö saa enimmän osan ansiotuloistaan tai jossa työpanos muodostaa suurimman osan henkilön ansiotyöstä.”<sup>64</sup>

Lailta aikuiskoulutuksesta annetun lain muuttamisesta (127/2010) on 8 §, jossa säädettiin tuen saamiseksi tarkoitetusta työstä poissaolon edellytyksistä, kumottu. Nykymuotoisessa aikuiskoulutustukilaissa ei säädetä enää työstä poissaolosta, vaan tuen saamisen edellytyksistä. Päätoimisen työsuhteen määritelmät ovat silti säilyneet uudemmassa hallituksen esityksessä, mutta ne ovat vuonna 2010 tehdyllä lakimuutoksella siirretty 5 §:n pohjaksi. Samalla myös viikotyötuntirajoitus on noussut 16 tunnista 18 tuntiin ilman perusteluita. Tämän uuden hallituksen esityksen yksityiskohtaisten perusteluiden myötä päätoimisen työsuhteen määritelmälle on asetettu kaksi varsinaista edellytystä. Ensin päätoimisuus työsuhteessa on määritelty opintovapaalain esitöitä mukaillen niin, että se on yksittäinen työsuhte, josta henkilö saa pääasiallisen elatuksensa. Lisäksi on esitetty toinen, edellisestä poikkeava määrittely, jonka mukaan päätoimiseksi työsuhteeksi katsottaisiin sellainen työsuhte, jossa viikon aikana tehty vähimmäistuntimäärä on 18 tuntia.<sup>65</sup> Epäselväksi jää, kumpaan määritelmään lopulta tulkintatilanteessa tulisi nojata vai edellytetäänkö molempien edellytysten täyttymistä.

---

<sup>64</sup> HE 150/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 8 § Työstä poissaolo.

<sup>65</sup> HE 152/2009, s. 7.

Viimeiseksi esityksessä on kiinnitetty huomiota opetustyötä tekeviin, joiden osalta palvelusuhteen päätoimisuuden määräytymisessä viitataan työttömyysturvalakiin (1290/2002) ja nimenomaan työssäoloehdon arvioinnin soveltamiseen määrittelyissä, jossa työaikaa koskevat edellytykset täyttyvät.<sup>66</sup> Aikuiskoulutustukilain esitöiden perusteella tuen saamisen edellytyksenä olevan päätoimisuuden työsuhteen on siis oltava sellainen, että henkilö saa siitä *sekä* pääasiallisen toimeentulonsa *että* työskentelyaika viikossa on keskimäärin vähintään 18 tuntia. Tämä poikkeaa opintovapaalain esitöiden määritelmästä nimenomaan tuntirajoituksellaan.

Aikuiskoulutustukilain esitöissä sekä työ- ja virkaehtosopimuksissa mainitaan keskimääräinen tehty viikkotuntimäärä. Avoimeksi kaikkien näiden osalta jää se, millä ajanjaksolla viikoittaisten tuntien kertymistä olisi seurattava. Esimerkiksi työttömyysturvalain 3 §:n 1 momentissa palkansaajan työssäoloehdon sekä 4 §:n 2 momentissa työajan kertymisen osalta tarkastelujaksot on määritelty tarkasti. Tällaiset tarkemmat määritelmät puuttuvat muun muassa aikuiskoulutustukilain esitöistä, kun määritellään päätoimista työsuhdetta.

### **2.3. Tulkinnanvaraisuudet myöntämisedellytysten osalta**

Edellä on käsitelty opintovapaaseen liittyvää oikeudellista normiympäristöä ja pyritty jäsentämään niitä oikeuslähteitä, joilla voi olla merkitystä tulkinnan kannalta opintovapaalainsäädännön jäädessä tietyiltä osin epämääräiseksi ja jopa aukolliseksi. Edellisten perusteella voidaan tunnistaa neljä epäselväksi jäävää opintovapaan myöntämisen edellytyksiin liittyvää käsitettä tai ilmaisua, joita tarkastellaan myöhemmin eri työsuhteiden valossa. Nämä tulkinnanvaraiset ilmaisut ovat *työelämässä toimiva väestö* ja *aikuisväestö*, *päätoiminen työsuhde*, *pääasiallinen toimeentulo* sekä työsuhteen kesto *yhdessä tai useammassa jaksossa*.

---

<sup>66</sup> HE 152/2009, s. 7. Työttömyysturvalain (1290/2002) 5 luvun 3 ja 4 §:issä on säännökset koskien palkansaajan työssäoloehto ja sen täyttymisen edellytyksenä olevat työaikaa koskevat kriteerit. Lain 3 §:n 1 momentin mukaan: ”Palkansaajan työssäoloehto täyttyy, kun henkilö on 28 lähinnä edellisen kuukauden aikana (*tarkastelujakso*) ollut vähintään 34 kalenteriviikkoa 4 §:ssä tarkoitettussa työssä.” Edelleen työaikaa koskevat edellytykset työsuhteen päätoimisuuteen liittyen määritetään 4 §:n 2 momentissa: ”Työaikaa koskevat edellytykset täyttyvät, kun henkilön työaika yhdessä tai useammassa työssä on yhteensä vähintään 18 tuntia tai kun jaksotyössä työsopimuksen mukainen säännöllinen työaika on tasoittumisjakson aikana keskimäärin yhteensä vähintään 18 tuntia kalenteriviikossa. Työssäoloehtoon luetaan sellainen neljän peräkkäisen kalenteriviikon ajanjakso, jossa työaika on yhteensä vähintään 80 tuntia jakaantuneena kullekin kalenteriviikolle, jos henkilö tätä kirjallisesti pyytää ennen työssäoloehdon täyttymistä.” 4 §:n 5 momentin mukaan valtioneuvoston asetuksella voidaan opettajien kohdalla poiketa viikoittaisesta työaikaa koskevasta edellytyksestä.

Ensimmäinen tulkinnanvaraisuus ilmenee opintovapaalain 1 §:ssä mainitun työelämässä toimivan väestön sekä lain esitöissä korostetun työssä käyvän aikuisväestön välisestä suhteesta.<sup>67</sup> Työelämässä toimiva väestö on käsitteenä hyvin määrittelemätön. Lähimpänä tätä käsitettä voidaan katsoa olevan työllinen työvoima, jota myös käytetään opintovapaalain esitöissä lain ja koko järjestelmän soveltamisalaan liittyen. Tilastokeskuksen työssäkäyntitilastojen määritelmän mukaan työllisellä työvoimalla tarkoitetaan niitä 18–74-vuotiaita, jotka vuoden viimeisellä viikolla ovat olleet ansiotyössä, eivätkä työttöminä työnhakijoina työvoimatoimistossa tai varusmiespalveluksessa. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa taas käytetään käsitettä työllinen, jolla tarkoitetaan 15–74-vuotiasta, joka on tarkasteluviikolla ollut ansiotyössä vähintään yhtenä päivänä ja vähintään tunnin ajan.<sup>68</sup>

Tilastokeskuksen työssäkäyntitilastoissaan käyttämän ikämääritelmän, 18–74-vuotiaat, perusteella työllinen työvoima viittaisi käsitteenä täysi-ikäiseksi katsottuun väestöön. Sikäli kun Tilastokeskuksessa käytetään yleisesti käsitettä työvoima, joka jakautuu työlliseen ja työttömään työvoimaan, on ikärajaus 15–74-vuotiaat. Tällöin työlliseen työvoimaan luetaan mukaan myös alaikäisiä eli alle 18-vuotiaita henkilöitä. Opintovapaajärjestelmää koskevan lainsäädännön esitöissä kuitenkin korostetaan nimenomaan aikuisväestön koulutusmahdollisuuksien parantamista, joten tutkielmassa käsitellään myöhemmin sitä, onko nuoret, alle 18-vuotiaat työntekijät haluttu sulkea opintovapaalain soveltamisalan ulkopuolelle.

Edelleen myös päätoimisuuden käsite, kun on nimenomaan kyse päätoimisesta työsuhteesta, ei ole aivan yksiselitteinen, jos sitä verrataan esimerkiksi käsitteisiin kokoaikainen työsuhde tai toistaiseksi voimassa olevaan työsuhde. Nämä edeltävät käsitteet ovat vakiintuneita työoikeudessa jo lainsäädännönkin kautta.<sup>69</sup> Päätoiminen työsuhde taas on harvemmin käytetty käsite. Kuten työ- ja virkaehtosopimuksia sekä aikuiskoulutustukilakia käsitellessä on esitetty, päätoimisuudelle on löydettävissä useita eri määreitä ja sitä on opintovapaan lisäksi käytetty muun muassa vuosiloman määräytymisen yhteydessä tai työtehtäviin viitattaessa. Opintovapaalain esitöissä päätoiminen työsuhde on määritelty lyhyesti sellaiseksi *työksi*, jonka kautta työntekijä saa *pääasiallisen toimeentulonsa*. Tämäkin määritelmä jää edelleen hieman vaja-vaiseksi, kun pääasiallisen toimeentulon tarkempaa määrittelyä ei ole esitöissä tehty.<sup>70</sup> Pääasiallisen toimeentulon käsitettä ei ole myöskään käytetty muualla kansallisessa lainsäädännös-

---

<sup>67</sup> HE 298/1978, s. 1

<sup>68</sup> Työttömyys ja työllisyys tilastoissa 2002, s. 6–8.

<sup>69</sup> Ks. Työsopimuslain 3 §:n 2 momentti ja työaikalain (605/1996) 6 §.

<sup>70</sup> HE 298/1978, s. 5.

sämme.

Opintovapaa-oikeutta osin sääntelevä opintovapaalain 4 §:n mukainen ilmaus työsuhteen kestosta *yhdessä tai useammassa jaksossa* on sikäli selkeä, että työsuhteen ei ole tarvinnut olla voimassa yhtäjaksoisesti. Ilmaus on kuitenkin liitetty vahvasti päätoimisen työsuhteen käsitteeseen ja edellytyksenä ollen, että päätoiminen työsuhde on yhdessä tai useammassa jaksossa kestänyt vähintään vuoden. Opintovapaalain esitöistä ei selkeästi ilmene millä ajanjaksolla päätoimisessa työsuhteessa työskentelyä tulisi tarkastella.

On täysin mahdollista, että esimerkiksi osa-aikaisen työntekijän kohdalla päätoimisuuden edellytys ei täyty jokaisena työskentelykuukautena. Epäselväksi käsitteen kohdalla jää myös voidaanko työntekijän saman työsuhteen koko historia ottaa huomioon, jos työsuhde on kestänyt vaikka viisi vuotta useassa tai yhdessä jaksossa vai onko päätoimisuutta tarkasteltava esimerkiksi vain vuosi taaksepäin opintovapaahakemusta edeltäneeltä ajalta. Näin ollen on tutkittava, tarkoitetaanko ilmauksella *useammassa jaksossa* vain aikaa, jolloin työsuhde ei ole ollut voimassa vai voiko päätoimisen palvelussuhteen edellytys määrittyä useammassa osassa eri kuukausien ajalta työsuhteen kestäessä.

### 3. TYÖSKENTELYMUOTOJEN JA MUIDEN TULOJEN VAIKUTUS OPINTOVAPAAN MYÖNTÄMISEEN

#### 3.1. Työn tekemisen eri muodot

Viime vuosikymmenten aikana epätyypilliseksi kutsutut työsuhteet ovat nousseet keskustelun aiheeksi virallisissakin yhteyksissä. Perinteisesti työntekijä on saattanut työskennellä saman työnantajan palveluksessa koko työuransa ajan ja tällöin tyypillisenä sekä *normaalina* työsuhteena on pidetty vakituista, toistaiseksi voimassa olevaa ja kokoaikaista työsuhdetta. Opintovapaajärjestelmä on luotu sellaisena aikana, jolloin oli vielä tyypillistä työskennellä tällaisissa normaaleiksi kuvatuissa työsuhteissa. Työnteon muodot ovat kuitenkin muuttuneet tästä perinteisestä käsityksestä. Mutta vaikka ne ovatkin muokanneet joiltakin osin työelämää, voidaan perusrakenteiden katsoa työelämässä säilyneen melko ennallaan.<sup>71</sup>

Epätyypillisillä työsuhteilla on nähtävissä sekä positiivisia että negatiivisia puolia niin työntekijän kuin työnantajankin näkökulmasta. Työntekijän kannalta ne usein mahdollistavat työn tekemisen joustavasti eri elämänvaiheissa, joiden aikana ei aiemmin välttämättä oltu lainkaan työsuhteessa, kuten opiskelu tai perheen perustaminen. Esimerkiksi osa-aikaiset tai lyhyet määräaikaiset työsuhteet saattavat mahdollistaa työnteon jonkin toisen aikaa vaativan elämänvaiheen ohella. Tällöin työntekijä voi usein päättää milloin työtä tehdään oman aikataulunsa puitteissa. Negatiivisempi puoli työntekijän kannalta liittyy siihen, että henkilö haluaisi tehdä töitä kokoaikaaisesti, mutta tarjolla on ainoastaan osa-aikaista työtä.<sup>72</sup> Määräaikainen työsuhte saattaa taas aiheuttaa työntekijälle turvattomuuden tunnetta tulevaisuuden ja taloudellisen tilanteen suhteen.

Epätyypillisten työsuhteiden käyttö on suurimmillaan palvelu- ja hoitoaloilla. Esimerkiksi tällä alalla olevan työnantajan näkökulmasta epätyypilliset työn tekemisen muodot ovat tulleet lähes välttämättömiksi, sillä ne tarjoavat joustavuutensa vuoksi työnantajalle mahdollisuuden reagoida nopeasti mahdollisiin kysynnän ja suhdanteiden vaihteluihin työntekijämääriä tai työtuntimääriä muuttamalla.<sup>73</sup> Negatiivisina puolina työnantajan näkökulmasta voita-

<sup>71</sup> Kairinen et al. 2006, s. 157; Hietala et al. 2001, s. 58; HE 78/1996, 1.1. ja 1.2. ja Työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän työryhmän väliraportti 2012, s. 6.

<sup>72</sup> Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio 2013, s. 43–44.

<sup>73</sup> Työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän työryhmän väliraportti 2012, s. 6.

neen mainita, että työnantajan hyödyntäessä niin kutsuttuja nollasopimustyöntekijöitä<sup>74</sup> saattaa työntekijän sitouttaminen muodostua ongelmaksi. Jos työnantajalla ei ole työtä tarjolla, niin työntekijän voi olla melko helppo vaihtaa työpaikkaa, jolloin työnantajalle koituu kustannuksia uuden työntekijän rekrytoinnista ja kouluttamisesta.

Normaaliksi kutsutusta työsuhteesta poikkeavia työskentelymuotoja kutsutaan tutkielmassa epätyypillisiksi työsuhteiksi. Tällaisiksi työn tekemisen muodoiksi voidaan yleisesti lukea muun muassa määrä- ja osa-aikaiset työntekijät, vuokra- tai lainatyöntekijät, etätyöntekijät, freelancerit sekä muut itsensä työllistävät ja esimerkiksi harjoittelijat, jotka eivät ole työsuhteessa työnantajaan.<sup>75</sup> Tutkielmassa on tarkastelun kohteiksi valittu epätyypillisistä työnteon muodoista määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet eri variaatioineen, kuten nollasopimustyö. Joustavuus on kuitenkin se sana, joka sekä positiivisessa että negatiivisessa mielessä usein liittää epätyypillisiin työsuhteisiin niin työnantajan kuin työntekijänkin puolelta. Joskus työvoima voidaankin jakaa kantahenkilöstöön ja niin kutsuttuun joustotyövoimaan<sup>76</sup>, jolla tarkoitetaan epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleviä.

Näiden työskentelymuotojen lisäksi on tarkoituksenmukaista tutkia, mitä tarkoitetaan opintovapaan edellytyksenä olevalla päätoimisella työsuhteella ja milloin taas työsuhte voidaan katsoa sivutoimiseksi. Lisäksi on tutkittava, miten olemassa oleva opintovapaajärjestelmä ulottuu koskemaan valittuja epätyypillisempiä työskentelyn muotoja, joista osaa ei vielä tunnettu aikana jolloin opintovapaata koskeva lainsäädäntö on luotu tai ainakaan ne eivät olleet kovin yleisiä. Näitä työsuhteiden muotoja peilataan seuraavassa luvussa normaaliin työsuhteen muotoon, jossa työtä siis tehdään saman työnantajan palveluksessa kokoaikaisesti ja toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa.

Erilaiset työsuhteet on luettavuuden helpottamiseksi jaettu käsitteellisesti kolmeen luokkaan. Työsuhteen *tyypistä* puhuttaessa viitataan toistaiseksi voimassa olevaan ja määräaikaiseen työsuhteeseen. Työsuhteen *muodolla* tarkoitetaan jaottelua koko-aikaiseen ja osa-aikaiseen työsuhteeseen. Osa-aikaisuuden yhteydessä käsitellään myös nollasopimustyötä. Työsuhteen

---

<sup>74</sup> Virallista määritelmää käsitteelle ei ole olemassa. Tutkielmassa viitattaessa nollasopimustuntilaisiin tarkoitetaan työntekijöitä, joiden työsopimuksissa ei ole sovittu viikossa tehtävän työn vähimmäis- tai enimmäismäärää tai joiden työsopimuksessa on mainittu vaihteluväli, esimerkiksi 0–40 tuntia viikossa. Ks. tarkemmin Nollatyösopimukset 2013, s. 2–3.

<sup>75</sup> Työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän työryhmän väliraportti 2012, s. 6.

<sup>76</sup> Ibid.

*laadulla* viitataan jatkossa palvelussuhteen pää- tai sivutoimisuuteen.

## 3.2. Erilaiset työsuhteet

### 3.2.1. Toistaiseksi voimassa oleva ja määräaikainen työsuhde

Aluksi tarkastellaan työsuhteen *tyyppejä*, jotka ovat toistaiseksi voimassa oleva ja määräaikainen työsuhde. Edellä esitettyyn normaalin työsuhteen käsitteeseen lukeutuu kokoaikaisuuden ohella vakituinen tai toistaiseksi voimassa oleva työsuhde.<sup>77</sup> Työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan työsuhteen solmittaan työnantajan ja työntekijän välillä solmitaan aina toistaiseksi voimassa olevaksi, ellei ole olemassa perusteltua syytä solmia sitä määräajaksi.

Jaottelulla on lähtökohtaisesti merkitystä vain työsuhteen päättämiseen liittyen, mutta kesto-aika saattaa vaikuttaa myös joihinkin työsuhte-etuihin. Toistaiseksi tehty työsuhde on pääsääntöisesti kestoltaan määrittelemätön, mutta se on irtisanottavissa työntekijän puolelta milloin tahansa ilman perustelua. Työsuhteen kestosta, alasta sekä mahdollisesta työehtosopimuksesta riippuu, kuinka pitkää irtisanomisaikaa noudatetaan. Työnantaja taas voi irtisanoa työntekijän toistaiseksi tehdyn työsuhteen työsopimuslain 7 luvun 1 §:n mukaan ainoastaan painavasta ja asiallisesta syystä, joko 7 luvun 2 §:n mukaisilla individuaalisilla tai 7 luvun 3 §:n mukaisilla tuotannollisilla ja taloudellisilla irtisanomisperusteilla.<sup>78</sup>

Työsopimukset, ja tätä kautta siis työsuhteet, voivat olla kestoajansa osalta myös eräänlainen yhdistelmä määräaikaisesta ja toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteen työsopimuksesta. Vaihtoehtona on solmia niin kutsuttu sekamuotoinen työsuhde, jossa on normaali irtisanomismahdollisuus määräajan kestäessä. Työnantajan puolelta irtisanomisoikeus edellyttää työsuhteen työsopimuslain 7 luvun 1–3 §:ien mukaisia irtisanomisperusteita, mutta työntekijä voi irtisanoa työsuhteen kuten toistaiseksi solmitun työsuhteen.<sup>79</sup> Tällaisen irtisanomisehdon käyttö lienee yleisempää pidempikestoisissa määräaikaisissa työsuhteissa kuin lyhyemmissä, esimerkiksi vain muutamaksi kuukaudeksi solmituissa määräaikaisissa työsuhteissa.

---

<sup>77</sup> Kairinen et al. 2006, s. 157 ja Hietala et al. 2001, s. 58.

<sup>78</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 112–114.

<sup>79</sup> Kairinen et al. 2006, s. 157.



Toiseksi osapuolet voivat sopia toistaiseksi voimassa olevasta sopimuksesta, johon otetaan ehdoksi jokin ajallinen takaraja. Tämän ehdon käytölle on oltava perusteltu syy, eikä se saa rikkoa vastoin työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaista syrjinnän kieltoa ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta. Tämä voi tulla kyseeseen, kun on sovittu työntekijän jäämisestä eläkkeelle tämän täyttäessä yhteisesti sovitut eläkkeelle jäämisen edellytykset.<sup>80</sup> On huomattava, että osapuolet voivat solmia keskenään tällaisen työsopimuksen sopimusvapauden puitteissa, kunhan se ei ole työsopimuslain 13 luvun 6 §:n mukaisesti pätemätön eikä vähennä työntekijälle laista johtuvia oikeuksia.<sup>81</sup>

Määräaikainen sopimus taas on nimensä mukaisesti solmittu tietyksi määräajaksi, ja sen solmimiseen täytyy olla työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan perusteltu syy. Perusteltuna syynä määräaikaisen sopimuksen käytölle voi muun muassa olla kausiluontoinen työ, tietyn työtehtävän tai projektin suorittamista varten tarvittava työ, harjoittelu, sijaisuus tai kysynnän vakiintumattomuus yrityksen juuri aloitettua toimintansa. Kuten työoikeudessa yleisesti, perustellun syyn osoittaminen ei ole kaikissa tilanteissa yksiselitteistä, vaan sen oikeutus ja tosiasiallinen olemassaolo on ratkaistava tapauskohtaisesti.<sup>82</sup>

Lähtökohtaisesti määräaikainen työsopimus ei ole kummankaan osapuolen irtisanottavissa sopimuksen kestäessä. Työsuhde päättyy ilman erillisiä toimia sopimuksen mukaisen määräajan päätyttyä tai vaihtoehtoisesti, jos kyse on esimerkiksi projektin suorittamisesta, silloin kun projekti tai sovittu työ on saatu päätökseen. Määräaikainenkin sopimus on kuitenkin purettavissa, mikäli työsopimuslain 8 luvun 1 §:n mukainen purkamisperuste on olemassa.<sup>83</sup>

Määräaikaisten työsopimusten osalta on paljon puhuttu niiden epätarkoituksenmukaisesta ketjuttamisesta, millä voidaan tarkoittaa esimerkiksi tilannetta, jossa työntekijän työsuhde laitetaan lyhyeksi ajaksi, joskus vain yhdeksi päiväksi katkolle. Perättäin solmitut määräaikaiset työsuhteet on yleisesti katsottu hyväksytyiksi, kun kyse on sijaisuuden jatkosta.<sup>84</sup> Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentissa on kuitenkin säädetty, että määräaikaisten sopimusten ketjuttaminen on kiellettyä silloin, kun niiden perusteella voidaan osoittaa työntekijän tarvitsevan työvoimaa pysyvästi. Lisäksi lain 6 luvun 1 §:n 3 momentin mukaan yli viiden vuoden

---

<sup>80</sup> Kairinen et al. 2006, s. 157–158; Kairinen 2009, s. 189 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 114.

<sup>81</sup> Engblom 2012, s. 79.

<sup>82</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 122 ja 124–139.

<sup>83</sup> Moilanen 2013, s. 42, 165 ja 172.

<sup>84</sup> Nollatyösopimukset 2013, s. 9 ja Moilanen 2013, s. 62–63.

määräajaksi solmittu sopimus muuttuu menettelyiltään toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen kaltaiseksi viiden vuoden kuluttua sopimuksen solmimisesta.

Opintovapaan myöntämisen kannalta ei lähtökohtaisesti ole merkitystä, onko työsuhde määräaikainen vai toistaiseksi voimassa, jos opintovapaalaissa säädetyt myöntämisen kriteerit kaikilta osin täyttyvät. Alun perin opintovapaajärjestelmää koskevassa hallituksen esityksessä ehdotettiin, että opintovapaoikeus olisi työntekijällä, jonka päätoiminen palvelussuhde työnantajaan olisi yhtäjaksoisena kestänyt vähintään kuusi kuukautta<sup>85</sup>.

Opintovapaoikeuteen liittyy edellytys, että työsuhde on pidemmän opintovapaajakson tullessa mahdolliseksi kestänyt yhdessä tai useammassa jaksossa vähintään vuoden. Alun perin järjestelmän syntyvaiheessa opintovapaoikeus edellytti yhtäjaksoista työskentelyä saman työnantajan tai yrityksen palveluksessa, mutta lailla opintovapaalain muuttamisesta (663/1986, myöhemmin OVL86) opintovapaalain 4 §:ää muutettiin siten, että oikeus vapaaseen syntyy myös kun työntekijä on ollut päätoimiseksi katsottavassa työsuhteessa vähintään vuoden ajan, vaikka ajanjakso koostuisi useammasta osasta. Esimerkiksi siten, että työntekijä on irtisanottu työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisesti taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, mutta työntekijä on palkattu saman työnantajan palvelukseen uudestaan vaikka työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä tarkoitetun takaisinottovelvollisuuden perusteella. Täten työntekijä ei siis ole väliaikana ollut työsuhteessa lainkaan.

