

TAMPEREEN YLIOPISTO

Johtamiskorkeakoulu

Elisa Muurinen

**TARVITTAESSA TYÖHÖN KUTSUTTAVAN TYÖNTEKIJÄN OI-
KEUDELLINEN ASEMA**

Pro Gradu -tutkielma

Yritysjuridiikka

Tampere 2015

Tämän tutkielman aiheena on niin kutsutulla nollasopimuksella työskentelevän henkilön oikeudellinen asema. Tutkielma on pääasiassa lainopillinen, eli tutkielmassa on tarkoitus selvittää ja systematisoida tarkasteltavan aiheen kannalta olennaisen voimassa olevan oikeuden sisältöä. Lisäksi tutkielman kahdessa viimeisessä luvussa tuodaan esiin aiheen ympärillä käytyä poliittista keskustelua sopimuskäytännön ja lainsäädännön yhteensovittamisen haasteiden kuvaamiseksi sekä perusteltujen kannanottojen esittämiseksi de lege ferenda. Lainsäädäntö ja sopimuskäytäntö pyritään tuomaan tutkielmassa esiin rinnakkain, jotta kannanotot mahdollisista sääntely muutoksista olisivat mahdollisimman perusteltuja ja vastaisivat työelämän tarpeisiin.

Aihe on ajankohtainen työoikeuden alaan liittyvien muutossuuntien vuoksi. Työsuhteet ovat kasvavassa määrin muuttuneet perinteisestä kokopäiväisestä, toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta kohti epätyypillisiä työsopimussuhteita, mikä asettaa uusia haasteita lainsäädännön ja työsopimuskäytännön yhteensovittamiselle. Käytännön työelämässä syntyneellä nollatyösopimuksella tarkoitetaan sellaista työsopimusta, jossa ei ole määritelty säännöllistä työaika. Nollasopimuksia solmitaan sekä toistaiseksi voimassa olevina että määräaikaaisina, joten keskimääräistä työaika koskevan ehdon ohella nollasopimusten sisällön selvittämisessä keskiössä on työsopimuksen voimassaoloaika sekä siitä seuraavat erot koko työsuhteessa.

Lainsäädäntö ei ole ainoa normilähde, joka sääntelee työsuhteen ehtoja. Siten voimassa olevan oikeuden sisällön ohella tutkielmassa perehdytään myös muihin työsuhteen ehtoja määrittäviin normilähteisiin sekä niiden väliseen hierarkiaan. Lisäksi pureudutaan työoikeudellisen sääntelyn taustalla vaikuttaviin oikeudellisiin periaatteisiin, jotka vaikuttavat sekä työoikeuden sisältöön että sen tulkintaan. Yksittäisen työsuhteen ehtojen määräytyminen perustuu aina kokonaisuarkintaan. Tavoitteena tutkielmassa on selvittää tällaisen niin kutsutun nollasopimuksen käytön edellytyksiä.

Tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän oikeudellisen nykyaseman selvitystyön jälkeen tehdään katsaus nollasopimuskäytäntöihin ja niitä koskevaan julkiseen keskusteluun. Tavoitteena on tämän jälkeen sekä oikeustila että käytännön sopimustoiminta huomioiden esittää perusteltuja kannanottoja siitä, onko nykysääntely tutkimuskohteena olevan sopimustyyppin osalta riittävää, vai tulisiko sääntelyä täydentää tai muuttaa, jotta sillä saavutettaisiin työlainsäädännön taustalla vaikuttavat tavoitteet muun muassa heikomman osapuolen suojelusta sekä tasapuolisesta kohtelusta työelämässä.

Asiasanat: tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä, nollatuntisopimus, osa-aikatyö, määräaikainen työsuhde, työsopimuksen tulkinta, tasapuolinen kohtelu työelämässä.

Sisällysluettelo

Lähdeluettelo.....	V
1. Johdanto	1
1.1. Työelämän kehityssuunnista ja nollasopimuksia koskevasta poliittisesta keskustelusta. 1	
1.2. Tutkimusongelma, tutkielman tavoitteet ja rajaus	4
1.3. Tutkielman rakenne ja tutkimusmetodi.....	6
1.4. Lähdeaineisto	8
2. Työsopimustyypeistä	10
2.1. Työsopimussuhteen voimassaoloaika	10
2.2. Osa-aikatyön käsite	15
2.3. Tunnittomat sopimukset.....	17
2.3.1. Tunnittomien sopimusten tyypittelyä	17
2.3.2. Tunnittomien sopimusten tarve ja niitä koskevien oikeuksien ja velvollisuuksien määräytymisen problematiikka.....	23
3. Työsuhteen ehtojen määräytyminen	27
3.1. Työsuhte ja työsopimus käsitteinä	27
3.2. Työsuhtenormiston taustalla vaikuttavista oikeudellisista periaatteista.....	28
3.3. Työoikeudellisesta normihierarkiasta sekä normikollisiotilanteista	30
3.4. Työlainsäädännön sijoittumisesta normihierarkiassa.....	32
3.5. Työehtosopimusjärjestelmä.....	33
3.6. Paikallinen sopiminen	36
3.6.1. Paikallinen sopiminen käsitteenä.....	36
3.6.2. Työsäännöt ja vastaavat yhteistoimintasopimukset	38

3.7.	Työsopimus normilähteenä	39
3.8.	Tapa ja sopimuksen veroinen käytäntö	43
3.9.	Työnantajan käskyt	48
4.	Työntekijöiden tasavertaisuus.....	50
4.1.	Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu	50
4.2.	Eriytynyt syrjintäkielto.....	51
4.3.	Lisätyön käsitteestä sekä lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta työsopimuslaissa	54
5.	Voimassa olevan oikeuden ja nollasopimuskäytäntöjen suhteesta nyt ja de lege ferenda ...	57
5.1.	Säätelyn muutostarpeesta	57
5.2.	Tasapuolisen kohtelun periaate nollasopimussuhteissa	58
5.2.1.	Työsuhde-etuuksien tasapuolinen kertyminen.....	58
5.2.2.	Työnantajan lisätyön tarjoamisvelvollisuuden ja työntekijän töihintuvelvollisuuden välinen tasapaino.....	60
5.3.	Toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen nollasopimus?.....	61
6.	Johtopäätökset.....	68
6.1.	Yhteenveto	68
6.2.	Mahdollisia jatkotutkimuskohteita.....	70

Lähdeluettelo

Kirjallisuus

Aarnio, Aulis: Laintulkinnan teoria: yleisen oikeustieteen oppikirja. WSOY, 1989.

Engblom, Matleena: Kohtuuden käsitteestä ja ilmenemistavoista työoikeudessa, teoksessa Työoikeus tänään, juhlaulkaisu Martti Kairinen. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, 2007.

Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. WSOY lakitieto, 2012.

Jalanko, Risto: Määräaikainen työsopimus. Lakimiesliiton kustannus, 1991.

Halila, Jouko: Todistustaakan jaosta silmällä pitäen erityisesti varallisuus oikeudellisia oikeussuhteita. WSOY 1955.

Hemmo, Mika–Hoppu, Kari: Sopimusoikeus. Talentum Media Oy, 2006.

Hietala, Harri–Kahri, Tapani–Kairinen, Martti–Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. Talentum, 2013.

Hietala, Harri: Paikallinen sopiminen työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä. Teoksessa Työoikeus tänään. Juhlaulkaisu Martti Kairinen. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, 2007.

Häyhä, Juha: työsopimuksen tulkinnasta. Teoksessa Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja, 1991, s. 21-36.

Häyrinen, Laura: Osa-aikatyöntekijän asema, erityistarkastelussa tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työajan vakiintuminen. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, 2012.

Kairinen, Martti–Uhmavaara, Heikki–Murto, Jari: Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turun yliopiston työoikeudellinen tutkimusprojekti 2005-2008. Uniprint, 2008.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Työelämän Tietopalvelu Oy, 2004.

Kokko, Maire–Winter, Lars: Osa-aika työ. PHL-Palvelu Oy, 2003.

- Koskinen, Seppo–Nieminen, Kimmo–Valkonen, Mika: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. WSOYpro, 2008.
- Kuoppamäki, Markku: Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Edita, 2008.
- Moilanen, Juha-Matti: Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Talentum, 2013.
- Niemi, Matti: Päämäärien valtakunta: konventionaalinen analyysi lainopillisen tiedon edellytyksistä ja oikeusjärjestelmän perusteista. Suomalainen lakimiesyhdistys, 1996.
- Rautiainen, Hannu—Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. WSOYpro, 2007.
saatavana: http://helios.uta.fi:2143/kirjasto_lukutila.aspx?initprev=1&bookid=07ju339695
viitattu:10.3.2012
- Saarnilehto, Ari: Sopimusoikeuden perusteet. Talentum, 2009.
- Saloheimo, Jorma: Työehtosopimusoikeuden perusteet. Talentum, 2008.
- Sarkko, Kaarlo: Työoikeus/yleinen osa. Lainopillisen ylioppilastiedekunnan kustannustoimikunta, 1980.
- Sädevirta, Markus: Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. WSOY lakitieto, 2002.
- Tiitinen, Kari-Pekka—Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. Talentum, 2012.
- Timonen, Pekka: Määräysvalta, hinta ja markkinavoima: julkisesti noteeratun yrityksen määräysvallan siirtymisen oikeudellinen sääntely. Lakimiesliiton kustannus, 1997.
- Vuorio, Jorma: Työsuhteen ehtojen määrääminen: tutkimus Suomen työoikeuden normijärjestelmästä. WSOY, 1955.
- Äimälä, Markus: Työaikalaki. Sanoma Pro Oy 2012.
- Äimälä, Markus—Åström, Johan—Rautiainen, Hannu—Nyyssölä, Mikko: Käytännön työoikeutta esimiehille. WSOYpro, 2009.

Virallistieto

- HE 152/2012 Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 4 §:n sekä tilaajan selvitysvastuusta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 6 §:n muuttamisesta.
- HE 239/2010 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta.
- HE 157/2000 Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- KM 1993:34 Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean loppumietintö.

Työehtosopimukset

Teknolohiateollisuuden työehtosopimus 1.11.2013–31.10.2016

saatavana: <http://www.finlex.fi/data/tes/stes862-TT47Metalli1311.pdf>

viitattu: 24.6.2014

Teknolohiateollisuuden aiempi työehtosopimus 24.10.2001–31.10.2013

saatavana: http://www.metalliliitto.fi/c/document_library/get_file?uuid=264dc0db-b5cd-4b0b-9b40-fa7f8e8f04e0&groupId=10137

viitattu: 24.6.2014

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus 11.11.2010 13/2010

saatavana: http://www.finlex.fi/data/tes/stes4143-PT13Majoityont_korj_1204.pdf

viitattu: 24.3.2014

Kaupan työehtosopimus 11.04.2013 20/2013

saatavana: <http://www.finlex.fi/data/tes/stes4864-PT50Kaupan1204.pdf>

viitattu: 24.3.2014

Oikeustapaukset

KKO:2012:10

KKO 2009:52

KKO 2008:28

KKO 2006:4

KKO 2006:49

KKO 1996:105

KKO 1995:159

KKO 1995:14

KKO 1995:13

KKO 1991:40

KKO 1985 II 192

KKO 1984 II 23

KKO 1981 II 55

KKO 1980 II 84

HHO S 14/495

HHO S 94/1643

TT 2006-69

TT 2005-128

TT 2003-13

TT 2003-101

TT 2001-58

TT 2000-1

TT 2000-8

TT 1989-163

TT 1984-86

TT 1984-82

TT 1982-169

TT 1982:191

TT 1981-111

Tilastotieto

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkajulkaisu].

ISSN=1798-7830. Palkansaajien nollatuntisopimukset 2014. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu 19.4.2015].

Saatavana: http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-03-05_fi.pdf

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkajulkaisu].

ISSN=1798-7830. työllisyys ja työttömyys 2012, 4 Vastentahtoisesti määräaikaisten palkansaajien määrä kasvoi vuonna 2012 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 3.2.2014].

Saaavana: http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2012/13/tyti_2012_13_2013-03-05_kat_004_fi.html

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkajulkaisu].

ISSN=1798-7830. työllisyys ja työttömyys 2012, 5 Osa-aikatyöntekijöiden määrän kasvu hidastui . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 3.2.2014].

Saatavana: http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2012/13/tyti_2012_13_2013-03-05_kat_005_fi.html

Työvoimatutkimus 1989. Tilastokeskus. Viitattu 23.1.2014, saatavana muun muassa:

http://www.stat.fi/tup/tietotrendit/tt_04_06_osa-aikatyo.html (tämä vielä toistaiseksi lähteen lähde, mutta aion löytää linkin alkuperäiseen tilastoon).

Muut

Edilex, artikkeli 1: Ikääntyneellä pätkätöyläisellä on suurin riski jäädä masennuksen vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle.

Saatavana: <http://helios.uta.fi:2296/uutiset/39985>

Viitattu: 8.5.2015

Demokraatti.fi, artikkeli 1: ”Nollasopimus on irvikuva” – SDP:n Kärnä vaatii vääryyksiin puuttumista.

Saatavana: <http://demokraatti.fi/nollasopimus-on-irvikuva-sdpn-karna-vaatii-vaaryyksiin-puuttumista/>

Viitattu 19.4.2015

Demokraatti.fi, artikkeli 2: SDP esittää tuntitakuuta työsopimukseen – ”Yli 90 000 ihmistä elää köyhydessä, vaikka käy töissä päivittäin”.

Saatavana: <http://demokraatti.fi/sdp-esittaa-tuntitakuuta-tyosopimukseen-yli-90-000-ihmista-elaa-koyhyydessä-vaikka-kay-toissa-paivittain/>

Viitattu 19.4.2015

Elinkeinoelämän keskusliitto, artikkeli 1: Keikkatöitä tarvitsevat työntekijät ja työnantajat.

Saatavana: <http://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2015/03/02/keikkatoita-tarvitsevat-tyontekija-ja-tyonantajat/>

Viitattu 20.4.2015

Kaupan Liitto, artikkeli 1: Kaupan alalla toimiva malli nollatyösopimusten tilalle.

Saatavana:

http://www.kauppa.fi/ajankohtaista/uutiset/kaupan_alalla_toimiva_malli_nollatyosopimusten_tilalle_24772

Viitattu: 20.4.2015

TEM raportti 33/2013, Nollatyösopimukset – Työoikeudellinen selvitys.

Saatavana: http://www.tem.fi/files/37427/TEMrap_33_2013_10092013.pdf

Viitattu: 27.1.2014

TEM tiedote 5.3.2015 Ihalainen: Nollasopimukset eivät kuulu reiluille työmarkkinoille.

Saatavana: https://www.tem.fi/tyo/tiedotteet_tyo?89506_m=117580

Viitattu: 19.4.2015.

EY-direktiivit

Määräaikaista työtä koskeva direktiivi:

Neuvoston direktiivi 1999/70/EY Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta. Annettu 28.6.1999.

Osa-aikatyötä koskeva direktiivi:

Neuvoston direktiivi 97/81/EY Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta. Annettu 15.12.1997.

Työnteon ehtoja koskeva direktiivi:

Neuvoston direktiivi 91/533/ETY työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijälle työsopimuksessa tai työsuhteessa noudatettavista ehdoista. Annettu 14.10.1991.

Lyhenneluettelo

Elinkeinoelämän keskusliitto	EK
Euroopan unioni	EU
Euroopan yhteisöt	EY
Helsingin hovioikeus	HHO
International Labour Organization	ILO
Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609	TasaArvoL
Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334	YTL
Korkein oikeus	KKO
Suomen demokraattinen puolue	SDP
Suomen perustuslaki 11.6.1999/731	PL
Tulopoliittinen kokonaisratkaisu	Tupo
Työaikalaki 9.8.1996/605	TAL
Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436	TEhtoL
Työ- ja elinkeinoministeriö	TEM
Työsopimuslaki 26.1.2001/55	TSL
Työtuomioistuin	TT
Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21	YhdenvertaisuusL
Vanha työopimuslaki 320/1970 muutoksineen	VTSL

1. Johdanto

1.1. Työelämän kehityssuunnista ja nollasopimuksia koskevasta poliittisesta keskustelusta

Käytännön työelämässä on tapahtunut suuria muutoksia parinkymmenen viime vuoden aikana. 1990-luvulle saakka työsuhteet olivat melko homogeenisia; suurin osa työsopimussuhteista oli kokopäiväisiä ja toistaiseksi voimassa olevia, niin kutsuttuja normaalityösuhteita. 90-luvun taantumana seurauksena epätyypilliset työnteettämismuodot alkoivat kuitenkin lisääntyä.¹ Tilastokeskuksen vuoden 2013 työvoimatutkimuksen mukaan 15–74-vuotiaista palkansaajista 14,7 prosenttia on määräaikaissä työsuhteessa ja 15,3 prosenttia osa-aikaisessa työsuhteessa². Vuonna 1989 osa-aikatyön määrä oli 8,9 prosenttia palkansaajista, mikä tarkoittaa osa-aikatyön osuuden nousseen vuoteen 2013 mennessä noin kolmanneksella.³

Osa-aikaiset työsuhteet ovat noin kaksi kertaa yleisempiä naispalkansaajilla kuin miehillä. Ikäryhmistä osa-aikatyötä teetetään puolestaan eniten nuorilla, 15–24-vuotiaista osa-aikaisesti työkentelee noin 39 prosenttia. Osa-aikatyön suhteellinen osuus vaihtelee huomattavasti myös eri toimialoilla. Yleisintä osa-aikatyön käyttö on kaupan alalla, jossa osa-aikatyön osuus on noin 39 prosenttia, sekä muilla naisvaltaisilla aloilla, kuten tukku-, ravitsemis- ja majoitus- sekä terveys- ja sosiaalipalvelujen toimialoilla. Lisäksi osa-aikaiset työsuhteet ovat noin puolet yleisempiä muilla kuin korkeasti koulutetuilla.⁴

Määrä- ja osa-aikatyön kasvun ohella työelämässä ovat yleistyneet sellaiset osa-aikaisten työsopimussuhteiden erityismuodot, joissa tarkkaa työmäärää ei ole ennalta sovittu. Tällaisia sopimuksia ovat niin kutsutut nollatyösopimukset, tarvittaessa työhön kutsuttavan ja ekstratyöntekijän sopimukset sekä keikka- ja puitesopimukset. Työsopimus on voitu tehtävien työtuntien osalta sopia joko sillä tavoin joustavaksi, että työtunnit on määritelty välille 0-X, tai jättää työaika kokonaan avoimeksi. Tutkielmassa käsiteltävään sopimusmuotoon viittaavien sopimusnimikkeiden kirjo lienee runsas siksi, että ne ovat syntyneet käytännön työelämässä eri alojen tarpeiden mu-

¹ Kairinen 2004, s. 28–30.

² Työvoimatutkimus 2012. Työllisyys ja työttömyys.

³ Työvoimatutkimus 1989. Tilastokeskus .

⁴ Työvoimatutkimus 2012. Työllisyys ja työttömyys.

kaisesti. Niitä kaikkia yhdistää kuitenkin säännöllistä työaikaa koskevan sopimusehdon puuttuminen tai avoimuus, minkä vuoksi näitä sopimuksia voitaneen käsitellä alakohtaisista eroista huolimatta tietyltä osin yhtenäisenä ryhmänä.

Nollasopimusten käytön määrää on tilastoitu ensimmäisen kerran vasta viime vuonna. Tilastokeskuksen tuoreen tutkimuksen mukaan niin kutsutulla nollasopimuksella työskentelee noin 68 000 palkansaajaa eli noin 4 % työväestöstä, joista 57 % on naisia ja 65 % alle kolmekymmentävuotiaita. Nollasopimuksella työskentelevistä 32 % on tilastoinnin mukaan kokopäiväisessä työsuhteessa, ja määräaikaisessa puolestaan on 27 %, mikä tarkoittaa valtaosan nollasopimuksesta olevan toistaiseksi voimassa olevia. Yleisimpiä nollatyösopimukset ovat tukku- ja vähittäiskaupassa, sosiaalipalveluissa sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnassa. Tutkimustiedot perustuvat työntekijöiden omaan ilmoitukseen.⁵

Työelämän kehityssuunnat sekä erityisesti niin kutsutut nollatyösopimukset ovat puhututtaneet jo joitakin vuosia, mutta tarkkaa tietoa niiden yleisyydestä ei ole ollut, joten ilmiön laajuuteen on ollut vaikea vedota⁶. Nollasopimusten tilastoinnille on siis ollut akuuttia kysyntää. Tänä ja edellisellä vuonna työmarkkinaosapuolten sekä poliittisten toimijoiden välillä käyty nollasopimuksia koskeva keskustelu on kiihtynyt entisestään. Kuten TEM:n kolmikantaisen työryhmän loppuraportista käy ilmi, ovat kannanotot melko polarisoituneita työmarkkinaosapuolten kesken, ja sama suuntaus näkyy myös muussa poliittisessä keskustelussa.

Palkansaajapuoli pitää nykyainsäädäntöä riittämättömänä heikomman osapuolen aseman turvaamisen kannalta, ja sen edustajat kannattavat lainsäädännön muuttamista siten, että nollasopimusten solmiminen ei olisi mahdollista. Lisäksi palkansaajanpuolen edustajat esittävät muita lainsäädännön muutoksia työntekijän aseman parantamiseksi, muun muassa todelliseen työaikaan perustuvaa työajan vakiintumista ennalta asetetun ajanjakson jälkeen sekä lisätyötä koskevien ehtojen muuttamista indispositiivisiksi, jolloin sopimus työntekijän etuja heikentävästi ei olisi enää mahdollinen. Juuri lakitasoista sääntelyä palkansaajapuoli esittää ratkaisuksi sen vuoksi, että riittäviä muutoksia työntekijöiden aseman turvaamiseksi nollasopimussuhteissa ei ole onnistuttu toteuttamaan työehtosopimuksilla tai työsopimuksilla.⁷

⁵ Työvoimatutkimus 2014, Tilastokeskus, s.1.

⁶ Ks. esim. Nollatyösopimukset – työoikeudellinen selvitys. TEM.

⁷ Nollatyösopimukset – työoikeudellinen selvitys. TEM, s. 26–27.

Työnantajapuolen esittämien kantojen mukaan nollasopimusten solmiminen lähtee usein jomankumman sopimusosapuolen jouston tarpeesta. Työntekijän puolelta kyse on usein tarpeesta sovittaa yhteen esimerkiksi opinnot ja työ, työnantaja taas voi päätyä nollasopimusten käyttöön kysynnän vaihtelun ja arvaamattomuuden sekä akuutin, esimerkiksi vakituisen henkilöstön sairaustapauksista johtuvan lisähenkilöstön tarpeen vuoksi. Lisäksi työnantajapuolella on korostettu nollasopimusten vaikutuksia työllisyyteen: työnantajan kynnys palkata työvoimaa nollasopimuksella on kokopäiväistä työsopimussuhdetta matalampi, minkä vuoksi tällainen sopimus voi toimia esimerkiksi pitkäaikaistyöttömien sekä nuorten väylänä työelämään.⁸

Työmarkkinaosapuolten ohella nollasopimuksia koskevien kantojen kahtiajako näkyy myös poliittisessa keskustelussa. Nollatyösopimukset olivat yksi vuoden 2015 eduskuntavaalien vaaliteemoista, ja muun muassa SDP:n monet poliitikot, kuten edellisen kauden kansanedustaja Jukka Kärnä sekä työministeri Lauri Ihalainen, ovat ilmaisseet pitävänsä nollatyösopimuksia työlakien mukaisen työntekijän suojeluperiaatteen vastaisina ja haluavansa uudistaa lakia minimityoajan määrittäväksi⁹. SDP on lisäksi ehdottanut niin kutsuttujen takuutuntien asettamista, mikä tarkoittaisi sitä, että työaika ei voisi määritellä tätä rajaa pienemmäksi muuten kuin työntekijän tahdosta. Ihannerajaksi SDP on esittänyt 18 tuntia viikossa.¹⁰ Takuutuntiehdotuksen puolesta on myös tehty kansalaisaloite, jonka äänimäärä on jo ylittänyt tarvittavat 50 000 ääntä, joten aloite on otettava eduskunnan käsittelyyn nyt alkaneella kaudella.

Vaikka nollasopimusta koskevan sääntelyn sekä työlainsäädännön yleisestä uudistustarpeesta on ollut viime aikoina runsaasti puhetta, on kannanotoissa edelleen havaittavissa kyseisen ”sopimusryhmän” sisäisistä eroista johtuvaa epäjohtonmukaisuutta. Moni vaikuttaa puolustavan tai vastustavan kyseisiä sopimuksia vain yhdenlaisen tunnittoman sopimuksen näkökulmasta käsittelemättä sitä, että tunnittomat sopimukset eivät ole kaikilta ehdoiltaan nykyisellään samanlaisia. Esimerkiksi Sosiaalialan Työnantajat Ry:n puheenjohtaja Tuomas Mänttari puhuu sopimuksia puoltavassa kannanotossaan ainoastaan toistaiseksi voimassa olevista nollatyösopimuksista¹¹, EK:n asiantuntija Mika Kärkkäinen puolestaan korostaa kirjoituksessaan ekstratyöntekijän ja keikkatyön käsitteitä ja mainitsee työntekijän etuna muun muassa mahdollisuuden kieltäytyä

⁸ Ibid, s. 27.

⁹ Mm. Artikkelit 1, Demokraatti.fi ja Nollasopimukset eivät kuulu reiluille työmarkkinoille, TEM.

¹⁰ Artikkelit 2, Demokraatti.fi.

¹¹ Nollatyösopimus ei ole nolla, Tuomas Mänttari.

tarjotusta työstä¹². Tämä viittaisi puolestaan siihen, että Kärkkäinen argumentoi ainoastaan määräaikaisen nollasopimuksen puolesta. Tästä johtuen esitetyt argumentit eivät aina kohtaa asiaintilan ratkaisemisen edistämiseksi.

Keskustelun polarisoituminen on ehkä osaltaan johtanut siihen, että argumentointi on keskittynyt pääosin nollasopimusten sallimisen tai kieltämisen ympärille. Toki työsopimusosapuolten osittain ristiriitaiset tarpeet luovat vastakkainasettelua, mutta molempien osapuolten edun kannalta olisi kuitenkin tärkeää analysoida tilannetta kaikki nykyisen oikeudentilan sekä työsopimuskäytännön puolet huomioiden. Työelämän ja työsuhteen joustavuuden lisääntyminen ei välttämättä merkitse työntekijän aseman heikkenemistä eikä heikomman osapuolen aseman turvaaminen ole aina työnantajan edun vastaista. Nykyinen takuutuntikeskustelu ottaa lisäksi kantaa lähinnä sopimuksen työaikaan koskevaan ongelmallisuuteen, ja siten sopimuksen voimassaoloaikaan liittyvät oikeudelliset kysymykset ovat jääneet vähemmälle huomiolle.

1.2. Tutkimusongelma, tutkielman tavoitteet ja rajaus

Tutkielmassa on tarkoitus selvittää, miten voimassaolevaa lainsäädäntöä tulisi tulkita sellaisten työsopimusten kohdalla, joissa ei ole sovittu säännöllisestä työajasta. Koska nimenomaisesti tunnettomia sopimuksia koskevaa lainsäädäntöä ei ole, on kysymystä lähdeittä tarkastelemaan siltä kannalta, mitä työsopimusten työajasta sekä voimassaoloajasta säädetään yleisesti, ja miten eri aloilla omaksutut, tunnettomia sopimuksia koskevat käytännöt ja työehtosopimusten kohdat ovat linjassa osa-aikatyötä koskevan lainsäädännön, oikeuskäytännön sekä yleisten työoikeudellisten periaatteiden kanssa.

Nollasopimus voidaan solmia joko määräaikaiseksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi¹³, minkä vuoksi tutkielmassa on syytä osa-aikaisten työsopimussuhteiden ohella perehtyä myös sopimuksen määräaikaisuutta koskevaan säännöstyöhön. Rajanveto määräaikaisen ja toistaiseksi voimassa olevan tarvittaessa työhön kutsuttavan työsopimuksen välillä muodostaakin yhden tutkielman tutkimusongelmista. Epätyypillisten työnteettämismuotojen osalta vuokratyövoima rajataan erillisenä asiakokonaisuutena tarkastelun ulkopuolelle siitä huolimatta, että tarkastelun kohteena

¹² Artikkelin 1, EK:n uutiset.

¹³ Moilanen 2013, s.66.

olevia sopimuksia käytetään myös vuokratyösuhteissa ja niissä sovelletaan osittain samaa lainsäädäntöä kuin yrityksen omaan henkilöstöön¹⁴.

Työoikeus on muun muassa työmarkkinajärjestelmän vuoksi monia muita oikeuden aloja monitahoisemmin säänneltyä. Tästä syystä työoikeutta tarkasteltaessa on aiheellista kiinnittää erityistä huomiota työsuhteen hierarkkiseen järjestykseen. Nimenomaisen, tarvittaessa työhön kutsuttavan työsuhdetta koskevan lainsäädännön (*lex specialis*) puuttuessa ja yleisempää lainsäädäntöä tähän tiettyyn sopimustyyppiin sovellettaessa tulee erityisen olennaiseksi kysymys työoikeudellisten normien keskinäisistä suhteista. Yhdeksi tutkimuskysymykseksi muodostuukin työoikeudellinen normilähdejako, jonka selventäminen on välttämätöntä päätutkimuskysymyksen eli tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän oikeudellisen aseman selventämiseksi.

Tavoitteena on siis selvittää voimassaolevan oikeuden sisältöä sellaisten työsopimusten osalta, joista puuttuu ehto säännöllisestä työajasta. Tämän lain systematisointitavoitteen avulla on tarkoitus luoda teoreettinen pohja pohdinnalle siitä, tulisiko lainsäädäntö mahdollisesti muuttaa tai täydentää kyseisen sopimustyyppin osalta vai onko lainsäädäntö nykyisellään riittävän selkeä, ja onko ilman säännöllisen työajan ehtoa työskentelevien oikeudellinen asema johdettavissa riittävän selkeästi osa-aika- ja määräaikatyötä koskevan sääntelyn tulkinnalla. Niiltä osin kuin yleisen työlainsäädännön ja nollasopimuskäytännön välillä havaitaan ristiriitaisuuksia, tulee mietittäväksi, miten ristiriitaisuudet olisi ratkaistavissa lain sanamuodon ja tarkoituksen saavuttamiseksi huomioiden samalla sopimusosapuolten tavoitteet. Kysymystä on tarkoitus analysoida sekä palkansaajan että työnantajan näkökulmasta molempia osapuolia tyydyttävän asiantilan löytämiseksi.

Syyt työsopimuksen solmimiseen osa-aikaiseksi voivat olla sekä palkansaajasta että työnantajasta johtuvia¹⁵, joten ainakin lähtökohtaisesti myös toistaiseksi voimassa olevien työsopimussuhteiden solmiminen voi olla molempien osapuolten intressien mukaista. Vaikka työsopimuslaki perustuu sopimusoikeudelliseen sääntelyyn, on sen yksi keskeisimmistä tavoitteista kuitenkin työntekijän suojelun periaate¹⁶. Työntekijän suojeluperiaate seuraa siitä olettamuksesta, että

¹⁴ KKO:2012:10: työsopimuksen määräaikaaisuutta arvioidaan vuokratyösuhteessa samoin perustein kuin työnantajan ja työntekijän kahdenkeskisessä suhteessa, eikä työsuhdetta voitu katsoa solmittaneen määräaikaiseksi sillä perusteella, että kyseessä oli vuokratyösuhte.

¹⁵ Työvoimatutkimus 2012. Työllisyys ja työttömyys.

¹⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 9.

työntekijä on työsopimussuhteessa heikompi osapuoli.¹⁷ Tästä työsopimusoikeuden oikeuspoliittisesta tavoitteesta sekä nykyisistä nollasopimuskäytännöistä esitetystä kritiikistä johtuen näkökulma painottunee kuitenkin enemmän palkansaajan puoleen.

1.3. Tutkielman rakenne ja tutkimusmetodi

Tutkielma on karkeasti jaettavissa metodisesti kahteen osaan. Tutkielman ensimmäisessä osassa pyritään selventämään voimassaolevan oikeuden sisältöä valitun tutkimuskohteen kannalta keskeisellä tavalla. Täten ensimmäisessä osassa korostuu oikeusdogmaattinen eli lainopillinen tutkimusote, jonka metodiset päätehtävät ovat voimassaolevan oikeuden systematisointi ja tulkinta¹⁸.

Tutkielman ensimmäisessä varsinaisessa luvussa avataan tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän käsitettä ensin lainsäädännön näkökulmasta osana osa-aikaisten ja joskus myös määräaikaisten työsopimussuhteiden ryhmää. Tämän jälkeen käsitettä avataan oikeuskirjallisuutta sekä eri alojen työehtosopimuksia hyväksi käyttäen. Lisäksi tehdään lyhyt katsaus siihen, mihin työelämän tarpeisiin nollasopimuskäytännöillä on pyritty vastaamaan, jotta nollasopimuksia koskeva problematiikka saadaan nostettua esiin. Tutkielman kolmannessa luvussa käsitellään työoikeudellista normilähdejakoja ja mahdollisia normikollisiotilanteita, jotta saataisiin yleiskuva työsopimussuhteita sääntelevien normilähteiden keskinäisestä dynamiikasta. Neljännessä luvussa nostetaan esiin työoikeudellisen tulkinnan taustalla vaikuttavia työ- ja sopimusoikeudellisia perusperiaatteita. Luvuissa kaksi, kolme ja neljä pyritään siis luomaan kokonaiskuva tutkimuskohteelle keskeisestä oikeudellisesta ympäristöstä sekä eri normien ja normilähteiden keskinäisistä suhteista.

Voimassa olevan oikeuden ollessa oikeusdogmaattisen tutkimuksen päätutkimuskohteena on puhdas lainoppi vääjäämättä tähän hetkeen sidonnaista ja jossakin määrin staattista. Oikeuskäytännössä sekä oikeuskirjallisuudessa yhteiskunnalliset muutokset näkyvät lakitekstiä nopeammin, mutta niiden käyttö lähdemateriaalina on kuitenkin lainopillisessa metodissa melko rajallista ja toissijaista suhteessa voimassaolevaan lakiin.¹⁹ Tutkielman toisessa, lukujen viisi ja kuusi muo-

¹⁷ Engblom 2012, s. 9.

¹⁸ Aarnio 1989, s.48–50.

¹⁹ Timonen 1997, s. 39–40.

dostamassa osassa näkökulma on dynamisempi. Tutkielman jälkipuoliskolla keskitytään lainsäädännön, työelämän käytäntöjen sekä yhteiskunnan suhteeseen. Tämän dynamisemmän tarkastelun avulla pyritään selvittämään, miten hyvin sopimuskäytännöt vastaavat lain sisältöä ja toteuttavat lain säätämisen taustalla vaikuttanutta yhteiskunnallista tarkoitusta.

Lainsäädännön ja työelämän käytäntöjen välisen dynamiikan tutkimisella pyritään lainmukaisen toimintatavan selventämisen ohella pohtimaan mahdollisia voimassa olevan oikeuden muutostarpeita. Lisäksi tutkielman loppupuolella pyritään esittämään perusteltuja kannanottoja siihen, millä tavoin lainsäädäntöä tulisi mahdollisesti muuttaa tai täydentää, jotta se palvelisi käytännön työelämän osapuolia parhaalla mahdollisella tavalla. Tätä tulevaisuuteen suuntaavaa metodia kutsutaan de lege ferenda -tutkimukseksi. Oikeuspoliittiseksi luonnehditussa de lege ferenda -tutkimuksessa huomio kiinnittyy siis lainsäädännön ja sääntelyn kohteena olevan yhteiskunnallisen ilmiön väliseen suhteeseen²⁰. Tässä tutkielmassa de lege ferenda -metodin avulla pyritään selvittämään työlainsäädännön mahdollisia muutostarpeita nollasopimusten suhteen.

Keskeisinä mielenkiinnon kohteina ovat lainsäädännön sisällön selkeys tarvittaessa työhön kutsuttavien työsopimussuhteiden kannalta sekä työlainsäädännön taustalla vaikuttavien tavoitteiden toteutuminen käytännön työsopimussuhteissa. Luvussa viisi tuodaan esiin työpoliittisten tahojen esittämiä kannanottoja nollasopimuksista suurimpien lainsäädännön ja sopimuskäytäntöjen yhteensovittamisen ongelmakohtien paljastamiseksi. Tämän sääntelyn ja käytänteiden vertailun pohjalta on pyrkimyksenä esittää reaaliargumentteja siitä, tulisiko työlainsäädäntöä muuttaa tai täydentää tunnittomien sopimusten osalta vai onko lainsäädäntö nykyisellään riittävän hyvin sovellettavissa tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden oikeudellisen aseman määrittelyyn. Luvussa kuusi puolestaan tiivistetään tutkielman johtopäätöksiä sekä esitetään mahdollisia jatkokutkimuskohteita.

Tutkielman metodiikkaa voidaan havainnollistaa Aarnion esittämän oikeustieteen tasomallin avulla. Malli on pyramidin muotoinen, jonka huipun muodostaa säädösaineiston osaaminen. Pyramidin huippua seuraavalta tasolta löytyy säädösten välinen systematiikka. Tällä toisella tasolla alkaa hahmottua säädösten muodostama järjestelmällinen kokonaisuus. Oikeus ei kuitenkaan muodostu ainoastaan säädöksistä ja niiden muodostamasta systeemistä, vaan oikeuden sisällön

²⁰ Niemi 1996, s. 354.

selventämiseksi on perehdyttävä myös muuhun oikeuslähdemateriaaliin, kuten lain esitöihin, ennakkotapauksiin sekä käytännöllisiin syihin. Nämä kolme ensimmäistä tasoa kuvastavat lainopin kentän kokonaisuutta, johon tämäkin tutkielma pääasiassa keskittyy.²¹ Myös tutkielman rakenne mukailee löyhästi esitettyä mallia: ensin perehdytään säännösten sisältöön, sitten niiden väliseen hierarkiaan, jonka jälkeen painopiste siirtyy sääntelyn taustalla vaikuttaviin, yleisempiin tavoitteisiin. Tällä tavoin tutkielman luvuissa kaksi, kolme ja neljä siirrytään säännösten tekniisestä hahmottamisesta kohti lainsäädännön systematisointia ja tulkintaa.

Aarnion mallissa on vielä neljäs taso, jonka hän esittää olevan puhtaasti lainopillisen metodin tutkimuskohteesta poikkeava, koska tällä tasolla huomio kiinnittyy lainsäädännön sisällön ohella myös sen vuorovaikutukseen yhteiskunnan kanssa. Tällä tasolla pyritään selvittämään, miten oikeusnormeja käytännössä noudatetaan ja mikä on voimassaolevan oikeuden ja yhteiskunnan välinen yhteys.²² Tutkielman toisen osan voidaan ajatella edustavan juuri tätä mallin neljättä tasoa, joskin de lege ferenda -näkökulma tuo tutkielmaan dynaamisuutta myös aikajänteen osalta Aarnion mallin neljännen tason havainnollistaessa lainsäädännön ja yhteiskunnan suhdetta nykymaailmassa. Vaikka mallia on käytetty havainnollistamaan tutkielman rakennetta, ei rajanveto eri tasojen välillä ole selkeä, vaan nämä eri ymmärryksen tasot syntyvät osittain limittäin tutkielman edetessä. Ensisijainen paino on kuitenkin lainopillisessa metodissa, ja kuten esitetyssä mallissakin, oikeusjärjestyksen ymmärtäminen perustuu aina lain säännöksille.

1.4. Lähdeaineisto

Lainopilliselle tutkimukselle ominaisesti tutkielman lähdeaineisto koostuu keskeisesti lainopin doktriinin mukaisista oikeuslähteistä.²³ Keskeisinä oikeuslähteinä ovat täten lainsäädäntö, oikeuskäytäntö, lain esityöt sekä oikeuskirjallisuus. Perinteisesti lainsäädännöllä on viitattu voimassaolevaan kansalliseen lakiin, joka luo tämänkin tutkielman perustan. Lisäksi EU:hun liittymisen myötä EY-oikeus on tullut osaksi myös kansallista oikeuslähdenormistoa. EY-direktiivit ovat suoraan kansallisesti sovellettavaa säännöstöä ja toimivat siten osana voimassa olevan lain lähdettä kansallisen oikeuden ohella. Voimassa olevan oikeuden ohella lähdemateriaalina käy-

²¹ Aarnio 1989, s. 48–49.

²² Ibid. s. 49–50.

²³ Ibid. s. 56–57.

tään tutkimuskohteen kannalta relevanttia oikeuskirjallisuutta sekä eri oikeusasteiden ennakkoratkaisuja.

Lisäksi yhtenä tutkielman lähteenä on käytetty sellaisia työehtosopimuksia, joissa on tunnittomia sopimuksia koskevia kohtia. Työehtosopimusten velvoittavuus seuraa myöhemmin luvussa kolme esitettävällä tavalla suoraan työehtosopimuslaista (7.6.1946/436) sekä työsopimuslaista (26.1.2001/55), minkä vuoksi työehtosopimuksia voidaan pitää relevanttina oikeuslähteenä. Työehtosopimusten käyttöä lähteenä puoltaa lisäksi se, että laki ei tunne tutkimuksen kohteena olevaa sopimustyyppiä. Tämä johtunee osaltaan siitä, että työoikeudellista sääntelyä on haluttu viedä lakitasolta kohti paikallista sopimista työn teettämisen joustavuustarpeeseen vastaamiseksi työlainsäädännön luodessa vain puitteet, joiden rajoissa työmarkkinaosapuolet sopivat työsuhteen tarkemmista ehdoista.²⁴ Työoikeudellisen normilähdejaon erityisluonteisuuden vuoksi sen tarkastelulle on omistettu oma lukunsa.

Tutkittava aihe on käytännön työelämässä syntynyt, kohtuullisen tuore ilmiö, eikä tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän sopimus ole lakitasolla osa-aikaisista työsopimuksista eriytynyt oma sopimustyyppinsä. Oikeuskirjallisuudessa esiintyvät kohdat tarvittaessa työhön kutsuttavasta työsopimuksesta ovat niin ikään hyvin niukkoja ja lähinnä vain maininnan taseisia. Tämän vuoksi tutkielmassa on tukeuduttu jonkin verran myös työmarkkinajärjestöjen, työ- ja elinkeinoministeriön sekä muiden työoikeudellisella alalla toimivien tahojen aihetta koskevaan selvitystyöhön.

Koska pyrkimyksenä on käsitellä lainsäädännön ja sopimuskäytännön suhdetta, on käytännön ongelmien esiin tuomiseksi lähdemateriaalina käytetty lisäksi joitakin poliittisia artikkeleita, jotka valottavat sopimustyyppien ongelmallisuutta. Näitä lähteitä on kuitenkin käytetty lähinnä *de lege ferenda* -metodin osalta, jolloin on tarkoitus selvittää nimenomaan lainsäädännön ja käytännön työelämän suhdetta, joiden pohjalta on mahdollista esittää argumentteja sääntelyn muutostarpeeseen. Lisäksi alan toimijoiden selvitykset ja artikkelit kuvastavat alalla omaksuttua käytäntöä, jota myös pidetään yhtenä sopimuksen sisältöä määrittävänä tekijänä. Tämäkin puoltaa mainittujen kirjoitusten käyttöä lähdemateriaalina muun säännösten puuttuessa.

²⁴ Kairinen 2004, s. 28–30.

2. Työsopimustyypeistä

2.1. Työsopimussuhteen voimassaoloaika

Laki tuntee kaksi työsopimuksen päätyyppiä, toistaiseksi voimassa olevan sekä määräaikaisen työsopimuksen. TSL:n 1 luvun 3 §:n mukaan työsopimus on lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa oleva, määräaikaisuuteen on oltava aina erityiset perusteet. Pykälässä on myös kielletty useiden peräkkäisten määräaikaisten sopimusten käyttö silloin, kun tarjotun työn määrä osoittaa työvoiman tarpeen pysyväksi. Peräkkäisille määräaikaisille sopimuksille ei ole kuitenkaan asetettu mitään enimmäislukumäärää, vaan ketjutettujen sopimusten määräaikaisuutta arvioidaan jokaisen sopimuksen osalta erikseen. Kuten seuraavaksi esitetystä KKO:n tapauksesta käy ilmi, peräkkäisten sopimusten määrä voi olla hyvinkin suuri jokaisen määräaikaisuuden ollessa perusteltu.

Tapauksessa KKO:1996:105 kaupunki oli tehnyt työntekijän kanssa kuuden vuoden ajanjaksona yli 90 lähes peräkkäistä määräaikaista työsopimusta. Määräaikaisuudet olivat kuitenkin perustuneet vanhainkodin vakituisten työntekijöiden sijaisuuksiin, eikä kaupungilla sopimusten määräaikaisuuden peruste huomioon ottaen katsottu olleen tarkoitusta solmia jatkuvaa työsuhdetta tai pyrkiä irtisanomissuojan kiertämiseen.