Vuonna 1997 opintovapaalain 4 §:ää muutettiin lailla opintovapaalain 4 §:n muuttamisesta (58/1997). Siihen lisättiin lyhyempien työsuhteiden opintovapaoikeutta koskeva osio, jonka perusteella työntekijällä, jonka päätoiminen palvelussuhde samaan työnantajaan on kestänyt vähintään kolme kuukautta, on oikeus saada työsuhteestaan opintovapaata korkeintaan viisi päivää. Tämän muutoksen tarkoituksena oli pyrkiä vähentämään epätyypillisiin, erityisesti määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvää epävarmuutta ja näin varmistaa työntekijöiden tasapuolisempi kohtelu. Lisäksi haluttiin parantaa määräaikaisia töitä tekevien työntekijöiden mahdollisuutta kehittää ammattitaitoaan sekä helpottaa mahdollisen uuden työn löytämistä määräaikaisen työsuhteen päätyttyä.<sup>86</sup>

---

<sup>85</sup> HE 298/1978, s. 5.

<sup>86</sup> HE 78/1996, 1.1. ja 1.5.

Toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta koskevat kummatkin opintovapaalain 4 §:ssä säädetty aikamääreet. Edellä esitetty lyhyttä opintovapaoikeutta koskeva kolmen kuukauden vähimmäisedellytys työsuhteen kestolle ei siis koske ainoastaan määräaikaisessa työsuhhteessa työskenteleviä. Sellaisella työntekijällä, jonka toistaiseksi voimassa oleva ja päätoiminen työsuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta saman työnantajan palveluksessa, on oikeus yhtäläisesti viiden päivän opintovapaaseen. Edelleen samoin, jos määräaikainen työntekijä on työskennellyt päätoimiseksi katsottavassa työsuhhteessaan vähintään vuoden, on tällä oikeus korkeintaan kahden vuoden opintovapaaseen.

Kumpaakin 4 §:ssä mainittua aikamäärettä eli opintovapaan ajallista enimmäismäärää rajoittaa kuitenkin samassa pykälässä ilmaistu kolmas aikamääre. Oikeus opintovapaasiin on saman työnantajan palveluksessa viiden vuoden ajanjakson sisällä. Näin ollen, mikäli työsuhteen kestolle asetetut aikarajoitteet täyttyvät, on työntekijällä oikeus opintovapaaseen huolimatta siitä, onko kyseessä määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva työsuhde edellyttäen, että muut työsuhteelle ja koulutukselle opintovapaalaissa asetetut kriteerit täyttyvät.

### *3.2.2. Koko- ja osa-aikainen työsuhde*

Normaalilta työsuhteelta edellytetään aiemmin esitetyn toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen lisäksi kokoaikaisuutta.<sup>87</sup> Kansallisessa työlainsäädännössämme ei ole virallista määritelmää kokoaikaiselle työsuhteelle. Kuitenkin kokoaikaisesta työsuhteesta viitattaessa puhutaan useimmiten säännölliseen työaikaan<sup>88</sup>, josta säädetään yleisesti työaikalain (605/1996) kolmannessa luvussa. Työaikalain 6 §:n mukaan säännöllinen työaika määrittyy joko päivässä tai viikossa tehtyjen työtuntien perusteella, jolloin työtä voi olla korkeintaan kahdeksan tuntia vuorokaudessa tai 40 tuntia viikossa. Edelleen 6 §:n 2 momentin mukaan työaika on mahdollista jakaa vuoden aikana keskimäärin 40 tunniksi viikossa. Tämä on tarpeen esimerkiksi kokoaikaisesti vuorotyötä tekevien kohdalla.

Työaikalain kolmannesta luvusta ilmenee edelleen, että säännöllisen työajan yleissäännöksistä voidaan poiketa muun muassa alasta, työ- tai virkaehtosopimuksista tai paikallisesta sopimisesta johtuen. Yleissäännöksen 40 tunnin keskimääräisen viikkotyötuntimäärän ohella yleis-

---

<sup>87</sup> Kairinen et al. 2006, s. 157 ja Hietala et al. 2001, s. 58.

<sup>88</sup> Esim. Valtion virka- ja työehdot 2014–2017, s. 33.

simpiä säännöllisen työajan määreitä lienevät 37,5 tuntia viikossa eli 7,5 tuntia vuorokaudessa<sup>89</sup> sekä valtion virastotyössä käytetty 36,25 tuntia viikossa eli 7,25 tuntia vuorokaudessa<sup>90</sup>. Lain 7 §:n perusteella työnantajalla voi olla käytössä myös jokin tasoittumisjärjestelmä, jolloin säännöllinen työaika voi olla kolmen viikon jaksolla enintään 120 tuntia. Se työaika, joka ylittää mainitun 40 tuntia viikossa, katsotaan työaikalain 17 §:n 2 momentin mukaisesti ylityöksi, josta työnantaja voi olla velvollinen maksamaan ylityökorvauksia<sup>91</sup>. Tutkielmassa kokoaikaisesta työsuhteesta puhuttaessa viitataan kunkin alan säännölliseen työaikaan ja sen puitteissa tehtävään työhön.

Kokoaikaisen työsuhteen ja opintovapaan edellytyksenä olevan päätoimisen työsuhteen käsitteet sekoittuvat joskus toistensa kanssa. Esimerkiksi niin, että osa-aikaisen työsuhteen tai yrittäjyyden vastaparina käytetään kokoaikaisen sijasta päätoimista työsuhdetta tai yrittäjyyttä<sup>92</sup>. Täten on selvennettävä, ettei päätoiminen työsuhde ole sama asia kuin kokoaikainen työsuhde, vaan tämä riippuu puhtaasti määrittelystä. On tietenkin mahdollista, että joskus käsitteillä tarkoitetaan samaa asiaa, mutta perusteet olisi sekaannusten välttämiseksi mainittava samassa yhteydessä. Opintovapaalainsäädäntöön liittyen on esitetty, ettei näitä käsitteitä tulisi sekoittaa toisiinsa<sup>93</sup>.

Yhtäläillä lainsäädännössämme ei ole selkeästi esitetty määritelmää osa-aikatyölle tai osa-aikaiselle työsuhteelle. Käsitteenä se on laaja ja voi tarkoittaa niin osapäiväistä, osaviikoittaista tai jopa osavuotista työskentelyä.<sup>94</sup> Osa-aikaiselle työlle ei myöskään työlainsäädännössä ole asetettu vähimmäistyömäärää<sup>95</sup>. Osa-aikaisuuden käsite on vakiintunut perustuen lähinnä kansainvälisiin sopimuksiin, kuten ILO:n yleissopimukseen nro 175 koskien osa-aikatyötä<sup>96</sup> sekä EU:n direktiiviin 97/81/EY osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta (myöhemmin osa-aikatyödirektiivi).

Kummassakin lähteessä on määritelmä osa-aikaisesta työsuhteesta, joiden perusteella voidaan todeta, että osa-aikaiseksi katsotaan sellainen työsuhde, jossa säännöllinen työaika on joko

---

<sup>89</sup> Esim. Kaupan työehtosopimus 2014–2017, s. 23 ja 37.

<sup>90</sup> Valtion virka- ja työehdot 2014–2017, s. 119.

<sup>91</sup> Kairinen et al. 2006, s. 417 ja 420.

<sup>92</sup> Ks. esim. Anttila et al. 2010, s. 22.

<sup>93</sup> Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio 2013, s. 21.

<sup>94</sup> Kairinen et al. 2006, s. 184.

<sup>95</sup> Saarinen 2003, s. 383.

<sup>96</sup> ILO C175.

viikkotyötunteina tai keskimääräisenä tietyltä tasoittumis- tai ajanjaksolta laskien alempi kuin vastaavan kokoaikaiseksi katsotun työsuhteen säännöllinen työaika. Vertailussa hyväksikäytettävällä kokoaikaisella työsuhteella tai kokoaikaisella työntekijällä tarkoitetaan direktiivin mukaan samassa työpaikassa samankaltaista työtä kokoaikaisesti tekevää työntekijää. Direktiivissä on lisäksi säädetty, että tarkasteluajanjakso voi olla korkeintaan vuoden mittainen. Suomi on ratifioinut ILO:n yleissopimuksen nro 175 vuonna 1999, joten määritelmä on hyväksytty täten myös Suomessa. Tutkielmassa osa-aikaisella työsuhteella tarkoitetaan sellaista työsuhdetta, jonka keskimääräinen työaika viikossa tai vuorokaudessa jää vastaavan, alalle tyypillisen kokoaikaisen työntekijän säännöllisen työajan alle.

Osa-aikatyödirektiivin ensimmäisen lausekkeen mukaan puitesopimuksen tarkoituksena on ensinnäkin osa-aikaisten työntekijöiden syrjinnän poistaminen ja ehkäiseminen sekä osa-aikaisen työnteon laadun parantaminen. Direktiivillä tähdätään siihen, ettei osa-aikaisiin työntekijöihin tarpeettomasti kohdistettaisi epäedullisia työn tekemisen ehtoja verrattaessa vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin. Lisäksi direktiivin tarkoituksena on pyrkiä kehittämään osa-aikatyön tekemistä vapaaehtoisuuteen perustuen ja siten, että joustavia työn tekemisen muotoja suunniteltaessa voitaisiin ottaa huomioon sekä työnantajan että työntekijän edut.

Kuten muidenkin epätyypillisten työsuhteiden yhteydessä todettiin, myös osa-aikaiseen työskentelyyn voidaan liittää kummankin työsuhteen osapuolen kannalta niin positiivisia kuin negatiivisia näkökulmia. Osa-aikatyö on erityisen suosittua opiskelijoiden keskuudessa, esimerkiksi siksi, että osa-aikainen työskentely mahdollistaa lisäansiotulojen hankkimisen opintotuen lisäksi, ja sen avulla voi opintojen ohella hankkia oman opiskelualan käytännön työkokemusta. Osa-aikainen työsuhde voi liittyä myös muuhun elämäntilanteeseen, jolloin osa-aikatyötä tehdään esimerkiksi osa-aikaeläkkeen, osittaisen hoitovapaan tai osa-aikaisen vanhempainvapaan yhteydessä.<sup>97</sup> Osa-aikatyö joustaa tarvittaessa työntekijän tarpeiden ja aikataulujen mukaan eri elämänvaiheissa.

Negatiivisena puolena työntekijän näkökulmasta on yleisesti pidetty tilannetta, jossa työntekijä tekee osa-aikatyötä vastentahtoisesti. Vuoden 2013 työvoimatutkimuksessa noin 22 prosenttia osa-aikaisessa työsuhteessa työskentelevistä ilmoitti tekevänsä osa-aikatyötä vasten-

---

<sup>97</sup> Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio, s. 15–16 ja Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti 2015, s. 32.

tahtoisesti, sillä kokoaikaista työtä ei ollut tarjolla<sup>98</sup>. Työnantajan puolelta osa-aikatyön positiiviset aspektit liittyvät ehdottomasti siihen, että ne tarjoavat mahdollisuuden joustavampaan työn teettämiseen. Osa-aikatyö on yleisintä palvelualoilla, joille on tyypillistä että kysyntä vaihtelee kausittain tai jopa viikonpäivittäin. Työnantaja voi osa-aikaisten työntekijöidensä avulla sopeuttaa työvoiman tarvettaan näihin kysynnänvaihteluihin ja näin pyrkiä osin parantamaan liiketoimintansa kannattavuutta.<sup>99</sup>

Osa-aikaisten työsuhteiden osuus kaikista työllisistä oli lokakuussa 2013 15,9 prosenttia, kasvua edellisvuoteen oli 0,3 prosenttiyksikköä.<sup>100</sup> Edelleen osa-aikaisten työntekijöiden määrä on kasvanut vuosi vuodelta ja kasvun voidaan yleisen trendin perusteella odottaa vielä jatkuvan.<sup>101</sup> Osa-aikaisuudelle ei ole määritettävissä mitään yleisesti sovellettaviksi tulevia tuntirajoitteita. Esimerkiksi kaupan alalla säännöllisen työajan ollessa 37,5 tuntia viikossa, osa-aikaiseksi katsotaan työntekijä, jonka säännöllinen työaika, keskimääräisestäkin tarkasteltuna jää alle tämän viikoittaisen tuntimäärän.<sup>102</sup>

Seuraavat säännökset koskevat sekä määräaikaista että osa-aikaista työntekijöitä. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan osa-aikaisia tai määräaikaista työntekijöitä kohtaan ei saa pelkästään työajan pituuden tai työsuhteen keston perusteella soveltaa epäedullisempia ehtoja kuin muihin työsuhteisiin, ellei poikkeamiselle ole olemassa perusteltua syytä. Työnantaja ei muutenkaan saa saman pykälän 3 momentin mukaan kohdella työntekijöitään epätasapuolisesti, jollei se ole perusteltua kun otetaan huomioon työntekijän asema ja työtehtävät.<sup>103</sup>

Määrä- ja osa-aikaisille työntekijöille työsuhteesta johtuvat etuudet saattavat kuitenkin perustellusta syystä olla erilaisia kuin vastaavien kokoaikaisten tai toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevien työntekijöiden etuudet. Näiden epätyypillisten työsuhteiden osalta etuuksia määritettäessä on lähtökohtana noudattava pro rata temporis -periaatetta, millä tarkoitetaan ansioiden ja muiden etuuksien kertymistä tai määräytymistä suhteessa tehtyyn työai-

---

<sup>98</sup> Työvoimatutkimus 2013, kohta 2.5.

<sup>99</sup> Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio, s. 14, kuvio 3 ja s. 17.

<sup>100</sup> Työvoimatutkimus 2013, liitetaulukko 12.

<sup>101</sup> Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio 2013, s. 13.

<sup>102</sup> Kaupan työehtosopimus 2014–2017, s. 42.

<sup>103</sup> Ks. lisää Moilanen 2013, s. 30–31 ja 37–38.

kaan ja verrattuna vastaavaan normaalissa työsuhteessa työskentelevään työntekijään.<sup>104</sup> Työ- ja elinkeinoministeriön asettama työryhmä selvitti osa-aikatyötä ja osa-aikaisen työntekijän oikeudellista asemaa saattaen työnsä loppuun vuonna 2013. Loppuraportissa todetaan työlainsäädännön olevan ajan tasalla, eikä työryhmä nähnyt tarpeellisenä esittää muutoksia lainsäädäntöön.<sup>105</sup>

### 3.2.3. Nollasopimustyö ja keikkasopimukset

Yhtenä osa-aikatyön variaationa voidaan pitää niin kutsuttua nollasopimustyötä, joka on työn tekemisen muotona kohtuullisen uusi ja se on noussut keskusteluun vasta 2000-luvulla<sup>106</sup>. Vuonna 2014 nollasopimuksella työskenteli noin 83 000 suomalaista palkansaajaa<sup>107</sup>. Nollatuntisopimuksena tehtävästä työstä tehtiin työ- ja elinkeinoministeriön toimesta työoikeudellinen selvitys vuonna 2013, jossa tuotiin esille viisi nollasopimustyön eri muotoa: nollatuntisopimus, vaihteleva työaika, töihin tarvittaessa kutsuttavat, keikkasopimus sekä työehtosopimukseen perustuva järjestely.<sup>108</sup> Tämän tutkielman tutkimusongelman kannalta oleellisimpia ja täten lyhyesti esiteltäviä muotoja ovat varsinainen nollasopimustyö eli tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät sekä keikkasopimukset. Ratkaisu on tehty sillä perusteella, että vaihteleva työaika on erittäin lähellä ”normaalista” osa-aikaista työsopimusta, ja työehtosopimukseen perustuvat järjestelyt ovat verrattain harvinaisia sekä koskevat vain muutamia toimialoja.

Nollatuntisopimuksessa työntekijän työsopimuksessa on työajan kohdalla tietty tuntimääräinen vaihteluväli, joka on usein nollasta tunnista viikossa vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännölliseen työaikaan viikossa eli esimerkiksi 0–40 tuntia viikossa. Enimmäistyömäärä voi kuitenkin olla vähemmän kuin vastaavan kokoaikaisen säännöllinen työaika, esimerkiksi 0–16 tuntia viikossa. Usein työsopimuksissa ei ole määritelty enimmäistyöaikaakaan, vaan työajan osalta sopimukseen on kirjoitettu nolla tuntia viikossa tai kohta on jätetty tyhjäksi.<sup>109</sup>

---

<sup>104</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 204–205; Moilanen 2013, s. 37–39 ja Kairinen et al. 2006, s. 186.

<sup>105</sup> Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio 2013, s. 43–44.

<sup>106</sup> Ks. esim. KKO 1995:159, ekstratarjoilijoiden työsuhteita koskeva ratkaisu.

<sup>107</sup> Tilastokeskus, Työvoimatutkimus 2014, Palkansaajien nollatuntisopimukset, s. 1.

<sup>108</sup> Nollatyösopimukset 2013, s. 3.

<sup>109</sup> Moilanen 2013, s. 66 ja Nollatyösopimukset 2013, s. 3–4 ja 11.

Keikkasopimustyöntekijät eroavat tuntityöntekijöistä siinä, että työkeikkojen välillä työsuhde ei ole voimassa, vaan jokaista keikkaa varten solmitaan uusi määräaikainen työsopimus. Usein puhutaan myös pätkätyöstä, mutta tutkielmassa keikkatyötä tekevillä tarkoitetaan henkilöitä, joille määräaikainen sopimus solmitaan tiettyjä vuoroja varten erikseen. Pätkätyöstä puhuttaessa tarkoitetaan pidempiä määräaikaisia työsopimuksia, jotka on solmittu esimerkiksi pari- tai kolmeksi kuukaudeksi, ja henkilöllä voi olla useita erimittaisia työllistymisjaksoja vuoden aikana. Kaikilla edellisillä viitataan kuitenkin tilanteeseen, jossa työntekijän työsopimuksen mukaisesti työnantajan työntekijälle tarjottava työmäärä viikossa on minimissään nolla tuntia, mikä tarkoittaa sitä, ettei työnantajalla ole velvollisuutta tarjota tällaiselle työntekijälle lainkaan työtä.<sup>110</sup>

Enimmäistyöajasta on yleissäännös työaikalain 6 §:ssä, mutta alarajaa ei ole säädetty.<sup>111</sup> Alarajasta sopiminen jää siten sopimusvapauden piiriin, ellei muussakaan työsuhdetta sääntelevässä lähteessä, kuten työehtosopimuksessa, ole asiasta säädetty toisin. Tältä kannalta nollatyösopimusten teko on perusteltua. Työnantajan näkökulmasta, kuten edellistenkin epätyypillisten työsuhteiden kohdalla, nollasopimus tarkoittaa ennen kaikkea joustavuutta ja työntarjoamisveloitteen poistumista. Työntekijän puolelta taas kyseisiä sopimuksia on kritisoitu erityisesti siitä, että työvuorojen ennakointi voi olla erittäin vaikeaa, mikä vaikuttaa esimerkiksi ansiotulojen ennakkoinnin heikkenemiseen ja epävarmuuden lisääntymiseen. Positiivista taas on se, että tällainen työsuhde tarjoaa joustoa elämäntilanteen mukaan, kuten tavallinen osa-aikainenkin työskentely.

Nollasopimustyöstä ei ole olemassa kansallista eikä EU-tasoisia lainsäädäntöä. Osa-aikatyödirektiivin soveltuvuudesta tarvittaessa työhön kutsuttaviin työntekijöihin on kuitenkin Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen ratkaisu (asia C-313/02 *Wippel*), jossa todetaan, että direktiivi soveltuu myös nollasopimustyötä tekeviin. Joissakin työehtosopimuksissa saattaa olla mainintoja nollatyötä tekevien vähimmäistyöehdoista tai työehtosopimuksella voidaan pyrkiä rajoittamaan tällaisen työsuhteen muodon epätarkoituksenmukaista käyttöä. Esimerkiksi kaupan työehtosopimuksen työaikaa koskevan 6 §:n 1 momentin perusteella työsopimuksessa on oltava maininta keskimääräisestä viikoittain tehtävästä työajasta.<sup>112</sup> Kun säännöksessä mainitaan keskimääräinen viikkotyöaika, tarkoittanee tämä, ettei työajan keskimää-

---

<sup>110</sup> Nollatyösopimukset 2013, s. 3–4 ja 11.

<sup>111</sup> Saarinen 2003, s. 383.

<sup>112</sup> Kaupan työehtosopimus 2014–2017, s. 23.



rin tulisi olla nolla tuntia viikossa, vaan osapuolten on sopimuksessa sovittava jokin vähimmäistuntimäärä.

Kun opintovapaa- oikeuden edellytysten täytyminen, erityisesti päätoimisen työsuhteen osalta on epämääräistä jo osa-aikaisenkin työsuhteen kohdalla, niin selkeämmäksi se ei muutu myöskään nollasopimustyötä tekevien osalta. Varsinkin jos on kyse keikkamuotoisesta työsuhteesta, joka ei ole voimassa työvuorojen välillä. Tällöin tulkinnanvaraiseksi voi osoittautua myös edellytys päätoimisen työsuhteen kestosta yhdessä tai useammassa jaksossa.

### 3.3. Työntekijän tulot eri työsuhteista

Opintovapaa- lain esitöissä päätoiminen työsuhte on määritelty pääasiallisen toimeentulon kautta: ”Päätoimiseksi olisi katsottava *työ*, josta henkilö saa *pääasiallisen elatuksensa*.”<sup>113</sup> Käsite jäi tulkinnanvaraiseksi toisen pääluvun analyysin pohjalta, ja näin ollen seuraavaksi on olennaista tutkia työntekijän ansiotulolähteitä sekä pääasiallisen toimeentulon käsitettä tarkemmin.

Henkilö voi saada toimeentulonsa useammasta kuin yhdestä tulolähteestä. Toimeentulon lähteitä voivat olla esimerkiksi ansio- ja pääomatulot, yrittäjätulot sekä erilaiset tulonsiirrot, jotka koostuvat saaduista eläkkeistä, sosiaaliturvaetuksista ja sosiaaliavustuksista, kuten opintotai kuntoutustuesta tai sairaspäivärahasta. On yhtäläillä mahdollista, että tuloja kertyy vain yhdestä lähteestä, esimerkiksi ansiotuloina yhdestä työsuhteesta. Pääasiallisen toimeentulon käsitteen analyysin tueksi on tarpeen esittää muutama esimerkki, jossa henkilön toimeentulo koostuu useammasta kuin yhdestä lähteestä.

Selkeimmillään opintovapaan myöntämisen edellytykseksi muodostuvan pääasiallisen toimeentulon täyttymisen arviointi on, kun henkilö saa tuloja yhdestä ainoasta työsuhteesta. Kun tuloja ei tule muista tulolähteistä kuin ansiotyöstä, niin tätä ainoasta tulolähteestä saatavaa tuloa on pidettävä työntekijän pääasiallisena toimeentulona. Jos henkilö esimerkiksi saisi kuukausittaisen toimeentulonsa ansiosidonnaisena työttömyyspäivärahana, niin päätelmä olisi sama ja tätä tulolähdettä pidettäisiin henkilön pääasiallisena toimeentulona. Hieman epäsel-

---

<sup>113</sup> HE 298/1978, s. 5.

veemmäksi päättely käy silloin, kun tuloja kertyy monesta lähteestä. Työntekijä voi saada ansiotulojen lisäksi tulonsiirtoja tai hänellä voi olla sijoitusasunto tai osakkeita, joista kertyy pääomatuloja. Työntekijällä saattaa olla myös kaksi rinnakkaista työsuhdetta, joista kummastakin kertyy ansiotuloja. Määriteltäväksi jää, mistä tulolähteestä kertyvä toimeentulo katsotaan pääasialliseksi.

Opintovapaalain esitöissä puhutaan kuitenkin *työstä*, josta pääasiallinen elatus saadaan. Tutkielman kannalta oleellisimmaksi ratkaistavaksi tilanteeksi muodostuu näin ollen se, mistä työsuhteesta henkilön katsotaan saavan pääasiallisen toimeentulonsa, jos työsuhteita on useampi. Sama ongelma voi muodostua, jos henkilö on työsuhteessa, mutta tekee rinnalla töitä yrittäjänä tai freelancerina. Selkeyden vuoksi tutkielmassa verrataan kahdesta tai useammasta samanaikaisesta työsuhteesta saatavia ansiotuloja. Tulevat johtopäätökset ovat kuitenkin verrattavissa myös näihin edellä mainittuihin tilanteisiin.

Jos työntekijällä on kaksi tai useampi samanaikainen työsuhde, niin yleensä yhtä näistä työsuhteista voidaan pitää henkilön pääasiallisena työnä. Virallista rajanvetoa ei usein voida tehdä, ja päätös onkin saatettu valtuuttaa työntekijälle itselleen. Tilastokeskus käyttää tutkimuksessaan käsitettä *päätyö*, jolla tarkoitetaan joko työntekijän ainoaa työsuhdetta tai useamman työsuhteen tilanteissa sitä, johon käytetään eniten aikaa tai josta saadaan suurimmat tulot. Vastakohtana edelliselle käytetään käsitettä *sivutyö*, jota työllinen tekee päätyön ohella.<sup>114</sup> Tilastokeskuksen määritelmät riippuvat osin vastanneiden omista ilmoituksista, mutta tehty rajanveto osoittaa ainakin sen, että jaottelu on tarpeellinen.