Työsopimuksen määräaikaisuuden johtuessa työnantajasta määräaikaisuudelle on siis oltava jokin perusteltu syy, jonka puuttuessa sopimusta on TSL 1 luvun 3 §:n mukaan pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Määräaikainen sopimus voi siis muuttua lain nojalla toistaiseksi voimassa olevaksi ja siten irtisanomisen varaiseksi perustellun syyn puuttuessa. Tämä on nähtävissä myös oikeuskäytännöstä.

TT:2006–69: Työsopimus katsottiin toistaiseksi voimassa olevaksi ensimmäisen työsopimuksen kirjoittamisesta lukien työnantajan solmittua työntekijän kanssa useita, lähes peräkkäisiä TSL:n vastaisia määräaikaisia sopimuksia, ensimmäisen niistä toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomisaikana. Työnantajalla oli ollut tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet viimeisen määräaikaisen sopimuksen päättyessä, minkä vuoksi työnantaja velvoitettiin korvaamaan työntekijälle irtisanomisajan palkka.

Yksittäinen määräaikainen sopimus voi TSL 6 luvun, 1 §:n 3 mom. mukaan olla korkeintaan viiden vuoden mittainen, jonka jälkeen sen katsotaan olevan sanottavissa irti samoin perustein kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Lisäksi yhtäjaksoiselle määräaikaiselle työsopimussuhteelle on joskus asetettu työehtosopimuksessa enimmäispituus, jonka jälkeen työsopimussuhteen on katsottu jatkuvan toistaiseksi voimassa olevana²⁵.

Nykyisestä TSL:stä ei aiemmasta laista poiketen löydy yleistä määritelmää tai luonnehdintaa määräaikaiselle sopimukselle eikä sen käytön edellytyksille, vaan hyväksyttäviksi katsotut perusteet käyvät ilmi lainvalmisteluaineistosta sekä oikeuskäytännöstä. Hallituksen esityksessä nykyiseksi työsopimuslaiksi on lisäksi todettu, että uuden TSL:n tultua voimaan tulee edelleen ottaa huomioon vanhan TSL:n (320/1970 muutoksineen) mukainen esimerkkilista määräaikaisen työsopimuksen solmimisen edellytyksiä arvioitaessa²⁶. VTSL:n 2 §:n 2 mom. mukaan määräaikainen sopimus voidaan solmia mikäli työn luonne, sijaisuus, harjoittelu, jokin muu mainittuihin rinnastettava seikka tai muu yrityksen toimintaan tai työhön liittyvä peruste on siihen syynä.

VTSL:ssä esitetty lista määräaikaisen sopimuksen perusteista on kuitenkin ainoastaan suuntaa antava, ja lopulta rajanveto perustellun ja perusteettoman määräaikaisuuden välillä on tehtävä tapauskohtaisesti. Määräaikainen sopimus on voitu katsoa perustelluksi esimerkiksi, jos kysymyksessä on määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekeminen, muu lyhytaikainen määrätty työ, jota ei teetetä jatkuvasti, kausiluonteinen työ tietyinä vuodenaikana tai muuten määriteltynä ajanjaksona, tietty tilaus, sijaisuus, harjoittelu tai jokin muu yrityksen toimintaan liittyvä perusteltu syy silloin, kun määräaikaisuudella ei pyritä väistämään laissa säädettyjä irtisanomissuojasäännöksiä²⁷.

TT:2005–128: Työnantaja oli sopinut työntekijän kanssa tämän lomautuksen kestäessä kahdesta työkohteesta, jotka olivat tarjolla yhtiön muilla paikkakunnilla sijaitsevien toimipisteiden alaisuudessa. Kun kyse oli tietyistä, lyhytkestoisista työkohteista, ja työntekijälle oli selkeästi ilmoitettu työn suorittamisen kesto aika, katsottiin työntekijän täytyneen ymmärtää, että kyse oli kahdesta tilapäisestä työstä, joiden suorittamisen jälkeen lomautus jatkuisi. Työnantajan ei siten katsottu toimineen TSL:n vastaisesti jättäessään antamatta työntekijälle uutta lomautusilmoitusta työrupeamien päätyttyä.

²⁵ Ks. TT:1981–111.

²⁶ HE 157/2000, s.58.

²⁷ Moilanen 2013, s. 46–60.

Määräaikaisuuden perusteen olemassa olon vaatimuksen lisäksi työnantajaa koskee TSL 2 luvun 4 §:n mukainen tiedonantovelvoite. Sopimuksesta on käytävä selvästi ilmi määräaikaisuuden peruste sekä sopimuksen päättymisajankohta, sillä määräaikaisuuden päätyttyä myös sopimus päättyy automaattisesti ilman erillistä päättämistointia tai irtisanomisperustetta²⁸.

TT:1982–169:Työnantaja ja työntekijä olivat solmineet työsopimuksen suullisena. Kun työntekijä oli aloittanut seuraavana aamuna työt, työnantaja oli ilmoittanut työsuhteen kestävän vain kyseisen työmaan valmistumiseen. Kun työnantaja ei ollut työsopimusta solmittaessa ilmoittanut sopimuksen määräaikaisuudesta, työnantajan katsottiin pyrkineen muuttamaan työntekijän työsopimusta yksipuolisesti toistaiseksi voimassa olevasta määräaikaiseksi. Kun työnantaja ei ollut tästä seuraten ilmoittanut perusteltua syytä työsopimuksen irtisanomiseen, katsottiin irtisanominen VTSL:n vastaiseksi.

Määräaikainen sopimus eroaa toistaiseksi voimassa olevasta sopimuksesta olennaisimmin juuri irtisanomissuojan suhteen, jälkimmäisen ollessa TSL 7 luvun 1 §:n mukaan sanottavissa työnantajan toimesta irti vain asiallisin ja painavin perustein. Työnantajan on annettava pykälässä listatuista työsuhteen keskeisistä ehdoista työntekijälle kirjallinen selvitys tämän ollessa toistaiseksi voimassa olevassa tai yli kuukauden kestävässä määräaikaisessa työsuhteessa. Ilmoitus on annettava viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä silloin, kun ehdot eivät käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Huomion arvoista on, että pykälän mukainen kirjallinen selvitys ei siis välttämättä ole työsopimus, sillä itse työsopimuksella ei ole määrämuotoa. Vaikka työsopimus onkin useimmiten kirjallinen, se voidaan TSL 1 luvun 3 §:n mukaan solmia myös suullisesti tai sähköisesti.

Työsopimuksen määräaikaisuus käy epäilyksittä sopimuksesta ilmi sen ollessa sovittu päätymään täsmällisenä kalenteriaikana²⁹. Toiseksi sopimuksen päättymisajankohta voi olla TSL 6 luvun 1 §:n 1 mom. mukaan sidottu tietyn työn valmistumiseen. Lisäksi määräaikaisuuden on voitua muuten katsoa käyvän ilmi sopimuksen tarkoituksesta silloin, kun sopimusta solmittaessa tiedetään työtä olevan tarjolla vain rajallisen ajan, mutta työn kestoa ei jostakin syystä voida liit-

²⁸ Koskinen et al. 2008, s. 315–318.

²⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s.116.

tää täsmälliseen ajankohtaan³⁰. Tällöin työnantajan tulee TSL 6 luvun 1 §:n 2 mom. mukaan viivymättä ilmoittaa työntekijälle sopimuksen päättymisajankohta sen tultua hänen tietoonsa.

Määräaikaisen työsopimuksen solmimisen edellytyksiä koskevat säännökset ovat pakottavaa oikeutta. Sääntelyn pakottavuus perustuu työntekijän suojelulle³¹, minkä vuoksi perusteltua syytä ei kuitenkaan TSL 1 luvun 3 §:n 2 mom. mukaan tarvita, mikäli työsopimus solmitaan määräaikaiseksi työntekijän aloitteesta. Työntekijän toiveen määräaikaisen sopimuksen solmimisesta täytyy kuitenkin olla aito, eikä se saa perustua työnantajan ilmaukseen sen olevan todellisuudessa ainoa kysymykseen tuleva vaihtoehto³².

Määräaikainen sopimus on lähtökohtaisesti päätettävissä sopimuskauden aikana ainoastaan purkamalla. Koska työlainsäädäntö on osin sopimuksenvaraista, ei laki kuitenkaan estä osapuolia tietyn edellytyksin solmimasta työsopimusta, jossa on elementtejä sekä toistaiseksi voimassa olevasta että määräaikaisesta työsopimuksesta³³. Esimerkiksi sellaiset määräaikaiset sopimukset, joihin on otettu erillinen irtisanomisehto, on katsottu hyväksyttäväksi.³⁴

KKO:2006:4: Yrityksen määräaikaisten työntekijöiden työsopimuksessa oli ehto, jonka mukaan sopimus oli molempien sopimusosapuolten taholta irtisanottavissa samoin perustein kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Kyseessä olevaa ehtoa ei pidetty lain vastaisena, mutta työnantajalla ei kuitenkaan katsottu irtisanomista koskevan ehdon puitteissakaan olleen oikeutta lomauttaa määräaikaisia työntekijöitä työn tilapäisen vähentymisen perusteella.

TT:1982:191: Näyttelijän teatterityöehtosopimuksen mukaan työsopimus tuli voimaan elokuun 1.päivänä ja oli voimassa heinäkuun 31.päivään sinä parittomana vuonna, jona jompikumpi sopijapuoli sanoisi sen irti ennen helmikuun 1 päivää. Etusija näyttelijän työsopimuksen tulkinnessa oli annettava työnantajaliittojen näkemykselle, jonka mukaan työsopimusta oli pidettävä määräaikaisena.

Määräaikaisia työsopimuksia koskevien epäselvyyksien ensisijainen ratkaisutapa riippuu siitä, mitä seikkaa epäselvyys koskee. Useimmiten erimielisyyttä aiheuttavat seuraavat kohdat:

- onko alun perin solmittu määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva sopimus
- onko määräaikaisen sopimuksen solmimiseen ollut perusteltua syytä

³⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s.116.

³¹ HE 157/2000, s. 6.

³² Moilanen 2013, s. 45.

³³ Kairinen 2009, s. 189.

³⁴ Koskinen et al. 2008, s. 318.

- muodostavatko useammat peräkkäiset määräaikaisuudet toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen.

Ensinnä mainitussa tapauksessa ratkaisua etsitään osapuolten yhteisestä tarkoituksesta. Vaikka sopimusta ei olisi tehty kirjallisena, on mahdollisesti osoitettavissa, että sopimus on tarkoitettu solmittavan määräaikaiseksi. Mikäli sopimus on tehty kirjallisena eikä siinä ole mitään mainintaa määräaikaisuudesta, on määräaikaisuuteen hyvin vaikeaa vedota.³⁵ Määräaikaisuutta koskevien erimielisyyksien ratkaisu perustuu todistustaakkaa koskeviin periaatteisiin. Siten määräaikaisuuteen vetoavan, eli yleensä työnantajan, on lähtökohtaisesti näytettävä väitteensä oikeaksi.³⁶

Perustellun syyn arvioinnissa puolestaan on kysymys työnantajan esittämien perustelujen riittävydestä, jolloin todistustaakka on luonnollisesti työnantajalla. Hyväksyttäviä perusteita onkin jo käsitelty aiemmin tässä alaluvussa. Ristiriitatilanteessa esitettyjen syiden on lisäksi täytynyt olla työnantajalla perusteena jo työsopimusta tehdessään, ja siten työsopimukseen mahdollisesti kirjattu määräaikaisuuden peruste tai perusteet sitovat työnantajaa.³⁷

Niin kutsuttuja ketjutustilanteita koskevia erimielisyyksiä arvioidaan aiemmin esitetyllä tavalla perustellun syyn näkökulmasta, kuten yksittäisenkin määräaikaisuuden lainmukaisuutta, joten näissä tapauksissa todistustaakka on niin ikään työnantajalla. Mikäli peräkkäisten määräaikaisten sopimusten ketjussa on sopimus, jolle ei ole laillista perustetta, sopimuksen katsotaan jatkuneen toistaiseksi voimassa olevana tästä perusteettomasti solmitusta määräaikaisesta sopimuksesta lukien riippumatta siitä, olisiko sitä seuranneille määräaikaisuuksille perusteet³⁸. Vaikka sopimusketjussa ei olisi yksittäistä sopimusta ilman määräaikaisuuden perustetta, voidaan ketjusopimus katsoa siitä huolimatta toistaiseksi voimassa olevaksi. Tulkinta ketjusopimuksen synnyttämästä vakituisesta työsuhteesta perustuu kokonaisharkintaan, jossa otetaan määräaikaisuuden perusteen ohella huomioon:³⁹

- määräaikaisten sopimusten lukumäärä
- määräaikaisten sopimusten yhteenlaskettu kesto
- määräaikaisuuksien väliin jääneet katkokset sekä niiden kesto

³⁵ Moilanen 2013, s. 58.

³⁶ Engblom 2012, s. 85–86.

³⁷ Moilanen 2013, s. 60.

³⁸ TT:2003-13.

³⁹ Moilanen 2013, s. 60–62.

- työtehtävien samankaltaisuus
- tarjolla olleen työn määrä (olisiko sijaisten tekemää työtä ollut tarjolla riittävästi, jotta ainakin osa sijaisista olisi voitu palkata vakituiseen työsuhteeseen)
- sijaisuuksien sidonnaisuus tiettyjen työntekijöiden poissaoloihin.

Muiden seikkojen kuin perustellun syyn huomioon ottaminen ketjusopimusten arvioinnissa perustuu muun muassa TSL 1 luvun, 3 §:n 3 momenttiin, jonka mukaan ”*Toistuvien määräaikaisten työsuhteiden käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsuhteiden lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi*”. Lisäksi lain esitöissä todetaan sopimuksen määräaikaisuuden perusteelta edellytettävän painavuuden kasvavan määräaikaisten sopimusten lukumäärän kasvaessa. Mitä useampia määräaikaista sopimuksia tehdään, sitä todennäköisemmältä vaikuttaa työvoiman tarpeen olevan todellisuudessa pysyvää.⁴⁰

Lisäksi on hyvä huomata, että työvoiman tarpeen pysyvyyttä arvioitaessa on epäolennaista onko määräaikaisten työsuhteiden solmittu saman vai eri työntekijän kanssa, sillä pysyvyyttä arvioidaan kyseessä olevan työn edellyttämän työvoiman tarpeen näkökulmasta⁴¹.

2.2. Osa-aikatyön käsite

Työsuhteiden keston mukaan tehtävän luokittelun ohella työsuhteiden tyypittely perustuu lakitasolla rajanvetoon kokoaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden kesken. Sekä määräaikaisten että toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet voivat olla joko kokopäiväisiä tai osa-aikaisia sopimuksia.⁴²

Osa-aikatyön käsitteelle ei ole yhtenäistä määritelmää Suomen lainsäädännössä. Työaika säännellään työaikalaisissa (9.8.1996/605 myöh. TAL), ja sääntely on lähtökohtaisesti pakottavaa. TAL 6 §:ssä viikoittaiseksi enimmäistyöajaksi on määritetty 40 tuntia 52 viikon ajanjaksossa, mutta koska laissa ei ole asetettu viikkotuntimäärälle alarajaa, on kokopäiväisen työntekijän viikkotuntimäärä voitu määritellä alakohtaisesti työehtosopimuksissa⁴³. Valtakunnallisten työ-

⁴⁰ HE 239/2010, s. 4.

⁴¹ Moilanen 2013, s. 63.

⁴² Koskinen et al. 2008, s. 315–318.

⁴³ Moilanen 2013, s. 76.

markkinajärjestöjen oikeudesta sopia työntekijöiden säännöllisestä työajasta on lisäksi säännelty erikseen TAL 9 §:ssä, ja mahdollisuutta onkin käytetty hyväksi suurimmassa osassa työehtosopimuksia⁴⁴. Esimerkiksi teknologiateollisuuden alalla kokopäiväinen työsuhde on 40 tuntia viikossa, jolloin kaupan alalla kokopäiväisen työntekijän keskimääräiseksi enimmäisviikkotuntimääräksi katsottu 37,5 tuntia on teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaan osa-aikatyöksi luettavaa⁴⁵.

EU-oikeudessa osa-aikatyöntekijän käsite on määritelty osa-aikatyötä koskevassa direktiivissä (97/81/EY), jonka mukaan osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan ”*palkattua työntekijää, jonka säännöllinen työaika viikkotyöaikana tai keskimääräisenä työaikana enintään vuoden pituisena ajanjaksona laskettuna on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika*”. Vastaavalla kokoaikaisella työntekijällä puolestaan tarkoitetaan direktiivin mukaan samaan työpaikkaan palkattua, kokoaikaisesti työskentelevää henkilöä, jolla on samantyyppinen työsopimus tai työsuhde ja joka tekee samaa tai samankaltaista työtä kuin vertailun kohteena oleva osa-aikatyöntekijä. Vertailussa otetaan huomioon erilaisia näkökohtia, kuten työntekijöiden kokemus, pätevyys ja ammattitaito.

Mikäli työpaikassa ei ole vastaavaa kokoaikaista työntekijää, vertailu on direktiivin mukaan tehtävä sovellettavaan työehtosopimukseen perustuen. Sovellettavan työehtosopimuksen niin ikään puuttuessa tulee vertailu tehdä kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti. Direktiivissä annettu osa-aikatyöntekijän määritelmä on siinä mielessä varsin onnistunut, että se ottaa huomioon ala- ja työpaikkakohtaiset erot, kuten kokoaikatyön viikkotuntimäärän sekä joissakin työpaikoissa mahdollisesti käytössä olevan tasoittumisjärjestelmän⁴⁶.

Lähtökohtana työsopimuksen muodolle on toistaiseksi voimassa olevan luonteen ohella sen kokopäiväisyys; osa-aikaiseksi työsopimus voidaan solmia vain työntekijän aloitteesta tai silloin, kun työnantajalla ei ole tarjota kokopäiväistä työtä⁴⁷. Työnantajan mahdollisuutta solmia ja ylläpitää osa-aikaista työsuhdetta rajoittaa edelleen TSL 2 luvun 5 §:n mukainen velvollisuus tarjota

⁴⁴ Äimälä 2012, s. 79.

⁴⁵ Teknologiateollisuuden TES (1.11.2013–31.10.2016), s. 73 ja kaupan TES, s. 4.

⁴⁶ Tasoittumisjärjestelmällä tarkoitetaan järjestelyä, jossa työaika voi vaihdella viikoittain, kunhan se on ennalta määrättyllä aikavälillä keskimäärin tietyn viikkotuntimäärän mukainen. Ks. esim. kaupan TES, s. 4.

⁴⁷ Moilanen 2013, s. 77.

lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle. Oikeutta lisätyöhön käsitellään tarkemmin tämän työn viidennessä luvussa.

Vaikka työntekijän aloitetta voidaan pitää perusteluna osa-aikatyöstä sopimiselle, se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työntekijä voisi yksipuolisesti lyhentää sovittua säännöllistä työaikaansa. Mahdollisesta osa-aikatyöstä on TAL 15 §:n mukaan sovittava työsopimusosapuolten välillä, eikä työnantajalla ole automaattista velvollisuutta järjestää osa-aikatyötä työntekijän sitä pyytäessä. Säännöksessä kuitenkin ilmaistaan, että työnantajalla on oltava pyrkimys järjestää työt niin, että työntekijä voi halutessaan tehdä osa-aikatyötä. Työnantajan mahdollisuus lyhentää työntekijän säännöllistä työaika yksipuolisesti säädetään puolestaan TSL 11 luvun 7 §:ssä irtisanomisperusteen varaiseksi.

2.3. Tunnittomat sopimukset

2.3.1. Tunnittomien sopimusten tyypittelyä

Niin kutsutun tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän on kuvailtu työskentelevän ”säännöllisen epäsäännöllisesti”. Tällainen henkilö työskentelee useissa lyhyissä, toisiaan seuraavissa työpätkissä, joiden välillä voi olla taukoja.⁴⁸ Näitä yhtenäisenä tarkasteluryhmänä tutkielmassa käsitellyjä sopimuksia on tyypitelty muun muassa seuraavasti⁴⁹:

- **Nollatuntisopimus:** Määräaikaiseksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi solmittu sopimus, jossa työajan on sovittu vaihtelevan 0–X tuntien välillä, jossa X voi olla 40 tuntia tai vähemmän.
- **Vaihteleva työaika:** Vaihtelevalla työajalla tarkoitetaan sopimusehtoa, jossa työaika on nollasopimuksen tapaan sovittu vaihtelevaksi jollekin tuntivälille, mutta kuitenkin niin, että sen alaraja on enemmän kuin nolla tuntia. Näistä vaihtelevan työajan alarajan tunteista puhutaan myös takuutunteina.
- **Tarvittaessa työhön kutsuttavan sopimus / Työvoimareservi:** Tällaisella sopimuksella työskentelevä tulee töihin ”tarvittaessa” ilman, että työajasta on sovittu mitään tarkempaa. Tällaisiakin sopimuksia on solmittu sekä määräaikaisiksi että toistaiseksi voimassa oleviksi, ja näiden kahden sopimuksen välistä eroa kuvaavat termit ”vakituinen ekstra” ja

⁴⁸ Moilanen 2013, s. 66.

⁴⁹ Nollatyösopimukset – työoikeudellinen selvitys. TEM, s. 3.

”varsinaisen ekstra”. Kyseisiä sopimuksia käytetään erityisesti kaupan alalla sekä hotelli- ja ravintola-alalla.

- **Keikka- / puitesopimus:** Puitesopimuksessa sovitaan työnteon yleisistä ehdoista, joita sovelletaan itse puitesopimuksesta erillään solmittavissa määräaikaisissa työsuhteissa, eli niin kutsutuissa keikkatöissä. Jokainen keikka muodostaa siis oman määräaikaisen työsuhteensa.

Edellä esitetty tyypittely perustuu työelämässä vakiintuneisiin sopimuskäytäntöihin. Kansallinen laki ei tunne tarvittaessa työhön kutsuttavan käsitettä, vaan lakitasoisesti sitä on arvioitava aiemmin esitetyn tyypittelyn puitteissa, eli joko toistaiseksi voimassa olevana tai määräaikaisena sekä kokopäiväisenä tai osa-aikaisena työsopimuksena, kuten muitakin niin kutsuttuja sekamuotoisia työsopimuksia, joissa voi olla piirteitä useammasta sopimustyyppistä. Tunnittomien sopimusten sisällöstä ei ole annettu nimenomaista lainsäädäntöä myöskään EU-tasoisesti, mutta EY-tuomioistuin on kuitenkin oikeuskäytännössä katsonut osa-aikatyötä koskevaa direktiiviä (97/81/EY) sovellettavan tarvittaessa myös tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsuhteisiin⁵⁰.