Suomen kielen sanakirja sekä Verohallinto taas käyttävät termejä *pää-* ja *sivutoimi*. Käsitteet on määritelty samankaltaisesti ja päätoimen määritelmä on lähes identtinen opintovapaalain esitöissä esitetyn päätoimisen työsuhteen määritelmän kanssa. Päätoimena pidetään sellaista työtä, josta henkilö saa pääasiallisen toimeentulonsa. Sivutoimi on työ, jota tehdään päätoimen ohella, ja siitä saatava ansio on usein päätoimen palkkaa pienempi. On huomattava, että Verohallinto käyttää lähes synonyymeina edellisille myös termipareja *pää-* ja *sivutulo* sekä *pää-* ja *sivutyö*. Lisäksi päätös *sivu-* ja *päätoimen* välillä saattaa usein riippua henkilön omasta harkinnasta ja ilmoituksesta.<sup>115</sup>

---

<sup>114</sup> Tilastokeskus: Työvoimatutkimuksen keskeiset käsitteet ja määritelmät.

<sup>115</sup> Gummeruksen suuri Suomen kielen sanakirja 2004, s. 847 ja 995; Verohallinto: Verokortti usealle työnantajalle ja Verohallinto: Henkilöasiakkaan vero-opas 2015, verokortit.

Aikuiskoulutustukilain esitöissä on esitetty, että päätoimisena työsuhteena voidaan yleisesti pitää sellaista työntekijän työsuhdetta, josta henkilö saa isoimman osan ansiotuloistaan tai jonka työpanos on suurin verrattuna muihin ansiotöihin.<sup>116</sup> Edellinen todistaa, että käsitteet sekoittuvat siis viranomaisiltakin herkästi ja niitä saatetaan käyttää toistensa synonyymeina. Voidaan kuitenkin todeta, että tarkasteltaessa päätyötä, päätoimea, päätuloa tai pääasiallista toimeentulon lähdettä yhdistävänä tekijänä toistuu työ, josta kertyy henkilölle suhteellisesti eniten ansiotuloa.

Edellisten lähteiden osalta on todettava, että jaottelu voi useimmissa tapauksissa perustua vastaajan omaan näkemykseen pää- ja sivutoimen erottelusta. Jos kahden tai useamman työsuhteen välillä joudutaan valitsemaan se, mistä henkilö saa pääasiallisen elatuksensa, niin saatavilla olevien lähteiden perusteella valinta kohdistuisi siihen työsuhteeseen, josta henkilö saa suhteellisesti eniten palkkatuloa verrattuna muihin työsuhteisiin. Jos suhteellinen ero työsuhteista saatujen ansioiden välillä on suuri, on rajanveto helpompia. Jos taas henkilöllä on kaksi työsuhdetta, josta saadut kuukausiansiot ovat erittäin lähellä toisiaan, voi päätöksenteko olla huomattavasti hankalampaa. Tarkastelujaksollakin voi olla merkitystä, jos tulot vaihtelevat kuukausittain paljon. Kuukausitasolla erot saattavat olla suuria, mutta vuositasolla tarkasteltuna ansiot voivat olla todella lähellä toisiaan.

Tässä tutkielmassa tehdään esitettyjen lähteiden pohjalta se oletus, että kahden tai useamman työsuhteen tilanteessa, pääasiallinen toimeentulo saadaan siitä työsuhteesta, josta henkilö saa suhteellisesti eniten ansiotuloja. Jos pääasiallinen toimeentulo määrittää päätoimista työsuhdetta ja henkilö voi saada opintovapaata vain päätoimisesta työsuhteestaan, niin tämä tarkoittaisi edellisen tulkinnan valossa sitä, että vain yhdestä päätoimiseksi todetusta työsuhteesta voidaan saada opintovapaata. Näin ollen muut mahdolliset työsuhdet katsottaisiin sivutoimiksi, ja niistä ei olisi mahdollista saada opintovapaata.

---

<sup>116</sup> HE 150/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 8 § Työstä poissaolo.

### 3.4. Opintovapaan myöntämisedellytysten käsitteistö

#### 3.4.1. Opintovapaalain soveltamisala ja tarkoitus

Opintovapaalain tarkoitus on sisällytetty 1 §:ään, ja sen mukaan laki on luotu edistämään työelämässä olevien työntekijöiden opiskelumahdollisuuksia. Sovellusala ei niinkään jää opintovapaalain tekstin perusteella epäselväksi, vaan pikemminkin lain esitöiden valossa. Jotta voidaan tarkemmin määritellä ketkä tosiasiallisesti kuuluvat lain soveltamisalaan, on selkeytettävä ensin keille opintovapaajärjestelmä on alun perin suunnattu. Opintovapaalain esitöissä on havaittavissa tulkinnanvaraisuutta siltä osin, että hallituksen esityksen tekstissä puhutaan aikuisväestön koulutusmahdollisuuksien parantamisesta ja järjestelmän tavoitteena on aikuisten koulutuksen lisääminen kansantaloudellisen, yhteiskunnallisen ja kulttuurisen kehityksen turvaamiseksi. Kuitenkin samassa esityksessä halutaan taata kaikille työsuhteessa oleville mahdollisuus irtautua hetkeksi työvelvoitteista opiskelua varten.<sup>117</sup>

Opintovapaajärjestelmän luomista varten perustettiin opintovapaakomitea, joka on syventynyt aiheeseen työvoima-, koulutus- ja henkilöstöpoliittisista näkökulmista lähtien. Järjestelmän luomisen pohjana on ILO:n yleissopimus nro 140 taloudellisesti tuetusta opintovapaasta, ja komitean työn pohjalta opintovapaajärjestelmä on luotu osaksi aikuiskoulutusjärjestelmää.<sup>118</sup> Järjestelmän tavoitteena on ollut luoda lisämotivaatiota sellaiselle aikuiselle väestölle, joilla on alhaisempi koulutustausta ja joiden on hankalampi opiskella työn ohessa esimerkiksi perheystistä johtuen. Komitean mietinnön mukaan opintovapaajärjestelmää hyödyntäen pitäisi ensin saada väestön peruskoulutustaso korkeammaksi, ja tämän jälkeen opintovapaan merkitys kasvaisi nimenomaan jatko- ja täydennyskoulutukseen osallistumisen tukimuotona.

Edelleen opintovapaan keskeisimpänä tavoitteena komiteamietinnössä nähtiin sellaisen koulutuksen lisääminen työelämässä toimivalle väestölle, joka edistää yhteiskunnan tarpeita tuottavuuden kasvun ja koulutustason lisäämisen osalta. Opintovapaajärjestelmän tulevaa kehittämistä voidaan tarkastella kolmesta eri näkökulmasta, jotka ovat työoikeudellinen, koulutus- ja tarjonnan sekä taloudellisen tuen ja ansionmenetyksen korvaamisen näkökulma. Komitea korostaa, että lähtökohtana kaikkien edellisten aspektien kehityksessä on oltava työntekijän

---

<sup>117</sup> HE 298/1978, s. 1–5.

<sup>118</sup> Opintovapaakomitean mietintö 1978, s. 77 ja 90. Aikuiskoulutuksella tarkoitetaan koko aikuisen työiän kestävästä kehitys- ja opiskeluprosessista ja jatkuvaa kouluttautumista.

yleinen oikeus vapautua työvelvoitteesta opintoja varten.<sup>119</sup>

Vaikka opintovapaakomitea, ja sitä myötä opintovapaalain hallituksen esitys, nojaavatkin vahvasti aikuiskoulutuksen kehittämiseen ja korostavat vapaan merkitystä aikuiselle työelämässä toimivalle väestölle, ei voida ohittaa sitä näkökulmaa, että opintovapaa on tarkoitettu jokaisen työntekijän oikeudeksi. Sikäli kun aikuisväestö on käsitteenä epäselvä, niin esitöissä ei ole erikseen mainittu mitään ikäryhmiä, joihin laki ainoastaan soveltuisi. Voidaan siis todeta, ettei lain soveltamisalasta ole suljettu pois nuoria, alle 18-vuotiaita työntekijöitä. Soveltamisalan voitaneen katsoa olevan lähellä tilastokeskuksen käyttämää työllisen työvoiman ikäjakaumaa, johon luetaan kaikki 15–74-vuotiaat. Edellytyksenä työlliseen työvoimaan lukeutumiselle on se, että henkilö on ollut ansiotyössä tutkimusta edeltäneellä viikolla.

Opintovapaalain tarkoitusta koskevan 1 §:n osalta on lain esitöissä todettu, että opintovapaata koskevissa ristiriitatilanteissa tulisi lakia tulkita aikuisväestön koulutusmahdollisuuksia edistävään suuntaan. Tämä taas tukisi sitä näkökulmaa, että lakia tulisi soveltaa vain yli 18-vuotiaisiin. Esitöissä on kuitenkin yhtä vahvasti esitetty, että lain tulisi soveltua kaikkiin työntekijöihin tasapuolisesti, tehdään tutkielmassa se päätelmä, että lakia voidaan soveltaa myös päätoimisessa työsuhteessa työskentelevään alle 18-vuotiaaseen työntekijään.<sup>120</sup>

Opintovapaalain esitöissä on soveltamisalaan liittyen otettu kantaa siihen, miten etusijajärjestys on toteutettava, jos useampi työntekijä anoo opintovapaata, mutta kaikkien hakijoiden yhtäaikainen vapaalle päästäminen tuottaisi tuntuva haittaa yrityksen toiminnalle. Etusijajärjestyksestä säädetään opintovapaalain 9 §:ssä, jonka perusteella etusija opintovapaata hakiessa on annettava niille, jotka suorittavat peruskoulun oppimäärää tai ovat hakeutuneet ammatilliseen koulutukseen. Samassa pykälässä todetaan edelleen, että jos tällä perusteella ei saada ratkaisua usean hakijan välillä tehtyä, on priorisoitava niitä työntekijöitä, joilla on vähiten koulutusta. Lain esitöissä on korostettu, että vertailu voidaan suorittaa ainoastaan samaan henkilöstöryhmään kuuluvien välillä, ja että päätös on aina työnantajan vastuulla.<sup>121</sup>

---

<sup>119</sup> Opintovapaakomitean mietintö 1978, s. 86–93.

<sup>120</sup> HE 298/1978, s. 4–6.

<sup>121</sup> HE 298/1978, s. 6–7 ja Saarinen 2003, s. 1555.

### 3.4.2. Päätoiminen työsuhde ja pääasiallinen toimeentulo

Päätoimisen työsuhteen käsitteestä löytyy erilaisia määritelmiä niin itse opintovapaalaista, työ- ja virkaehtosopimuksista kuin aikuiskoulutustukilain puolelta. Työ- ja virkaehtosopimuksissa päätoimisuuden käsite on vahvasti kytketty tehtyihin viikoittaisiin tuntirajoituksiin ja tunnint vaihtelevat sopimuksesta riippuen välillä 14-23. Muutamissa työehtosopimuksissa päätoiminen työsuhde on määritelty siten, että tietyt keskimääräiset tuntirajat alittavilla ei voida katsoa olevan päätoimista työsuhdetta, eikä näin ollen oikeutta opintovapaaseen. Päätoimisuus on määritelty siis erikseen opintovapaalakia sovellettaessa.<sup>122</sup> Näille määritelmille yhteistä ovat keskimääräiset viikkotuntirajoitukset, joiden on vähintään täytyttävä, jotta työntekijän voidaan katsoa olevan päätoimisessa työsuhteessa työnantajaan. Opintovapaalaissa tai sen esitöissä ei vähittäisiä viikkotuntirajoituksia ole mainittu, vaan päätoimisuuden edellytys täyttyy, jos henkilö saa työstä pääasiallisen elatuksensa.

Pääasiallisen toimeentulon edellytyksestä on edellä otettu se tulkinta, että kriteeri täyttyy sellaisen työsuhteen kohdalla, josta sekä kuukausi- että vuositasolla tarkasteltuna kertyy työntekijälle suhteellisesti eniten ansiotuloa. Yhdessä ansiotyösuhteessa työskentelevän kohdalla tulkintaa on selkeä noudattaa. Tällöin pääasiallinen toimeentulo kertyy tästä yhdestä ansiotyösuhteesta, ja edelleen, jos tämä katsotaan ainoaksi päätoimista työsuhdetta määrittäväksi kriteeriksi, niin työntekijän ainoa työsuhde on todettava samalla myös päätoimiseksi työsuhteeksi<sup>123</sup>. Mikäli henkilöllä on kaksi tai useampia samanaikaisia työsuhteita, edellisen päätelmän johdosta, päätoimiseksi työsuhteeksi on katsottava se työsuhde, josta kertyy eniten ansiotuloa.

Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin esitetty kanta, että opintovapaalailla ja aikuiskoulutustukilailailla on erittäin vahva keskinäinen suhde. Esitetyn kannan mukaan pääasiallinen toimeentulo ei riittäisi yksin määrittelemään päätoimista palvelussuhdetta. Esitetyn kannan mukaan rajaa päätoimisen työsuhteen ja sen vastakohtan välillä olisikin etsittävä keskimääräisistä tehdyistä viikkotyötunneista, jolloin määrittelyssä olisi opintovapaalain esitöiden ohella kiinnitettävä huomiota myös aikuiskoulutustukilain esitöihin.<sup>124</sup>

---

<sup>122</sup> Teatterialan työehtosopimus 2014–2015, s. 54–55 ja Näyttelijöiden teatterityöehtosopimus 2014–2016, s. 31.

<sup>123</sup> Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio 2013, s. 21.

<sup>124</sup> Romo – Siitonen 2004, s. 129 ja Saarinen 2005, s. 232.

Väite, ettei pääasiallinen toimeentulo riitä määrittämään päätoimista työsuhdetta, on jäänyt täysin perustelematta teoksissa. Samoin on jäänyt perustelematta se, miksi tulisi nojautua juuri aikuiskoulutustukilakiin, sillä se ei ole ainut oikeuslähde, jossa päätoimisesta työsuhteesta on säädetty liittyen opintovapaan myöntämiseen. Muut lähteet ovat työ- ja virkaehtosopimuksia, ja kuten opintovapaalain 13 §:n 1 momentissa todetaan, voidaan lain 4 §:ssä säädetystä opintovapaoikeudesta poiketa juuri työ- ja virkaehtosopimuksilla. Opintovapaa-asetuksessa ei myöskään ole mainintaa aikuiskoulutustukilaista. Aikuiskoulutustukilaki ei sääntele ainoastaan opintovapaalla olevia työntekijöitä, vaan tukea voivat hakea myös muulla koulutusta varten erikseen sovitulla palkattomalla vapaalla olevat henkilöt. Näin ollen työ- ja virkaehtosopimusten käyttäminen tulkinnan tukena voisi olla jopa perustellumpaa, kuin nojautuminen ainoastaan aikuiskoulutustukilakiin ja sen esitöihin.

Aikuiskoulutustukilain esitöiden perusteella työntekijän päätoiminen työsuhde on se yksittäinen työsuhde, josta saadaan pääasiallinen toimeentulo ja jossa tehdyt keskimääräiset viikkotyötunnit ovat yli 18 tuntia viikossa. Opetustyötä tekevien osalta on erikseen mainittu, että päätoimisuus määritellään työttömyysturvalain työssäoloehdon kertymisen mukaisesti. Se, että jonkun ammattiryhmän kohdalla on tehty poikkeus päätoimisen työsuhteen määrittelyssä, voi viitata siihen, että määrittely ei ole välttämättä yksiselitteistä muidenkaan monimuotoisempien työsuhteiden tullessa kyseeseen.

Kokoaikaisessa työsuhteessa, jossa työntekijä työskentelee esimerkiksi virkasuhteessa 36,25 tuntia tai työsuhteessa vähintään 37,5 tuntia viikossa, ei tehtyjen tuntien osalta jää epäselvyyttä päätoimisen työsuhteen olemassaolosta. Päätely on selvää, jos kyseessä on henkilön ainoa työsuhde, josta saadaan pääasiallinen toimeentulo ja työntunteja kertyy keskimäärin viikossa yli 18. Tällöin ei ole väliä, mihin päätoimisuuden määrittelyyn nojataan. Epäselväksi tilanne muuttuu osa-aikaisuuden kohdalla. Mikäli päätoimisen työsuhteen määrittelyssä nojataan aikuiskoulutustukilakiin ja sen esitöihin, on pääteltävissä, että työntekijä voisi saada opintovapaata osa-aikaisesta työsuhteesta ainoastaan, jos tehdyt keskimääräiset viikkotyötunnit ylittävät 18 tunnin rajan.

Työ- ja elinkeinoministeriön toimesta osa-aikatyötä selvittänyt työryhmä on ottanut kantaa päätoimisen työsuhteen määrittelyyn osa-aikaisen työsuhteen kohdalla. Työryhmän kannan mukaan päätoimisuudella ei opintovapaan yhteydessä viitata työsuhteen muotoon eli kokoaikaisuuteen, vaan merkitystä olisi ainoastaan sillä, mistä työsuhteesta ja minkä työnantajan

palveluksessa työntekijä kerryttää pääasiallisen toimeentulonsa. Tämän tulkintakannanoton perusteella osa-aikainen työsuhde voi olla päätoiminen.<sup>125</sup> Kuten aiemmin on todettu osa-aikaisen työsuhteen tuntimäärä voi vaihdella välillä 0-40 tuntia viikossa. Työryhmä ei ota kantaa siihen, tuleeko osa-aikaisuuden osalta täyttyä jokin tietty tuntimäärä, jotta se voidaan katsoa päätoimiseksi.

Edellä esitetyn perusteella on osoitettavissa selkeä ristiriita päätoimisen työsuhteen eri määrittelyjen välillä. Pääasiallisen toimeentulon kautta määriteltäessä merkitystä on ainoastaan keretyneillä ansioilla. Tehdyillä työtunneilla ei näin olisi vaikutusta opintovapaoikeuteen lainkaan, jolloin opintovapaata voisi saada osa-aikaisesta, esimerkiksi nollasopimuksella solmitusta työsuhteesta, jos siitä saadaan pääasiallinen elatus. Aikuiskoulutustukilain esitöiden kannan mukaan osa-aikaisen työsuhteen on ylitettävä tietty tuntimääräinen raja viikossa, jotta se on samalla myös päätoiminen työsuhde.

Kun määrittelyjen eroja pohditaan opintovapaan myöntämisen kannalta, on huomattava, että aikuiskoulutustukilaki sääntelee tuen myöntämisen edellytyksiä, jolloin työntekijän oletetaan jo olevan opintovapaalla tuen saamisen alkaessa.<sup>126</sup> Lisäksi aikuiskoulutustukilain aiemmissa esitöissä on erikseen todettu, että ”opintovapaalla olevan katsottaisiin yleensä olleen päätoimisessa palvelussuhteessa, eikä tätä edellytystä tarvitsisi rahaston päätöksenteossa selvittää tarkemmin”.<sup>127</sup> Tämä tarkoittaa, että työsuhteen päätoimisuuteen mahdollisesti liittyvä problematiikka olisi jo käsitelty opintovapaata henkilölle myönnettäessä, ja aikuiskoulutustukilaki sääntelee aikaa opintovapaan myöntämisen jälkeen. Tämän perusteella voidaan tehdä päätelmä, että aikuiskoulutustukilaissa määritelty päätoiminen työsuhde on edellytyksenä itse tuen saamiselle, ei opintovapaan myöntämiselle. Lisäksi voidaan päätellä, että opintovapaoikeuteen liittyvän päätoimisen työsuhteen edellytyksen täyttymistä olisi tarkasteltava ainoastaan pääasiallisen toimeentulon ehdon täyttymisen kautta.<sup>128</sup>

---

<sup>125</sup> Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio 2013, s. 21.

<sup>126</sup> HE 152/2009, s. 7. 5 §: Palkansaajan aikuiskoulutustuen myöntämisen edellytykset.

<sup>127</sup> HE 150/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 8 § Työstä poissaolo.

<sup>128</sup> Kirjoittajan huomio: Koska oikeuskirjallisuus kuitenkin vahvasti painottaa nojautumista tehtyihin keskimääräisiin viikkotyötunteihin, ja on mahdollisuus, että oikeuskäytännössäkin nykyisen opintovapaalain puitteissa tukeuduttaisiin tähän määrittelyyn päätoimisen työsuhteen osalta, niin tutkielmassa on relevanttia yhä kuljettaa viikkotuntimääriin perustuvaa määrittelyä osana analyysiä.



### 3.4.3. Työsuhteen kesto yhdessä tai useammassa jaksossa

Alkuperäinen vuonna 1979 voimaan tullut opintovapaalaki ja sen 4 § edellyttivät yhtäjaksoista, katkeamatonta työsuhdetta samaan työnantajaan. OVL86:lla 4 § muutettiin nykyiseen muotoonsa työsuhteen keston osalta. Nykyisen opintovapaalain 4 §:n mukaan työntekijällä on oikeus pitkään opintovapaaseen, jos päätoiminen työsuhde on yhdessä tai useammassa yhteenlasketussa jaksossa kestänyt vähintään 12 kuukautta. Lyhyemmän työsuhteen osalta on opintovapaalain 4 §:ssä edelleen säädetty, että vähintään kolme kuukautta yhdessä tai useammassa jaksossa kestänyt päätoiminen työsuhde oikeuttaa viiden päivän opintovapaaseen.

OVL86:n myötä opintovapaalaki laajeni koskemaan myös työsuhteita, jotka muodostuvat useammasta eri jaksosta. Muutokseen liittyvässä hallituksen esityksessä laajennuksesta on todettu, että sen toivotaan edistävän tasapuolisuutta lyhyemmissä työsuhteissa työskentelevien ja vakituisten työntekijöiden välillä<sup>129</sup>.

Aiemmin todetun mukaan epäselväksi on jäänyt se, millä ajanjaksolla päätoimisen työsuhteen kokonaiskesto on tarkasteltava, jos se koostuu useammasta osasta. On myös todettu, että työsuhde voi olla tosiasiallisesti katkolla väliajoin, mutta opintovapaata haettaessa päätoimisen työsuhteen voimassaolijaksot lasketaan yhteen. Työnantajan on myönnettävä joko lyhyt tai pitkä opintovapaa, jos yhteenlasketut jaksot ylittävät opintovapaalain 4 §:n joko kolmen kuukauden tai 12 kuukauden rajat.

Oikeus opintovapaaseen koskee yhtälailla niin määräaikaista kuin toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita.<sup>130</sup> Opintovapaalain esitöissä ei ole otettu kantaa siihen, kuinka pitkältä ajalta määräaikaista voidaan laskea yhteen ja oikeuttavatko ne yhtälailla opintovapaaseen, kuin jos henkilö olisi työskennellyt kyseisessä yrityksessä opintovapaata edeltävät 12 kuukautta yhtäjaksoisesti ja päätoimisesti. Koska aikamääreitä ei ole asetettu, olisi lakia tulkittava siten, että henkilö joka on opiskeluaikanaan ollut useamman vuoden kesänä kolmen kuukauden jaksossa päätoimisessa työsuhteessa samaan työnantajaan, olisi myöhemmin palatessaan kyseisen työnantajan palvelukseen vakituksena työntekijänä, heti oikeutettu kahden vuoden opintovapaaseen, jos aiemmat kesätyöjaksot yhteenlaskettuina ylittävät 12 kuukauden rajan. Päätelmä on sama, jos henkilö on työskennellyt jossakin yrityksessä esimerkiksi viiden vuoden ajan ja

---

<sup>129</sup> HE 47/1986, s. 5.

<sup>130</sup> Saarinen 2005, s. 232.

palaa 10 vuoden kuluttua uudelleen tämän aiemman yrityksen palvelukseen. Vuosia jatku-neista lyhyistä määräaikaisista pätäkötöistä voi kertyä 12 kuukautta täyteen, mikä saattaa aihe-uttaa ennakoimattomia ongelmia työnantajalle.

Osa-aikaisen työsuhteen osalta päätoimisen työsuhteen edellytyksen täyttyminen saattaa tie-tyissä tilanteissa olla hankalaa. Kun edellisessä luvussa esitettyyn analyysiin päätoimisuuden edellytyksen täyttymisestä osa-aikaisessa työsuhteessa lisätään työsuhteen tyyppijaottelu eli määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva sopimus sekä tarkastellaan päätoimisuuden täyt-tymistä yhdessä tai useammassa jaksossa, menee analysointi haastavammaksi.

Seuraavassa oletetaan, että henkilöllä on ollut useita lyhyitä määräaikaisia työsuhteita samaan työnantajaan. Jos kyseessä on useista erillisistä määräaikaisista työsuhteista koostuva jakso, jossa työaika on ollut osa-aikainen, on jokaisen jakson osalta erikseen todettava, onko työ-suhde voitu katsoa päätoimiseksi. Vasta tämän jälkeen voidaan laskea täytyvätkö opintova-paoikeuden perustaksi määritetyt kolmen tai 12 kuukauden rajat.