Kuten jo tutkielman johdantoluvussa on tuotu esiin, ovat tarvittaessa työhön kutsuttavia työsopimussuhteita koskevat käytänteet hyvin alakohtaisia ja melko epäyhtenäisiä. Alakohtaisuus tulee ilmi jo kyseessä olevien sopimustyyppien nimitysten runsaslukaisuudesta.⁵¹ Lähtökohtaisesti käytetyllä nimikkeellä ei kuitenkaan ole merkitystä, vaan sillä, katsotaanko sopimus määräaikaiseksi vai toistaiseksi voimassa olevaksi. Käytännön työelämässä yleistyneet nimitykset sopimukselle, jossa säännöllistä työaikaa koskeva ehto puuttuu tai se on tavallista väljempi, on nähtävä sopimussisältönsä kannalta siinä mielessä harhaanjohtavina, että samanniminen sopimus on voitu tilanteesta riippuen tarkoittaa solmituksi joko määräaikaiseksi tai olemaan voimassa toistaiseksi⁵². Käytännössä työsopimusosapuolet sopivat työhönoton yhteydessä usein ainoastaan siitä, että työntekijä tulee töihin vain työnantajan erillisestä kutsusta jolloin jää epäselväksi, onko kyse useammasta määräaikaisesta sopimuksesta vai toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta⁵³.

⁵⁰ ks. ratkaisu C-313/02 Wippel.

⁵¹ Nollatyösopimukset – työoikeudellinen selvitys. TEM, s. 3-4.

⁵² Vrt. varsinainen ja vakituinen ekstra, *ibid*, s. 4.

⁵³ Jalanko 1991, s. 100.

Joillakin aloilla työehtosopimukseen on sisällytetty ehtoja tarvittaessa työhön kutsuttavan työ sopimuksen käytöstä. Esimerkiksi kaupan TES:ssä on ehto, jonka mukaan työ sopimuksessa on sovittava keskimääräisestä vähimmäisviikkotyöajasta⁵⁴. Ehto jää kuitenkin hieman tulkinnanvaraiseksi sen suhteen, voidaanko vähimmäisviikkotyöajaksi sopia nolla tuntia, kunhan asiasta on keskusteltu. Ehto voisi toisaalta olla tulkittavissa niin, että työntekijöillä olisi oltava vähintään yksi tunti viikossa töitä, mikä tekisi tarvittaessa työhön kutsuttavien sopimukset tulkittaviksi herkemmin toistaiseksi voimassa oleviksi; säännöllinen viikkotyöaika merkitsisi työvoiman pysyvää tarvetta, mikäli sopimusta ei olisi perustellusti sovittu määräaikaiseksi. Tämä tulkinta olisi kuitenkin niissä tapauksissa ongelmallinen, joissa molemmat sopimusosapuolet olisivat tyytyväisiä tilanteeseen, jossa työtä ei tehdä joka viikko ja jossa työn määrä vaihtelee.

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevassa TES:ssä on puolestaan erikseen tarvittaessa työhön kutsuttavat työntekijät suljettu keskimääräistä vähimmäistyöaikaa koskevien ehtojen ulkopuolelle⁵⁵. Tässä ehdossa korostuu näkemys tarvittaessa työhön kutsuttavien sopimuksista joko määräaikaisina tai sellaisina toistaiseksi voimassa olevina sopimuksina, joissa on työaikaa koskeva erityisehto. Useimpien alojen työehtosopimuksissa ei kuitenkaan ole ehtoja nimenomaisesti tarvittaessa työhön kutsuttavista, vaan näissä työ sopimussuhteissa on sovellettava yleistä työ lainsäädäntöä⁵⁶.

Lopulta tarvittaessa työhön kutsuttavan työ sopimuksen sisältö määrittyy siis lähtökohtaisesti samoin perustein kuin muidenkin työ sopimusten eli sen mukaan, katsotaanko sopimus solmituksi toistaiseksi voimassa olevaksi vai määräaikaiseksi. Kuten muidenkin määräaikaisten sopimusten kohdalla, arvioidaan perusteltua syytä määräaikaisuuteen myös tarvittaessa työhön kutsuttavien osalta lopulta tapauskohtaisesti. Oikeuskäytännön pohjalta on pyritty hahmottamaan työsuhteen piirteitä, joita otetaan huomioon juuri tarvittaessa työhön kutsuttavien työ sopimusten määräaikaisuuden perusteita arvioitaessa.

Epäselvissä rajanvetotilanteissa toistaiseksi voimassa olevan ja useiden määräaikaisten sopimusten välillä on katsottu punnittavan erityisesti sellaisia seikkoja, kuten työvuorojen lukumäärää ja niiden väliin jäävien jaksojen pituutta, työntekijän omaa tahtoa, työntekijän oikeutta kieltäytyä

⁵⁴ Kaupan TES, s. 4.

⁵⁵ MaRaVa:n TES, s. 15.

⁵⁶ Nollatyö sopimukset – työoikeudellinen selvitys. TEM, s. 3.

tarjotusta työstä, sitä onko työntekijällä oikeus ottaa vastaan työtehtäviä mahdollisesti myös kilpailijoilta, ja maksetaanko työntekijän palkka ja lomakorvaukset kunkin määräaikaisuuden päättyessä. Epäselviä tilanteita punnittaessa on kuitenkin aina kyse kokonaisharkinnasta, josta on vaikea tehdä selviä rajanvetoja.⁵⁷

KKO:1995:159 tapauksessa on käsitelty tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden sopimuksia. Korkein oikeus katsoi tilausravintolassa työskennelleiden, niin kutsuttujen ekstratarjoilijoiden sopimusten olleen peräkkäisiä määräaikaaisia sopimuksia. Korkein oikeus on todennut työsuhteen sisältävän sekamuotoisia piirteitä, mutta sopimusten määräaikaaisuutta on puoltanut se, että työntekijät ovat voineet kieltäytyä tarjotusta työstä myös jo ilmoitettuaan halukkuutensa tarjottuun vuoroon. Lisäksi työntekijät ovat voineet tehdä samankaltaisia töitä muiden työnantajien nimiin, mikä osoittaa työnantajalla olleen perusteltu syy uskoa sopimusten määräaikaisuuden olevan myös työntekijöiden etu. Pelkkä säännöllinen palkanmaksu ei ollut korkeimman oikeuden mielestä riittävä peruste sille, että sopimuksia olisi voitu pitää toistaiseksi voimassa olevina. Lisäksi ravintolan toimiminen tilausravintolana on perustelluista syistä johtanut siihen, ettei yhtiö ole voinut palkata työvoimaa vakituisiin suhteisiin, vaan työvoima on täytynyt hankkia määräaikaaisin työsopimuksin. Näissä olosuhteissa korkein oikeus on katsonut, että yhtiöllä on ollut perusteltu syy tehdä useita peräkkäisiä määräaikaaisia sopimuksia samojen työntekijöiden kanssa.

Kuten korkein oikeus on edellä kuvatun tapauksen ratkaisussa todennut, työsuhde on sisältänyt sekamuotoisia piirteitä. Tämän voidaan nähdä heikentävän sen sovellettavuutta muissa yksittäistapauksissa. Erityispiirteisyyden ongelma voidaan nähdä koskevan yleisemminkin tarvittaessa työhön kutsuttavien työsuhteita käsitteleviä tapauksia, eikä tapauksista siten ole määräaikaisuuden arvioinnin suhteen tehtävissä yksittäisten kriteerien suhteen kovin selkeitä johtopäätöksiä. Esimerkiksi tiedonantovelvollisuuden osalta oikeuskäytäntö on ollut osin ristiriitaista. Edellä kuvatussa tapauksessa on annettu suurin paino joustavuudelle työntekijöiden suuntaan, ja kokonaisharkinnassa on katsottu osapuolien tarkoituksena olleen solmia sopimukset määräaikaaisiksi, vaikkei määräaikaaisuudesta ollut erikseen sovittu. Samanlaiseen tulkintaan on päädytty myös seuraavaksi kuvatussa tapauksessa, vaikka määräaikaaisuudesta ei ollut tässäkään erikseen sovittu:

⁵⁷ Moilanen, 2012, s. 66–68.

Tapauksessa KKO:1980-II-84 henkilö A oli toiminut huolintayhtiö B:n alaisuudessa noin vuoden ajan 11–24 pv/kk. A:n katsottiin sitoutuneen ja myös tarkoittaneen sitoutua sellaiseen työsopimukseen, joka oli jokaisella kerralla sisältänyt ainoastaan yhden tai usean välittömästi toisiaan seuraavan huolintatehtävän loppuun suorittamisen ilman sitoutumista mahdollisesti myöhemmin tarjottaviin tehtäviin. Täten työsopimus katsottiin määräaikaiseksi, ja sen katsottiin päättyneen ilman erillisiä irtisanomismenettelyitä.

Kyseisen tapauksen ratkaisun analoginen sovellettavuus muun kuin tiedonantovelvollisuuden osalta sellaisilla aloilla, joilla ”tarvittaessa työhön kutsuttava” -ehdon käyttö on yleistä, voitaneen kuitenkin katsoa heikohkoksi. Tapauksessa perusteluna määräaikaisuudelle olivat toisistaan erilliset työtehtävät, kun taas esimerkiksi kaupan alalla työ on useimmiten jatkuvaisluonteista. Seuraavassa tapauksessa tiedonantovelvollisuudelle on puolestaan annettu isompi painoarvo. Olenaista on katsottu olevan juuri sen, mitä sopimusosapuolen välillä on nimenomaisesti sovittu:

TT 1989-163:n päätöksessä katsottiin tarjoilijan työsuhteen olleen kuukauden ajan toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ennen tarjoilijan työkyvyttömyyttä, sillä tarjoilijan kanssa ei ollut erikseen sovittu siitä, että työssäolot olisi tarkoitettu määräaikaisiksi. Tarjoilijan haluttomuudella ottaa vastaan kuukausipalkkaista vakituista työtä ei katsottu olleen merkitystä työsopimuksen sisällön tulkinnassa.

Tulkinnanvaraisuus määräaikaisuuden kriteerien osalta näkyy myös yksittäisten oikeustapausten käsittelyissä. Aiemmin referoidun tapauksen KKO:1995:159 hovioikeuden käsittelyssä esitettiin osin juuri tiedonantovelvollisuuteen liittyvä eriävä mielipide. Työnantaja ei ollut nimenomaisesti sopinut siitä, solmittaisiinko työsopimukset määräaikaisiksi vai toistaiseksi voimassa oleviksi, mikä puoltaa jälkimmäistä tulkintaa. Lisäksi erimielinen hovioikeuden jäsen nosti perusteluisaan esiin työvuorojen runsaslukuisuuden.

Tiivistäen oikeustapausten pohjalta on oikeuskirjallisuudessa todettu sopimuksen määräaikaisuuteen viittaavia seikkoja olevan ainakin työtilaisuuksien harvalukuisuus, palkan maksaminen kunakin työvuoron jälkeen sekä työntekijän oikeus kieltäytyä tarjotusta työvuorosta. Työsopimuksen tulkintaa toistaiseksi voimassa olevaksi on katsottu puoltaneen työtilaisuuksien runsaslukuisuus, palkan maksaminen yrityksen säännöllisinä palkanmaksupäivinä sekä työntekijän (tosiasiallinen)

velvoite ottaa tarjottu työ vastaan.⁵⁸ Keskimääräisen työajan ehdon puute ei siis vielä kerro sitä, onko kyse määräaikaisesta vai toistaiseksi voimassa olevasta työsopimuksesta.

Edellä esitetystä TEM:n tunnittomien sopimusten tyyppilistasta on muista poikkeavana noussut tuoreen Helsingin hovioikeuden ennakkotapauksen S 14/495 myötä esiin niin kutsuttu puite- / keikkasopimus. Kantaja on tehnyt valituksen korkeimpaan oikeuteen, joten päätös ei ole vielä lainvoimainen, mutta se on nollasopimuksia koskevan hyvin vähäisen oikeuskäytännön vuoksi tutkielman kannalta erittäin hyödyllinen. Tapauksessa sopimusosapuolten tekemää puitesopimusta ei pidetty työsopimuksena, vaan kirjallisena selvityksenä työsopimuksen ehdoista, jota sovellettiin erikseen osapuolten suullisesti solmimiin peräkkäisiin määräaikaisiin sopimuksiin.

Helsingin HO:n uunituoreessa tapauksessa S 14/495 oikeus päätyi katsomaan, ettei kantajalla ollut ollut syytä olettaa useamman peräkkäisen määräaikaisen työsopimuksensa muuttuneen toistaiseksi voimassa olevaksi. Työntekijä oli tehnyt töitä useamman määräaikaisen, suullisesti erikseen sovittun työsopimuksen perusteella. Näihin sopimuksiin oli sovellettu osapuolten allekirjoittamaa puitesopimusta työsuhteen ehdoista, jossa erikseen mainittiin sitä sovellettavan osapuolten välisiin määräaikaisiin työsuhteisiin. Työsopimusten määräajoista sekä määräaikaisuuden perusteista työnantaja oli lausuntonsa perusteella puolestaan ilmoittanut jokaisen määräaikaisuuden osalta erikseen. Määräaikaisuuksien pääasiallinen peruste oli ollut työn kausiluonteisuus. Hovioikeus katsoi, että jokaiselle määräaikaisuudelle oli ollut hyväksyttävä peruste. Myöskään vakiintuneen työvoiman tarpeen ja siitä seuranneen uusien henkilöiden palkkauksen samoihin tehtäviin kuin kantaja ei katsottu olevan ristiriidassa myös määräaikaisen työvoiman tarpeen kanssa.

Myöskään edellä kuvatussa hovioikeuden tapauksessa ei siis annettu huomattavaa painoarvoa työnantajan tiedonantovelvollisuudelle ja sen kirjalliselle muotovaatimukselle, josta säädetään TSL 2 luvun 4 §:ssä. Tapauksessa katsottiin, että työntekijän olisi tullut tietää sopimustensa määräaikaisesta luonteesta puitesopimukseen sisällytetyn maininnan sekä suullisesti erillisistä määräaikaisuuksista annettujen tietojen perusteella vastoin TSL 2 luvun 4 §:n kohtia 3 sekä 9, joiden mukaan kirjallisesta selvityksestä tulee käydä muun muassa ilmi määräaikaisuuden peruste, sopimuksen päättymisajankohta tai sen arvio sekä säännöllinen työaika. Pykälään vuoden 2013 alusta voimaan tulleilla muutoksilla on pyritty selkiyttämään määräaikaisiin sopimuksiin liitty-

⁵⁸ Jalanko 1991, s. 100–101.

vää lainsäädäntöä⁵⁹. Hovioikeuden päätöksen ei voitane nähdä olevan täysin tämän tavoitteen edistämisen mukainen.

Nollasopimusten kokonaismääritelmän kannalta edellä käsitelty tapaus tarkoittaa sitä, että TEM:n selvityksessä mainitunlaiset sopimukset eivät aina ole työsopimuksiksi luokiteltavia. Sittem sopimusosapuolten on työsuhteeseen ryhtyessään tarpeellista kiinnittää huomiota sopimuksen voimassaoloajan sekä keskimääräisen työajan ohella myös työsopimuksen muotoon. Pelkän sopimuksen nimen perusteella ei voitane tehdä asiasta vielä johtopäätöksiä, sillä ainakin niin kutsutun varsinaisen ekstran työsuhteessa sovellettavan sopimuksen voisi kuvitella olevan puitesopimuksen kaltainen, sillä varsinainen ekstra tekee töitä määräaikaisissa suhteissa säännöllisen epä-säännöllisesti. Kaiken kaikkiaan työsopimuskäytännössä vakiintuneiden termien voidaan katsoa olevan omiaan luomaan epäselvyyksiä työsuhteen ehdoista.

Kuten sekä edellä että jäljempänä esitetään, toistaiseksi voimassa oleva ja määräaikainen työsopimus eroavat toisistaan monien työsuhteen ehtojen osalta. Koska tunnittomia työsopimuksia koskevaa erityislainsäädäntöä ei ole, niitä koskeva oikeuskäytäntö on vähäistä, ja tulkinta niissä tapauskohtaisiin seikkoihin perustuvaa, voidaan tällaisella sopimuksella työskentelevän henkilön oikeusvarmuuden katsoa olevan melko heikko. Tästä ja työntekijän heikommaksi katsotusta asemasta johtuen moni tunnittomia sopimuksia koskeva ristiriita jää mahdollisesti selvittämättä. Vaikka työntekijä voi hakea oikeudellista tukea ammattiliitolta, työsopimuksen sisältöä koskevien ristiriitojen selvittäminen oikeusteitse ei myöskään ole kummankaan sopimusosapuolen kannalta paras ratkaisu. Oikeudenkäynti aiheuttaa molemmille transaktiokustannuksia, ja lisäksi oikeudelliset ristiriidat voivat vaikuttaa yhtiön työnantajakuvaan. Olisi siis kaikkien osapuolten kannalta ihanteellista, että nollasopimuksia koskeva sääntely olisi nykyistä selkeämpää.

2.3.2. Tunnittomien sopimusten tarve ja niitä koskevien oikeuksien ja velvollisuuksien määräytymisen problematiikka

Kuten on aiemmin esitetty, tunnittomista sopimuksista puhuttaessa viitataan siis käytännön työelämässä kehittyneeseen, melko epäyhtenäiseen joukkoon työsopimuksia, joita yhdistää keskimääräisiä työtunteja koskevan ehdon avoimuus. Tällaisten sopimusten yleistymisen kertonee niille olevan tarvetta, mutta jotta niitä koskevan sääntelyn mahdollisiin muutostarpeisiin voitai-

⁵⁹ HE 152/2012, s. 1.

siin esittää perusteltuja kannanottoja, on ymmärrettävä miten nykyinen, melko epäselvä sopimus oikeuskäytäntö on rakentunut. Mahdollisilla lainsäädännöllisillä muutoksilla tulisi pyrkiä palvelemaan työelämän tarpeita niin, että työsopimus oikeuden taustalla vaikuttavat periaatteet kuitenkin samalla toteutuisivat.

Työnantajan näkökulmasta tunnittomat sopimukset ovat hyödyllisiä äkillisen lisätyövoiman tarpeen vuoksi, joka voi aiheutua esimerkiksi työn määrän kausittaisesta vaihtelusta tai sairaustapauksista. Lisäksi nollasopimuksia käytetään erityisesti sellaisilla aloilla, joilla työn määrä vaihtelee vuoden mittaan, jolloin työnantaja ei välttämättä voi sitoutua tarjoamaan tiettyä vakituista työtuntimäärää joka viikko tai kuukausi. Tällaisista aloista voidaan esimerkkeinä mainita kaupan ala ja ravintola-ala. Työmäärän vaihtelun vuoksi kyseisillä aloilla työskenteleekin huomattavasti opiskelijoita, joilla on myös itsellään tarve työn määrän joustavuuteen eikä usein halua kokopäiväiseen työsuhteeseen. Parhaimmillaan nollasopimuksen voidaan ajatella toimivan silloin, kun se ei aiheuta epäselvyyttä työsuhteen ehdoista ja kun joustavuus palvelee sopimuksen molempia osapuolia.

Nollasopimukset voidaan kuitenkin nähdä ongelmallisina sen suhteen, miten työsuhteen osapuolten velvollisuudet määrittyvät tehtävän työn määrän ja suoritusajankohdan osalta. Kun työsopimuksessa on määritelty minimityöaika, tulee samalla määritellyksi, millaisen tuntimäärän työnantaja on yhtäältä velvoitettu takaamaan ja toisaalta, miten usein työntekijä on velvoitettu tulemaan töihin työnantajan ilmoittamana ajankohtana. Lähtökohtaisesti työntekijän toiveet on toki pyrittävä ottamaan huomioon työvuorosuunnittelussa, mutta viime kädessä työnantajalla on kuitenkin direktio-oikeutensa nojalla valta päättää milloin työntekijä tekee sopimuksessa määritellyt työtunnit.

Kun työsopimuksessa ei ole määritelty mitään keskimääräistä työaika jättää kuitenkin epäselväksi, miten sopimusosapuolten työn tarjoamista ja tekemistä koskevat velvollisuudet määräytyvät. Mikäli nollasopimus on toistaiseksi voimassa oleva, voidaan lähteä siitä ajatuksesta, että työnantaja on ainakin myöhemmin käsiteltävän lisätyöntarjoamisvelvollisuuden nojalla velvoitettu tarjoamaan kyseessä olevalle työntekijälle töitä aina ennen kuin vuoroa tarjotaan yrityksen vakituisen henkilökunnan ulkopuoliselle, eli ennen kuin käytetään vuokratyövoimaa tai rekrytoidaan uusia henkilöitä. Työntekijän töihintuvelvollisuuden laajuutta on sen sijaan vielä vaikeampi määrittellä siten, että se määrittäisi suhteessa tehtyyn työaikaan, kuten olisi oikeudenmukaista.

Työntekijän työntulovelvollisuuden laajuuden ollessa määrittelemätön päädytään tilanteeseen, jossa työnantaja ei voi välttämättä olla varma siitä, saako hän työvuoroihin työntekijän, vaikka työnantajan palveluksessa olisi henkilöitä nollasopimuksella. Nollasopimuksella työskentelevien velvollisuus tulla kutsusta töihin työnantajan ilmoittamana ajankohtana ei toki voi olla ainakaan laajempi kuin pienellä tuntisopimuksella työskentelevän vaikka työsuhte olisikin vakituinen, mutta tilanteissa, jossa varmuutta työntekijöiden tulosta ei ole, voi työnantaja kuitenkin olla pakotettu pitämään kohtuullisen isoa ekstratyöntekijöiden reserviä yllättävien työvoiman tarpeiden varalta.

Kyseisen töihintulovelvoitteen laajuuden määrittelyn puuttuminen lienee ainakin yhtenä aiheuttajana kahden erilaisen ekstratyösopimustyyppin syntymiseen. Kun työnantaja ei yhtäältä voi olla varma siitä, tuleeko kukaan niin kutsutuista vakituista ekstroista pyydettyä töihin ja kun toisaalta työnantaja ei voi palkata uutta vakituista henkilökuntaa tarjoamatta ensin lisätyöntekijä vakituksille osa-aikaisille, syntyy työnantajalle tarve sellaisille työntekijöille, jotka tulevat töihin vain tarvittaessa, mutta joiden käyttäminen ei ole työnantajan lisätyöntarjoamisvelvollisuuden vastaista.

Kahden erilaisen tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden ryhmän olemassaolo puolestaan herättää edelleen kysymyksen siitä, miten työsuhteen oikeudet ja velvollisuudet vakituisten ja varsinaisten ekstratyöntekijöiden kesken puolestaan määräytyisivät oikeudenmukaisimmalla tavalla. Vakituisten ekstrojen ollessa vuoroja tarjottaessa ensisijaisessa asemassa varsinaisiin, eli määräaikaisiin ekstroihin nähden, olisi luontevaa ajatella, että toistaiseksi voimassa olevassa nollasopimussuhteessa myös töihintulovelvollisuus olisi määräaikaista suhdetta laajempi. Aiemmin käsitellyssä KKO:n tapauksessa 1995:159 mahdollisuus kieltäytyä vuoroista, joihin työntekijä oli jo ilmoittanut halukkuutensa, olikin katsottu yhdeksi sopimusten määräaikaaisuutta puoltavaksi seikaksi.

Toistaiseksi voimassa olevan nollasopimussuhteessa töihintulovelvollisuuden voidaan siis päätellä olevan laajempi kuin määräaikaisessa työsuhteessa. Epäselväksi kuitenkin jää, miten sen laajuus määritellään. Toistaiseksi voimassa olevan, nollasopimuksella työskentelevän velvollisuuden tulla töihin kutsusta ei varmaankaan voida kuitenkaan ajatella olevan laajempi kuin pienellä tuntisopimuksella työskentelevän työntekijän. Velvollisuuden ottaa tarjottu työvuoro vastaan voidaan siis nähdä olevan erittäin vaikeasti määritettävä seikka nollasopimussuhteessa, jois-

sa työsopimuksen tunnit eivät sitä määrittele, mutta jonka suhteen toistaiseksi voimassa olevan ja määräaikaisen nollasopimussuhteen välillä tulisi olla jonkinasteinen ero.

3. Työsuhteen ehtojen määräytyminen

3.1. Työsuhde ja työsopimus käsitteinä

Työsopimuslaki on työelämän peruslaki, jonka soveltamisalaa koskevat säännökset ovat pakottavaa oikeutta. Sitä tulee soveltaa TSL 1 luvun 1 §:n mukaisesti sopimukseen, jolla työntekijä tai useammasta työntekijästä koostuva työkuunta sitoutuu suorittamaan henkilökohtaisesti työtä työnantajan lukuun palkkaa tai muuta korvausta vastaan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Jotta TSL:ää sovellettaisiin, tulee kaikkien pykälässä mainittujen tunnusmerkkien käydä jonkinasteisesti ilmi osapuolten välisestä oikeussuhteesta⁶⁰. Pykälästä oikeuskirjallisuudessa erotellut viisi työsuhteen perustunnusmerkkiä ovat sopimus, ansiotyön tekeminen, työnteko toiselle, vastikkeellisuus sekä johdon ja valvonnan alaisuus eli direktiotunnusmerkki⁶¹. Saman luvun 2 §:ssä säädetään poikkeukset lain soveltamisalasta. TSL:ää ei sovelleta julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen, koska tälle on omat säädöksensä, eikä tavanomaisen harrastustoimintaan tai sellaiseen työsuoritusta edellyttävään sopimussuhteeseen, jota koskee oma erityislainsäädäntönsä.

Suomen työoikeuden kehitykseen on niin sisällöllisesti kuin terminologisestikin vaikuttanut monella tapaa Arvo Sipilän vuonna 1938 muodostama perussuhdeteoria, joka kuvaa työsuhteen syntymistä. Teorian mukaan työsopimuksella viitataan työnantajan ja työntekijän väliseen oikeustoiimeen, jonka tekeminen synnyttää osapuolten välille työsopimussuhteen. Työsopimussuhde on voimassa niin kauan kuin solmittu sopimuskin. Tämä oikeudellinen suhde täydentyy työsuhteeksi kuitenkin vasta sitten, kun työntekijä ryhtyy täyttämään työsopimuksen päävelvoitettaan eli tekemään sovittua työtä. Perussuhdeteoria erottaa siis työsopimussuhteen ja työsuhteen käsitteet toisistaan.⁶²

Työsuhdenormiston soveltamisen näkökulmasta perussuhdeteoriaa on useasti tulkittu siten, että työlainsäädäntöä alettaisiin soveltaa vasta työsuhteen syntyessä eli työnteon aloitushetkellä. Kun EU:n jäsenvaltioissa ei kuitenkaan ole tehty vastaavaa eroa työsopimuksen ja työsuhteen käsitteiden välille työsopimuslain tai muun työlainsäädännön ajallisen soveltamisen kannalta, ei näitä käsitteitä tältä kannalta ole eroteltu ajantasaisessa kansallisessakaan lainsäädännössä. Käsitteitä

⁶⁰ Hietala et al. 2013, s. 20–21.

⁶¹ Kairinen 2009, s. 71.

⁶² Hietala et al. 2013, s. 19 ja Tiitinen– Kröger 2012, s.38.

käytetään siis käytännössä lakitekstissä toistensa synonyymeina, ja kunkin työoikeudellisen lain säännösten soveltamisajankohta ratkaistaan täten yksittäistapauksittain lähinnä kunkin lain tai säännöksen tarkoituksen perusteella.⁶³

Tässä luvussa jo mainittujen työsopimuslain ja työsopimuksen ohella työsuhteen ehdot voivat määräytyä monen muun eri oikeusnormin, kuten muiden työlakien, työehtosopimuksen tai paikallisen sopimuksen, perusteella. Kuten työlakien säännökset, myös muut työsuhteen ehtoja määrittävät normit astuvat voimaan ja ovat muutettavissa toisistaan poikkeavin tavoin, ja niiden oikeusvaikutukset seurauksineen määräytyvät useimmiten itsenäisesti.⁶⁴ Vuorio onkin vuonna 1955 painottanut työsopimuksen erillisyyttä suhteessa muihin työsuhdetta määrittäviin normilähteisiin. Muiden normilähteiden säännökset ja määräykset eivät ole eivätkä tule osaksi työsopimusta, elleivät sopimuksen osapuolet niin erikseen sovi. Koska työsopimuksella on jo itsenäinen sisältö, se on terminä harhaanjohtava työoikeudellisten normilähteiden muodostamaan kokonaisuuteen viitattaessa. Systemaattisin perustein tästä normilähteiden kokonaisuudesta on sen vuoksi perusteltua käyttää termiä työsuhteen ehdot, jolla ei ole omaa sisältöä.⁶⁵

3.2. Työsuhteenormiston taustalla vaikuttavista oikeudellisista periaatteista

Työsuhde perustuu työntekijän ja työnantajan väliseen sopimukseen. Työsopimus on lähtökohdaisesti yksityisoikeudellinen sopimus, johon on sovellettavissa sopimusoikeudellisia sääntöjä ja periaatteita. Täten työsopimusta, kuten muitakin työsuhteen ehtoja määrittäviä sopimuksia, koskee lähtökohtainen sopimusvapaus sekä sopimusehtojen sitovuus silloin, kun pakottavasta normistosta, pätevyysedellytyksistä tai kohtuusperiaatteista ei muuta johdu.⁶⁶ Sopimusoikeudellisten yleisten periaatteiden ei ole kuitenkaan nähty riittävässä määrin turvaavan oikeudenmukaisuutta yksittäisissä työsuhteissa. Tästä johtuen sopimusvapautta on työsuhteissa rajoitettu sekä pakottavalla lainsäädännöllä että työehtosopimusjärjestelmällä,⁶⁷ ja sopimusvapauden voidaan nähdä

⁶³ HE 157/2000, s. 55–56.

⁶⁴ Tiitinen– Kröger 2012, s. 763–764.

⁶⁵ Vuorio 1955, s. 184–185.

⁶⁶ Kairinen 2009, s. 43.

⁶⁷ Koskinen et al. 2008, s. 357.

jääneen työoikeuden yleisissä opeissa taustalle. Kysymyksessä olevan työntekijän aseman voidaan kuitenkin nähdä vaikuttavan sopimusvapauden asteeseen.⁶⁸

Työnantajalla on nähty olevan omistukseen ja omaisuuden suojaan perustuvan liikkeenjohtoval-
lan sekä työsopimukseen perustuvan direktio- eli työnjohtovallan vuoksi yksittäiseen työnteki-
jään nähden vahvempi asema sopimussuhteessa. Tämän työsopimusosapuolten epätasa-arvoisen
aseman vuoksi on katsottu perustelluksi rajoittaa sopimusvapautta ja yksityisautonomiata työsopimussuhteissa.⁶⁹ Tämä niin kutsuttu heikomman osapuolen suojeluperiaate näkyy muun muassa
työlainsäädännön runsaassa vähimmäispakottavuudessa, josta seuraa sellaisten työsopimusehto-
jen pätemättömyys, jotka heikentävät työntekijälle laissa asetettuja oikeuksia. Työlainsäädännön
niin kutsutun minimipakottavuuden ohella heikomman osapuolen suojeluperiaate ilmenee työeh-
tosopimusjärjestelmän olemassaolossa.⁷⁰

Työsopimusosapuolten välisen sopimusvapauden rajoittamisen lisäksi työntekijän suojeluperiaate näkyy myös monella muulla työsopimusoikeuden alueella. Esimerkkejä näistä ovat muun muassa työsopimuksen tulkintatilanteet; epäselvissä tilanteissa työsopimusta voidaan tulkita työntekijän eduksi, in dubio pro labore⁷¹. Työsuhteen ehtojen esittämisen voidaan yleensä nähdä olevan työnantajalle huomattavasti helpompaa kuin työntekijälle, minkä vuoksi todistustaakan asettamisen pääsääntöisesti työnantajalle voidaan nähdä olevan kohtuullista⁷². Epäselvän sopimusehdon tulkinta työnantajapuolen haitaksi voi tosin olla perusteltavissa myös yleisellä sopimusoikeudellisella periaatteella epäselvien sopimusehtojen tulkinnasta. Epäselvyysäännön mukaan sopimusehtoa tulkitaan sen haitaksi, joka on laatinut sopimustekstin (in dubio contra stipulatorem), sillä tällä olisi asiakirjan laatijana ollut mahdollisuus estää epäselvyyksien syntyminen⁷³.

Lisäksi suojeluperiaate vaikuttaa normikollisiotilanteiden ratkaisuun, joita tullaan käsittelemään tarkemmin seuraavassa alaluvussa⁷⁴. Tiivistäen voidaan siis todeta suojeluperiaatteen vaikutta-

⁶⁸ Häyhä 1991, s. 23 ja 27.

⁶⁹ Kairinen 2009, s. 43.

⁷⁰ Koskinen et al. 2008, s. 357–358.

⁷¹ Engblom 2012, s. 9.

⁷² Halila 1955, s. 300–301.

⁷³ Hemmo – Hoppu 2006, s. 110.

⁷⁴ Kairinen 2009, s. 44.

van työoikeudessa normilähteiden välisten vaikutussuhteiden, normiston sisällön sekä sen tulkinnan kautta.

3.3. Työoikeudellisesta normihierarkiasta sekä normikollisiotilanteista

Monet eri normilähteet määrittävät yksittäisen työsuhteen ehtoja, jolloin eri säännöslähteiden määräykset voivat joskus olla ristiriidassa keskenään. Tämänkaltaisten normikollisiotilanteiden ratkaisemiseksi on oikeuskirjallisuudessa muodostettu kaksi ratkaisusääntöä, etusijajärjestys ja edullisemmuusperiaate. Ratkaisusääntöjä sovelletaan siis vain, mikäli yksittäisessä työsuhteessa noudatettavasta etuudesta on sen ehtoja määrittävissä normilähteissä toisistaan sisällöllisesti poikkeavia säännöksiä tai ehtoja. Nämä kaksi ratkaisusääntöä eivät poissulje toisiaan, vaan niitä sovelletaan usein yhdessä.⁷⁵

Etusijajärjestyksellä viitataan työsuhteen ehtojen eri normilähteiden hierarkkiseen arvojärjestykseen. Kollisioivista normeista on siis tämän periaatteen mukaan sovellettava työsuhteessa sitä, joka sijoittuu hierarkkisesti ylimmäksi normien antamisjärjestyksen sekä niiden pakottavuuden asteen perusteella normien edullisemmuudesta riippumatta.⁷⁶ Etusijajärjestyksestä on toisinaan pidetty ratkaisusäännöistä ensisijaisena⁷⁷. Tuomioistuinkäytännössä on kuitenkin sovellettu molempia, eikä aikaisemmassa oikeuskirjallisuudessa ole päästy täyteen yksimielisyyteen näiden ratkaisusääntöjen soveltamisjärjestyksestä⁷⁸. Työoikeuden alan laajuuden ja pirstaleisuuden vuoksi tutkijat ovat muodostaneet toisistaan hieman eroavia ja aina jokseenkin kaavamaisia ja osin epäjohdonmukaisiakin etusijajärjestyksiä⁷⁹. Seuraavana on esitetty yksi esimerkki työoikeusnormiston etusijajärjestyksestä⁸⁰:

1. Pakottavat lainsäädännökset (perustuslaki sekä työlait)

Indispositiivisten eli pakottavien säännösten asema normihierarkian ensimmäisellä sijalla on selkeä ja kiistämätön.

2. Sellaisen normaalisitovan TES:n normimääräykset, jonka sopijapuolena on valtakunnallinen ammattiyhdistys

⁷⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 802.

⁷⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 803.

⁷⁷ Kairinen 2004, s. 210.

⁷⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 802.

⁷⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 803 ja Sarkko, 1980, s. 289.

⁸⁰ Kairinen 2004, s. 209–210 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 804–805.

Työehtosopimusten velvoittavuus perustuu uudistetun työehtosopimuslain (7.6.1946/436) 4 §:ään, jonka mukaan työnantajajhdistyksen jäsenen on sovellettava työehtosopimuksen määräyksiä myös järjestäytymättömien työntekijöidensä työsuhteissa.

3. Yleissitovan TES:n normimääräykset

Määräysten sijoittuminen hierarkiassa perustuu joko TSL:n 13 luvun 18 §:n erityissäännökseen järjestäytymättömän työnantajan mahdollisuudesta soveltaa yleissitovan työehtosopimuksen niitäkin määräyksiä, jotka vähentävät työntekijän laissa muutoin pakottavissa säännöksessä säädettyjä etuja, tai siihen, että yksittäinen määräys on työntekijälle edullisempi.

4. Semidispositiiviset lainsäännökset, joista voidaan lain säännöksen nojalla poiketa työntekijän laissa säädettyjä etuja vähentäen
5. Lain yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334, myöh. YTL) 27 §:n mukaiset työ säännöt ja muut vastaavat yhteistoimintasopimukset
6. Työsopimuksen ehdot sekä vakiintuneet käytännöt, joita voidaan pitää sopimuksen veroisina
7. TES:n sellaiset normit, joista voidaan sopia toisin työsopimuksessa
8. Dispositiiviset eli tahdonvaltaiset säännökset
9. Tavanomaisen oikeuden normit
10. Työnantajan työnjohto-oikeuden ja valvontavallan nojalla antamat käskyt.

Etusijajärjestyksen ohella työoikeudellisissa normiristiriitatilanteissa vaikuttaa edellisessä aluvussa esiteltyyn työntekijän suojeluperiaatteeseen perustuva edullisempuusperiaate, jonka mukaan yksittäisissä käytännön normikollisiotilanteissa tulee soveltaa sitä normia, joka on työntekijän kannalta edullisin⁸¹. Edullisempuusperiaate käy ilmi jo YTL:n 29 §:n 1 momentin viimeisestä virkkeestä, jonka mukaan yhteistoimintalain mukaisesti laaditut työ säännöt ja vastaavat yhteistoimintasopimukset eivät syrjäytä työsopimuksen nimenomaista työntekijän kannalta edullisempaa säännöstä. Edullisempuusperiaatteen olemassaolosta työoikeudellisen normikollision ratkaisuperiaatteena ei ole epäilystä, vaikkei periaatteesta olekaan yleissäännöstä työlainsäädännössä.

Vaikka edullisempuusperiaatteen soveltamisala on periaatteessa yleinen, ja sitä on sovellettava kaikentasoisten normilähteiden ristiriitatilanteissa, se ei kuitenkaan ole aukoton. Esimerkiksi lainsäädännön semidispositiivisesta säännöksestä työntekijän haitaksi poikkeavia työehtosopi-

⁸¹ Kairinen 2004, s. 210.

muksen määräyksiä on mahdollista soveltaa. Lisäksi edullisempuusperiaatteen soveltaminen voidaan estää työehtosopimuksessa nimenomaisella määräyksellä siitä, että työehtosopimuksen määräyksiä tulee soveltaa myös enimmäistyöehtoina.⁸² Edullisempuusperiaatetta tulee soveltaa objektiivisesti, eikä työntekijän omilla käsityksillä näin ollen ole ratkaisevaa merkitystä. Lisäksi edullisempuutta on arvioitava kohta kohdalta, ja kokonaisharkinta tulee kyseeseen vain sellaisen seikkojen kohdalla, jotka liittyvät erottamattomalla tavalla yhteen. Edullisempuutta tulee siis lähtökohtaisesti arvioida joka etuuden osalta erikseen.⁸³

3.4. Työlainsäädännön sijoittumisesta normihierarkiassa

Työlainsäädäntö on pääosin pakottavaa säännöstöä, eikä siitä voida lähtökohtaisesti sopia toisin niiltä osin kun se olisi epäedullista työntekijälle. Kuten aiemmin on esitetty, tällä on pyritty suojaamaan heikomman työsopimusosapuolen asemaa. TSL, työsuhdetta sääntelevä peruslaki, on laadittu siten, että se on lähtökohtaisesti kokonaan indispositiivinen ja tahdonvaltaisista säännöksistä on säädetty nimenomaisesti, mikä johtuu TSL:n 13 luvun 6 §:stä. TSL:n pakottavan säännöksen vastainen ja työntekijän etua heikentävä työsopimuksen ehto on aina mitätön. Työntekijän kannalta edullisemmista ehdoista voidaan sen sijaan sopia vapaasti sekä työ- että työehtosopimuksilla.⁸⁴ Sosiaalipoliittiset, heikomman osapuolen suojelemiseksi asetetut säännökset määrittelevät siis usein etujen vähimmäistason, minkä vuoksi puhutaankin usein säännösten minimi- tai vähimmäispakottavuudesta⁸⁵.

Työmarkkinajärjestöjen aseman kasvettua neljäkymmentäluvun loppupuolella valtio on kuitenkin katsonut olevan joustavuuden nimissä hyväksyttävää, että koko maan kattavilla työehtosopimuksilla voidaan poiketa joistakin TSL:n pakottavista säännöksistä, vaikka poikkeus olisi työntekijälle epäedullinen.⁸⁶ Nämä semidispositiiviset säännökset, joista on mahdollista poiketa kollektiivisella työehtosopimuksella, on kuitenkin eritelty TSL 13 luvun 7 § 1 momentissa. Tässä tutkielmassa käsiteltävien TSL:n säädösten osalta voidaan TSL 13 luvun 7 §:n 1 momentin nojalla sopia toisin muun muassa osa-aikatyöntekijöitä koskevasta lisätyön tarjoamisesta.

⁸² Tiitinen – Kröger 2012, s. 807 ja Sarkko 2008, s. 292.

⁸³ Kairinen 2004, s. 210.

⁸⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 808.

⁸⁵ Kairinen 2009, s. 142.

⁸⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 67–68.

Edellä kuvatun kvalifioitun tahdonvaltaisuuden ohella eräät työlakien säännökset ovat luonteeltaan laajasti dispositiivisia. Semidispositiivisiin säännöksiin nähden erona on se, että tahdonvaltaisten säännösten sisällöstä voidaan kollektiivisten työehtosopimusten ohella poiketa myös muilla sopimuksilla, kuten työsopimuksella. Käytännössä työlainsäädännössä tahdonvaltaisiksi säädetyistä seikoista on kuitenkin usein sovittu työehtosopimuksissa minimipakottavasti.⁸⁷

Muulta kuin 7 §:n osalta pätee siis TSL:n 13 luvun 6§, jonka mukaan työntekijän etuja rajaavat sopimusehdot ovat mitättömiä. Työaikalaki (9.8.1996/605) on TSL:n tavoin lähtökohtaisesti pakottavaa lainsäädäntöä, ja mahdollisesta työehtosopimuksella poikkeamisesta on säädetty erikseen TAL 40§:ssä. Tämä lainkohta on säädetty samana vuonna nykyisen TSL:n kanssa voimaan tulleella säännöksellä.

Kuten kollisiotilanteita muutenkin, tulee yksittäisen sopimusehdon lainmukaisuutta arvioida kohta kohdalta. Yksittäisen sopimusehdon ja lainsäädännön kollisiotilanne ja siitä seuraavan sopimusehdon mitättömyys eivät vaikuta muihin sopimusehtoihin. Mitättömän sopimusehdon sijasta noudatetaan kyseistä ehtoa koskevaa lain säännöstä, ja muutoin työsopimus säilyy ennallaan.⁸⁸

3.5. Työehtosopimusjärjestelmä

Työehtosopimusten voidaan käytännössä katsoa muodostuneen tärkeimmäksi työsuhdetta sisällöllisesti säänteleväksi normilähteeksi. Sillä voidaan katsoa olevan käytännössä kaksi päätehtävää, yhtäältä työntekijöiden etujen määrittäminen ja toisaalta työrauhan takaaminen sopimuskaudeksi.⁸⁹ Näistä keskitytään seuraavassa esityksessä ensin mainittuun, sillä fokuksessa tutkielmasa ovat tietyn työntekijäryhmän edut.

Työehtosopimus kattaa yleensä työsuhteen keskeisimmät ehdot. Työehtosopimustasolla sovitaan muun muassa palkkaan, työaikaan ja työsuhdevapaisiin liittyvistä ehdoista sekä luottamusmiesmääräyksistä. Osa määräyksistä koskee sellaisia aiheita, joita säännellään myös lakitasoisesti, kuten irtisanomisperusteet ja -menettely.⁹⁰ Näistä päällekkäisyyksistä voikin seurata aiemmin tässä luvussa käsitellyjä normiristiriitoja.

⁸⁷ Kairinen 2009, s. 142.

⁸⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 58.

⁸⁹ Kairinen 2009, s. 144.

⁹⁰ Saloheimo 2008, s. 11.