Työsuhteen päätoimisuuden toteamiseksi on tulkinnasta riippuen kaksi vaihtoehtoa. Pääasial-lisen toimeentulon selvittämiseksi tulee jokaisen eri määräaikaisen jakson osalta selvittää, onko kyseinen työsuhde ollut henkilön ainoa työsuhde ja selkeästi päätoimi vai onko henki-löllä ollut samaan aikaan muita ansiotyösuhteita. Mikäli muita työsuhteita on ollut samaan aikaan, on tuloja verrattava toisiinsa. Päätoimiseksi on tällöin todettava se työsuhde, josta saadaan suhteellisesti eniten ansiotuloja. Tarkastelu tehdään tällä laskentametodilla jaksoittain eli jokaisesta määräaikaisesta jaksosta todetaan erikseen täytyvätkö päätoimisen työsuhteen edellytykset. Jos ne täytyvät, lasketaan jaksosten pituudet yhteen opintovapaoikeuden selvit-tämiseksi.

Jos taas määrittelyä tehdään viikkotuntimäärien perusteella, on selvittettävä eri työsuhteiden osalta, ovatko keskimääräiset vaaditut viikkotyötuntimäärät ylittyneet vai eivät. On mahdol-lista, että jonkun määrä- ja osa-aikaisen työsuhteen osalta tehdyt keskimääräiset viikkotyö-tunnit eivät ylittäisi aikuiskoulutuslain mukaista 18 tunnin rajaa, vaan jäisivät esimerkiksi 15 tuntiin viikossa keskimäärin. Tätä työsuhdetta ei voisi laskea mukaan, kun yritetään selvittää oikeuttavatko työntekijän päätoimisten työsuhteiden pituudet useassa eri jaksossa opintova-paaseen. Ainoastaan ne erilliset määräaikaiset työsuhteet, joissa keskimääräiset viikkotyötun-nit ylittävät 18 tunnin rajan olisivat päätoimisia.

Myös toistaiseksi voimassa olevassa osa-aikaisessa työsuhteessa tehdyt keskimääräiset viikkotyötunnit saattavat vaihdella. Jos kyseinen työsuhde on kestänyt useita vuosia, saattavat vuositasolla lasketut keskimääräiset viikkotyötunnit erota toisistaan paljonkin. Osa-aikainen työsuhde on sekä työntekijälle että työnantajalle joustava, ja näin ollen jonain vuonna osa-aikainen työntekijä on saattanut tehdä keskimäärin lähes kokoaikaisen työntekijän verran työtunteja viikossa ja jonain toisena vuonna keskimäärin viikossa tehdyt tunnit saattavat jäädä alle aikuiskoulutustukilain mukaisen 18 tunnin rajan.

On edelleen mahdollista, että jonakin vuonna osa-aikainen työntekijä on ollut toisen työnantajan palveluksessa kokoaikaisesti. Ongelmaksi muodostuu edellisissä tilanteissa se, miltä ajanjaksolta toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen päätoimisuuden täyttymistä on tarkasteltava. Opintovapaalain nojalla on melko hankala todeta, katsottaisiinko edellä mainituissa tapauksissa työsuhde päätoimiseksi ja olisiko kyseisellä osa-aikaisella työntekijällä oikeus opintovapaaseen.

Opintovapaalaissa ja sen esitöissä on jätetty täysin huomioitta tarkastelujakson pituus eli se aika, jolta päätoimisuuden edellytyksen voidaan katsoa täyttyvän. Hyvin erilaisiin lopputuloksiin voidaan päätyä, jos työsuhteen päätoimisuutta arvioidaan vain yksi vuosi taaksepäin siitä, kun opintovapaata haetaan tai vapaan alkamista edeltäneeltä ajalta, verrattuna siihen, että työntekijän koko työhistoria saman työnantajan palveluksessa otetaan huomioon.

Selventämättä laissa ja sen esitöissä on jäänyt myös se, voitaisiinko ilmausta *yhdessä tai useammassa jaksossa* tulkita niin, että päätoimisuutta voitaisiin arvioida eri aikoina työsuhteen kestäessä. Esimerkiksi niin, että viiden vuoden tarkastelujaksolla, osa-aikaisen työntekijän katsottaisiin täyttävän päätoimisuuden edellytyksen niiltä kuukausilta, jolloin työtunteja on kertynyt yli 18 viikossa aikuiskoulutustukilain mukaisesti. Tai vuositasolla tarkasteltuna otettaisiin huomioon yksi sellainen vuosi, jossa keskimääräiset viikkotyötunnit ylittäisivät 18 rajan, vaikka muina neljänä vuonna ne olisivat keskimäärin jääneet alle kyseisen rajan.

## 4. OPINTOVAPAAN MYÖNTÄMISEDELLYTYKSET DE LEGE FERENDA

### 4.1 Opintovapaan käyttö ja käytännön katsaus

#### 4.1.1. Opintovapaan käytön tilastot

Neljännessä pääluvussa esitetään erilaisia perusteltuja ratkaisuvaihtoehtoja siitä, mihin suuntaan opintovapaajärjestelmää voitaisiin aiemmin tutkielmassa esitetyn tarkastelun pohjalta kehittää. Tätä ei kuitenkaan voi tehdä, jos ei ensin tarkastella sitä, miten opintovapaata tällä hetkellä käytetään ja onko käyttö mahdollisesti lisääntynyt vai vähentynyt. Edelleen on pyrittävä selventämään, mitä etuja ja haittoja opintovapaaseen työntekijän ja työnantajan näkökulmasta mahdollisesti liittyy. Käytännön katsaus ei ole tyhjentävä esitys, mutta sen tarkoituksena on raottaa sitä problematiikkaa, jota opintovapaaseen saattaa eri näkökulmista katsottuna liittyä.

Varsinaisen opintovapaalain mukaisen opintovapaan käytöstä ei ole olemassa tilastoja. Jotain viitteitä käyttöasteesta on löydettävissä aikuiskoulutustuen vuosittaisista hakijoista. Uusimpien saatavilla olevien tilastojen mukaan vuonna 2013 aikuiskoulutustukea sai 15 362 henkilöä, ja se on 14,2 prosenttia enemmän kuin vuonna 2012. Edunsaajien määrä on kasvanut vuosi vuodelta.<sup>131</sup> On huomattava, että tukea voi saada myös muun opiskelua varten työnantajan kanssa sovitun palkattoman vapaan ajalle. Näin ollen kyseinen tilasto ei anna todellista kuvaa opintovapaalaissa tarkoitetun opintovapaan käytöstä. Mediakin herkästi uutisoi juuri opintovapaan suosion lisääntyneen, vaikkei näin voida tosiasiaa päätellä tapahtuneen<sup>132</sup>.

Kyseisten tilastojen ja edunsaajien määrän kasvun perusteella voidaan kuitenkin päätellä, että työelämässä toimivalla väestöllä on entistä suurempi tarve irrottautua työvelvoitteista opiskelua varten. Tukipäivien maksettu keskimääräinen lukumäärä per henkilö on pysynyt melko samana viime vuosina. Vuonna 2012 tukea on keskimäärin maksettu 107 päivälle, kun vuonna 2011 lukumäärä oli 104 päivää per henkilö<sup>133</sup>.

---

<sup>131</sup> Aikuiskoulutustuki 2012 ja Koulutusrahaston tiedote 27.1.2014.

<sup>132</sup> KSML 22.10.2014.

<sup>133</sup> Aikuiskoulutustuki 2012. Maksettujen päivien kappalemäärä on jaettu henkilömäärällä.

Vapaiden määrä kasvaa vuosittain, oli kyseessä sitten lailla säädetty opintovapaa tai työnantajan kanssa sovittu muu vastaavanlainen opiskelua varten myönnetty vapaa. Kun vuonna 2006 aikuiskoulutustukea maksettiin 7 483 henkilölle, niin vuonna 2013 määrä on yli kaksinkertaistunut ja tukea maksettiin 15 362 hakijalle<sup>134</sup>. Näiden perusteella on erittäin hankala tehdä käyttöasteen arviointia varsinaisen opintovapaan osalta, sillä on mahdollista, että työelämässä työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään palkattomasta vapaasta, jonka työntekijä käyttää opiskeluun. Kun verrataan sopimusvapauden piirissä olevia palkattomia vapaita<sup>135</sup> ja opintovapaata toisiinsa, tarjoaa opintovapaa kummallekin osapuolelle tiettyjä etuja jo lainkin turvin, joita ei välttämättä oteta huomioon sovittaessa tavanomaisesta palkattomasta vapaasta.

Yleisesti julkiselta sektorilta on hyvin löydettävissä ajantasaista tilastotietoa, mutta opintovapaata saadakseen virkamiehet hakevat virkavapaata ja valtion työntekijät vapautusta työstä opiskelua varten. Tämä aiheuttaa sen, ettei opintovapaan vuosittaisesta käyttöasteesta saa julkisenkaan sektorin tilastojen valossa selvyttä.<sup>136</sup> Virkavapaiden määrän perusteella ei voida tehdä johtopäätöksiä, sillä virkavapaata myönnetään esimerkiksi varusmies- tai siviilipalvelusaikaa varten.<sup>137</sup>

#### *4.1.2. Työntekijän näkökulmia opintovapaaseen*

Nykyajan työelämä muuttuu kiihkeällä tahdilla ja tästä syystä työntekijöiden osaaminen vaatii jatkuvaa kehittämistä ja päivytystä. Opintovapaaajärjestelmä takaa joustavasti työn tekemisen ja opiskelun vuorottelun. Vaihtoehtoisesti järjestelmä mahdollistaa myös työn ja opiskelun yhdistämisen. Pitkään työelämässä olleille opintovapaan tarjoama mahdollisuus keskittyä hetkeksi juuri työntekijää itseään kiinnostaviin opintoihin voi pitkällä tähtäimellä auttaa työelämässä jaksamiseen. Uudelleen kouluttautumisella ja osaamisen kehittämisellä voidaan nähdä myös liityntäkohta työurien pitenemiseen. Toisaalta opintovapaaajärjestelmä voi mahdollistaa opintojen loppuun saattamisen sellaisten henkilöiden kohdalla, jotka ovat siirtyneet työelämään ennen tutkinnon valmistumista.

---

<sup>134</sup> Koulutusrahasto, tilastotietoa aikuiskoulutustuen hakijoista.

<sup>135</sup> Sopimusvapauden nojalla työnantajan ja työntekijän välillä sovitusta, opiskelua varten myönnetystä palkattomasta vapaasta käytetään jatkossa lyhyempää versiota: palkaton vapaa. Sopimusvapaudesta ks. esim. Engblom 2012, s. 77 ja 79.

<sup>136</sup> Valtion virka- ja työehdot 2014–2017, s. 56.

<sup>137</sup> Valtion virka- ja työehdot 2014–2017, s. 203.

Kuten on todettu, opintovapaa on työntekijän subjektiivinen oikeus, ja työnantaja ei voi olla myöntämästä vapaata työntekijän hakemuksesta, mikäli opintovapaalain mukaiset edellytykset työntekijän työsuhteen osalta täyttyvät. Mikäli työntekijä sen sijaan anoo laissa säädetyn opintovapaan sijaan vain palkatonta vapaata, voi työnantaja kieltäytyä antamasta vapaata. Opintovapaalain 6 §:n mukaan opintovapaalla vietetty aika katsotaan tietyin rajoituksin työsuoloajan veroiseksi, ja työsuhde säilyy voimassa koko vapaan ajan. Mikäli vapaa on myönnetty työntekijälle opintovapaana, katsotaan vuosilomalain (162/2005) 7 §:n 5 kohdan perusteella enintään 30 päivää lomanmääräytymisvuonna työsuolon veroiseksi, jotka kerryttävät työntekijän lomapäiviä. Jos on sovittu palkattomasta vapaasta, niin lomapäiviä ei vapaan ajalta kerry. Yhtenä etuna opintovapaan kohdalla on opintovapaan keskeyttämisoikeus. Jos opintovapaa on myönnetty yli 50 työpäiväksi, on työntekijällä oikeus opintovapaalain 10 §:n mukaan keskeyttää vapaa ja palata työhön. Tämä onnistuu työntekijän ilmoituksella, mikäli vapaan ajaksi ei ole palkattu sijaista.

Toki on mahdollista, että sopimusvapauden piirissä olevasta palkattomasta vapaasta opiskelua varten sovitaan opintovapaalain mukaisesti osapuolten välillä. Ehdot voivat toki olla paremmatkin kuin edellä on esitetty. Lähtökohtaisesti opintovapaa on palkaton vapaa, sillä työntekijän ollessa työvelvoitteeton, ei työnantajalla nähdä olevan palkanmaksuvelvollisuutta<sup>138</sup>. Mikään ei estä osapuolia sopimasta keskenään, että työntekijälle maksetaan vapaan ajalta palkkaa. Tällainen voisi tulla kyseeseen, jos työntekijän kouluttautuminen edistää vahvasti työnantajan tavoitteita.<sup>139</sup>

Työntekijä ja työnantaja voivat myös aluksi pyrkiä sopimaan vapaasta keskenään, mutta työntekijällä on oikeus missä tahansa vaiheessa hakea opintovapaalain mukaista opintovapaata, mikäli palkattomasta vapaasta sopimalla ei päästä molempia osapuolia tyydyttävään ratkaisuun. Tällöin on huomioitava opintovapaa-asetuksen 5 §:n mukaiset vapaan hakemiseen liittyvät aikarajoitteet<sup>140</sup>.

---

<sup>138</sup> Kairinen et al. 2006, s. 665.

<sup>139</sup> Ks. esim. Valtion virka- ja työehdot 2014–2017, s. 56.

<sup>140</sup> Opintovapaa-asetus 5 §, Opintovapaan hakeminen. ”Opintovapaata, joka kestää yli viisi työpäivää, on haettava kirjallisesti työnantajalta vähintään 45 päivää ennen opintojen alkamista. Milloin opintovapaata haetaan enintään viideksi työpäiväksi, on hakemus, jollei työnantajan ja työntekijän kesken muuta erikseen sovita, tehtävä työnantajalle suullisesti tai kirjallisesti vähintään 15 päivää ennen suunnitellun opintojakson alkamista.”

Työntekijän näkökulmasta ongelmallista voi olla se, että työnantajan on opintovapaa-asetuksen 7 §:n mukaisesti ilmoitettava päätöksestään opintovapaan myöntämisen suhteen ainoastaan 15 päivää ennen koulutuksen alkua. Työnantaja voi siis ilmoittaa 15 päivää ennen, ettei katso työntekijän täyttävän opintovapaan myöntämisen edellytyksiä tai pyrkii käyttämään siirto-oikeuttaan, jolloin työntekijän on päätettävä lyhyellä varoitusajalla irtisanoutuuko ja lähtee opiskelemaan vai jääkö työsuhteeseen. Alle viisi vuotta kestäneessä työsuhteessa on työsopimuslain 6 luvun 3 §:n 2 momentin mukainen irtisanomisaika 14 päivää, ja jos työsuhde on kestänyt yli viisi vuotta, on irtisanomisaika yksi kuukausi. Kummassakin tapauksessa työntekijän on päätettävä lähes samana päivänä, irtisanoutuuko työsuhteestaan, jos työnantaja evää vapaalle lähdön ja työntekijä ei halua luopua opiskelupaikastaan.

Mikäli jostakin työsuhdetta koskevasta normista, esimerkiksi opintovapaa-oikeudesta, tulee työntekijän ja työnantajan välille tulkintaristiriita, on työnantajalla tulkintaetuoikeuden nojalla oikeus määrätä ristiriidan kohteena olevan normin sisältö oman tulkintansa mukaisesti ja työntekijän on tätä tulkintaa noudatettava. Työoikeudessa käsite on liitetty työntekijän velvollisuuksiin noudattaa työnantajan direktio-oikeutensa nojalla ja toimivaltansa puitteissa antamia määräyksiä.<sup>141</sup>

Etuoikeuden on esitetty pohjautuvan Ruotsin oikeuskäytäntöön ja se on vakiinnuttanut asemansa työsuhteessa noudatettavana tapana tai periaatteena. Työnantajan ristiriitaisesta normista tekemä tulkinta on kuitenkin väliaikainen ja sitä on noudatettava siihen saakka kunnes ongelma on osapuolten välisillä neuvotteluilla tai lopulta tuomioistuimessa virallisesti ratkaistu. Lisäksi on huomattava, että työnantajan tulkintaetuoikeus koskettaa laajasti koko sitä normiympäristöä, joka sääntelee työsuhdetta, jolloin se ulottuu luonnollisesti myös opintovapaa-lakiin ja -asetukseen.<sup>142</sup> Näin ollen opintovapaan myöntämisen yhteydessä työntekijällä on velvollisuus noudattaa työnantajan tulkintaa mahdollisesta vapaan myöntämiseen liittyvästä normierimielisyydestä esimerkiksi, jos työnantaja on sitä mieltä, ettei työntekijä täytä opintovapaa-oikeuden edellytyksiä.

Työntekijän kohdalla opintovapaalle lähtemisen haitat tai epävarmuudet taas saattavat liittyä esimerkiksi siihen, voiko entiseen työtehtävään palata vapaan jälkeen. Lähivuosina heikon

---

<sup>141</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 323–325.

<sup>142</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 324 ja alaviite 23 s. 323–324 ja Kairinen et al. 2006, s. 515–516, 663 ja 1019.

taloudellisen tilanteen johdosta yritykset ovat joutuneet vähentämään työvoimaa, ja pitkällä vapaalla oleva työntekijä saattaa ajatella olevansa helppo kohde, jos yritys pitää henkilötyövuosien vähennyksiin johtavat yhteistoimintaneuvottelut.<sup>143</sup>

Opintovapaalain 11 §:ssä on säädetty erikseen, että työntekijän työsopimusta ei saa irtisanoa tai purkaa sillä perusteella, että henkilö on käyttänyt oikeuttaan opintovapaaseen. Pykälällä on erityisesti haluttu korostaa työntekijän työsuhdeturvaa.<sup>144</sup> Tämä ei kuitenkaan estä sitä, etteikö työntekijän työtehtävä olisi lakkautettavissa tai työsuhde irtisanottavissa opintovapaan aikana työsopimuslain 7 luvun 3 §:n taloudellisin ja tuotannollisin irtisanomisperustein.

#### *4.1.3. Työnantajan näkökulmia opintovapaaseen*

Työnantajan näkökulmasta palkattomasta vapaajaksosta sopiminen opintovapaan sijaan voi olla edullisempi vaihtoehto, sillä se tarjoaa mahdollisuuden joustavampaan sopimiseen, kun vapaalle lähtö ei perustu työntekijän subjektiiviseen oikeuteen. Työnantaja voi pyrkiä neuvottelemaan vapaasta siten, ettei työntekijälle kerry lomaoikeutta lainkaan tai että kaikki työsuhde-edut lakkaavat vapaan ajaksi. Palkattomasta vapaasta sovittaessa työnantaja voi ehdottaa, että työsuhde laitetaan vapaan ajaksi katkolla ja osapuolet voivat sopia esimerkiksi erillisen paluusopimuksen<sup>145</sup>. Tällainen sopimus tarjoaa tietysti työnantajalle enemmän joustoa eikä työntekijän vapaan aikaa lueta työssäolon veroiseksi.

Työnantajan etuna opintovapaan käytössä on ehdottomasti se, että työnantajalla on opintovapaalain 7 §:n 1 momentin nojalla oikeus pyytää työntekijältä todistus opintovapaan käytöstä opiskeluun. Näin työnantaja voi varmistua, että vapaa on käytetty juuri siihen tarkoitukseen, kuin se on myönnettykin. Palkatonta vapaata myöntäessään työnantajalla ei lähtökohtaisesti ole perusteita vaatia todistusta siitä, mihin työntekijä on vapaa-aikansa käyttänyt, ellei tästä nimenomaisesti ole osapuolten kesken sovittu.

---

<sup>143</sup> Ks. esim. VNS 4/2004 vp, s. 91–92.

<sup>144</sup> HE 298/1978, s. 7.

<sup>145</sup> Ks. HE 152/2009. 5 §:n yksityiskohtaisten perusteluiden mukaan työntekijä voi saada aikuiskoulutustukea ainoastaan, jos työ- tai palvelussuhde on voimassa työntekijän ollessa vapaana. Näin ollen työsuhteen ollessa katkolla palkattoman vapaan aikana, ei aikuiskoulutustukea ole mahdollista opiskelua varten.



Opintovapaasta voi koitua monelle taholle paljon hyötyä, niin työntekijälle, työnantajalle kuin yhteiskunnallekin. Työntekijälle vapautus työstä voi tarjota hengähdystauon ja tukea työssä jaksamista, työnantaja taas voi hyötyä vapaalta palaavan työntekijän nousseesta koulutustasosta ja yhteiskunnalle yksi kiistattomia etuja on se, että osaamisen kehittäminen, koulutustason nousu sekä mahdollisesti jopa uuden ammatin hankkiminen voivat ehkäistä tehokkaasti työttömyyttä<sup>146</sup>. Kuten aikuiskoulutustuen hakijoiden määrän kasvu kertoo, on opiskelua varten myönnetylle vapaalle paljon kysyntää.<sup>147</sup>

Työntekijöiden eduksi säädetystä laajasta opintovapaa-oikeudesta voi kuitenkin olla myös haittoja, etenkin yritysten näkökulmasta. Opintovapaan käytön osalta näitä yritysten kohtamia, pitkien vapaiden kohdalla esiintyviä ongelmia ei ole tutkittu. Työ- ja elinkeinoministeriö teetti vuonna 2009 tutkimuksen, jossa on selvitetty organisaatioiden kohtamia ongelmia perhevapaisiin liittyen. Niiltä osin, kuin tutkimuksen vastaukset on yhdistettävissä pitkiin poissaoloihin liittyviin haasteisiin, voidaan niitä hyödyntää myös opintovapaan mahdollisesti aiheuttamien negatiivisten vaikutusten arvioinnissa työnantajan näkökulmasta. Tutkimuksessa selvisi, että pitkien perhevapaiden kohdalla suurimmat haasteet liittyvät avainhenkilöiden poissaoloon, sijaisen löytämiseen ja kouluttamiseen, työtehtävien uudelleenjärjestelyyn sekä kustannuksiin, jotka voivat koostua muun muassa rekrytointi- ja perehdytyskustannuksista. Tutkimuksen perusteella kuitenkin todettiin, että organisaation koosta riippumatta perhevapaita ei yleisesti koeta kovin hankalina järjestää.<sup>148</sup> Pienissä, alle 50 henkilön yrityksissä sijaisten löytäminen ja pitkän poissaolon aiheuttamat kustannukset koettiin paljon ongelmallisemmiksi kuin suurissa<sup>149</sup>, yli 250 henkilön organisaatioissa.<sup>150</sup>

Suurissa yrityksissä opintovapaalle lähtevä on varmasti tietyissä tilanteissa mahdollista korvata järjestelemällä työtä sisäisesti uudelleen, jolloin sijaista ei välttämättä tarvitse palkata lainkaan. Yleinen vaihtuvuuskin on usein isommissa yrityksissä yleensä korkeampi kuin pienissä

---

<sup>146</sup> KSML 27.10.2014.

<sup>147</sup> Koulutusrahasto, tilastotietoa aikuiskoulutustuen hakijoista.

<sup>148</sup> Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo 2009, s. 90–92. Tutkimuksessa haastateltiin yli 500 henkilöstöasioista vastaavaa työntekijää.

<sup>149</sup> Rajanveto pk-yritysten ja suurten yritysten välillä perustuu tutkielmassa EU:n komission suositukseen 2003/361/EY, jonka liite 1:n 2 artiklassa 1 kohdassa on todettu seuraavasti: ”Mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten (pk-yritysten) luokka koostuu yrityksistä, joiden palveluksessa on vähemmän kuin 250 työntekijää ja joiden vuosiliikevaihto on enintään 50 miljoonaa euroa tai taseen loppusumma on enintään 43 miljoonaa euroa”. Tätä kokoluokkaa isommista yrityksistä käytetään nimitystä suuret yritykset.

<sup>150</sup> Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo 2009, s. 95 ja 97.

tai keskisuurissa, jolloin sijaisen rekrytointi on todennäköisesti helpommin järjestettävissä, kun rekrytointia tehdään useammin. Vaikka suuressa yrityksessä avainhenkilö päättäisi jäädä opintovapaalle, voidaan sisäisen tehtäväkierron kautta pyrkiä paikkaamaan avainhenkilötehtävät sisältä ja rekrytoida sijainen jollekin organisaation alemmalle tasolle tai tekemään hie-  
man toisenlaisia tehtäviä kuin vapaalle lähtenyt on tehnyt.<sup>151</sup>

Opintovapaalain 8 §:n 1 momentin perusteella työnantajalla on oikeus siirtää opintovapaan alkamista enintään kuudella kuukaudella eteenpäin tai enintään siihen saakka, kunnes seuraava vastaavanlainen koulutus järjestetään. Edelleen saman momentin mukaan, yrityksellä on tähän oikeus ainoastaan, jos vapaan myöntäminen aiheuttaa yritystoiminnalle tuntuva haittaa. Varsinkin pienten yritysten osalta huolena on opintovapaajärjestelmän hallituksen esityksessä pidetty sitä, että ennalta arvaamaton opintovapaalle jääminen saattaa haitata merkittävästi yrityksen toimintaedellytysten jatkumista tai aiheuttaa kohtuuttoman työkuorman muille työntekijöille.<sup>152</sup> Suuri yritys voi näin ollen harvemmin, jos koskaan, vedota opintovapaalain lykkäämispykälään, sillä esimerkiksi yli 1000 henkilön organisaatiossa yhden henkilön poissaolo ei voi vaikuttaa yhtiön toimintaedellytysten jatkumiseen siinä määrin, että se muodostuisi kohtuuttomaksi yritykselle tai sen muille työntekijöille. Taloudelliseen kohtuuttomuuteenkaan tuskin voidaan vedota yhden työntekijän jäädessä opintovapaalle.