Työehtosopimus on Tehtol:n 1 §:n mukaan sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja tai rekisteröity työnantajain yhdistys solmii yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa työsopimuksissa tai muuten työsuhhteessa noudatettavista ehdoista. Työehtosopimus on periaatteessa yksityisoikeudellinen sopimus, mutta siinä missä yksityisoikeudellisten sopimusten vaikutukset voivat velvoiteoikeudellisten sääntöjen mukaan pääsääntöisesti ulottua ainoastaan sopijaosapuoliin, työehtosopimuksilla on kuitenkin sitova vaikutus myös sopimuksen allekirjoittajiin nähden kolmansiiin osapuoliin⁹¹. Tämän tavallisista sopimussuhhteista poikkeavan, niin kutsutun normivaikutuksen kompetenssi seuraa Tehtol:sta, jonka 6 §:n mukaan TES:n määräykset syrjäyttävät pakottavalla tavalla sen kanssa ristiriitaiset, työntekijän asemaa heikentävät työsopimusehdot.

Työehtosopimusten määräykset tulevat lain nojalla työsuhhteessa sovellettaviksi riippumatta siitä, mitä työsuhhteen osapuolet ovat keskenään niiden soveltamisesta sopineet. Työehtosopimukset jaotellaan velvoittavuutensa suhteen normaalisitoviin ja yleissitoviin sen mukaan, sitooko työehtosopimus työnantajaa järjestäytymisensä vai työehtosopimuksen yleissitovuuden perusteella.⁹² Työehtosopimusten sitovuutta säännellään kahdella eri normistolla: järjestäytymiseen perustuva normaalisitovuus seuraa Tehtol:n 4 §:sta kun taas yleissitovuus perustuu TSL 1 luvun 7 §:ään. Koska normaalisitovuusjärjestelmä on myös yleissitovuuden perustana, käsitellään sitä ensin.

Normaalisitovuudesta puhutaan, kun työehtosopimus sitoo sen solminutta työnantaja- ja työntekijäliittoa sekä niiden jäseninä olevia yhdistyksiä, työnantajia ja työntekijöitä.⁹³ Olennaista työehtosopimuksen velvoittavuudessa on juuri työnantajaosapuolen järjestäytyneisyys, sillä työnantajan tulee Tehtol:n 4 §:n 2 mom. mukaan soveltaa sopimusta johon on sitoutunut myös sellaisiin työntekijöihin, joita kyseinen työehtosopimus ei sido. Tähän niin kutsuttuun työnantajan sidonnaisuuden heijastusvaikutukseen perustuu myös edellisessä alaluvussa käsitelty työnantajan mahdollisuus soveltaa työlakien semidispositiivisista säännöksistä työntekijän vahingoksi poikkeavia työehtosopimuksen määräyksiä myös niihin työntekijöihin, jotka eivät ole sidottuja sovellettavaan työehtosopimukseen⁹⁴.

⁹¹ Kairinen 2009, s. 145.

⁹² Koskinen et al. 2008, s. 362.

⁹³ Koskinen et al. 2008, s. 363.

⁹⁴ Kairinen 2009, s. 163.

Järjestäytyneisyytensä ohella työnantajan velvollisuus noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteissaan voi perustua työehtosopimuksen yleissitovuuteen⁹⁵. Yleissitovuusjärjestelmällä on pyritty laajentaman valtakunnallisten ja yleisiksi katsottavien työehtosopimusten vaikutuspiiriä normaalisitovuutta laajemmalle järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden vähimmäispalkkatason turvaamiseksi⁹⁶. Yleissitovuuden edellytyksistä on säädetty TSL:ssa, jonka 2 luvun 7 §:n 1 mom. mukaan työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallista, asianomaisella alalla edustavana pidettävää työehtosopimusta.

Jotta työehtosopimusta voitaisiin pitää *valtakunnallisena*, sen alueellista soveltamispiiriä ei saa olla millään tavalla rajattu. Myöskään yrityskohtainen työehtosopimus ei voi siten olla valtakunnallinen, vaikka sopimusosapuolina olisivat valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäyhdistykset ja vaikka yritys toimisikin maanlaajuisesti.⁹⁷ *Asianomainen ala* puolestaan määräytyy lain esitöiden mukaan valtakunnallisen työehtosopimuksen soveltamismääräyksen mukaisesti.⁹⁸ Soveltamismääräyksistä sopivat työehtosopimuksen solmijat eli valtakunnallisesti toimivat työnantaja- ja työntekijäyhdistykset. Asianomaisen alan työehtosopimuksen määrittely voi kuitenkin olla käytännössä ongelmallista, sillä työehtosopimusten soveltamismääräyksissä on toisistaan poikkeavien määrittelyperiaatteiden vuoksi päällekkäisyyksiä.⁹⁹ Useamman työehtosopimuksen koskiessa samaa alaa edustettavuus ratkaistaan kokonaisharkinnalla pohjautuen sopimusten yleissitovuuden tarkoitukseen¹⁰⁰.

Kolmantena kriteerinä työehtosopimuksen yleissitovuudelle on sen *edustavuus*. Lähtökohtana työehtosopimuksen edustettavana pitämiselle on sen osallisten ilmoittama, sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärä suhteutettuna tilastokeskuksen tilastoihin perustuvaan työntekijöiden kokonaislukumäärään kyseisellä alalla. Mikäli työehtosopimuksen piiriin kuuluu noin puolet alan työntekijöistä, sen edustavuus laissa tarkoitettulla tavalla on selvä. Tämän ohella edustavuusarvioon vaikuttaa niin kutsuttujen liityntäsopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden määrä.

⁹⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 768.

⁹⁶ Kairinen 2009, s. 165.

⁹⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 220.

⁹⁸ HE 157/2000, s. 54.

⁹⁹ Hietala et al. 2013, s. 152.

¹⁰⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 224. Ks. myös TT 2003-101.

kijöiden määrä sekä työehtosopimukseen Tehtol:n 4 §:n 1 mom. mukaisesti jälkeinpäin yhtyneiden yhdistysten jäsenmäärä.¹⁰¹

Vuoden 1970 työsuopimuslain työehtosopimuksen yleissitovuutta koskeva sääntely aiheutti tulkintavaikeuksia, minkä vuoksi nykyiseen TSL:ssä on säädetty työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamisessa noudatettavan erityistä vahvistusmenettelyä. Työehtosopimuksen sitovuuden vahvistamisesta on säädetty erityislaki, jossa säädetään yleissitovuuden vahvistavasta viranomaisesta sekä vahvistusmenettelystä.¹⁰²

Myös normaali- ja yleissitovan työehtosopimuksen kesken voi olla soveltamisalan suhteen päällekkäisyyksiä. Tehtol:n 4 §:n 3 mom. mukaan työnantaja, joka on sidottu työehtosopimukseen, jonka palkansaajapuolen sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijäin yhdistys, saa noudattaa tätä työehtosopimusta yleissitovan työehtosopimuksen sijaan. Valtakunnallisuutta odotetaan siis nimenomaan työntekijäpuolen yhdistykseltä, ja toisena sopimuspuolena voi olla vaikka yksittäinen työnantaja. Mikäli normaalisitovan työehtosopimuksen työntekijäpuolena on paikallinen tai alueellinen ammattiyhdistys, yleissitova työehtosopimus syrjäyttää kuitenkin normaalisitovan.¹⁰³

3.6. Paikallinen sopiminen

3.6.1. Paikallinen sopiminen käsitteenä

Paikallisen sopimisen asemaa suhteessa aiemmin käsiteltyihin normilähteisiin voidaan kuvata kolmiportaisella työehtojen asettamismekanismien mallilla, jossa ylimmällä portaalla ovat lainsäädännön sekä keskusjärjestöjen asettamat lainsäädännölliset ja sosiaalipoliittiset yleispuitteet ja toisen tason toimijoina valtakunnalliset liitot, jotka sopivat puolestaan alakohtaisista eduista ja toteuttavat keskustason TUPO -sopimusten asettamia tavoitteita. Erilaiset paikallisen sopimisen muodot sijoittuvat siis termin laajan tulkinnan mukaan mallin kolmannelle tasolle. Paikallisella tasolla sovitaan kahden aiemman toimijaportaan asettamissa puitteissa erilaisista tilanne-, ryhmä- ja yksilökohtaisista eduista sekä käydään erilaisia työehtosopimus- ja yhteistoimintaneuvotteluja.¹⁰⁴

¹⁰¹ Hietala et al. 2013, s. 155–156.

¹⁰² Tiitinen – Kröger 2012, s. 234–235.

¹⁰³ Hietala et al. 2013, s. 157–158.

¹⁰⁴ Kairinen et al. 2008, s. 13.

Oikeudellisesti paikalliselle sopimiselle ei löydy eksaktia määritelmää, vaan sen merkitys on laava¹⁰⁵. Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean loppumietinnössä paikallinen sopiminen on määritelty sellaiseksi työehtojen asettamaksi tavaksi, joka tapahtuu yritys-, toimipaikka- tai työpaikkatasolla jotakin sopimusmenettelyä käyttäen. Määritelmässä on vielä selvennetty paikallisuudella viitattavan juuri yritys- tai työnantajakohtaisuuteen eikä paikkakunta-kohtaisuuteen.¹⁰⁶

Alun alkaen paikallisen sopimisen käsite on peräisin työehtosopimuksista, mutta sen määritelmä vaihtelee työehtosopimuksesta toiseen. Paikallinen sopiminen voidaan käsitteenä jakaa karkeasti kahteen erilaiseen tulkintaan sen mukaan, millä tavoin oikeutus paikalliseen sopimiseen syntyy. Suppeassa merkityksessä paikallisella sopimisella tarkoitetaan valtakunnallisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa annettua mahdollisuutta tai edellytystä sopia toisin eräistä työehtosopimuksen määräyksistä. Jotta työehtosopimuksen määräys voitaisiin suppean tulkinnan mukaan lukea paikallisen sopimisen piiriin, tulee sen yhteydessä olla mainittu käsitepari *paikallinen* tai *työpaikka-kohtainen sopiminen*. Laajan tulkinnan mukaan paikallisen sopimisen kelpuus voi valtakunnallisten työehtosopimusten ohella perustua lakeihin tai sopimusautonomiaan. Jo solmitun työehtosopimuksen ehtojen muuttaminen sopimalla luetaan niin ikään laajasti tulkitun paikallisen sopimisen käsitteen piiriin.¹⁰⁷

Paikallisessa sopimisessa ei ole varsinaisesti kyse uudesta ilmiöstä, sillä työn ehdoista on aina sovittu osittain myös paikallisella tasolla.¹⁰⁸ Kuten johdantoluvussa on esitetty, on joustavuuden tarve työelämässä ja siitä seurannut halu sopia työn ehdoista paikallisesti kuitenkin lisääntynyt viime vuosina. Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia on kehitetty ennen kaikkea lisäämällä sellaisia määräyksiä työehtosopimukseen, jotka mahdollistavat joidenkin TES:ssä määrättyjen asioiden sopimisesta paikallisesti toisin. Myös aiemmin mainitut työlakien semi- ja dispositiiviset säännökset ovat merkki samasta kehityssuunnasta.¹⁰⁹

Tapahtuneen muutoksen myötä paikallisen sopimisen asemaan työoikeudessa on alettu kiinnittää aiempaa enemmän huomiota. Paikallisen sopimisen työoikeudellinen asemointi yksiselitteisesti on kuitenkin vaikeaa, sillä siihen kuuluu edellisessä kappaleessa esitetyn mukaisesti laajasti mää-

¹⁰⁵ Hietala 2007, s. 27.

¹⁰⁶ KM 1993:34, s. 18.

¹⁰⁷ Kairinen et al. 2008, s. 17.

¹⁰⁸ Engblom 2012, s. 57.

¹⁰⁹ Kairinen et al. 2008, s. 14.

riteltyä sekä kollektiivisen että individuaalisen työoikeuden piirteitä.¹¹⁰ Sekä tästä että työehtosopimusten määritelmien moninaisuudesta johtuen paikallisen sopimisen oikeudelliset vaikutukset ja siten normihierarkkinen asema vaihtelee niin ikään sen mukaan, mihin paikallisen sopimisen oikeutus kulloinkin perustuu¹¹¹. Paikallisen sopimuksen perustuessa valtakunnallisen työehtosopimuksen määräykseen siitä tulee kyseisen työehtosopimuksen osa, jolloin sen normihierarkkinen asema on luonnollisesti korkeampi kuin sopimuksella, jonka oikeutus perustuu yleiseen sopimusvapauteen¹¹².

Tiivistäen voidaan todeta, että paikallinen sopiminen on juridisesti laaja ja epäeksakti käsite, eikä paikallisen sopimisen menettelyistä ole yhtenäistä lainsäädäntöä yhteistoimintasopimusta lukuun ottamatta.¹¹³ Paikallista sopimista koskevan epäyhtenäisyyden takia sitä ei käsitellä tätä enempää yhtenäisenä ilmiönä muuten kuin työsääntöjen ja muiden YTL:n mukaisten yhteistoimintasopimusten osalta, koska niillä voidaan nähdä olevan oma asemansa työoikeudellisessa normihierarkiassa. Paikallisen sopimisen piiriin laajasti käsitettynä kuuluvaa individuaalista työnteon ehdoista sopimista käsitellään myöhemmin tässä luvussa.

3.6.2. Työsäännöt ja vastaavat yhteistoimintasopimukset

YTL:n tarkoituksena on sen 1 §:n mukaan tiivistäen edistää yrityksen ja sen henkilöstön välistä vuorovaikutusta erilaisten yhteistoimintamenettelyjen avulla henkilöstön osallistamiseksi yrityksessä tehtäviin päätöksiin, työntekijöiden aseman parantamiseksi sekä heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä. Muun muassa YTL 27 §:n 1 mom. 2 kohdan mukaiset työsäännöt kuuluvat YTL:n piiriin, joista on siten sovittava YTL:ssä säädetyllä yhteistoimintamenettelyllä. YTL:ssä säädetään yhteistoimintamenettelyn osapuolista, työsääntöjen oikeusvaikutuksista sekä näiden vaikutusten alkamisajankohdasta.

Työsääntöjen soveltamisala ulottuu YTL:n 29 §:n mukaan kaikkien niiden työntekijöiden työsuhteisiin, joiden luottamusmies tai muu henkilöstön edustaja on allekirjoittanut työsääntöjä koskevan sopimuksen. Sopimusta sovelletaan pykälän mukaan työntekijöiden työehtosopimusten osana, ellei työsuhteessa sovellettavasta työehtosopimuksesta muuta johdu. Tämä tarkoittaa käytännössä työsääntöjen sijoittumista normihierarkiassa työehtosopimuksen määräysten alapuolelle ai-

¹¹⁰ Engblom 2012, s. 57.

¹¹¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 792.

¹¹² Kairinen et al. 2002, s. 31.

¹¹³ Engblom 2012, s. 59.

emmin käsitellystä edullisempuusperiaatteesta riippumatta¹¹⁴. Työsopimuksessa oleva, työntekijälle edullisempi ehto on sen sijaan 29 §:ssä asetettu etusijalle suhteessa työsääntöjen määräykseen. Työnantajaa koskee tiedonantovelvollisuus tehdystä sopimuksesta ja sen sisällöstä. Sopimus tulee YTL 29 §:n 2 mom. mukaan voimaan kuukauden kuluessa tiedottamisesta, jollei muuta ole sovittu.

Työsääntöjen laatiminen on edellä esitetyllä tavoin tarkasti säännelty toimi, eikä työnantajalla näin ollen ei ole yksipuolista oikeutta vahvistaa yrityksen työsääntöjä eikä niihin tehtäviä muutoksia. Mikäli sopimusta työsäännöistä ei synny, voi työnantaja kuitenkin myöhemmässä aluluvussa käsiteltävän direktio-oikeutensa nojalla tehdä yksittäistapauksittain työntekoa koskevia päätöksiä seuraavassa pääluvussa käsiteltävää yhdenvertaisuutta lukuun ottamatta.¹¹⁵

3.7. Työsopimus normilähteenä

Sen lisäksi, että työsopimus on työsuhteen syntymisen sekä muiden työoikeudellisten normilähteiden soveltamisen edellytys, se on myös itsenäinen normilähde, jolla voidaan sopia työnteon ehtoista¹¹⁶. Kuten jo aiemmin tässä tutkielmassa on esitetty, työsopimus voidaan nähdä velvoiteoikeudellisena sopimuksena, mutta sitä ei kuitenkaan monien työoikeuteen liittyvien erityispiirteiden vuoksi voida täysin rinnastaa muihin velvoiteoikeudellisiin sopimuksiin. Jo aiemmin mainittujen syiden ohella voidaan ihmisen työn katsoa olevan tekijälleen paljon muutakin kuin taloudellista toimintaa, minkä vuoksi työn arvo ei ole mitattavissa ainoastaan rahassa eikä työsopimus ole siten suoraan verrattavissa tavalliseen kauppaan. Tästä huolimatta työsopimukseen sovelletaan suurelta osin samoja sääntöjä kuin sopimuksiin muutenkin.¹¹⁷ Työoikeudellisten lähdekohtien ei pitäisi olla esteenä sopimusoikeudellisten tulkintaperiaatteiden soveltamiselle silloin, kun kyse ei ole työntekijää suojaavasta pakottavasta lainsäädännöstä tai työoikeuden yleisistä opeista.¹¹⁸

Työnantajan solmittua sopimuksen tämän johdon ja valvonnan alaisuudessa tehtävästä palkkatyöstä ja työsuhteen alettua tämän sopimuksen mukaisesti, otetaan työsopimus huomioon normi-

¹¹⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 769.

¹¹⁵ Moilanen 2013, s. 111.

¹¹⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 769.

¹¹⁷ Pekkanen 1966, s. 22–24.

¹¹⁸ Häyhä 1991, s. 36.

lähteenä sopimusosapuolten välisessä työsuhteessa. Sopimus on lähtökohtaisesti sitova, pacta sunt servanda. Yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden koskiessa myös työsopimuksia voi kuitenkin olla, että olosuhteiden olennainen muutos, sopimusehdon kohtuuttomuus tai mahdottomuus vapauttaa sopimusehdon noudattamisesta. Velvoiteoikeudellisten periaatteiden ohella työsopimuksen sitovuuteen vaikuttavat myös monet työoikeudelliset periaatteet.¹¹⁹ Esimerkiksi aiemmin käsitellystä normihierarkkisesta etusijajärjestyksestä johtuen monet työsopimukseen nähden ensisijaiset normit johtavat kollisiotilanteissa sopimusehdon väistymiseen.

Työsopimuksen solmiminen ei edellytä määrämuodon noudattamista, vaan se on vapaamuotoinen oikeustoimi. Sopimus syntyy osapuolten ilmaistua tahtonsa sopimuksen tekemiseen ja päästyään jonkinlaiseen yhteisymmärrykseen sen sisällöstä.¹²⁰ TSL 1 luvun 3 §:n 1 mom. mukaan työsopimus voidaan solmia suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Käytännössä työsopimus voi kuitenkin syntyä myös konkludenttisesti, eli työnantajan hiljaisesti hyväksyessään työntekijän tekevän työtä lukuunsa.¹²¹

Työsopimus voi myös jatkua hiljaisen suostumuksen kautta. TSL 6 luvun 5 §:n mukaan hiljaisesti jatkettuna työsopimuksen katsotaan jatkettuna toistaiseksi, mikä tarkoittaa määräaikaisten työsopimusten osalta niiden muuttumista toistaiseksi voimassa olevaksi. Sopimusosapuolilla ei aina välttämättä ole työsuhteen alkaessa kovinkaan selkeätä kuvaa työsuhteen ehdoista, vaan sopimuksen sisältö jäsentyy työsuhteessa syntyvien käytäntöjen perusteella. Mahdollisten ehtoja koskevien epäselvyyksien ilmetessä ehdot on pyrittävä selvittämään osapuolten ilmaiseman tai salliman käyttäytymisen perusteella.¹²²

Vaikka itse työsopimukselta ei odoteta kirjallista muotoa, säädetään TSL 2 luvun 4 §:ssä työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijälle kirjallinen selvitys keskeisistä työnteon ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä työsuhteen ollessa voimassa yli kuukauden määräajan tai toistaiseksi silloin, kun ehdot eivät käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Mikäli työntekijä on alle kuukauden pituisissa, toisiaan seuraavissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa samoin työnteon ehdoin, on kirjallinen selvitys ehdoista annettava viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Lainkohta pe-

¹¹⁹ Kairinen 2009, s. 183.

¹²⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 107.

¹²¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 108.

¹²² Häyhä 1991, s. 33.

rustuu EY:n antamaan direktiiviin (91/533/ETY) työsopimuksen ja työsuhteen ehtojen todentamisesta.

Selvitys työnteon ehdoista voidaan TSL 2 luvun 4 §:n mukaan antaa useammallakin asiakirjalla tai viittaamalla työlainsäädäntöön tai kyseisessä työsuhteessa sovellettavaan työehtosopimukseen. Tiedonantovelvollisuutta on jo käsitelty tutkielman toisessa luvussa työsopimuksen määräaikaaisuuteen liittyvien seikkojen osalta¹²³. Jo mainittujen ohella selvityksestä on lainkohdan mukaan käytävä ilmi vähintään:

- sopimusosapuolten koti- ja liikepaikka
- työnteon alkamisajankohta
- koeaika
- työntekopaikka tai selvitys siitä, miten työntekopaikka vaihdellessaan määräytyy
- pääasialliset työtehtävät
- työhön sovellettava työehtosopimus
- palkka tai muun vastikkeen määräytymisperusteet sekä palkanmaksukausi
- säännöllinen työaika
- vuosiloman määräytyminen
- irtisanomisaika tai sen määräytymisperusteet.

Lisäksi TSL 2 luvun 4 §:ssä säädetään vähintään kuukaudeksi ulkomaille lähtevälle työntekijälle sekä vuokratyöntekijälle annettavalta selvitykseltä vaadittavasta, työskentelyä koskevasta erityisinformaatiosta. Työnteon ehdoissa tapahtuvista muutoksista työnantaja on lainkohdassa velvoitettu tiedottamaan työntekijää niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä silloin, kun muutos ei johdu lainsäädännöstä tai työehtosopimuksesta.

On tärkeää huomata työnantajan työntekijälleen antaman selityksen työnteon ehdoista olevan luonteeltaan informatiivinen. Selvitys työnteon ehdoista ei siis itsessään luo sopimusosapuolille

¹²³ Ks. s. 10. Tiedotusvelvollisuus koskee itse määräaikaaisuutta, määräaikaisuuden perustetta sekä määräaikaisen sopimuksen päättymisajankohtaa tai sen arvioitu päättymisajankohta.

oikeuksia tai velvollisuuksia. Annetulla selvityksellä voi kuitenkin toki olla vaikutusta työehtojen todistelussa, mikäli työnteon ehdoista syntyy erimielisyyttä.¹²⁴

Työsopimusehtoja koskevissa epäselvyyksissä pyritään pakottavan lainsäädännön ja työehtosopimuksen määräysten ohella selvittämään työnsopimuksen sisältö, mikä tapahtuu tulkitsemalla tehtyä sopimusta sallitun tulkinta-aineiston avulla. Vaikka työnsopimus on normihierarkkisesti pakottavan lainsäädännön ja työehtosopimuksen määräysten alapuolella, usein työnsopimuksen sisällön tulkinta vaikuttaa myös sitä koskevan sääntelyn arviointiin. Koska juuri työnsopimuksen tulkintaa koskevaa säännöstöä ei ole, on tulkinnassa tukeuduttava yleisiin tulkintasääntöihin ja periaatteisiin.¹²⁵ On kuitenkin huomattava, että tulkintasäännöt ovat oikeuskäytännössä saavuttamastaan vakiintuneesta asemasta huolimatta vain yksi työnsopimuksen tulkintaväline, minkä vuoksi niiden käyttöön on suhtauduttava varauksella.¹²⁶

Oikeustoimien sisällön selvittämiseen on kaksi toisistaan poikkeavaa tulkintamallia. Subjektiviivisessä tulkintateoriassa lähtökohtana on sopijaosapuolen tahto ja tarkoitus (tahtoteoria). Objektiviivisessä tulkinnassa keskiössä on puolestaan se, miten toinen sopijaosapuoli on ymmärtänyt tai voinut ymmärtää toisen tahdonilmaisun sisällön (luottamusteoria). Varallisuus oikeudellisten oikeustointen tulkinnassa sovelletaan pääsääntöisesti luottamusteorian mukaista objektiivista tulkintaa, mikä pätee myös työnsopimusten tulkintaan.¹²⁷

Sopimus oikeudessa on pohdittu paljon myös sopimuksen tulkinnan ja sen täydentämisen suhdetta. Sopimuksen tulkinnan voidaan nähdä olevan sopimuksen täydentämistä sopimusosapuolten todellisen tarkoituksen selvittämiseksi. Tarkoituksena on selvittää sopimuksen tarkoitus mahdollisimman perusteellisesti sallitun tulkinta-aineiston perusteella.¹²⁸ Hyväksyttäväksi tulkinta-aineistoksi velvoiteoikeudessa on usein katsottu esimerkiksi vakiintunut kauppatalpa, osapuolten aiempi sopimuskäytäntö, sopimusneuvottelut, sopimuksen tekemisen aihe, olosuhteet sopimusta tehtäessä, sopimuksen sanamuoto, yleinen kielenkäyttö ja ammattisanasto¹²⁹. Työnsopimuksen

¹²⁴ Hietala et al. 2013, s. 142.

¹²⁵ Häyhä 1991, s. 25 ja 35.

¹²⁶ Halila 1955, s. 300–301.

¹²⁷ Engblom 2012, s. 97.

¹²⁸ Engblom 2012, s. 97.

¹²⁹ Saarnilehto 2009, s. 146–150.

tulkinta-aineiston voidaan katsoa koostuvan osittain samoista läheistä kuin muidenkin sopimusten¹³⁰.

Työsopimuksen aiemmin tutkielmassa esitetyt eroavaisuudet muihin velvoiteoikeudellisiin sopimuksiin verrattaessa aiheuttanee jonkin verran eroja myös tulkinta-aineiston painotuksissa. Esimerkiksi sopimusneuvottelujen rooli on oletettavasti pienempi kuin monien muiden velvoiteoikeudellisten sopimusten syntyprosessissa¹³¹. Työsopimuksen on usein monivuotisena sopimuksena nähty ennemmin täydentyvän suhteen aikana, minkä vuoksi tavalle voidaan sitä vastoin perustellusti antaa työsopimuksen tulkinnassa suurempi painoarvo kuin sopimusten tulkinnassa yleisesti¹³². Ammattisanaston merkityksen voidaan puolestaan katsoa olevan jossain määrin vähäisempi, sillä työntekijältä ei heikommaksi katsottuna osapuolena aina odoteta kovinkaan suurta tuntemusta alan sanastosta tai käytänteistä. Työntekijältä odotettu asiantuntemuksen taso voi kuitenkin vaihdella työntekijän asemasta, koulutuksesta ja muista tapauskohtaisista seikoista riippuen.¹³³

3.8. Tapa ja sopimuksen veroinen käytäntö

Tavan asema yhtenä oikeuslähteenä perustuu oikeudenkäymiskaaren (1.1.1734/4) 1 luvun 11 §:ään, jonka mukaan maan tapa, jos se ei ole kohtuuton, on myös tuomarin apuna silloin, kun säädettyä lakia ei ole. Vakiintunut käytäntö tai tapa esiintyy työoikeudessa, ja sopimusoikeudessa yleisemminkin sekä tuomioistuinten ratkaisuisissa että oikeuskirjallisuudessa verraten usein, ja siihen on viitattu hyvin erityyppisissä yhteyksissä¹³⁴.

Ensinnäkin vakiintunut käytäntö voi työoikeudessa perustua jonkin toisen normin ”tukeen”¹³⁵. Vakiintuneeseen käytäntöön voidaan viitata nimenomaisella lain säännöksellä, kuten TSL 2 luvun 10 §:ssä, jonka mukaan vähimmäispalkka määräytyy tavanomaisuuden ja kohtuullisuuden perusteella silloin, kun työsuhteeseen ei sovelleta työehtosopimusta eivätkä sopimusosapuolet ole sopineet maksettavasta vastikkeesta. Lakitasoisen viittauksen ohella työsopimusosapuolet

¹³⁰ Engblom 2012, s. 97.

¹³¹ Työsopimus sekä työnteon ehdot ovat työnantajan laatimia, eikä sopimusneuvotteluilla siten yhtä suurta merkitystä sopimuksen tulkinnassa toisin kuin monilla muilla velvoiteoikeudellisilla sopimusneuvotteluilla, jotka voivat sisältää paljon sopimuksen sisältöön vaikuttavia seikkoja ja kestää pitkänkin aikaa. Vrt. esimerkiksi KKO 2009:45.

¹³² Häyhä 1991, s.33.

¹³³ Engblom 2012, s. 97–98.

¹³⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 769.

¹³⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 770.

ovat voineet sopia tai heidän voidaan katsoa sopineen jonkin, alalla vakiintuneen käytännön soveltamisesta työsuhteessaan. Lisäksi joissakin työehtosopimuksissa on määräyksiä esimerkiksi alalla tai työpaikalla mahdollisesti vakiintuneen käytännön noudattamisesta työehtosopimuksen määräyksen sijaan.¹³⁶

Vakiintunut käytäntö voi mainittujen tapojen lisäksi toimia myös itsenäisenä normina. Tällä voidaan viitata ensinnäkin työsuhteen osapuolten toiminnasta riippumattomaan tavanomaiseen oikeuteen, jonka käytännön merkityksen työsuhteissa voidaan kuitenkin nähdä olevan työehtosopimusten jälkivaikutusta¹³⁷ lukuun ottamatta melko vähäinen.¹³⁸ Tavanomaisen oikeuden ohella vakiintunut käytäntö voi saada itsenäisen oikeusnormin aseman työpaikalla noudatetun käytännön kautta. Vakiintuneella käytännöllä voidaan katsoa toisinaan olevan konkludenttisen sopimuksen piirteitä.¹³⁹ Tällainen käytäntö on yleensä työnantajan yksipuolisesti käyttöön ottama menettely, joka työntekijöiden hiljaisella hyväksynnällä vakiintuu molemmin puolin sitovaksi työsuhteen ehdoksi.¹⁴⁰

Vakiintumisesta seuraava sitovuus koskee usein jotakin työnantajan työntekijöilleen myöntämää etuutta, mutta kyse voi olla myös työntekijän etuja heikentävää käytännöstä¹⁴¹, kuten seuraavassa tapauksessa:

KKO 1985 II 192: Työn luonteesta johtuneen työntekijän vuosittaisen, tietynä ajankohtana toteutetun lomauttamisen katsottiin muodostuneen työsuhteessa vakiintuneeksi käytännöksi ja siten molempia sitovaksi työsuhteen ehdoksi.

Työsuhteessa noudatettu käytäntö on vakiinnuttuaan työsuhteen ehtojen vahvuinen¹⁴², eikä sitä voi yksipuolisesti muuttaa¹⁴³. Se voi paitsi täydentää työsuhteen ehtoja, myös joko yksinään tai yhdessä jonkin työoikeudellisen perusperiaatteen, kuten vilpittömän mielen suojan, kohtuusperi-

¹³⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 770.

¹³⁷ Työehtosopimuksen jälkivaikutuksella tarkoitetaan päätyneiden työehtosopimusten ehtojen säilymistä sen piirissä olevien työsuhteiden ehtojen määrittäjänä uuden työehtosopimuksen solmimiseen saakka. Työehtosopimuksen jälkivaikutuksesta ei ole yleistä työlain säännöstä, vaan se pohjautuu oikeuspoliittisiin syihin sekä oikeuskäytäntöön. Päätyneiden työehtosopimusten määräykset eivät kuitenkaan ole indispositiivisia, vaan työsuhteen osapuolet voivat sopia niitä koskevista asioista keskenään toisin. Ks. Saloheimo 2008, s. 123–124 ja esim. esim. KKO 1981 II 55.

¹³⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 770.

¹³⁹ Koskinen et al. 2008, s. 374.

¹⁴⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 770.

¹⁴¹ Koskinen et al. 2008, s. 375.

¹⁴² Koskinen et al. 2008, s. 374.

¹⁴³ Kairinen 2009, s. 215.

aatteen tai tasapuolisen kohtelun periaatteen kanssa muuttaa tai syrjäyttää osapuolten aiemmin sopiman ehdon¹⁴⁴.

Vakiintuneen käytännön normihierarkkisesta sijoittumisesta työsopimusehtojen tasolle seuraa luonnollisesti myös se, että tapa voi tulla sitovaksi vain sellaisissa työsuhteen ehdoissa, joissa sopimus on sallittu. Tällaista sopimustasoisien sitovuuden synnyttävää vakiintunutta käytäntöä on kutsuttu myös termillä sopimuksen veroinen käytäntö, joka kuvaakin hyvin sen normihierarkkista asemaa. Koska sopimuksen veroinen käytäntö saa sopimusehdon aseman, sopimusosapuolet eivät voi muuttaa sitä yksipuolisesti. Sopimuksen veroinen käytäntö eroaa muusta tapaoikeudesta olennaisimmin juuri ehdon muuttamisessa.¹⁴⁵ Sopimuksen veroisen käytännön ohella tapaoikeudesta on työoikeudessa eritelty toinen erityisryhmänsä, yrityskäytäntö. Vakiintuneesta käytännöstä yrityskäytäntö eroaa siten, että se ei synny suoraan sopimusosapuolten välillä, vaan yrityskäytännöllä viitataan yrityksessä yleisemmin, työsuhteesta toiseen käytössä olevaan tapaan.¹⁴⁶

Jotta tavalla voitaisiin nähdä olevan itsenäistä juridista relevanssia, sen on katsottu täytyneen jatkua pitkähkön ajan (tavan vakiintuminen), sen sisällön on oltava selkeä ja yksiselitteinen (tavan eriytyminen) ja tapaa on tullut noudattaa ilman suuria poikkeuksia (tehokkuus). Lisäksi osapuolten on tullut noudattaa käytäntöä oikeudellisesta velvollisuudentunnosta eli osapuolten on tullut mieltää käytäntö sitovaksi oikeusohjeksi (hyväksyminen).¹⁴⁷ Jo termistä ”vakiintunut” käy ilmi, että tavan on tullut jatkua jonkin aikaa. Tämä vaatimus käy selvästi ilmi myös useista tuomioistuimen ratkaisuista.

Korkein oikeus katsoi tapauksessa KKO 1984 II 23 sopimuksen veroisen käytännön muodostumiseen sekä edullisemmuussääntöön vedoten, että työnantajan olisi tullut soveltaa palkkauksessa työntekijälle edullisempaa työsopimusperusteista palkkaa työehtosopimuksen määräyksen sijasta noudatettuaan edellä mainittua palkanmääräytymistapaa lähes kolmen vuoden ajan.

Tapauksessa KKO:1991:40 korkein oikeus katsoi opettajan työsuhteessa 15 vuoden ajan, vähäisin poikkeuksin noudatetun työajan vakiintuneen työsuhteen ehdoksi, minkä vuoksi työnantajalla ei ollut ollut oikeutta muuttaa työaikaa yksipuolisesti.

¹⁴⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 771.

¹⁴⁵ Kairinen 2009, s. 214–215.

¹⁴⁶ Engblom 2012, s. 160.

¹⁴⁷ Kairinen 2009, s. 213.

Oikeuskäytännöstä ei kuitenkaan käy selkeästi ilmi ”pitkähkön ajan” määritelmä, vaan ratkaisu on tehtävä tapauksittain¹⁴⁸. Ratkaisu perustuu kokonaisarvioon, jossa edellisessä kappaleessa kuvaillut kriteerit esiintyvät rinta rinnan. Tämä käy ilmi muun muassa viimeksi mainitusta oikeustapauksesta KKO:1991:40, jonka ratkaisua on perusteltu sekä vähäisillä poikkeuksilla että sillä, että tapa on jatkunut pitkään. Tapauskohtaisuus käy ilmi myös vertailtaessa oikeustapauksia keskenään, ja edellä esitellyssä tapauksessa KKO 1984 II 23 korkein oikeus katsoi sopimuksen veroisen käytännön muodostuneen kolmessa vuodessa, kun taas seuraavassa tapauksessa viisi vuotta ei riittänyt sen muodostumiseen:

Toimihenkilön työntekijöille vuosittain myöntämän joulujoustopäivän ei katsottu tapauksessa TT:1984-86 muodostuneen työehtosopimuksen tarkoittamaa sosiaalista etua, jota työnantaja ei olisi saanut yksipuolisesti poistaa.

Mitään tiettyä aikaa sopimuksen veroisen käytännön muodostumiseen ei voida siis määritellä. On kuitenkin katsottu, että käytäntö voi muodostua vakiintuneeksi verrattain lyhyenkin ajan jälkeen silloin, kun kyseinen käytäntö on jatkuva tai toistuu lyhyin väliajoin ilman, että kumpikaan osapuoli esittää käytännöstä poikkeavia näkökantoja.

Työnantajalta ei näytetä oikeuskäytännössä edellytetyn selkeätä tahtoa sitoutua sovellettuun käytäntöön, vaan vakiintumiseen voi riittää ainoastaan käytännön jatkuminen pitkään. Tätä voidaan puoltaa muun muassa työntekijän vilpittömän mielen suojalla.¹⁴⁹ Työnantajan sitoutumistahdolla voidaan kuitenkin nähdä olleen merkitystä silloin, kun työnantajan on katsottu etua myöntäessään tehneen selväksi, että edun myöntämisestä tehtävä päätös on tehty kullakin toistuneella keralla erikseen¹⁵⁰. Edun jatkumisen epävarmuus on mahdollista osoittaa esimerkiksi asettamalla edun jatkuvuudelle selkeitä ehtoja tai edellytyksiä, joiden toteutuminen on epävarmaa, kuten yrityksessä asetettujen tavoitteiden saavuttaminen¹⁵¹.

Yrityskäytäntöön ja paikalliseen sopimiseen on vedottu varsin usein palkan määräytymistä koskevissa asioissa. Myös koeaikaa koskevissa riidoissa yrityskäytäntöön on viitattu useasti. Työsuhteen määräaikaaisuuteen liittyviin riitoihin vakiintunutta käytäntöä ei sen sijaan ole useinkaan liitetty, vaikka oikeuskäytännössä yrityskäytäntö onkin otettu huomioon työsuhteen määräaikai-

¹⁴⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 773.

¹⁴⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 773 ja ks. TT 1984-82.

¹⁵⁰ Ks. TT 1984-86.

¹⁵¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 774.

suutta punnittaessa.¹⁵² Lakiin perustuvaa selitystä vähäiselle vakiintuneeseen käytäntöön vetoamiselle työaikaa tai työsuhteen kestoa koskevissa tilanteissa ei ole, sillä molemmat ovat seikkoja, jotka ovat aiemmin esitetyin rajoituksin sopimuksen varaisia. Lisäksi aiemmin kuvattu tapaus KKO:1991:40 osoittaaakin, että työaika voi vakiintua sopimuksen veroiseksi käytännöksi.

Selkeän ja alalla vakiintuneen käytännön on joissakin tapauksissa katsottu kääntäneen määräaikaisuutta koskevan näyttötaakan työntekijälle. Kuitenkin myös tilanteessa, jossa määräaikaisuuden yhtenä perusteena on alalla vakiintunut käytäntö, työnantajan olisi pystyttävä osoittamaan työntekijän tienneen kyseisestä työsuhteen ehdosta.¹⁵³

Tapauksessa KKO:1995:13 katsottiin, että työnantajalla oli ollut alalla vakiintunut käytäntö huomioon ottaen TSL 2 §:n 2 momentin mukainen pätevä syy viiden lähes peräkkäisen määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen 1 vuoden 4 kk:n aikana. Näkemys alalla vakiintuneesta käytännöstä perustui työehtosopimusosapuolten yhteiseen lausuntoon siitä, että alle kolmen vuoden aikana solmitut peräkkäiset määräaikaiset sopimukset eivät rakennustyölle tyypillisen lyhytaikaisuuden ja rajallisen kestoajan vuoksi muodostaneet toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta. Työehtosopimusosapuolella oli myös näyttöä siitä, että alalla oli suuri määrä työntekijöitä, joiden työsuhde oli jatkunut useiden määräaikaisten sopimusten perusteella useita vuosia ilman, että sopimus olisi katsottu muuttuneen toistaiseksi voimassa olevaksi.

Verrattaessa tapausta seuraavaksi esitettävään KKO 1995:14:ään alalla vakiintuneen käytännön vaikutuksen ohella käy hyvin ilmi aiemmin luvussa kaksi määräaikaisten sopimusten ketjuttamisen yhteydessä esitetty näkemys siitä, miten perustellun syyn vaatimukset kasvavat sitä mukaa, kun ketjutettujen sopimusten määrä sekä työsuhteen kestoaika pitenevät.

KKO 1995:14 koskee niin ikään alalla vallinnutta käytäntöä solmia määräaikaisia työsopimuksia työn luonteen perusteella. Pakettiauton kuljettajana työskennelleen henkilön kanssa oli solmittu yhteensä yli 50 peräkkäistä määräaikaista sopimusta noin 7 vuoden ja 2 kk:n ajanjaksolle. Tapauksessa korkein oikeus katsoi, että edes työn luonne ei riittänyt TSL 2 §: 2 momentin mukaiseksi perustelluksi syyksi solmia näin montaa ja lähes peräkkäistä määräaikaista sopimusta. Sopimusten katsottiin siis muodostaneen toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen.

¹⁵² Engblom 2012, s. 161.

¹⁵³ Ibid..

Seuraavassa alaluvussa lähemmin käsiteltävän työnantajan työnjohto-oikeuden käyttämättä jättäminen jossakin työn tekemistä tai sen ehtoja koskevassa asiassa ei kuitenkaan voi yleensä muodostua työnantajaa sitovaksi käytännöksi. Siten esimerkiksi pitkään jatkunut työskentely samassa työaikamuodossa, kuten päivätyössä, ei välttämättä muodostu vakiintuneeksi käytännöksi eikä ainakaan samoin perustein kuin esimerkiksi palkan suuruus tai muut välittömät taloudelliset etuudet.¹⁵⁴

3.9. Työnantajan käskyt

Työnantajan direktio-oikeus on oikeuskirjallisuudessa liitetty lähinnä kahteen käyttöyhteyteen. Yhtäältä siihen on viitattu aiemmin tässä luvussa käsiteltyjen työsuhteen perustunnusmerkkien yhteydessä. Toisaalta direktio-oikeus kytkeytyy TSL 3 luvun 1 §:n ensimmäiseen virkkeeseen, jossa säädetään työntekijän pää- ja sivuvelvoitteista. Näistä ensin mainittu on työntekovelvollisuus, jota työntekijä on puolestaan sivuvelvoitteensa eli kuuliaisuusvelvoitteen vuoksi toteutettava huolellisesti noudattaen työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä työn suorittamisesta. Työnantajan direktio-oikeus on siis työntekijän velvoitteista seuraavan alisteisuuden eli niin sanotun subordinaation vastapari.¹⁵⁵

Arvio työsuhteen olemassaolosta perustuu viime kädessä juuri työnantajan johto- ja valvontaoikeuden olemassaoloon, minkä vuoksi direktiotunnusmerkkiä voidaan käytännössä pitää tärkeimpänä työsuhteen tunnusmerkkinä. Tämän tunnusmerkin täyttymiseltä ei kuitenkaan odoteta yksityiskohtaista työn sisältöä koskevaa ohjausta silloin, kun TSL 1 §:n 1 momentin muut tunnusmerkit täyttyvät. Työnantajan johto ja valvonta -tunnusmerkin täyttymistä arvioidaan sellaisten oikeustositseikkojen perusteella, jotka ovat osoituksia työn suorittajan vallanalaisuuden asteesta sopimussuhteessa. Tekijät, joiden avulla johdon ja valvonnan alaisuutta käytännössä arvioidaan, voivat liittyä työolosuhteisiin sekä tapaan, jolla työnteko on käytännössä organisoitu, sekä sellaisiin työn tekemisen ja teettämisen ehtoihin, joissa sopimus on sallittu.¹⁵⁶

Sellaisia direktiotunnusmerkin arviointiin vaikuttavia työnteon ehtoja, joista työsuhteen osapuolilla on mahdollista sopia voivat olla esimerkiksi työkohteen määrittely, työn suoritustapa, työn

¹⁵⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 775.

¹⁵⁵ Kairinen 2009, s. 216–217.

¹⁵⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 18–19.

tekemisen aika ja paikka, työn suorittajan asema organisaatiossa, työntekijälle asetetut tavoitteet, työntekijälle maksetun korvauksen rakenne, osapuolten oikeudet (kuten esimerkiksi oikeus muiden toimeksiantojen ja tehtävien suorittamiseen) sekä osapuolten velvollisuudet (kuten esimerkiksi velvollisuus omien työvälineiden käyttöön sekä raportointivelvollisuus työn edistymisestä).¹⁵⁷

Työnantajan toimivalta ei ole rajaton, vaan sitä rajoittavat niin lainsäädäntö, työehtosopimus kuin työsopimuskin. Direktio-oikeuden voidaan pääsääntöisesti nähdä olevan olemassa sellaisten seikkojen osalta, joista ei ole olemassa muita määräyksiä. Tämä selittää työnjohtovallan normihierarkkisen sijoittumisen. Täten työsopimuksella selkeä yhteys direktio-oikeuden laajuuteen: mitä väljempi sopimus, sitä enemmän työnjohtovaltaa.¹⁵⁸

¹⁵⁷ HE 157/2000, s. 57.