Pienissä alle 50 henkilön yrityksissä yhden työntekijän poissaolo saattaa muodostua tosiasialliseksi ongelmaksi, ja siirto-oikeuden käyttö voi olla perusteltua. Työnantajalla on nähty olevan opintovapaan siirto-oikeus mikäli vapaan siirtäminen on välttämätöntä yrityksen harjoittaman toiminnan kannalta<sup>153</sup>. Hyväksyttävänä perusteena siirrolle voidaan esimerkiksi pitää tilannetta, jossa sijaisen palkkaaminen on välttämätöntä toiminnan jatkumisen kannalta, mutta sijaista ei saada palkattua.<sup>154</sup> Yrityksen on, saadessaan tietää opintovapaasta, ryhdyttävä toimiin sijaisen löytämiseksi ja pystyttävä todistamaan tuntevan haitan syntyminen, mikäli siirto-oikeutta käytetään.<sup>155</sup> Sijaisen löytämisen ongelma voikin näin ollen konkretisoitua herkemmin pienessä yrityksessä, jossa ei välttämättä ole ketään toista, joka voisi tai osaisi hoitaa opintovapaalle jäävän tehtäviä.

---

<sup>151</sup> HE 157/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 3 § Työsopimuksen muoto ja kesto.

<sup>152</sup> HE 298/1978, s. 6.

<sup>153</sup> Opintovapaakomitean mietintö 1978, s. 116.

<sup>154</sup> HE 298/1978, s. 6.

<sup>155</sup> Ks. Helsingin HO 98/1226, jossa työnantajalle olisi aiheutunut haittaa vapaalle lähdöstä, mutta koska se oli tiennyt työntekijän opintovapaalle lähdöstä kaksi kuukautta, ei ollut ryhtynyt toimiin sijaisen löytämiseksi ja kouluttamiseksi, niin katsottiin, ettei tuntuva haittaa olisi syntynyt yhtiölle.

Työnantajalla on velvollisuus aktiivisesti myötävaikuttaa siihen, että työntekijällä on tosiasiallinen mahdollisuus jäädä opintovapaalle, kun myöntämisen edellytykset hakijan kohdalla täyttyvät. Tätä myötävaikutusvelvollisuutta pidetään yleisenä työoikeudellisena periaatteena<sup>156</sup>, ja opintovapaan osalta se perustuu oikeuskäytäntöön. Myötävaikutusvelvollisuudella tarkoitetaan seuraavan hovioikeuden tapauksen perusteella sitä, että työnantajan olisi varauduttava työntekijän opintovapaalle jäämiseen, esimerkiksi rekrytoimalla vapaalle lähtevän tilalle sijaiseksi toinen työntekijä.<sup>157</sup> On korostettava, että työnantajan aktiivinen myötävaikutusvelvollisuus voi käsittää muitakin seikkoja kuin mitä tapauksesta käy ilmi. Velvollisuus saattaisi koskea esimerkiksi työtehtävien uudelleenjärjestelyitä työntekijöiden kesken, mutta tämän tulkinta jätetään vastaisen oikeuskäytännön varaan.

**Helsingin hovioikeus 20.3.2000 S 98/1226.**

Tapauksessa yritys oli siirtänyt työntekijän opintovapaata toiminnalleen aiheutuvan haitan perusteella. Työntekijä X oli anonut opintovapaata 11.8.1997 alkaen ja ilmoittanut työnantajalleen asiasta jo huhtikuussa ennen virallista kesäkuussa tekemäänsä opintovapaahakemusta. Työnantaja ei ollut ryhtynyt toimiin sijaisen rekrytoimiseksi ja kouluttamiseksi X:n tilalle, ei X:n epävirallisen ilmoituksen eikä hänen toimittamansa hakemuksenkaan jälkeen. Hovioikeus katsoi, ettei yritys ollut myötävaikuttanut opintovapaan myöntämiseen tarpeeksi. Opintovapaan ei myöskään katsottu tuottavan yritykselle tuntuvaa haittaa, jolloin yrityksellä ei myöskään ollut ollut oikeutta siirtää opintovapaan alkamisajankohtaa ja se tuomittiin vahingonkorvauksiin menettelystään X:ää kohtaan.

Kyseisessä hovioikeuden tapauksessa oli kyse siitä, että huomioimatta yrityksen kokoa mitenkään, yritys oli toiminut passiivisesti ja myötävaikutuksetta, kun ei ollut ryhtynyt minkäänlaisiin toimiin sijaisen palkkaamiseksi. Myötävaikutuksen puute ja passiivinen toiminta voivat johtaa lopulta siihen, että työnantaja tuomitaan maksamaan työntekijälle vahingonkorvauksia.

Tässä esitetyt yritysten kohtaamat ongelmat ovat esimerkinomainen listaus. Organisaation koosta riippumatta haasteisiin saattavat lukeutua esimerkiksi sitouttamiseen ja asiakassuhteiden hoitamiseen liittyvät ongelmat. Mikäli yrityksen avainhenkilö jättäytyy pitkälle opintovapaalle, on suurena riskinä, ettei henkilö enää palaa samaan yritykseen vapaan jälkeen. Yritys voi pyrkiä varmistamaan tärkeän avainhenkilön paluun esimerkiksi sopimalla erillisestä palkkiosta. Jos taas vapaalle lähtevä henkilö on hoitanut vuosia menestyksekkäästi yrityk-

<sup>156</sup> Työnantajan myötävaikutusvelvollisuus on tässä erotettava muista työoikeudellisista myötävaikutusvelvollisuuksista liittyen esimerkiksi liikkeen luovutukseen. Tässä tutkielmassa käsite liitetään itenäisenä opintovapaaseen. Ks. Kairinen et al. 2006, s. 663–664.

<sup>157</sup> Kairinen et al. 2006, s. 663.

sen suuria asiakkuuksia, voi olla todennäköistä, että asiakkaat eivät ole yhtä sitoutuneita toimimaan sijaiseksi palkatun henkilön kanssa, ja yritys saattaa tämän vuoksi jopa menettää asiakkaita. Näiltä osin yritykselle saattaa syntyä välillisesti lisäkustannuksia opintovapaasta.

Käytännön kannalta molemmille osapuolille hankalaksi saattavat osoittautua myös opintovapaan hakemiseen ja päätöksestä ilmoittamiseen liittyvät aikarajat. Opintovapaa-asetuksen 5 §:n mukaan yli viisi päivää kestävä opintovapaata on työntekijän haettava 45 päivää ennen vapaan alkamista. Jos oletetaan, että työntekijä hakee opintovapaata enimmäisajaksi eli kahdeksi vuodeksi, voi 45 päivän varoitusaika yrityksen koosta riippumatta aiheuttaa hankaluuksia työnantajalle. Pienellä yrityksellä saattaa olla se etu, että se voi laittaa sijaisen rekrytoinnin yleensä nopeasti vireille. Suuressa yli 1000 henkilön yrityksessä rekrytointiprosessin käynnistys on pieneen yritykseen verrattuna usein hitaampaa. Jos vapaalle lähtevä henkilö on vielä tärkeä avainhenkilö, voi pätevän sijaisen löytäminen 45 päivässä olla erittäin hankalaa.

## **4.2. Myöntämisen edellytykset de lege ferenda**

### *4.2.1. Sääntelyn uudistamisen vaihtoehdot*

Edellisessä luvussa esitetyt tilastot opintovapaan käytöstä sekä käytännön katsaus osapuolten näkökulmiin ovat olennaisia, jotta tulevan lain kannalta voidaan esittää relevantteja ratkaisuvaihtoehtoja sekä päätyä lopulta johtopäätöksiin järjestelmän tulevasta kehityssuunnasta. Tässä luvussa esitetään tulevan opintovapaalainsäädännön kannalta mahdollisia ratkaisuvaihtoehtoja siitä, miten järjestelmää voitaisiin muuttaa, jotta opintovapaan myöntämisedellytykset olisivat selkeämmin tulkittavissa. Tarkoitus on esittää toteuttamiskelpoisia skenaarioita perustuen edellä tutkielmassa esitettyyn analyysiin. Vaihtoehtoina voivat olla joko sääntelyn ennallaan säilyttäminen, tarkentaminen ja muuttaminen tai sääntelyn purkaminen.

Opintovapaaseen liittyvän sääntelyn ennallaan säilyttäminen ei kaikilta osin ole järkevä vaihtoehto. Ensinnäkin vuoden 2011 hallitusohjelmassa on todettu, että järjestelmä on auttamatta vanhentunut ja kaipaa uudistamista. Toiseksi työn tekemisen muodot ovat muuttuneet niin radikaalisti opintovapaajärjestelmän luomisen jälkeen, että nykyisellään opintovapaalain

säännökset eivät vastaa muuttuneisiin työelämän tarpeisiin.<sup>158</sup> Myös opintovapaalainsäädännön tulkinnanvaraiset käsitteet kaipaavat nykyaikaistamista.

Liittyen koko opintovapaalainsäädäntöön sääntelyn purkamisen vaihtoehdon osalta kohdataan muutama ongelma. Koska opintovapaalain mukaisen opintovapaan käytöstä ei ole saatavilla luotettavia tilastoja, ei voida päätellä miten työsuhteesta opiskelua varten myönnetyt vapaat jakautuvat varsinaisen opintovapaan ja muutoin sovitun palkattoman vapaan kesken. Tarve irrottautua työsuhteesta opiskelua varten on olemassa, ja sen osoittavat vuosittain kasvavat maksetut aikuiskoulutustuen määrät. Jos todettaisiin, että aikuiskoulutustukea maksetaan useimmissa tilanteissa työnantajan kanssa sovitun palkattoman vapaan perusteella eikä opintovapaan perusteella, voisi sääntelyn purkaminen olla tosiasiallinen vaihtoehto. Tällöin voitaisiin pystyä osoittamaan, että opintovapaalainsäädäntö on turhaa, sillä vapaata opiskeluun myönnetään ilman opintovapaan sääntelyäkin.

Ilman edellä mainittujen tilastojen olemassaoloa ei sääntelyn purkaminen ole validi vaihtoehto. Hallitusohjelmaa mukaillen lainsäädännön on luotava sellaiset puitteet, että työmarkkinoiden haasteisiin kyetään vastaamaan. Tämä edellyttää sellaista järjestelmää, joka takaa työntekijöiden osaamisen kehittämisen ja elinikäisen oppimisen koko työmarkkinoilla olon ajan sekä työsuhteen kestäessä.<sup>159</sup> Sääntelyn purkaminen ei liene järkevä vaihtoehto myöskään siltä kannalta, että ilman työntekijän subjektiivista oikeutta opintovapaaseen, jäisi vapautus työstä vain palkattomasta vapaasta sopimisen varaan osapuolten välillä. Näissä tilanteissa työnantajalla olisi suurempi mahdollisuus kieltäytyä antamasta vapautusta. On korostettava, että opintovapaajärjestelmällä on haluttu taata työntekijälle vapautus työstä opiskelua varten ja se on tätä tarkoitusta turvaten säädetty subjektiiviseksi oikeudeksi, jota työnantaja ei voi kieltäytyä kokonaan antamasta.

Näin ollen tässä tutkielmassa esitetään, että nykyistä opintovapaalainsäädäntöä tulisi myöntämisedellytysten osalta muuttaa ja uudistaa. Muut mahdolliset järjestelmän uudistus- tai muuttamistarpeet jäävät tulevan tutkimuksen varaan. Tarve järjestelmän uudistamiseen kohdistuu tutkielman kysymyksenasettelusta johtuen ennen kaikkea opintovapaoikeuden selkeyttämiseen. Seuraavaksi esitettävistä ratkaisuvaihtoehdoista pyritään lopulta päättämään

---

<sup>158</sup> Jyrki Kataisen hallituksen hallitusohjelma 2011, s. 66.

<sup>159</sup> Hankerekisterikeskus, Opintovapaalain kokonaisuudistusta selvittävä työryhmä ja Jyrki Kataisen hallituksen hallitusohjelma 2011, s. 31, 61 ja 66.

niihin, jotka parhaimmalla tavalla tukisivat yhteiskunnallisia tavoitteita työ- ja koulutuspolitiikan näkökulmasta. Lähtökohtana pohdinnassa pidetään nykyinen opintovapaalainsäädäntö sekä lain esityöt. Huomioitavat näkökulmat pyritään esittämään siten, että tarkoituksenmukaiseen lopputulokseen päädytään selkeyttämällä nykyisessä laissa esiintyviä käsitteitä ja ilmauksia.

#### *4.2.2. Opintovapaan soveltamisalan selkeyttäminen ja tarkoituksen kirkastaminen*

Nykyistä opintovapaalakia sovelletaan lain 3 §:n mukaan työnantajan muodosta riippumatta työ- tai virkasuhteessa oleviin henkilöihin. Lain perusteella soveltamisala on laaja, mutta sitä rajoittavat myöhemmissä pykälissä esiin tulevat myöntämiskriteerit sekä lain esitöissä esiin nostetut tulkintaa ohjaavat lausumat. Näennäisen laajasta soveltamisalasta huolimatta järjestelmän tarkoitus ja tavoite on esitöissä kuitenkin kytketty vahvasti aikuisen, työelämässä toimivan väestön jatkuvaan osaamisen kehittämiseen, ja edelleen lakia tulee sen esitöiden perusteella tulkita ristiriitatilanteissa aikuisten kouluttautumista edistävään suuntaan.<sup>160</sup>

Kun opintovapaalainsäädäntöä on sen voimaan tulon jälkeen muutettu, on hallituksen esityksissä entistä vähemmän, jos lainkaan, korostettu aikuisväestön koulutusmahdollisuuksien lisäämistä. Näissä lakimuutoksiin johtaneissa esityksissä on pikemminkin pyritty takaamaan opintovapaoikeus yhä laajemmalle väestölle.<sup>161</sup> Tämä ei toki tarkoita sitä, että aikuiskoulutuksen edistämiseen tähtäävästä tarkoituksesta olisi luovuttu, mutta osoittanee sen, ettei opintovapaalainsäädännön päällimmäisenä tarkoituksena ole enää ainoastaan aikuisen, vaan laajemmin koko väestön koulutuksen edistäminen.

Kun opintovapaalainsäädäntö luotiin 1970-luvun lopussa, Suomen työikäisestä väestöstä ainoastaan yhdellä kolmasosalla oli muodollinen ammatillinen koulutus. Opintovapaakomitean mietinnön mukaan noin 40 prosentilta työikäisistä puuttui perus- tai lukioasteen koulutuksen jälkeinen ammatillisesti eriytynyt koulutus. Osin tätä puutetta paikkaamaan on opintovapaa-

---

<sup>160</sup> HE 298/1978, s. 4.

<sup>161</sup> Ks. esim. HE 78/1996. Opintovapaoikeus ulotettiin koskemaan myös kestoaltaan lyhyemmässä työsuhteessa olleita työntekijöitä ja HE 47/1986, jonka myötä opintovapaoikeus ei enää edellyttänyt yhtäjaksoista työsuhdetta.

järjestelmä alun perin luotu.<sup>162</sup> Nykyään tilanne on koulutustason osalta Suomessa täysin erilainen verrattuna 1970-lukuun. Vuonna 2012 työikäisestä väestöstä, johon tässä luetaan 15–64-vuotiaat, ainoastaan noin 18 prosentilta puuttui perusasteen jälkeinen koulutus. Vastaava luku oli 74 prosenttia vuonna 1970. Edelleen vuonna 2012 keskiasteen oli suorittanut 44 prosenttia ja korkea-asteen tutkinnon noin 38 % työikäisestä väestöstä. Vastaavat luvut vuonna 1970 olivat keskiasteen osalta 15 prosenttia ja korkea-asteen osalta 11 prosenttia työllisestä väestöstä.<sup>163</sup>

Opintovapaalain esitöissä järjestelmän tarpeellisuutta on korostettu nimenomaan työssäkäyvän väestön koulutustason lisäämisen kannalta sen lisäksi, että opintovapaajärjestelmän luomisella ratifioitiin ILO:n yleissopimus numero 140 taloudellisesti tuetusta opintovapaasta. Kuten edellisistä tilastoluvuista todetaan, on opintovapaajärjestelmän yksi pääasiallisista tavoitteista täytetty, sillä Suomen työikäisen väestön koulutustaso on noussut. Lisäksi voidaan todeta, ettei tämä yksi opintovapaajärjestelmän luontiperuste ole sellaisenaan validi enää nykypäivänä. Tästä syystä olisi perusteltua tarkastella järjestelmän tarkoitusta nykypäivän tarpeiden valossa uudelleen. Opintovapaalainsäädännön esitöissä ensisijaiseksi kohderyhmäksi valitun aikuisväestön osalta tarkoituksperusteiden päivitys lienee paikallaan.

Työelämän muuttuneet tarpeet ja epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen on kuitenkin pidettävä agendalla pohdittaessa opintovapaajärjestelmän tulevaa kehitystä. Ensinnäkin opintovapaalain esitöissä ei ole huomioitu millään tavalla nuoria työntekijöitä. Nuorten syrjäytyminen ja putoaminen pois työelämästä tai koulutuksesta ovat puhuttaneet paljon 2010-luvulla, ja tämän ehkäiseminen on nostettu yhdeksi painopistealueeksi vuoden 2011 hallitusohjelmassa.<sup>164</sup> Tämän myötä yhtenä perusteltuna kehitysvaihtoehtona opintovapaalainsäädännön kehittämiseksi esitetään, että järjestelmän alkuperäistä tarkoitusta voisi tarkastella uudelleen myös nuorten syrjäytymisen ehkäisyn näkökulmasta. Opintovapaajärjestelmä voisi toimia ajurina työelämän ja koulutuksen joustavassa yhdistämisessä siten, että lakia tulkittaisiin ristiriitalanteessa yhtäältä myös nuorten syrjäytymisen ehkäisemistä edistävään suuntaan.

---

<sup>162</sup> Opintovapaakomitean mietintö 1978, s. 79–80 ja 83–86 ja Ks. myös Liite 4 Opintovapaakomitean mietintö, jossa ammatillisesti eriytyneellä koulutuksella tarkoitetaan keskiasteen (peruskoulun jälkeinen lukio- ja opistoasteen koulutus) ammatillista peruskoulutusta sekä korkean asteen (keskiasteen jälkeiset opinnot, muun muassa yliopistot ja korkeakoulut) peruskoulutus.

<sup>163</sup> Suomalaisten koulutusrakenteen kehitys 2014, s. 7–8.

<sup>164</sup> Jyrki Kataisen hallituksen hallitusohjelma 2011, s. 7, 37 ja 72.

Oppivelvollisuus päättyy peruskoulun 9. luokan suorittamisen jälkeen. Noin 91 prosenttia peruskoulusta valmistuneista jatkaa opiskelua joko toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa tai lukiossa. Loput 9 prosenttia ovat joko jatkaneet opiskelua muun muassa 10. luokalla tai siirtyneet työelämään. Tilaston osalta on arvioitu, että noin 1,5 prosenttia on jättänyt hakeutumatta koulutukseen.<sup>165</sup> Yhtenä vaihtoehtona lain epäsuoran, esitöistä ilmenevän soveltamisalan osalta, on kohdistaa lain tavoitteet jollekin tietylle kohderyhmälle. Alkuperäisen opintovapaajärjestelmän osalta kohderyhmä on selkeästi ollut aikuinen väestö.

Tulevan lain kannalta voidaan selvittää, vaatiiko aikuisväestö edelleen erityiskorostusta lain esitöissä vai vaatisiko sitä jokin toinen väestöryhmä. Esimerkiksi suoraan peruskoulun jälkeen työelämään siirtyneiden alle 18-vuotiaiden nuorten asemaa voitaisiin korostaa mainitsemalla erikseen myös tämä työntekijäluokka opintovapaalain soveltamisalaan kuuluvana. Mikäli opintovapaajärjestelmää uudistetaan, niin vaihtoehtona voi olla, että alle 18-vuotiaiden nuorten työntekijäluokka huomioidaan lain tarkoituksen osalta paremmin, ja sen myötä mahdollistetaan heille oikeus joustavammin siirtyä työelämästä takaisin tutkintotavoitteiseen koulutukseen.

Toisena vaihtoehtoisena ratkaisuna soveltamisalaan nähden voidaan pitää sitä kehityssuuntaa, että tulevan lain kannalta esitöissä vältettäisiin aikuisväestön korostamista yhtä voimakkaasti kuin on tehty alkuperäisen opintovapaajärjestelmän osalta. Mikäli lainsäätäjän tarkoituksena on alunperinkin ollut tarjota yhtäläinen mahdollisuus opintovapaaseen kaikille työ- tai palvelussuhteessa oleville<sup>166</sup>, kuten esitöissä on esitetty, pitäisi tämän näkyä järjestelmän tavoitteissa vahvemmin. Näiden vaihtoehtojen huomioiminen ei vaatisi muutoksia nykyiseen opintovapaalainsäädäntöön, mutta tulkintaa ohjaavana näkökohtana näkökulmat voitaisiin ottaa huomioon lain esitöissä järjestelmää uudistettaessa.

#### *4.2.3. Pääasiallinen toimeentulo päätoimisen työsuhteen määrittäjänä*

Esitetyn analyysin perusteella ongelmaksi on muodostunut päätoiminen työsuhte käsitteenä sekä sen vaihtelevat määrittelyt. Tämän osalta erityistä huomiota olisi kiinnitettävä osaaikaisesti työskenteleviin, ja siihen onko heillä yhtäläinen oikeus opintovapaaseen nykyisen

---

<sup>165</sup> Tilastokeskus: Koulutukseen hakeutuminen 2011.

<sup>166</sup> Opintovapaakomitean mietintö 1978, s. 115.



lainsäädännön valossa. Edelleen on pohdittava, onko lainsäätäjän tarkoituksena ollut taata opintovapaa-oikeus myös osa-aikaisille työntekijöille sekä tulisiko heidän asemansa järjestelmä uudistuksessa huomioida entistä paremmin.

Opintovapaalain esitöissä on epätyypillisten työsuhteiden osalta huomioitu jo määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen työmarkkinoilla ja taattu opintovapaa-oikeus lyhyemmissä työsuhteissa työskennelleille työntekijöille opintovapaalain 4 §:ssä. Osa-aikaisessa ja etenkin nollasopimustyösuhteessa työtä tekevien asemaan ei ole kuitenkaan kiinnitetty huomiota. Osa-aikaisten työntekijöiden asema työmarkkinoilla verrattuna kokoaikaisiin työntekijöihin on noussut yleisempään keskusteluun 1990-luvun lopulla, kun työn teettämisen ehtojen tasapuolisuuden on muun muassa puututtu EU:n osa-aikatyödirektiivin myötä. Osa-aikaisiin työntekijöihin sovelletaan työoikeudessa yleisesti tunnustettua *pro rata temporis* -periaatetta, jonka mukaan on perusteltua suhteuttaa työn tekemisen ehdot ja muun muassa työsuhte-edut tehdyn työajan perusteella.<sup>167</sup>

Päätoimisella työsuhteella ei tarkoiteta kokoaikaista työsuhdetta, jolloin myös osa-aikainen työsuhte voi olla päätoiminen<sup>168</sup>. Osa-aikaisia työsuhteita voi kuitenkin olla hyvin monenmuotoisia ja tehdyt työtunnit voivat vaihdella ajanjaksosta ja työ sopimuksesta riippuen aina nollassa kokoaikaisen työntekijän työaikaan viikossa. Jos todetaan, että seuraava luonnollinen askel opintovapaaajärjestelmän kehitykselle olisi osa-aikaisuuden huomiointi, niin vapaan myöntämisedellytysten osalta on päätoimisen palvelussuhteen määritelmästä tehtävä selkeämpi. Päätoiminen työsuhte voidaan määritellä joko viikoittaisten tehtyjen keskimääräisten työtuntien tai pääasiallisen toimeentulon kautta riippuen esitetyistä oikeuslähteistä. Tulevan opintovapaa-lainsäädännön kannalta nämä opintovapaan normiympäristössä esitetyt hajanaiset määrittelyt on huomioitava, ja käytännössä nojattava toiseen näistä määritelmistä tai päätoimisuuden käsite voidaan myös määritellä uudelleen.

Päätoiminen työsuhte voidaan tulevan lain kannalta määritellä pääasiallisen toimeentulon kautta, jolloin tehtyjä keskimääräisiä viikkotyötunteja ei huomioitaisi lainkaan päätoimisuuden edellytyksen täyttymistä tarkasteltaessa. Nykyisen opintovapaalain esitöissä on katsottu, että päätoimiseksi on katsottava se ”työ, josta työntekijä saa pääasiallisen elatuksensa<sup>169</sup>.”

---

<sup>167</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 204–205 ja Kairinen et al. 2006, s. 186.

<sup>168</sup> Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio 2013, s. 21.

<sup>169</sup> HE 298/1978, s. 5.

Osa-aikaisen työntekijän tai nollasopimustyötä tekevän osalta ei tämän määrittelyn nojalla olisi merkitystä sillä, kuinka paljon he työsuhteen kestäessä tekevät keskimäärin tarkasteltuna tunteja. Opintovapaa-oikeus syntyisi, jos kyseessä on henkilön ainoa työ, josta hän saa suhteellisesti tarkasteltuna suurimman osan toimeentulostaan.

Pro rata temporis -periaatetta noudattaen on kuitenkin mahdollista rajata osa-aikaisista työntekijöistä joukko opintovapaalain ulkopuolelle.<sup>170</sup> Esimerkiksi nollasopimustyötä tekevien rajaaminen lain ulkopuolelle voisi olla perusteltua etenkin, jos työntekijällä on työsopimuksensa nojalla oikeus kieltäytyä tarjotusta työstä. Tällaisella työntekijällä olisi mahdollisuus vuoroista tai työstä kieltäytymällä helposti järjestää opiskelulle tarvittavaa aikaa. Nollasopimustyötä tekevien rajaaminen opintovapaalain soveltamisalan ulkopuolelle ei rikkoisi pro rata temporis -periaatetta, sillä työsuhteesta johtuvat edut voidaan suhteuttaa tehtyyn työaikaan. Selkeyden vuoksi rajaamisperusteena voitaisiin käyttää työsopimukseen kirjattuja tunteja, joita tulisi olla nolla, sekä edellytystä siitä, että työntekijä voi ilmoituksellaan olla ottamasta vastaan tarjottua työtä.

Ongelmallisemmaksi tilanne muuttuu, jos työntekijällä on useampi työsuhde samanaikaisesti, jolloin tapauskohtaisesti olisi määritettävä, mistä työsuhteesta henkilön voidaan katsoa saavan pääasiallisen toimeentulon. Ongelma voi koskettaa sekä koko- että osa-aikaisia työntekijöitä. Opintovapaan järjestelmäuudistuksen osalta pohdittavaksi tulisi, pitäisikö pääasiallinen toimeentulo vielä määritellä tarkemmin. Esimerkiksi siten, että henkilön katsotaan saavan pääasiallisen toimeentulonsa siitä työ- tai palvelussuhteesta, josta kertyy hänelle suhteellisesti eniten tuloja. Opintovapaalain tulkinnan kannalta olisi selkeämpää, jos että useamman työsuhteen esiintyessä samanaikaisesti suhteellisia tuloja verrataan keskenään.

Edellistä näkökulmaa puoltaa myös aikuiskoulutustukilain esitöissä esiin nostettu kanta, että ”päätoimisena voidaan yleensä pitää työtä, josta henkilö saa enimmän osan ansiotuloistaan tai jossa työpanos muodostaa suurimman osan henkilön ansiotyöstä<sup>171</sup>”. Tämän perusteella päätoiminen työsuhde voisi siis olla se ansiotyö, jossa työntekijän antama ajallinen tai laadullinen työpanos on suurempi verrattuna muihin mahdollisiin työsuhteisiin. Jos tarkasteltaisiin vain ajankäyttöä työsuhteiden välillä, tulisi verrata eri työsuhteiden tarkkaa tuntikirjanpitoa toisiinsa. Laadullisen työpanoksen määrittely taas on hankalampaa ja vaatisi osin subjektiivista nä-

---

<sup>170</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 204–205 ja Kairinen et al. 2006, s. 186.

<sup>171</sup> HE 150/2000, Yksityiskohtaiset perustelut, 8 § Työstä poissaolo.

kemystä sekä laadun tarkkaa mittaamista. Näin ollen pääasiallisen toimeentulon lähteen selvittämiseksi ja päätoimisen työsuhteen määrittämiseksi lienee selkeämpää pitäytyä ansiotulomäärien vertailussa.

#### *4.2.4. Keskimäärin tehdyt viikkotyötunnit päätoimisen työsuhteen määrittäjinä*

Päätoimisen työsuhteen määrittelyn toinen vaihtoehtoinen kehityssuunta on asettaa työsuhteelle vähittäiset keskimääräiset viikkotuntirajoitteet, kuten aikuiskoulutustukilain esitöissä ja joissakin esitetyissä työ- ja virkaehtosopimuksissa on tehty. Myös oikeuskirjallisuudessa on otettu kantaa siihen, että päätoimisen työsuhteen toteamiseksi olisi tarkasteltava työntekijän tekemiä keskimääräisiä viikkotyötunteja. Tämäkin problematiikka koskee lähinnä osa-aikaisten työntekijöiden oikeutta opintovapaaseen. Pro rata temporis -periaatteen noudattamisen osa-aikaisten kohdalla voidaan katsoa tukevan työaikaan sidottua määrittelyä, sillä sen perusteella voidaan työsuhteen ehtoja suhteuttaa työajan pituuteen. Jos tällaista kehitystä lähdetään edistämään, on tulevan lain kannalta kiinnitettävä erityistä huomiota seuraaviin seikkoihin.

Ensinnäkin on pohdittava sitä, mihin tuntimääräinen raja vedetään keskimääräisten viikkotyötuntien osalta. Aikuiskoulutustukilain esitöissä päätoimisen työsuhteen edellytyksenä on 18 työtuntia viikossa keskimäärin. Työ- ja virkaehtosopimuksissa päätoimisuuden tuntimäärän raja vaihtelee välillä 14-23 työtuntia viikossa. Perusteita sille, miksi rajat ovat asettuneet juuri näille väleille, ei ole esitetty. Tulevan lain kannalta loogista olisi, että lainsäätäjä tutustuisi päätoimisuudesta saatavilla olevaan materiaaliin ja on hyvinkin todennäköistä, että vähimmäistuntien raja asettuisi jonnekin edellä esitettyjen vaihteluvälien sisälle. Työntekijän näkökulmasta alarajalle sijoittuvaa valintaa puoltaisi se näkökanta, että osa-aikaisen työntekijän kohdalla päätoimisuuden tuntiraja olisi helpommin saavutettavissa. Suurin syy osa-aikaiseen työskentelyyn on useimmiten opiskelu, jolloin alarajalle asettuva tuntiraja mahdollistaisi keskimäärin vähemmän tunteja tekevienkin osa-aikaisten irrottautumisen tarvittaessa työvelvoitteestaan opintoja varten<sup>172</sup>.

---

<sup>172</sup> Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio 2013, s. 15.

Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän tutkimuksen mukaan vuonna 2010 yli 60 prosenttia opiskelijoista työskenteli lukuvuoden aikana, ja viimeisen vuoden opiskelijoista jopa 74 prosenttia työskenteli opintojen ohella. Jos tutkimukseen vastannut kertoi tehneensä töitä lukukauden aikana, heistä 76 prosenttia teki työtä osa-aikaisesti. Vakituudessa, vähintään kolme vuotta kestäneessä työsuhteessa työskenteli noin 20 prosenttia vastanneista tutkintoon ilmoittautuneista opiskelijoista.<sup>173</sup> Tilastokeskuksen mukaan noin 55 prosenttia kaikista opiskelijoista työskenteli opintojen ohessa vuonna 2013<sup>174</sup>. Opintovapaajärjestelmän alkuperäisen tarkoituksen huomioiden on tärkeää, että edelliselle ryhmälle taattaisiin vapautus työstä esimerkiksi intensiivisempiä opintojaksoja, kuten tenttejä, työharjoittelua tai opinnäytetyön suorittamista varten, jotteivät opinnot epätarkoituksenmukaisesti viivästyisi.<sup>175</sup>

Ylärajan tuntumaan asettuva tuntirajoitus jättäisi suuremman osan osa-aikatyötä tekevästä opintovapaa- ja oikeuden ulkopuolelle, mikäli katsottaisiin, etteivät päätoimisuuden edellytykseksi asetetut tuntirajoitukset täyty. Tämä saattaisi olla työnantajien kannalta suositeltavampi kehitysaskel, mutta on huomioitava, että työsuhteen osapuolilla olisi silti ainakin nykyisen lain puitteissa laaja valta sopia palkattomasta vapaasta opiskelusta varten. Mikäli päätoimisuus opintovapaajärjestelmäuudistuksessa päädyttäisiin määrittelemään tehtyjen viikkotyötuntien kautta ja raja asetettaisiin esimerkiksi 20 tehtyyn viikkotyötuntiin, on korostettava sitä koulutuspoliittista näkökantaa, ettei rajan korkeus saisi epätarkoituksenmukaisesti viivästyttää työsäkäyvien opiskelijoiden valmistumista<sup>176</sup>.

Yhtenä ratkaisuvaihtoehtona päätoimisuuden työsuhteen käsitteen selkeyttämiseksi on mahdollista määritellä käsite aivan uudella, edellisistä poikkeavalla tavalla. Tämä voi tarkoittaa myös sitä, että käsite poistuu lakitekstistä kokonaan ja se korvataan esimerkiksi lain soveltamisalan uudelleenmäärittelyn kautta. Esimerkiksi TTES:ssä on opintovapaa- ja oikeuden edellytykseksi asetettu työsuhde, josta henkilö saa sekä pääasiallisen toimeentulonsa että viikkotyötuntirajat ylittävät asetetun rajan<sup>177</sup>. Esimerkiksi vuorotteluvapaalain (1305/2002) 2 §:ssä todetaan, että

---

<sup>173</sup> Opiskeluaikainen työssäkäynti ja sen vaikutukset 2012, s. 12–13, 87–88 ja 96. ”Työvoimatutkimukseen perustuvan analyysimme mukaan vuonna 2006 keskimäärin 63 prosenttia korkeakouluopiskelijoista, 58 prosenttia ammattikorkeakoululaisista ja 42 prosenttia toisen asteen ammatillisista tutkintoa suorittavista oli työssä.”

<sup>174</sup> Tilastokeskus, opiskelijoiden työssäkäynti 2013.

<sup>175</sup> Opintovapaakomitean mietintö 1978, s. 87–88.

<sup>176</sup> HE 47/1986, s. 1. Tämän perusteella voidaan päätellä, että opintovapaalainsäädännön tulisi tukea opintojen loppuun saattamista, sen sijaan, että ne tarpeettomasti viivästyttäisivät valmistumista.

<sup>177</sup> TTES 2014–2016, s. 78. 66 § 1 momentti: ”Työntekijälle, jonka työaika on keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa ja jonka päätoiminen palvelussuhde samaan kuntaan tai kuntayhtymään on yhdessä

lakia tulee soveltaa kokoaikaisessa työsuhteessa työskenteleviin henkilöihin sekä sellaisiin henkilöihin, joiden työaika ylittää 75 prosenttia alalla yleisesti sovellettavan kokoaikaisen työntekijän työajasta. Tällainen vaihtoehtoinen, lain soveltamisalaan liittyvä määritelmä opintovapaa-oikeuden pohjana poistaisi epätarkoituksenmukaista tulkinnanvaraisuutta. Kokoaikainen työsuhte on työoikeudessa laajalti tunnettu käsite ja sitä myötä huomattavasti selkeämpi kuin päätoiminen työsuhte.

Viimeisenä on mahdollista tulevan lain kannalta harkita pääasiallisen toimeentulon sekä viikkotyötuntirajoitusten yhdistelmää päätoimisen työsuhteen määrittäjänä. Edellisten yhdistelmä voisi sanamuodollisesti toteutua siten, että työntekijän katsottaisiin olevan päätoimisessa työsuhteessa, kun siitä saadaan pääasiallinen toimeentulo ja viikoittainen työskentelymäärä olisi vähintään esimerkiksi viisi tuntia. Kyseinen määrittely voisi olla perusteltua sellaisen osa-aikaisen työntekijäryhmän kohdalla, jotka tekevät viikossa ainoastaan erittäin vähän tunteja. He pystyvät myös säätelemään opiskelun ja työn vuorottelua työsuhteen kestäessä melkein yhtä joustavasti kuin nollasopimustyötä tekevät työntekijät.

TTES:n 66 §:ssä on opintovapaa-oikeutta lähestytty samankaltaisella yhdistelmä-määrittelyllä, jossa opintovapaa-oikeuden edellytyksenä on sekä päätoiminen työsuhte että keskimäärin laskettuna vähintään 19 työtuntia viikossa.<sup>178</sup> Päätoimisen työsuhteen yhdistelmä-määrittelymäärän sijaan voitaisiin tulevan lain esitöihin tehdä lisäys vähän työtunteja viikossa tekevien osa-aikaisten työntekijöiden opintovapaa-oikeuden osalta. Esitöissä voitaisiin todeta, että päätoimisena työsuhteena pidetään työsuhdetta, josta henkilö saa suhteellisesti enimmäns osan toimeentulostaan. Osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla edellytettäisiin lisäksi keskimäärin laskettuna vähintään viittä viikkotyötuntia. Keskimääräisten viikkotyötuntien selvittämiseksi on oleellista kiinnittää huomiota myös tuntien laskentaan ja tarkastelujakson pituuteen.

---

tai useammassa osassa kestänyt vähintään vuoden, on oikeus saada työvapaata (opintovapaata) koulutusta ja opiskelua varten 5 vuoden aikana yhteensä enintään 2 vuotta siten kuin opintovapaa-laissa ja opintovapaa-asetuksessa on säädetty, jollei tästä työehtosopimuksesta muuta johdu.”

<sup>178</sup> TTES 2014–2016, s. 78. 66 § 1 momentti: ”Työntekijälle, jonka työaika on keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa ja jonka päätoiminen palvelussuhde samaan kuntaan tai kuntayhtymään on yhdessä tai useammassa osassa kestänyt vähintään vuoden, on oikeus saada työvapaata (opintovapaata) koulutusta ja opiskelua varten 5 vuoden aikana yhteensä enintään 2 vuotta siten kuin opintovapaa-laissa ja opintovapaa-asetuksessa on säädetty, jollei tästä työehtosopimuksesta muuta johdu.”

Jos päätoimisen työsuhteen olemassaolo edellyttäisi sekä pääasiallista toimeentuloa että vähintään viittä keskimäärin tehtyä viikkotyötuntia, ei tämän tuntimäärän alle viikossa tekevillä osa-aikaisilla olisi oikeutta opintovapaaseen. Työnantajan kannalta tällainen yhdistelmäratkaisu voisi olla suositeltava. Ainoastaan vähän työtunteja viikossa tekevät osa-aikaiset työntekijät voivat olla työnantajalle korvaamaton joustotyövoiman lähde, mutta jos tällaisilla työntekijöillä on yhtäläinen oikeus jäädä opintovapaalle, voivat sijaisten rekrytointikustannukset koitua kohtuuttomaksi rasitteeksi työnantajalle. Tällainen vaihtoehto ei estä sitä, etteivätkö työsuhteen osapuolet voisi sopia palkattomasta vapaasta, vaikkei työntekijällä varsinaiseen opintovapaaseen olisikaan oikeutta.

#### *4.2.5. Päätoiminen ja sivutoiminen työsuhde sekä päätoiminen opiskelu*

Päätoimista työsuhdetta pohdittaessa on tulevan lain kannalta kiinnitettävä huomiota myös sen määritelmälliseen vastakohtaan, sivutoimiseen työsuhteeseen. Jos opintovapaa-oikeus on päätoimisessa työsuhteessa työskentelevällä henkilöllä, niin voidaan tehdä oletus, että sivutoimisesta työsuhteesta ei voi saada opintovapaata. Työntekijän tehdessä useampaa työtä yhtäaikaaisesti, on opintovapaa-oikeuden toteamiseksi pääteltävä, mikä työsuhteista on päätoiminen. Vastakohtapäätelyn perusteella, muut työsuhteet olisivat näin ollen sivutoimisia, joista ei opintovapaata voida myöntää. Täten työntekijä saisi subjektiivisen oikeutensa puitteissa opintovapaalain mukaista opintovapaata yhdestä työsuhteestaan, ja muiden osalta työvelvoitteesta vapautuminen opiskelua varten jäisi palkattomasta vapaasta sopimisen varaan.

Virkaehtosopimuksissa on yleisesti käsitelty jaottelua sivutoimisen ja päätoimisen palvelusuhteen välillä, erityisesti liittyen opetushenkilöstöön<sup>179</sup>. Vuosilomista annetussa valtion virka- ja työehtosopimuksessa on säädetty erikseen loman ja vapaan antamisesta, kun henkilöllä on useampi samanaikainen työsuhde. Sen 21 §:n mukaan siksi ajaksi, kun henkilöllä on vuosilomaa päätoimisesta työsuhteestaan, annetaan hänelle vapautus sivutoimisista työsuhteista samaksi ajaksi.<sup>180</sup> Esimerkki toimii suuntaa antavana opintovapaalain mahdollisista tulevaisuuden kehityssuunnista.

---

<sup>179</sup> OVTES 2014–2016, s. 46, 52 ja 137.

<sup>180</sup> Valtion virka- ja työehdot 2014–2017, s. 196.

Päätoimisuuden käsite yhdistetään työsuhteen lisäksi usein myös opiskelijoihin ja opiskeluun. Opintovapaa- oikeuden kannalta saattaa ongelmia muodostua, jos lakia tulkitaan niin, ettei henkilö voisi yhtäaikaaisesti olla päätoiminen opiskelija ja päätoimisessa työsuhteessa. Tulkintaristiriitaan jouduttaessa tulisi selvittää, kumpi toimi tulee katsoa henkilön päätoimeksi. Seuraavassa avataan lyhyesti päätoimisen opiskelun käsitettä.

Opiskelun päätoimisuuden määrittelystä löytyy säännöksiä sekä opintotukilaista että työttömyysturvalaista, ja määrittelyt ovat pääosiltaan hyvin samankaltaisia. Opintotukilain 5 a §:n mukaan korkeakoulussa opiskelu on pääsäännön mukaan aina päätoimista, silloin kun tavoitteena on alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaminen. Huomattavaa on, että opintojen päätoimisuus määrittyy opintotukilaissa siis ainoastaan korkeakoulututkintoon tähtäävän opiskelun perusteella, muita edellytyksiä ei ole, jos tutkinto suoritetaan lain 5 b §:n mukaisesti ajallaan. Työttömyysturvalain osalta päätoimisesta opiskelusta säädetään 10 §:ssä, joka eroaa opintotukilain määritelmistä lähinnä vain pykälän 3 momentin perusteella, jonka mukaan opiskelua ei katsota päätoimiseksi, jos opiskeluaikana vakiintuneen työskentelyn perusteella opinnot eivät estä henkilöä vastaanottamasta kokoaikaista työtä. Kahden päätoimisuuden käsitteen esiintymistä päällekkäin yhden henkilön kohdalla ei ole tutkittu lainkaan, mutta tämäkin näkökohta on hyvä huomioida opintovapaajärjestelmää tulevaisuudessa uudistettaessa.

#### *4.2.6 Työsuhteen keston tarkastelujakson merkitys*

Työsuhteen keston osalta on opintovapaalain 4 §:ssä todettu, että päätoimisen työsuhteen on tullut kestää vähintään kolme tai 12 kuukautta *yhdessä tai useammassa osassa*, jotta työntekijällä on oikeus opintovapaaseen. Ratkaistavaksi ongelmaksi on edellisen analyysin perusteella muodostunut se, miten tätä käsitettä tulisi tulkita erityisesti epätyypillisten työsuhteiden valossa.

Ongelma liittyy tarkastelujakson pituuteen kahdessa eri tilanteessa. Ensimmäkin saman työnantajan palveluksessa toistuneiden määräaikaisten työsuhteiden osalta voitaisiin tulkinnan selkeyttämisen vuoksi määritellä se ajallinen tarkastelujakso, jolta opintovapaata hakevan työsuhteet tulisi ottaa huomioon. Toiseksi osa-aikaisten työsuhteiden kohdalla selkeytystä vaatisi se, millä ajallisella tarkastelujaksolla osa-aikaisen työsuhteen päätoimisuuden edellytyksen

täyttymistä on tarkasteltava. Näin ollen myös ratkaisuvaihtoehtoja on katsottava kummankin ongelman osalta erikseen.

Määräaikaisten työsuhteiden osalta ratkaisuvaihtoehtoja on tarkasteltava työntekijän työhistorian valossa. Seuraavassa oletetaan, että saman työnantajan palveluksessa useammassa eri jaksossa toistuneet määräaikaiset työsuhteet on jo todettu päätoimisiksi. Lisäksi oletetaan, että henkilöllä on näitä erillisiä lyhyitä määräaikaisia työsuhteita samaan työnantajaan esimerkiksi kuuden vuoden ajalta. Nykyisen opintovapaalain kannalta ei liene estettä sille, etteikö näitä kaikkia jaksoja voitaisi laskea yhteen, ja mikäli ne yhteenlaskettuina ylittävät joko kolmen kuukauden tai 12 kuukauden rajan, olisi henkilöllä oikeus joko lyhyempään tai pidempään opintovapaaseen.

Tulevan opintovapaalain kannalta on olemassa vaihtoehtoja, jotka voitaisiin ottaa huomioon pohdittaessa, onko edellä kuvattu skenaario tarkoituksenmukainen. Lisäksi vaikka tulkinnan valossa näyttäisi siltä, että työhistoriaa voidaan tarkastella vuosia taaksepäin, on pohdittava, onko se ollut lainsäätäjän tarkoitus. Vaihtoehtona on, että työntekijän koko työhistoria otetaan huomioon. Jos työhistoria sisältää esimerkiksi lyhyitä kesälomasijaisuuksia vuosien takaa saman työnantajan palveluksessa, niin nekin olisi nykymuotoisen lainsäädännön tulkinnan perusteella laskuissa huomioitava. Toisena vaihtoehtona on selkeyttää henkilön työhistorian tarkastelua asettamalla sille jokin vuosimääräinen rajoitus. Tämä voisi toteutua esimerkiksi niin, että työsuhteen kestoa tarkasteltaisiin edelleen yhdessä tai useammassa osassa, mutta yhteenlaskettaviksi kelpaisivat saman työnantajan palveluksessa toteutuneet työsuhteet opintovapaahakemusta edeltäneiltä kolmelta, viideltä tai kymmeneltä vuodelta.

Työntekijän näkökulmasta työhistorian rajoittamattomuus opintovapaoikeutta laskettaessa olisi positiivinen asia, sillä se mahdollistaisi entistä joustavamman siirtymisen työelämän ja opiskelun välillä tai joustavamman mahdollisuuden suorittaa opintoja työnteon ohessa. Työhistorian rajoittamattomuus takaisi myös sellaiselle henkilölle opintovapaoikeuden jo heti ensimmäisestä päivästä lähtien, joka palaa vuosien kuluttua jonkin aiemman työnantajansa palvelukseen, olettaen, että lyhyen tai pitkän opintovapaan edellytyksinä olevat kuukausirajat ovat aiemmissa työsuhteissa täyttyneet.

Työnantajan näkökulmasta rajoittamattomuus ei täten välttämättä olisi suositeltava vaihtoehto ja mikäli pelkona on, että työsuhteeseen juuri palkattu henkilö jättäytyy pikimmiten opintova-



paalle työhistoriansa turvin, vaatisi tämän ehkäiseminen työnantajalta entistä tarkempaa selvitystyötä työntekijän aiemmasta työhistoriasta. Ennakoitavuutta työnantajan näkökulmasta lisäisi, jos työhistorialle asetettaisiin jokin vuosirajoitus. Lisäksi on huomattava, että mikäli työhistorian tarkastelulle ei aseteta rajoitusta, olisi tehdyt työtunnit tai pääasiallinen toimeentulo oltava selvitettävissä luotettavasti vuosia taaksepäin. Merkitystä on myös sillä, kummalle työsuhteen osapuolelle näiden tietojen selvitys- tai todentamisvelvollisuus asetettaisiin.

Kun työsuhteen keston yhtäjaksoisuuden edellytys kumottiin OVL86:n myötä, ei esitöissä otettu kantaa siihen, pyritäänkö muutoksella useammassa jaksossa toteutuvan työsuhteen huomioimisesta edistämään juuri määräaikaissa työsuhteissa työskentelevien oikeudellista asemaa, vai joidenkin muiden tahojen. Lakimuutosta edeltäneessä hallituksen esityksessä on vain todettu, että yhtäjaksoisuuden edellytyksen on joissakin tapauksissa katsottu vaikeuttavan opintojen loppuunsaattamista epätarkoituksenmukaisesti.<sup>181</sup> Oleellista olisi tietää, ovatko vaikeudet esiintyneet jonkin tietyn työntekijäryhmän kohdalla.

Tarkastellaan ensin tarkastelujakson pituuden merkitystä opintovapaa-oikeuden muodostajana osa-aikaisten työsuhteiden kohdalla. Tarkastelujakson pituus saattaa vaikuttaa myös osa-aikaisen työntekijän oikeuteen saada opintovapaata. Erityisesti silloin, jos päätoimisen työsuhteen määrittelyssä nojataan viikkotyötuntirajoituksiin. Keskimääräisiä tehtyjä työtunteja voidaan tarkastella vuosittain, kuukausittain, tasoittumisjaksoittain, työ sopimukseen kirjatun tuntimäärän perusteella tai koko työsuhteen ajalta<sup>182</sup>. Osa-aikaisen työntekijän sekä erityisesti nollasopimustyötä tekevän työtunnit saattavat vaihdella paljon eri ajankohtina. Työtunteja saattaa kertyä ruuhkahuippujen aikaan usean viikon ajalta koko-aikaisen työntekijän työajan verran, ja hiljaisempina aikoina työvuoroja voi olla tarjolla vain yksi viikossa.

Jos siis käytetään viikkotyötuntirajoitteisiin perustuvaa määritelmää, on todettu, että asettuu raja mihin tuntimäärään tahansa, voi päätoimisuuden raja ylittyä osa-aikaisen kohdalla vain tiettyinä ajanjaksoina työsuhteen kestäessä<sup>183</sup>. Oleellista tällöin on se, miltä ajanjaksolta työsuhteen kesto tarkastellaan. Jos esimerkiksi vuoden tarkastelujaksolla viikoittainen tuntiraja

---

<sup>181</sup> HE 47/1986, s. 2.

<sup>182</sup> Ks. erilaisista tarkastelujaksoista esim. Nollatyösopimukset 2013, s. 3; Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus 2014–2017, s. 7–8 ja työttömyysturvalain 5 luvun 3 § ja 4 §:n 2 momentti.

<sup>183</sup> Ks. esim. Turun hovioikeuden tapaus S 08/998. Tapauksessa osa-aikaisen työntekijä A:n viikoittainen keskimääräinen työaika oli vaihdellut yhden vuoden ja viiden kuukauden tarkastelujaksolla kymmenestä tunnista aina vastaavan koko-aikaisen työaikaan, jonka päälle A oli vielä tehnyt ylityötunteja.

on ylittynyt keskimäärin viiden kuukauden aikana, oikeuttaisi tämä opintovapaalain 4 §:n mukaisen kolmen kuukauden rajaa noudattaen viiden päivän opintovapaaseen. Jos tarkastelujakso on pidempi, saattaa osa-aikaiselle kertyä helpommin sellaisia työskentelykuukausia, joina tuntirajat ovat ylittyneet ja näin ollen työntekijällä on entistä suuremmat mahdollisuudet pidempään, kahden vuoden opintovapaaseen.

Osa-aikaisen kohdalla vaihtoehtoina tarkastelujakson osalta on, että päätoimisuuden rajan ylittymistä tarkastellaan joko koko työsuhteen keston ajalta tai asetetaan jokin vuosimääräinen rajoitus, jonka ajalta lasketaan ylittävtkö päätoimisuudelle asetetut viikkotuntirajoitukset. Laskenta voitaisiin suorittaa siten, että kahden vuoden ajalta jokaisen kuukauden osalta tarkistettaisiin erikseen, onko päätoimisuuden raja ylittynyt vai ei. Lopulta ne yhteenlasketut kuukaudet, joina raja on ylittynyt, määrittävät kuinka pitkään opintovapaaseen työntekijällä on oikeus. Oikeus pidempään opintovapaaseen edellyttää vähintään 12 kuukauden työsuhtetta ja näin ollen tarkoituksenmukainen työtuntien kertymisen tarkastelujakso saattaisi olla vapaan alkamista edeltäneet 12 kuukautta.

Tarkastelujakson problematiikkaa on syytä selventää esimerkin valossa. Oletetaan, että työntekijän osa-aikainen työsuhde on kestänyt 18 kuukautta ja päätoimisuuden tuntirajojen ylittymistä tarkastellaan koko työsuhteen keston ajalta. Esimerkkiä voi hyödyntää myös siinä skenaariossa, että työhistorialle on määritelty aikarajoitus. Keskimäärin viikossa tehdyt tunnit saadaan selville joko laskemalla kaikki työntekijän tekemät työtunnit 18 kuukaudesta yhteen, ja jakamalla ne sitten tasaisesti 18 kuukauteen sisältyville viikoilla. Tämän jälkeen katsotaan, onko päätoimisuuden rajaksi asetettu tuntimäärä ylittynyt vai ei. Kyseisessä vaihtoehdossa työsuhteen kokonaiskesto 18 kuukautta määrittää sen, että tuntirajan ylittyessä henkilöllä on oikeus kahden vuoden opintovapaaseen.

Toinen vaihtoehto on laskea jokaisen 18 kuukauden ajalta erikseen minä kuukausina tuntiraja on ylittynyt. Tällöin lasketaan yhteen kuukaudessa tehdyt työtunnit ja ne jaetaan neljälle viikolle. Lopulta voidaan helposti katsoa, kertyykö rajan ylittäneitä kuukausia niin monta, että opintovapaoikeus syntyy joko lyhyeen tai pitkään opintovapaaseen. Laskentaperusteisiin ei tutkielmassa ole mahdollista syventyä sen tarkemmin, mutta tulevain lain kannalta tämä on huomionarvoinen näkökohta.

Mikäli päätoimisuuden osalta nojattaisiin pääasiallisen toimeentulon määrittelyyn, koskee seuraava sekä osa-aikaisia että kokoaikaisia työntekijöitä. Tuntirajoituksiin perustuvan päätoimisuuden määritelmän kohdalla kokoaikaisen työntekijän työsuhde on selkeimmin joka tilanteessa päätoiminen, mutta mikäli kyseinen työntekijä saa suhteellisesti enemmän tuloja jostakin toisesta työsuhteesta, voidaan katsoa, että tämä toinen työsuhde on sivutoiminen ja siitä ei näin ollen voisi saada opintovapaata. Tämän skenaarion esille nouseminen lienee harvinaisin, mutta tässäkin tarkastelujakson pituudella on suuri rooli.

Yritettäessä löytää rajanvetoa päätoimisuuden ja sivutoimisuuden välille, vaihtoehdot ovat samat kuin edellisessä eli joko työsuhdetta tarkastellaan koko sen kestoajalta tai sille asetetaan jokin ajallinen rajoite. Kummankin vaihtoehdon osalta on selvitettävä ne ajanjaksot, jolloin työntekijä on tehnyt kahta tai useampaa työtä samanaikaisesti sekä tutkittava, mistä työsuhteesta on minäkin ajanjaksona saatu suhteellisesti eniten tuloja verrattuna muihin työsuhteisiin. Tarkastelu olisi järkevintä tehtävä kuukausitasolla, jolloin laskettaisiin yhteen ne kuukaudet, joihin tulot ovat määrittäneet kyseisen työsuhteen päätoimiseksi, ja niiden perusteella saadaan selville onko työntekijällä oikeus opintovapaaseen.

Työttömyysturvalain 5 luvun 4 §:n säädetään palkansaajan työssäoloehdon laskemisesta. Pykälän 2 momentissa on ratkaistu kahteen tai useampaan samanaikaiseen työsuhteeseen liittyvä problematiikka siten, että keskimääräiset viikkotyötunnit lasketaan eri työsuhteiden osalta yhteen. Jos henkilö tekee laskentatavasta riippumatta keskimäärin 5 tuntia viikossa yhdessä työsuhteessa ja toisessa 16 tuntia viikossa, niin hänen katsottaisiin tekevän työtä yhteensä keskimäärin 21 tuntia viikossa.<sup>184</sup> Tämän näkökulman huomiointi voisi olla mahdollista tulevan opintovapaajärjestelmänkin kannalta. Myös aikuiskoulutustukilain esitöissä on viitattu kyseiseen työttömyysturvalain pykälään ja todettu, että opetustyötä tekevien osalta päätoiminen työsuhde tulisi määritellä työttömyysturvalain työssäoloehtopykälän kautta<sup>185</sup>.

Vuorotteluvapaalain 2 §:n mukaan lakia tulee soveltaa kokoaikaiseen työntekijään sekä sellaiseen työntekijään, jonka työaika ylittää 75 prosenttia kokoaikaisen työntekijän työajasta. Lain esitöissä on työajan laskennallisesta tarkastelujaksosta säädetty seuraavasti:

---

<sup>184</sup> Työttömyysturvalain 5 luvun 4 §:n 2 momentti: ”Työaikaa koskevat edellytykset täyttyvät, kun henkilön työaika yhdessä tai useammassa työssä on yhteensä vähintään 18 tuntia tai kun jaksotyössä työ sopimuksen mukainen säännöllinen työaika on tasoittumisjakson aikana keskimäärin yhteensä vähintään 18 tuntia kalenteriviikossa.”

<sup>185</sup> HE 152/2009, Yksityiskohtaiset perustelut, 5 §.

”Työajan kokoaikaisuus arvioidaan henkilön tosiasiallisesti tekemän työajan mukaan. Työajan kokoaikaisuuden vaatimuksen mukaan vaadittu työaika ei toteudu, jos työntekijä on ollut esimerkiksi lain 5 §:ssä tarkoitetun työssäoloedellytyksen aikana ennen vuorotteluvapaan alkamista osan vaaditusta työssäoloajasta selvästi sellainen osa-aikainen, jonka työaika ei ole ollut yli 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän työajasta. Toisaalta esimerkiksi jaksotyöaikaa sovellettaessa on huomioon otettava riittävän pitkä ajanjakso kokonaistyöaikaa arvioitaessa.”<sup>186</sup>

On huomattava, että tässäkin esimerkissä ei ole säädetty tarkkaa tarkastelujakson pituutta esimerkiksi jaksotyöaikamallia sovellettaessa, mutta vuorotteluvapaalain 5 §:n mukainen työssäoloaika edellyttää 13 kuukautta yhtäjaksoisena jatkunutta työsuhdetta, mikä antaa viitteitä siitä, että tarkastelujakson tulisi olla vähintään vuoden mittainen. On huomattava, että osa-aikaisuuteen ja erilaisiin työaikamalleihin on kiinnitetty tässä enemmän huomiota. Eriksien on todettu, että työaikaa seurattaessa esimerkiksi jaksotyöaikamallia sovellettaessa tulisi tarkastelujakson mahdollisesti olla jopa pidempi kuin 13 kuukautta. Tulevan opintovapaalain kannalta tämänkaltainen esitys tarkastelujaksosta voisi olla myös varteenotettava vaihtoehto, ja se voisi selkeyttää osa-aikaisten työntekijöiden opintovapaoikeuden edellytysten täyttymisen arviointia.

---

<sup>186</sup> HE 77/2007, Lainsäädäntö ja käytäntö, vuorotteluvapaalaki.

## 5. LOPUKSI

### 5.1. Ratkaisusuositukset opintovapaan myöntämisedellytysten selkeyttämiseksi

Osiossa pyritään esittämään perustellut ratkaisusuositukset edellä tutkielmassa esitettyjen vaihtoehtojen pohjalta. Tavoitteena on saattaa opintovapaalaki käsitteellisesti sen myöntämisedellytysten osalta vastaamaan nykypäivän sääntelylle asetettuja vaatimuksia. Tarkoituksena ei ole esittää radikaaleja muutoksia opintovapaajärjestelmään, vaan osin päivittää tai muuttaa opintovapaoikeuden syntymiseen vaikuttavia, nykyisin tulkinnanvaraisia käsitteitä. Näiden suositusten myötä opintovapaan myöntämisen edellytykset ovat selkeämmin tulkittavissa sekä ne soveltuvat paremmin muuttuneisiin työelämän tarpeisiin ja epätyypillisiin työsuhteisiin. Suositukset perustuvat aiheesta tehtyyn tutkimukseen, ja niissä on pyritty huomiomaan parhaalla mahdollisella tavalla lainsäätäjän alkuperäinen tarkoitus sekä nykypäivän työvoimapolitiittiset tarpeet. Kokonaisuutena opintovapaajärjestelmän nykyaikaan tuominen vaatii tulevaisuudessa vielä paljon selvitystyötä käytännön työelämän sekä koulutusjärjestelmien kartoituksen muodossa.

Ensiksi on todettava, että opintovapaajärjestelmä on edelleen erittäin tarpeellinen. Työntekijöillä on aiemmin esitettyjen Koulutusrahaston tilastojen perusteella tarve saada vapautusta työstä opiskelua varten ja vapaata hakevien työntekijöiden määrä kasvaa vuosi vuodelta. Yhä useammilla henkilöillä opiskelu, työn teko ja jopa työttömyys vuorottelevat. Ihmisten osaamisen kehittäminen ja jatkuva kouluttautuminen on nähty olevan avainasemassa Suomen tuottavuuden ja kilpailukyvyn kasvussa.<sup>187</sup> Edelleen on tärkeää, että ihmisten ammattitaidon ylläpidosta huolehditaan koko työuran ajan niin, että tämä ammattitaito vastaa myös työmarkkinoiden tarpeisiin ja kysyntään. Työmarkkinoiden osaamisen vaatimukset ovat muuttuneet paljon 1970-luvun jälkeen. Tämä tarkoittaa sitä, että työn ja opiskelun vuorottelun mahdollistamisen on tulevaisuudessa entistä tärkeämpää.<sup>188</sup> Näiltä kannoilta katsottuna opintovapaajärjestelmän olemassaolo on erittäin perusteltu.

Tutkielmassa ehdotetaan, että opintovapaajärjestelmän tarkoitus on tulevan lainsäädäntötyön ja tutkimuksen tulosten avulla kirkastettava. Tarkoituksen on peilattava nykypäivän yhteis-

---

<sup>187</sup> Jyrki Kataisen hallituksen hallitusohjelma 2011, s. 7–8 ja 45.

<sup>188</sup> VNS 4/2004 vp, s. 86, 92 ja 96 ja Tulevaisuus katsaus 2010, s. 23–24.

kuntaa, sen muuttuneita rakenteita, erityisesti talouden, työelämän ja koulutusjärjestelmien kannalta. Tulevan lain kannalta on ehdottoman tärkeää selkeyttää se, miksi järjestelmä juuri nykyaikana on tarpeellinen, mitkä ovat sen tavoitteet ja keille se on suunnattu. Tämän tarkoituksen tulee heijastua lain esitöiden kautta, kuten tähänkin asti. Täten ehdotetaan, että opintovapaalain 1 § säilytetään ennallaan, mutta sen sisältö avataan tarkemmin tulevan lain esitöissä.

Soveltamisalan osalta yleisesti on todettu ja opintovapaalain 3 §:n mukaan lakia sovelletaan työntekijöihin palvelussuhteen laadusta riippumatta, millä tarkoitetaan, että työnantajan juridisella muodolla ei ole merkitystä ja laki soveltuu myös valtion, kunnan tai muun julkis-keudellisen yhteisön palveluksessa oleviin henkilöihin ikään katsomatta. Lain esitöissä on kuitenkin vahvasti korostettu aikuista väestöä lain kohderyhmänä, jolloin alle 18-vuotiaiden työntekijöiden asema opintovapaaseen oikeutettuina on jäänyt tulkinnanvaraiseksi. Ainakin yksi alkuperäisen opintovapaajärjestelmän tavoitteista aikuisväestöön kohdistuneista on täytetty, sillä aikuisen väestön koulutustaso on noussut hurjasti 1970-luvun jälkeen.<sup>189</sup>

Pelkästään aikuiskoulutuksen edistämiseen tähtäävä opintovapaajärjestelmä ei kuitenkaan enää ole validi muun muassa esitettyjen koulutustason muutosten valossa, vaan järjestelmän olisi edistettävä koko työikäisen väestön koulutus- ja opiskelumahdollisuuksia. Täten suositellaan, että tulevan opintovapaalain esitöissä ei yhtä vahvasti korostettaisi aikuisväestöä, vaan huomio suunnattaisiin koko työikäiseen väestöön. Tällä suosituksella ei ehdoteta aikuisväestön poistamista yhtenä lain kohderyhmänä, vaan tarkoituksena on ainoastaan lieventää korostusta tulkintaa ohjaavana tekijänä.

Edelleen myös päätoiminen työsuhde käsitteenä kaipaa nykyaikaistamista. Aikuiskoulutustukilain esitöissä, muutamassa työ- ja virkaehtosopimuksessa sekä oikeuskirjallisuudessa on otettu se kanta, että päätoiminen työsuhde tulisi määritellä tehtyjen keskimääräisten viikkotyötuntien avulla tai tuella. Huomionarvoista on, että jos aikuiskoulutustukea haetaan lainmukaisen opintovapaan ajalle, on päätoimisuus aikuiskoulutustukilain esitöiden mukaan jo määriteltä opintovapaalain säännösten perusteella. Edelleen kyseisen lain esitöissä esitettyihin viikkotyötuntirajoituksiin perustuvaan määritelmään nojattaisiin vain siinä tilanteessa, kun työntekijän ja työnantajan kesken sovittaisiin muusta vapaasta opiskelua varten. Kun oikeus-

---

<sup>189</sup> Ks. 4.1.1.

kirjallisuuden kantana taas on, etteivät opintovapaalain päätoimisuuden määräykset riitä ja tulee tukeutua aikuiskoulutustukilain esitöiden määritelmään, johtaa tämä loputtomaan kehäpäätelyyn.

Opintovapaalain 13 §:n nojalla työ- ja virkaehtosopimuksissa voidaan poiketa lain 4-10 §:istä. Tämän vuoksi työ- ja virkaehtosopimuksissa on voitu neuvotteluin määrittää päätoimiselle työsuhteelle opintovapaalain myöntämisen edellytyksenä keskimääräisiin viikkotyötunteihin perustuva ehto.<sup>190</sup> Päätoimisuuden määritelmä opintovapaoikeuden muodostavana on neuvoteltavissa myös kaikkien muiden työ- ja virkaehtosopimusten osalta. Tämä puoltaa sitä näkökulmaa, että opintovapaalaissa päätoimisen työsuhteen määrittäjänä voisi edelleen olla vain pääasiallinen toimeentulo.

Epätuottavissa työsuhteisiin liittyen on opintovapaalaissa jo huomioitu määräaikaiset sekä lyhyemmissä työsuhteissa työskennelleiden oikeudellinen asema opintovapaaseen oikeutetuina. Työajan pituus ja osa-aikaisten työntekijöiden asema eivät ole nousseet esiin lain esitöissä tai yleisesti opintovapaasta keskusteltaessa. Tämä voi johtua siitä, että opintovapaalain esitöissä päätoimisuus on määritelty pääasiallisen toimeentulon kautta ja lakia on saatettu tulkita siten, että osa-aikainen on yhtäläillä oikeutettu opintovapaaseen, jos hän saa kyseisestä työsuhteesta enemmän osan tuloistaan.

Täten suositellaan, että päätoiminen työsuhteeseen voisi edelleen määräytyä lainsäätäjän alkuperäisen tarkoituksen mukaisesti pääasiallisen toimeentulon kautta. Tämä turvaisi ennen kaikkea osa-aikaisten työntekijöiden asemaa, kun heillä olisi kokoaikaisiin työntekijöihin verrattuna yhtäläinen oikeus opintovapaaseen. Jos osa-aikaisten työntekijöiden asemaa haluttaisiin kohentaa entisestään, voisi opintovapaalain esitöissä olla maininta, että *päätoiminen työsuhteeseen voi olla joko koko- tai osa-aikainen*. Kun vielä otetaan huomioon se, että suurin syy osa-aikaiselle työskentelylle on opiskelu, niin määrittelyllä taattaisiin se, että myös näillä henkilöillä olisi mahdollisuus irrottautua työstä edistääkseen tai suorittaakseen loppuun opintojaan.

Kuitenkin sellaisten osa-aikaisten työntekijöiden osalta, jotka tekevät keskimäärin vain vähän työtunteja viikossa, ehdotetaan että tulevassa laissa huomioitaisiin opintovapaoikeuden rajoittaminen tässä työntekijäryhmässä. Suosituksena on, että osa-aikaisilla työntekijöillä olisi

---

<sup>190</sup> Teatterialan työehtosopimus 2014–2015, s. 54–55 ja Näyttelijöiden teatterityöehtosopimus 2014–2016, s. 31.

oikeus opintovapaaseen, mikäli heillä on päätoiminen työsuhde *ja* he tekevät lisäksi keskimäärin vähintään viisi työtuntia viikossa. Tarkan tuntimäärän asettaminen vaatii lisäselvitystä sekä tilastoja opintovapaan käytöstä, mutta suosituksella pyritään yleisesti siihen, että vähän tunteja tekevien osa-aikaisten yhtäläinen opintovapaoikeus verrattuna esimerkiksi kokoaikaisiin työntekijöihin saattaisi koitua kohtuuttomaksi työnantajan näkökulmasta.

Edellinen täsmennys tulevan lain esitöissä rajoittaisi yhtäältä myös sellaisten puhdasta nollasopimustyötä<sup>191</sup> tekevien opintovapaoikeutta, jos he pääasiallisen toimeentulon kautta määrityksessä työsuhteessaan tekisivät keskimäärin vähemmän kuin viisi työtuntia viikossa. Tämä suositus olisi oikeutettu myös pro rata temporis -periaatteen näkökulmasta, sillä osa-aikaisten työsuhteessa noudatettavat ehdot voidaan suhteuttaa tehdyn työajan mukaan. Lisäksi tutkielmassa esitetty ratkaisusuositus ei ole ristiriidassa aikuiskoulutustukilain esitöissä todetun kanssa, sillä opintovapaalla olevan työntekijän katsottaisiin edelleen automaattisesti olleen päätoimisessa työsuhteessa, kun opintovapaata on myönnetty. Muusta palkattomasta vapaasta sovittaessa *aikuiskoulutustuen saamisen edellytyksenä* oleva päätoimisuus voisi edelleen määräytyä esitetyn keskimäärin 18 tehdyn viikkotyötunnin rajan mukaan.

Pääasiallisen toimeentulon käsite itsessään vaatii vielä pientä hiomista, ja täten ehdotetaan, että päätoiminen työsuhde tulisi tulevan opintovapaalain esitöissä määritellä *työsuhteeksi, josta henkilö saa suhteellisesti tarkasteltuna eniten ansiotuloja*<sup>192</sup>. Muutos ohjaisi tulkintaa yhtäältä silloin, kun henkilöllä on useampi samanaikainen erillinen työsuhde, joista saatuja tuloja tulee verrata keskenään. Päätoiminen olisi useamman työsuhteen tilanteessa se, josta saadaan eniten tuloja ja muut työsuhteet olisi näin katsottava sivutoimisiksi. Lähtökohtaisesti ansiotulojen seuranta on osapuolille myös yksinkertaisempaa, kuin viikkotyötuntimäärien laskeminen.

Selkeyden vuoksi, mikäli vähän työtunteja tekevien osa-aikaisten työntekijöiden opintovapaoikeutta rajoitetaan edellisen mukaisesti, olisi määriteltävä miten keskimäärin kertyneitä viikkotyötunteja tarkastellaan. Jos raja asetuisi viiteen viikkotyötuntiin, niin selkeintä lienee seurata kuukausitasolla toteutuneita viikkotyötuntimääriä. Työntekijän hakiessa opintovapaata

---

<sup>191</sup> Kirjoittajan huomio: Puhtaalla nollasopimustyöllä tarkoitetaan sitä, että työntekijän työsopimuksessa viikoittainen työaika on nolla tuntia, hänellä ei ole voimassa olevaa suullista sopimusta viikkotyötunneista ja hän voivat kieltäytyä tarjotusta työstä ilman seuraamuksia.

<sup>192</sup> Nykymuodossaan määrittely on HE 298/1978, s. 5: ”Päätoimiseksi olisi katsottava työ, josta työntekijä saa pääasiallisen elatuksensa.”



selvitettäisiin sellaisten kuukausien määrä, joina työntekijä on tehnyt keskimäärin vähintään viisi tuntia viikossa. Näiden kuukausien yhteenlaskettu määrä osoittaisi sen, onko työntekijällä oikeus opintovapaaseen.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2014 kaikista noin 2,4 miljoonasta työllisestä 91 000 teki tutkimusviikolla päätoimensa ohella yhtä tai useampaa sivutyötä. Sivutoita tehneiden määrä on 3,7 prosenttia kaikista työllisistä.<sup>193</sup> Tilasto ei välttämättä paljasta kokonaiskuvaa tilanteesta, mutta antaa viitteitä siitä, kuinka moni suomalainen työskentelee useammassa kuin yhdessä työsuhteessa samanaikaisesti. Tilastosta ei myöskään selviä, mitkä työsuhteista olivat kokoaikaisia ja mitkä osa-aikaisia.

Tutkielmassa on päädytty suosittelemaan suhteellisen pääasiallisen toimeentulon laskemista selvitettäessä, onko työntekijän työsuhde päätoiminen vai sivutoiminen. Päätoimisen työsuhteen kesto yhdessä tai useammassa jaksossa nousee merkittäväksi opintovapaan edellytyksenä silloin, kun henkilöllä on ollut samanaikaisesti useampia työsuhteita sen työsuhteen rinnalla, josta opintovapaata haetaan. Ensin on kiinnitettävä huomiota suhteellisten tulojen selvittämisen laskentamettiin.

Edellä esiteltyä mukaillen tutkielmassa ehdotetaan, että myös työntekijät suhteelliset tulot laskettaisiin kuukausitasolla. Koostui työsuhde<sup>194</sup> yhdestä tai useammasta eri jaksosta saman työnantajan palveluksessa, jokaisen kuukauden osalta tarkistettaisiin, onko kyseisestä työsuhteesta saatu suhteellisesti eniten tuloja verrattuna muihin sen kuukauden ansiotuloihin. Ne kuukaudet, joilta voidaan katsoa kyseisen työsuhteen olleen päätoiminen, laskettaisiin yhteen ja kuukausien lukumäärä osoittaa, kuinka pitkään opintovapaaseen työntekijällä on oikeus.

Toisena vaihtoehtona olisi esimerkiksi vuositasolla laskea eri työsuhteiden tuloja yhteen ja jakaa ne työsuhteiden kestolla. Tämä metodi johtaisi siihen, että pitäisi määrittää tarkka ajanjakso päätoimisuuden määrittämiseksi, jonka ajalta kertyneitä keskimääräisiä ansiotuloja verrattaisiin toisiinsa. Kuukausitasoinen tarkastelu on yksinkertaisempi metodi ja se soveltuu päätoimisuuden määrittämiseen sekä lyhyemmän että pidemmän opintovapaan näkökulmasta. Selkeyden vuoksi päätoimisuuden kertymisen laskentamettiä suositellaan huomioitavan tulevan lain esitöissä.

---

<sup>193</sup> Työvoimatutkimus 2014, liitetaulukko 36.

<sup>194</sup> Kyseessä se työsuhde, josta opintovapaata haetaan.

Mikäli työntekijän työsuhde yhden työnantajan palveluksessa koostuu useammasta erillisestä jaksosta, nousee työhistorian pituuden tarkastelu tärkeäksi kysymykseksi. Opintovapaalainsäädännössä ei ole asetettu tarkastelulle rajoitusta, joten nämä yhden työnantajan palveluksessa tehdyt työsuhteet kelpaavat opintovapaan perustaksi, vaikka niitä tarkasteltaisiin vuosia taaksepäin. Ongelmaksi saattaa muodostua päätoimisen työsuhteen olemassaolon todistaminen, jos työsuhteista on vuosia aikaa, sillä kirjanpitolain (1336/1997) 2 luvun 10 §:n mukaan kirjanpitokirjoja, mukaan lukien palkkirjanpito, on säilytettävä vähintään 10 vuotta. Näin ollen yli 10 vuotta sitten päättyneistä työsuhteista voi olla erittäin vaikea saada vertailutietoja, mikäli työntekijällä on ollut useita työsuhteita samanaikaisesti.

Lisäksi on pohdittava lainsäätäjän alkuperäistä tarkoitusta, kun useammassa jaksossa toteutuneesta työsuhteesta tehtiin lisäys opintovapaalakiin vuonna 1986. Lainsäätäjän tarkoituksena ei liene ollut säännöksellä aiheuttaa epätarkoituksenmukaista rasitetta työsuhteen kummallekaan osapuolelle. Toteutuneiden tulojen selvittely ja todistaminen vuosien jälkeen voisi kuitenkin osoittautua kohtuuttomaksi rasitteeksi kummalle tahansa osapuolelle. Lainsäätäjän tarkoituksena on useampaa jaksoa koskevalla säännösmuutoksella ollut ehkäistä työntekijöiden opintojen epätarkoituksenmukaista viivästymistä. Yleisesti tutkintoon tähtäävät opinnot kestävät koulutusmuodosta riippuen noin kolmesta vuodesta viiteen vuoteen. Näin ollen suositellaan, että työhistorian tarkastelun ajanjakso määriteltäisiin enintään viideksi vuodeksi. Tällöin työntekijän mahdolliset määräaikaiset työsuhteet saman työnantajan palveluksessa huomioitaisiin ainoastaan viisi vuotta taaksepäin opintovapaan alkamisajankohdasta.

## **5.2. Suositusten vaikutukset**

Tutkielman tarkoituksena on ollut selkeyttää opintovapaalainsäädännössä esitettyjä opintovapaan myöntämisen edellytyksiä työntekijän näkökulmasta. Opintovapaoikeuden muodostavat käsitteet päätoiminen työsuhde, pääasiallinen toimeentulo sekä työsuhteen kesto yhdessä tai useammassa jaksossa ovat jääneet lainsäädännön sekä esitöistä ilmenevän lainsäätäjän tarkoituksen valossa nykymuotoisina erittäin tulkinnanvaraisiksi. Näistä käsitteistä on tutkielmassa pyritty tekemään selkoa ja tutkimuksen pohjalta on esitetty, että käsitteisiin liittyviä tulkintaohjeita tulisi tarkentaa. Suositeltavat tarkennukset on esitetty edellä, ja niiden huomiointi on otettava de lege ferenda ei välttämättä vaatisi muutoksia itse lakitekstiin.

Tehdyillä ratkaisusuosituksilla on vaikutusta käytännön työelämään lähinnä välillisesti, sillä tulkintaohjeiden tarkennukset tai lisäykset selkeyttävät opintovapaalainsäädännön tulkintaa kummankin työsuhteen osapuolen näkökulmasta katsottuna. Suosituksilla on lisäksi tavoiteltu sellaista lopputulosta, joka selkeyttäisi opintovapaan myöntämiskriteerejä mahdollisimman paljon, mutta joka ei vaatisi laajoja toimenpiteitä lainsäätäjältä toteutuksen kannalta. Edelleen on pyritty ottamaan huomioon joustavasti sekä työelämän, työnantajien että työntekijöiden tarpeet ja intressit. Kuten työsopimuslaissa, epätyypillisiä työsuhteita koskevissa EU:n direktiiveissä ja työoikeutta koskevassa oikeuskirjallisuudessa, lopputuloksia pohdittaessa on pyritty pitämään keskiössä epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien oikeudellinen asema ja tasapuolinen kohtelu.

Näiden lisäksi on pyritty pitämään työnantajalle suosituksista johtuva rasite mahdollisimman vähäisenä nykytilanteeseen verrattuna. Suositusten vaikutukset jäävät väistämättä arvioiksi, sillä varsinaisen opintovapaan käytöstä työelämässä ei ole tilastointia eikä nykymuotoisen opintovapaalain vapaan myöntämiskriteereistä ole syntynyt tulkintaa ohjaavaa oikeuskäytäntöä. On siis mahdollista, että lakia on tietyissä tapauksissa tulkittukin siten, kuin tutkielmassa esitetään. Vaikutusten arviointi on kuitenkin tärkeää tarkennusten laajuuden ymmärtämiseksi.

Soveltamisalan osalta aikuisväestön korostuksen häivyttäminen parantaisi erityisesti nuorten, 15–18-vuotiaiden, työntekijöiden asemaa, sillä tulkinta ei tällöin ohjautuisi lain esitöiden korostamaan aikuisväestöön. Esitöissä ei ole erikseen mainittu, että opintovapaalaki koskettaisi ainoastaan yli 18-vuotiaita, mutta sikäli kun kaikki julkisen valvonnan alainen koulutus, eli myös nuorisoasteen perusastetasoinen koulutus, kelpaa opintovapaan perustaksi, olisi nuorten työntekijöiden asema jollakin tasolla lainvoimaisena tunnustettava.

Opintovapaan myöntämisedellytyksistä edellä esitetyt ratkaisusuositukset turvaisivat ehdottomasti osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien oikeudellista asemaa. Opintovapaalakia on aiemmin jo muutettu siten, että määräaikaiset työntekijät tulevat huomioiduiksi, ja lainsäätäjän alkuperäistä tarkoitusta mukaillen päätoimisen työsuhteen käsitteen määrittelyä ehdotettiin tarkennettavaksi, jotta käsitteen tulkinta olisi selkeämpi osa-aikaisen työsuhteen kohdalla. Kun päätoimisen työsuhteen edellytyksenä oleva pääasiallinen toimeentulo määritetään saaduksi sellaisesta työsuhteesta, josta henkilö saa suhteellisesti tarkasteltuna eniten ansiotuloja, ei yleisesti osa-aikaisen kohdalla tarvitse laskea tehtyjä työtunteja. Karkeasti arvioiden tämä tarkennus myöntämisedellytyksiin saattaisi lisätä hieman lyhyiden opintovapaiden käyttöä,

esimerkiksi sellaisten osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla, jotka opiskelevat työn ohessa ja tarvitsevat tilapäisesti vapautusta työstä intensiivisempää opiskelujaksoa varten.

Jos oletetaan, että tarkennus lisäisi opintovapaa-oikeuden käyttöä osa-aikaisten työntekijöiden keskuudessa, niin työnantajan kannalta lisääntynyt opintovapaan käyttö kasvattaisi henkilöstöhallinnollisia tehtäviä. Lisäksi osa-aikaisten työntekijöiden käyttäessä oikeuttaan opintovapaa-aseen, saattaisivat vapautukset aiheuttaa lisätöitä myös vuorosunnittelun osalta. Muutoin satunnaiset muutaman päivän vapaat osa-aikaisen työntekijän kohdalla saattavat olla järjestettävissä tavallisten työajan joustojen avulla, ja näin ollen lainmukaista opintovapaata ei näitä erittäin lyhyitä vapaita varten työnantajalta erikseen haeta.

Edelleen on tutkielmassa kuitenkin ehdotettu, että vain vähäisiä viikkotyötunteja keskimäärin tekevien osa-aikaisten opintovapaa-oikeutta rajoitettaisiin. Tämä voisi tapahtua lisäämällä lakitekstiin, tai mahdollisesti vain tulevan lain esitöihin, maininta siitä, että osa-aikaisilla työntekijöillä on oikeus opintovapaa-aseen, jos heillä on päätoiminen työsuhde ja he tekevät keskimäärin tarkasteltuna vähintään viisi työtuntia viikossa. Lisäys saattaisi hieman vähentää opintovapaan käyttöä kokonaisuudessaan. Tämä työntekijäryhmä kykenee alhaisen työtuntimäärän ansiosta järjestelemään aikaansa työn ja opiskelun välillä joustavasti muutenkin, niin vaikutukset tällaisten työntekijöiden oikeudelliseen asemaan jäisivät yhtäältä vähäisiksi.

Päätoimisuuden täyttymisen arvioinnissa käytettävän laskentametodin selkeyttäminen kohentaisi kaikkien työntekijäryhmien oikeudellista asemaa siten, että sen avulla yhtenäistettäisiin päätoimisuuden työsuhteen todentamiseksi tarvittava tarkastelu. Vaikutus lienee suurin osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla, joilla kokoaikaisesti työskenteleviä herkemmin saattaa olla useampi samanaikainen työsuhde toimeentulon varmistamiseksi. Yhtenäinen laskentametsi poistaisi tulkinnanvaraisuudet ja mahdolliset päätoimisuuden työsuhteen toteamiseksi käytetyt toisistaan eroavat tarkastelumetsi.

Useammasta erillisestä osasta koostuvan työsuhteen työhistorian tarkastelujakson rajoittaminen enintään viiteen vuoteen ei merkittävästi muuttaisi opintovapaa-oikeutta. Työhistorian rajaaminen lisäisi työnantajalle ennakoitavuutta rekrytointien yhteydessä sekä vähentäisi selvitystyön tarvetta työntekijän työhistoriaan liittyen. Viiden vuoden työhistoriaraja lienee kohtuullinen myös työntekijän näkökulmasta, sillä tältä ajalta eri ansiotyösuhteista kertyneet tulot sekä työtuntien kirjanpito ovat tällä ajanjaksolla selvitettävissä. Lisäksi tämä suositus ei ra-

joittaisi merkittävästi sellaisten työntekijöiden opintovapaoikeutta, jotka työskentelevät saman työnantajan palveluksessa toistuvasti lyhyissä, erillisissä määräaikaisissa työsuhteissa.

Esitettyjen suositusten vaikutukset parantaisivat erityisesti työntekijöiden asemaa opintovapaaseen oikeutettuina. Nykymuotoisena opintovapaalainsäädäntö jättää myöntämisedellytysten osalta erittäin paljon tilaa erilaisille tulkintavaihtoehdoille. Opintovapaa on säädetty lailla työntekijän subjektiiviseksi oikeudeksi, mikäli vapaan myöntämisedellytykset täyttyvät. Tulkinnanvaraisuuksien olemassaolo heikentää tätä oikeutta huomattavasti, sillä työnantajan ja työntekijän ollessa erimielisiä jonkin edellytyksen täyttymisestä, noudatetaan työnantajan tulkintaetuoikeutta, kunnes erimielisyys on sopimalla tai oikeusteitse ratkaistu. Mitä selkeämmät opintovapaan myöntämiskriteerit ovat, sitä parempi on työntekijän oikeudellinen asema ja tällöin myös lainsäätäjän tarkoitus subjektiivisesta oikeudesta toteutuu parhaimmalla mahdollisella tavalla.

### **5.3. Johtopäätelmät**

Opintovapaajärjestelmä kokonaisuudessaan kaipaa uudistusta ja käytetty käsitteistö nykyaikaistamista. Tutkielmassa on pyritty laajasti hahmottamaan sekä systematisoimaan opintovapaata suoraan koskevaa sekä vapaan myöntämisedellytyksiin läheisesti liittyvää oikeudellista normiympäristöä. Lisäksi tutkielmassa on esitetty, minkälaisia epämääräisyyksiä ja tulkinnanvaraisuuksia opintovapaoikeuteen liittyy työntekijän näkökulmasta. Tämän osalta on todettu, että opintovapaalainsäädännössä opintovapaoikeuden muodostavat käsitteet jättävät nykymuotoisina paljon tilaa erilaisille tulkinnoille riippuen siitä, mihin oikeuslähteeseen tulkinnan tukena nojataan.

E erityisen tulkinnanvaraisiksi osoittautuivat opintovapaan myöntämisedellytysten kohdalla päätoiminen työsuhde, pääasiallinen toimeentulo sekä työsuhteen kesto useammassa jaksossa. Näitä käsitteitä pyrittiin tutkielmassa selventämään, jolloin tulkintaan haettiin apua työ- ja virkaehtosopimuksista sekä lakianalogian avulla muun muassa aikuiskoulutustukilaista, työtömyysturvalaista ja vuorotteluvapalaista. Käsitteistä esitettiin myös tulkintakannanottoja saatavilla oleviin oikeuslähteisiin perustuen.

Oikeuskirjallisuudessa on otettu kantaa päätoimisen työsuhteen määrittelyyn. Lähteissä on kehoitettu nojaamaan tulkinnan apuna aikuiskoulutuslakiin, jossa käsite on määritelty sekä opintovapaalain esitöitä mukaillen pääasiallisen toimeentulon kautta, mutta samalla on vahvasti viitattu keskimääräisiin viikkotyötunteihin. Tutkielmassa todettiin, että jo aikuiskoulutustukilain esityöt kumoavat oikeuskirjallisuudessa tehdyt tulkinnat päätoimisen työsuhteen määrittelystä lainsäädäntöön perustuvan opintovapaan yhteydessä. Täten tehtiin se tulkinta, että päätoiminen työsuhte on määriteltävissä pääasiallisen toimeentulon kautta.

Edelleen pääasiallinen toimeentulo ei tänä päivänä ole välttämättä käsitteenä selkeä. Opintovapaalain esitöissä on mainittu, että päätoimisena on pidettävä sitä työtä, josta henkilö saa pääasiallisen elatuksensa. Työtä ei sinänsä ole esitöissä määritelty työopimuslain mukaiseksi työsuhteeksi, mutta tutkielmassa tehtiin se päätelmä, että kyseisellä on tarkoitettu sellaista työsuhdetta, josta henkilö saa ansiotuloja. Näin ollen käsitteen tarkastelua jatkettiin tästä oletuksesta lähtien ja tulevan tutkimuksen varaan jää, voidaanko esimerkiksi itsensä työllistäminen katsoa sellaiseksi työksi, johon esitöissä on viitattu. Kun analyysi tehtiin ansiotyösuhteen perusteella on selvää, että pääasiallinen elatus saadaan siitä työsuhteesta, josta työntekijä suhteellisesti eniten tuloja verrattuna muihin mahdollisiin työsuhteisiin.

Opintovapaan soveltuvuus epätyypillisiin työsuhteisiin nousi myös tärkeäksi kysymykseksi tutkielmassa. Päätoimisen työsuhteen määrittely on tärkeää erityisesti osa-aikaisen työntekijän opintovapaa oikeuden kannalta. Epätyypillisten työsuhteiden sekä kokoaikaisen työsuhteen osalta tulkinnanvaraiseksi osoittautui myös esitöissä käytetty opintovapaan myöntämisedellytys työsuhteen kestosta yhdessä tai useammassa jaksossa. Tämä opintovapaan myöntämiseen vaikuttava kriteeri osoittautui tulkinnanvaraiseksi kahdessa tilanteessa. Sikäli, kun työsuhte on voinut olla katkolla välillä, on nämä useammat jaksot otettava huomioon opintovapaa oikeutta selvitetäessä. Se, kuinka pitkältä ajalta henkilön työhistoriassa näitä jaksoja voidaan laskea mukaan, on opintovapaan nykymuotoisen lainsäädännön perusteella epämääräistä. Tutkielmassa esitettiin, että työhistorian tarkastelun ajanjaksoa olisi rajoitettava.

Toiseksi useamman jakson käsite osoittautui tulkinnanvaraiseksi työsuhteen kestäessä. Jos päätoimisen työsuhteen määrittelyssä nojataan viikkotyötuntirajoitteiden mukaiseen määrittelmään, on tutkittava, koskettaako tämä käsite ainoastaan työsuhteen kestoa useammassa jaksossa vai nimenomaan päätoimisen työsuhteen kestoa useammassa jaksossa. Tällä on merkitystä osa-aikaisen työntekijän kohdalla, sillä vain määritettyjen viikkotyötuntirajojen ylitty-

essä, olisi osa-aikaisella työntekijällä oikeus opintovapaaseen. Näin ollen pohdittiin, voidaan-ko päätoimisen työsuhteen täyttymistä tarkastella yhtäältä useammassa jaksossa. Eli sellaiset jaksot, joissa päätoimisuuden edellytykseksi asetettu tuntirajoitus ylittyy lasketaan mukaan ja muut jaksot katsotaan sivutoimisiksi. Tähän liittyen ehdotettiin, että vähän tunteja tekevän osa-aikaisen työntekijän opintovapaa-oikeutta voidaan rajoittaa asettamalla päätoimisen työsuhteen edellytyksen lisäksi vähittäinen viikkotyötuntirajoitus.

Pääasiallisen toimeentulon määrittelyn osalta useammalla jaksolla on sikäli merkitystä, että päätoiminen työsuhte on olemassa vain, jos siitä saadaan suhteellisesti eniten ansiotuloja. Työntekijän opintovapaa-oikeuden osalta tuli siis pohdittavaksi, milloin työsuhte ei olisi päätoiminen ja opintovapaan myöntämisedellytykset eivät täytyisi. Tilanne realisoituu silloin, kun henkilöllä on useampi samanaikainen työsuhte ja niiden keskinäisiä tuloja olisi verrattava keskenään.

Useamman jakson problematiikan osalta pohdittiin, miltä ajanjaksolta päätoimisuuden ylittymistä olisi siis tarkasteltava työsuhteen kestäessä. Jos työntekijän työsuhte on kestänyt 12 kuukautta, mutta hänellä on kolmen kuukauden ajan ollut toinen työ, josta saadut ansiotulot ylittävät nykyisen työsuhteen tulot tietyssä aikana, niin pääasialliseen toimeentuloon nojaavan määritelmän perusteella henkilöllä ei olisi oikeutta pitkään opintovapaaseen. Tämä päätelmä voidaan tehdä, sillä vaikka työsuhte kokonaisuutena on kestänyt 12 kuukautta, on kyseinen työsuhte katsottava päätoimiseksi ainoastaan yhdeksän kuukauden ajalta.

Tulkinnanvaraisten käsitteiden lisäksi myös opintovapaan soveltamisala jätti varaa tulkinnoille esitöiden perusteella. Esitöissä on vuoroin kohdistettu laki koskemaan työelämässä toimivaa aikuisväestöä ja vuoroin koko työikäistä väestöä. Perustuen siihen, että lain kohdistuminen ainoastaan aikuisväestöön on jätetty varsinaisen lakitekstin ulkopuolelle ja mainittu ainoastaan työelämässä toimiva väestö, tutkielmassa todettiin opintovapaalain soveltuvan myös alle 18-vuotiaisiin työntekijöihin.

Jotta ratkaisusuosituksia voitiin tehdä, oli tutkittava opintovapaan käyttöä saatavilla olevien tilastojen valossa sekä pohdittava opintovapaata käytännön työelämän kannalta. Tässä pyrittiin huomioimaan myös työnantajan näkökulmia opintovapaaseen ja vapaan myöntämiseen mahdollisesti liittyviin ongelmiin.

Näiden päätelmien pohjalta tutkielmassa pohdittiin, mitä vaihtoehtoisia ratkaisuja käsitteiden nykyaikaistamiselle olisi löydettävissä, jos nykymuotoisen opintovapaalain tulkinnalla myöntämisedellytykset on todettu erittäin epämääräisiksi. Järjestelmän uudistamistarve on todettu monessa lähteessä, ja näin ollen eri vaihtoehtoisia ratkaisuja esitettiin tulevan lain kannalta. Tässä oli tarkoituksena esittää tulevan lain kannalta huomioitavia seikkoja, mutta lopulta päätyä myös perusteltuihin ratkaisusuositukseen. Ratkaisusuosituksissa on pyritty pitämään lainsäätäjän alkuperäinen tarkoitus kirkkaana, mutta sovellettuna työelämän muuttuneisiin rakenteisiin. Esitetyillä suosituksilla on pyritty tuloksiin, jotka aiheuttaisivat mahdollisimman vähän muutoksia opintovapaalain tekstiin ja jotka voitaisiin huomioida tulevan lain esitöissä tulkintaa ohjaavina. Suosituksilla on pyritty myös huomioimaan alati yleistyvät epätyypilliset työsuhteet.

Tutkielman tavoitteena oli selkeyttää opintovapaalain mukaisia opintovapaan myöntämisedellytyksiä sekä selvittää, miten nykymuotoista opintovapaalakia olisi myöntämisedellytysten osalta tulkittava. Tutkielmassa analysoitiin opintovapaoikeuden muodostumista erityisesti epätyypillisten työsuhteiden valossa. Opintovapaaseen liittyvää normitusta on pyritty systematisoimaan sekä tulkitsemaan oikeusdogmaattisen lähestymistavan avulla, ja tavoitteena on ollut selkeyttää opintovapaan myöntämiskriteerejä tarkentamalla tulkintaa ohjaavien käsitteiden määrittelyä. Esitettyjä ratkaisuvaihtoehtoja ja -suosituksia on peilattu opintovapaajärjestelmän alkuperäiseen tarkoitukseen ja sääntelyfunktioon, sekä pyritty saattamaan järjestelmä myöntämisedellytysten osalta nykypäivän lainsäädännön tason odotusten mukaiseksi.

#### **5.4. Järjestelmän kehitysnäkymät ja tuleva tutkimus**

Opintovapaajärjestelmä on uudistettava, jos sen halutaan vastaavan muuttuneisiin työelämän rakenteisiin. Näin ollen jonkinasteiset muutokset järjestelmään ovat väistämättömiä lähitulevaisuudessa. Epätyypillisistä työsuhteen muodoista, erityisesti osa-aikaiset työntekijät ovat jääneet vähälle huomiolle opintovapaalain vähäisissä muutoksissa. Lain tarkoitus on arvioitava kokonaan uudelleen peilaten sekä nykypäivän työelämään että muuttuneisiin tutkintojärjestelmiin. Opintovapaaseen liittyvän lainsäädännön uudistaminen vaatii ennen kaikkea tilastotietoa varsinaisen opintovapaan käytöstä. Lisäksi opintovapaan merkitystä liiketoiminnalle tulisi selvittää uudistustarpeiden kartoituksessa. Mikäli saadut tulokset osoittavat, etteivät yritykset tosiasiallisesti myönnä opintovapaata lain osoittamissa muodoissa, vaan pikemmin-



kin vain palkattomana vapaana opiskelua varten, on järjestelmän olemassaolon tarkoitus arvioidava uudelleen.

Tutkielmassa sivuttiin työntekijöiden oikeudellista asemaa, mutta syvällisempi tutkimus, jossa esimerkiksi tehtäisiin laajempi vertailu sekä työnantajan että työntekijän asemaan opintovapaoikeuteen liittyen, palvelisi mahdollista tulevaa järjestelmäuudistusta. Opintovapaan myöntämisedellytysten osalta koskemattomaksi tässä tutkimuksessa jäi kahden päätoimisuuden käsitteen yhtäaikainen esiintyminen. Tällä viitataan siihen problematiikkaan, jossa opiskelija katsotaan päätoimiseksi opiskelijaksi, mutta hän samanaikaisesti työskentelee työsuhteessa. Selvitettäväksi tulee tällöin, voiko päätoimisen opiskelijan status olla esteenä päätoimisen työsuhteen olemassaololle vai voivatko käsitteet esiintyä rinnakkain ilman ristiriitaa nimenomaan opintovapaan näkökulmasta. Mahdollista on, että opiskelu todettaisiin henkilön päätoimeksi, jolloin ohessa tehty työsuhte katsottaisiin automaattisesti sivutoimeksi.

Opintovapaa on tutkimusaiheena täysin koskematon. Tämä tutkielma on osa niistä tutkimusmahdollisuuksista, joita opintovapaajärjestelmässä olisi, jotta järjestelmän tarkoituksenmukaisuus nykypäivän valossa selkenisi entisestään. Ajantasainen ja luotettava tilastotieto opintovapaan käytöstä toimisi hyvänä perustana kaikelle aiheeseen liittyvälle tulevalle tutkimukselle. Erityisesti osa-aikaisten työntekijöiden opintovapaan tosiasiallisen käytön tutkiminen tilastollisesti saattaisi avata hieman myös opintovapaan myöntämiseen liittyviä eri tulkintoja. Juridisesta näkökulmasta tulevaa lainsäädäntötyötä helpottaisi ajantasainen tutkimus eri koulutusmuotojen ja tutkintojärjestelmien soveltuvuudesta nykymuotoiseen opintovapaalakiin.