¹⁵⁸ Moilanen 2013, s. 113.

4. Työntekijöiden tasavertaisuus

4.1. Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu

Yhdenvertainen kohtelu on kirjattu Suomen perustuslakiin (11.6.1999/731), ja se kuuluu kansallisiin perusoikeuksiimme. PL 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, eikä ketään saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa erilaiseen asemaan esimerkiksi etnisen alkuperän, sukupuolen tai iän perusteella. Myös sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on kirjattu PL 6 §:ään. Perustuslakiin kirjattujen yhdenvertaisuuden sekä syrjinnän kiellon säännösten sisältö konkretisoituu vuonna 2004 voimaan tulleessa, yleislakina sovellettavassa yhdenvertaisuuslaissa (20.1.2004/21), jonka tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta, sekä tasa-arvolaisissa (8.8.1986/609), joka on laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta¹⁵⁹. Lisäksi nämä perustuslakitasoiset periaatteet ilmenevät TSL:n 2 luvun 2 §:stä, jossa säädetään tasavertaisesta kohtelusta ja syrjinnän kiellosta. TSL 2 luvun 2 §:n 1 momentin syrjintäkielto vastaa sisällöltään PL 6 §:ää. TSL 2 luvun 2§:n 3 momentissa puolestaan säädetään työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta.

Työntekijöitä tulee siis kohdella tasapuolisesti, ellei hyväksyttävää perustetta työntekijöiden eriarvoiseen asemaan asettamiselle ole¹⁶⁰. Työntekijöiden eriarvoiseen asemaan asettaminen voi kuitenkin tulla kyseeseen, jos siihen on jokin objektiivinen, työhön ja sen tekijälleen asettamiin edellytyksiin liittyvä, hyväksyttävä peruste. Todistustaakka jakautuu siten, että työntekijän katsoessa häntä kohdellun TSL 2 luvun 2 §:n 1 momentin syrjintäkiellon tai 3 momentin tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastaisesti, hänellä on oltava todennäköisiä perusteita väitteensä tueksi. Tällöin työnantajalla on oltava hyväksyttävä peruste eriarvoiseen kohteluun.¹⁶¹ Tasapuolisen kohtelun periaate ei siis estä esimerkiksi erilaisten kannustin- ja bonusjärjestelmien käyttöä, kunhan palkkauksen määräytyminen perustuu objektiivisiin kriteereihin, eivätkä järjestelmään vaikuta syrjivät tai epäasialliset perusteet¹⁶².

KKO:2008:28 tapauksessa korkein oikeus on katsonut, että yhtiöllä on ollut oikeus jättää kaksi työntekijäänsä yhtiön bonusohjelman ulkopuolelle. Nämä kaksi työntekijää olivat oppisopimussuhteessa yhtiöön, ja korkein oikeus katsoi, että tällaisen työsuhteen koulutusluonne ja työtehtävät olivat hyväksyttäviä perusteita

¹⁵⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 171–173.

¹⁶⁰ Kuoppamäki 2008, s. 3.

¹⁶¹ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 59.

¹⁶² HE 157/2000 vp s. 69.

ta eriarvoiseen kohteluun bonusjärjestelmän käyttöönotossa. Osa-aikaeläkkeellä olleiden työntekijöiden jättämisen bonusohjelman ulkopuolelle katsottiin sen sijaan rikkovan TSL 2 luvun 2 §:n 2 momentin syrjintäkieltoa, sillä yhtiö ei esittänyt muita kuin työn osa-aikaiseen luonteeseen liittyviä perusteita kyseisten työntekijöiden bonusohjelman ulkopuolelle jättämiseen. Määräaikaisten työntekijöiden jättäminen bonusohjelman ulkopuolelle oli niin ikään katsottu syrjintäkiellon vastaiseksi, sillä kyseessä olevien määräaikaisten työntekijöiden työsuhde oli lopulta jatkunut vuoden loppuun, mikä oli bonusohjelmaan kuulumisen kriteerinä.

Kriteerit eriarvoisen kohtelun hyväksyttävyydelle ovat olleet esillä monissa tuomioistuintratkaissa. Työtuomioistuimen kriteerit yhdenvertaisesta kohtelusta poikkeamisen hyväksyttävyydelle on asetettu korkealle, sillä poikkeuksilla rajoitetaan työntekijän perustuslaissa säädettyjä oikeuksia.¹⁶³

KKO:2009:52 tapauksessa katsottiin, ettei työnantajalla ollut työtehtäviin tai työntekijöiden asemaan liittyvää perusteltua syytä järjestää työterveyshuoltolain 14 §:n mukaisia sairaanhoito- ja muita terveydenhuoltopalveluita ainoastaan toimihenkilöilleen ja jättää rakennustyöntekijöitä näiden palveluiden ulkopuolelle. Esimerkiksi pyrkimys avainhenkilöiden sitouttamiseen näiden palveluiden avulla ei ollut hyväksyttävä peruste, sillä kaikkien toimihenkilöiden ei voitu nähdä olevan ensiarvoisen tärkeitä ja vaikeasti korvattavia suhteessa yhtiön rakennustyöntekijöiden korvattavuuteen. Täten korkein oikeus katsoi yhtiön menettelleen TSL 2 luvun 2 §:n 3 momentin vastaisesti.

TT:2011–29 tuomiossa katsottiin, ettei yhtiö ollut esittänyt hyväksyttävää, työntekijöiden asemaan tai työtehtäviin liittyvää perustetta sille, että luotseina toimiville kantajille oli maksettu pienempää palkkaa kuin samaa työtä suorittaville, niin kutsuttua satamaluotsauskompensaatiota saaville luotseille. Työtuomioistuin piti yhtiön pyrkimystä palkkaerojen tasoittamiseen epäuskottavana ja siirtymäaikaa liian pitkänä.

4.2. Erityinen syrjintäkielto

Perusoikeuksiimme kuuluvien yhdenvertaisen kohtelun sekä syrjinnän kiellon merkitys on kasvanut kansallisen perusoikeusuudistuksen lisäksi EU-oikeuden sekä Kansainvälisen työjärjestö ILO:n (International Labour Organization) yleissopimusten vaikutuksesta. Tämä on näkynyt myös oikeuskäytännössä yhdenvertaisuutta korostavien säännösten merkityksen kasvuna.¹⁶⁴ EU-lainsäädännössä on osa-aikatyötä (97/81/EY) sekä määräaikaista työsuhdetta (99/70/EY) koskeva direktiivi. Nämä direktiivit perustuvat EU-tason työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen neuvotte-

¹⁶³ Hietala et al. 2013, s. 132.

¹⁶⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 167.

lemiin puitesopimuksiin. Direktiiveillä on pyritty nostamaan määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden laatua takaamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen.¹⁶⁵ Syrjimättömyydestä sopimisen tarpeen lisäksi direktiivien ja sopimusten taustalla on ollut työnantajien halu poistaa erityisesti osa-aikatyön teettämistä koskevia esteitä. Tämä periaate näkyy osa-aikatyötä koskevassa sopimuksessa, jonka 5 lausekkeessa kehoitetaan jäsenvaltioita ja työmarkkinaosapuolia poistamaan osa-aikatyön teettämisen mahdollisuuksia rajoittavat oikeudelliset ja hallinnolliset esteet.¹⁶⁶ Direktiivien periaate on saatettu kansalliseen lainsäädäntöön TSL:n 2 luvun 2 §:n 2 momenttiin.¹⁶⁷ Säännöksen mukaan mihinkään työsuhteeseen ei saa työ sopimuksen keston tai työajan pituuden vuoksi ilman perusteltua syytä soveltaa epäedullisempia ehtoja kuin muihin työsuhteisiin. Tämä säännös konkretisoituu hyvin edellisellä sivulla referoidussa tapauksessa KKO:2008:28, jossa määrä- ja osa-aikatyöntekijöiden katsottiin tulleen kohdelluiksi syrjivästi työsuhteen ehtojen määräytymisessä.

Direktiiveihin, joihin säännös perustuu, ei kuitenkaan liity esitöitä. Myöskään direktiiveihin perustuvan säännöksen esitöistä ei löydy täsmennyksiä sille, millaisia syitä voidaan pitää työntekijöiden erilaisen kohtelun asiallisina ja perusteltuina¹⁶⁸. Tämän vuoksi syrjintäkiellon laajuus on direktiivien osalta kovin tulkinnanvarainen ja jää EU:n ja kansallisten tuomioistuinten ratkaistavaksi. Direktiivien syrjimättömyyden periaatteen laajuuden tulkinnassa on kuitenkin mahdollisuuksien mukaan sovellettava *pro rata temporis* -periaatetta, jonka mukaan työsuhteen oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät suhteessa tehtyyn työaikaan. Suhteellisuusperiaatetta on sovellettu muun muassa seuraavassa oikeustapauksessa:

Tapauksessa TT:2001-58 oli kysymys osa-aikaeläkkeelle jääneiden toimihenkilöiden oikeudesta heidän alallaan sovellettavan työehtosopimuksen mukaiseen työajan lyhentämiseen. Koska työsuhteessa sovellettavien etuuksien pro rata temporis -periaatteen mukaan tulee kertyä suhteessa työaikaan, tuomioistuimien katsoi työntekijöiden työajan puolittuttua heille kuuluvan puolet myös kokopäiväisen työntekijän työajan lyhentämisaikasta, jotta tehtyjen työtuntien suhde palkkaan pysyisi koko- ja osa-aikaisilla työntekijöillä samana.

¹⁶⁵ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 61.

¹⁶⁶ Kuoppamäki 2008, s. 57.

¹⁶⁷ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 61.

¹⁶⁸ HE 157/2000.

Tapauksen perusteluissa on viitattu lisäksi kahteen aiempaan työtuomioistuimen tapaukseen, TT 2000-1:een ja TT 2000-8:aan, joissa osa-aikaisen työntekijän asemaa on arvioitu työaikajärjestelyjen suhteen samalla tavalla.

Lisäksi jäsenvaltiot voivat asiallisilla perusteilla asettaa tiettyjen työetuksien piiriin pääsemiseksi palvelusaikaa, työn kestoa tai ansioita koskevia kriteerejä.¹⁶⁹ Määräaikaisten työntekijöiden eriarvoiseen asemaan saattaminen on voitu katsoa hyväksyttäväksi esimerkiksi vakinaisille työntekijöille terveydenhuollollisia lisäpalveluita tarjottaessa. Myös erilaiset kynnyksajat tiettyjen etujen kertymiselle ovat sallittuja, kunhan nämä ajat koskevat myös toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työskenteleviä. Osa-aikaiset työntekijät on puolestaan voitu jättää sellaisten etujen ulkopuolelle, joilla ei tehtyjen tuntien pienen lukumäärän vuoksi olisi ollut merkitystä.¹⁷⁰

Määräaikaista työtä koskevassa puitesopimuksessa ei määritellä myöskään sitä, mitä direktiivissä mainituilla työnteon ehdoilla tarkoitetaan. Puitesopimuksen johdanto-osan kohdassa 17 kuitenkin annetaan direktiivissä määrittelemättömät käsitteet kansallisen lainsäätäjän tai oikeuskäytännön määriteltäviksi, minkä vuoksi työsuhteen ehtojen sisällöllisessä tulkinnassa voidaan tukeutua kansalliseen lainsäädäntöön. Peruslähdekohdan kansallisessa lainsäädännössämme työehtojen määrittelylle muodostaa TEhtol:n 1§:n säännös työsuhteessa noudatettavista ehdoista. Työehtosopimusosapuolten sääntelykompetenssin alan on katsottu rajoittuneen sellaisiin normeihin, joita koskee työehtosopimusosapuolten kesken sopimusvapaus. Työehtosopimusosapuolten kompetenssiin liittyvät ensisijaisesti työsuoritusta sekä siitä maksettavaa vastiketta, kuten esimerkiksi palkkaa ja sen lisiä, työaika, vuosilomaa, työsuhteen päättymistä, lomautuksia, työvälineiden korvausta, sairausajan palkkaa, ylityötä ja viikonlopputyötä koskevat kysymykset.¹⁷¹

Jo mainittujen ohella työehdoiksi katsotaan myös TEhtol:n 1 §:ssä mainitut, työsuhteessa muutoin noudatettavat työolo- eli solidaarinormit, jotka voivat koskea työsuojelulainsäädännön kanssa samantyyppisiä kysymyksiä, kuten työturvallisuutta ja työhygieniaa sekä työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyviä seikkoja, kuten luottamusmiehen asemaa. On kuitenkin syytä huomata, että työolonormit eivät vaikuta suoraan yksittäisen työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa, vaan työnantajan ja koko työpaikan työntekijäkunnan välillä. Työnormien oikeuksien ja velvol-

¹⁶⁹ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 61.

¹⁷⁰ Kuoppamäki 2008, s. 59–60.

¹⁷¹ Sarkko 1980, s. 199–200.

lisuuksien syntyessä yksittäisen työsuhteen osapuolten välille työolonormien velvoittavuus syntyy sidotulle työnantajalle.¹⁷²

Kansalliseen lainsäädäntöön tukeutuvan tulkinnan mukaan erityistä syrjäntäkieltoa koskevilla työehdoilla tarkoitetaan siis ainakin työsuopimuksissa noudatettavia sekä sen alaan kuuluvia normimääräyksiä. Tästä seuraten kiellettyinä määrä- ja osa-aikaisten työntekijöiden syrjäntänä olisi pidettävä kaikkia toimia, joilla heidät asetettaisiin minkä tahansa työsuopimuksen alaan kuuluvan ehdon osalta vakituisia työntekijöitä epäedullisempaan asemaan perusteena vain heidän määrä- tai osa-aikaisuuteensa.¹⁷³

4.3. Lisätyön käsitteestä sekä lisätyön tarjoamisvelvollisuudesta työsuopimuslaissa

Tasapuoliseen kohteluun velvoittavien yleissääntösten ohella osa-aikaisten tasa-arvoisuutta vakituisiin ja kokoaikaisiin työntekijöihin nähden pyritään edistämään myös eräillä työnantajan velvollisuuksia koskevilla erityissääntöksillä¹⁷⁴. Mikäli työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä tehtäviin, jotka olisivat soveltuvia hänen osa-aikaisille työntekijöilleen, on hänen TSL 2 luvun 5 §:n mukaan tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöilleen ennen uusien työntekijöiden palkkaamista, sekä TSL:n 6 luvun 6 §:stä riippumatta. Lainkohdalla on siis haluttu selkeyttää lisätyöntarjoamisvelvollisuuden ensisijaisuutta suhteessa 9 kuukauden sisällä irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuuteen¹⁷⁵. Kuten työlainsäädännön pakottavuutta käsittelevässä luvussa on tuotu esiin, on kyseinen sääntös kuitenkin semidispositiivinen, mikä tarkoittaa mahdollisuutta sopia osa-aikatyöntekijöiden sekä takaisinottovelvollisuuden piiriin kuuluvien työntekijöiden ensisijaisuusjärjestyksestä työehtosuopimuksella toisin.

Lisätyö tarkoittaa työtunteja, jotka ylittävät työsuopimukseen tai työehtosuopimukseen kirjatun työajan, mutta jotka eivät ylitä työaikalain mukaista sääntöllisen työajan enimmäismäärää. Yli-työ ja lisätyö on tärkeätä erottaa toisistaan.¹⁷⁶ Lisätyöntarjoamisvelvollisuuteen liittyy työnantajan aktiivisuus. Työnantajan on siis saatettava lisätyöntekomahdollisuus kaikkien sellaisten osa-

¹⁷² Sarkko 1980, s. 201.

¹⁷³ Sädevirta 2002, s. 131.

¹⁷⁴ Tiitinen – Kröger, 2008, s. 159.

¹⁷⁵ HE 157/2000 s. 71.

¹⁷⁶ Äimälä et al. 2009, s. 91.

aikatyöntekijöiden tietoon, jotka olisivat soveltuvia kyseisen lisätyön tekoon. Tämän jälkeen työntekijällä on mahdollisuus ilmoittaa halukkuutensa lisätyön tarjoamisen piiriin liittymisestä tai pois jäämisestä milloin vain. Jos työntekijä on ilmoittanut haluttomuutensa lisätöihin, ei työnantajalla tämän mahdollisuuden esiin tuotuaan ole velvollisuutta tarjota lisätyötä tälle työntekijälle.¹⁷⁷

Työntekijän soveltuvuutta lisätyöhön ja tätä kautta työnantajan lisätyöntarjoamisvelvollisuutta arvioidaan työntekijän ammattitaidon, työkokemuksen, työtehtävien sekä mahdollisesti myös henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella. Joissakin tapauksissa työpaikalla noudatetut käytännöt ovat vaikuttaneet arviointiin siitä, onko lisätyöntarjoamisvelvollisuutta rikottu.¹⁷⁸ TSL 2 luvun 5 §:n 2 momentissa todetaan myös, että työnantajan on taattava osa-aikatyöntekijälle hänen soveltuvuuteensa nähden kohtuudella järjestettävä koulutus, mikäli lisätyön vastaanottaminen sitä vaatii.

Lisätuntien tarjoamisvelvollisuuden rikkomisesta seuraa korvausvelvollisuus saamatta jääneiden työtuntien ansionmenetyksen osalta¹⁷⁹. Myös määräaikaisille työntekijöille, samoin kuin osa-aikaisillekin, on TSL 2 luvun 6 §:n mukaan tiedotettava vapautuvista työpaikoista yleisesti työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti, jotta heillä olisi vakituisiin ja kokoaikaisiin työntekijöihin nähden tasavertainen mahdollisuus hakeutua vapautuviin paikkoihin. Lisätyöntarjoamisvelvollisuus ennen yrityksen ulkopuolisten, uusien työntekijöiden palkkaamista koskee kuitenkin vain yrityksen osa-aikaisia työntekijöitä, määräaikaisille työntekijöille ei tarvitse tarjota työtä sopimuskauden ulkopuolelta¹⁸⁰. Työnantajan on toimittava tasapuolisen kohtelun periaatteiden mukaisesti valitessaan, kenelle työntekijöistä lisätyötä kulloinkin annetaan¹⁸¹.

Osa-aikaisten työntekijöiden ensisijainen oikeus tarjottuihin lisätöihin määräaikaisiin työntekijöihin nähden on nähtävissä myös tapauksessa KKO:2006:49, jossa työnantaja oli solminut kokopäiväisen, toistaiseksi voimassa olevan työsopimussuhteen aiemmin yhtiön määräaikaisessa työsuhteessa olleen työntekijä B:n kanssa tarjoamatta tätä kokopäivätyötä ensin yhtiön osa-aikaiselle työntekijä A:lle. Korkein oikeus totesi yhtiön toimineen TSL 2 luvun 5 §:n vastaisesti.

¹⁷⁷ Koskinen et al. 2008, s. 60–61.

¹⁷⁸ PAM:in lisätyöopas, s. 5–6.

¹⁷⁹ Kuoppamäki, 2008, s. 59.

¹⁸⁰ Koskinen et al. 2008, s. 59.

¹⁸¹ Moilanen 2013, s. 85.

Lisätyön tarjoamisvelvollisuus ulottuu TSL 2 luvun 7 §:n 4 momentin mukaan maantieteellisesti koko maahan niin laajalle alueelle kuin työnantajalla tai kyseisessä lainkohdassa tarkoitetun yrittäjäryhmän muilla yrityksillä tai yhteisöillä on toimintaa. Pykälän semidispositiivisuuden vuoksi TES:llä voidaan kuitenkin rajoittaa myös tarjoamisvelvollisuuden maantieteellistä laajuutta. Esimerkiksi teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimuksen, jolla on työehtosopimuksen oikeusvaikutukset, 13 §:n pöytäkirjamerkinnoissa kyseessä oleva työnantajan velvollisuus on rajattu koskemaan ensisijaisesti samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa työtä¹⁸².

Sellaisissa tapauksissa, joissa töitä ei kyetä teettämään olemassa olevalla henkilökunnalla, on oikeuskirjallisuudessa katsottu työnantajalla joissakin tapauksissa olevan peruste uusien osa-aikaisten työntekijöiden rekrytoimiseen tarjoamatta lisätyötä vanhoille osa-aikaisille työntekijöille. Edellytyksenä tällaiseen menettelyyn on esitetty olevan tilanteen jatkuminen samanlaisena siitäkkin huolimatta, että ongelmaa on pyritty ratkaisemaan tarjoamalla lisätyötä nykyiselle osa-aikaiselle henkilöstölle.¹⁸³

Turun hovioikeuden ratkaisun 10.1.2005 S 04/139 pohjalta voidaan kuitenkin katsoa lisätyöntarjoamisvelvollisuudesta poikkeamisen edellytysten olevan vähintään erittäin tiukat. Tapauksessa käräjäoikeuden perusteluissa todettiin lisätyöntarjoamisvelvollisuuden sitovan työnantajaa silloinkin, kun työnantaja ennakkoon tiesi, että työn määrä olisi liian suuri nykyiselle henkilöstölle. Lisäksi käräjäoikeus totesi, ettei työnantaja ollut pyrkinyt ratkaisemaan asiaa ennen uuden henkilön palkkaamista muulla tavoin, kuten kantajan työaikaa lisäämällä tai koulutuksella.

Tapaus vahvistaa oikeuskirjallisuudessa esitettyjen lisäperusteiden olemassa olon merkitystä, sillä työmäärän ja työvoiman välinen epäsuhta tulee ratkaista ensisijaisesti muilla keinoin, ja lisätyöntarjoamisvelvollisuus on mahdollista ohittaa vasta sitten, kun ongelma ei ole yrityksistä huolimatta muuten ratkennut.

¹⁸² Teknologiateollisuuden aiempi TES, s.198.

¹⁸³ Moilanen 2013, s. 86.

5. Voimassa olevan oikeuden ja nollasopimuskäytäntöjen suhteesta nyt ja de lege ferenda

5.1. Sääntelyn muutostarpeesta

Kuten tutkielmassa on jo useampaan otteeseen tuotu esiin, kohtaavat nykyinen työoikeudellinen sääntely ja työelämän nollasopimuskäytännöt huonosti toisensa, eikä nollasopimusten sekamuotoisuudesta seurannut tapauskohtainen harkinta tuomioistuinkäsittelyissä ole tuonut selvyyttä nollasopimukseen yleisellä tasolla. Lisäksi työelämässä syntyneet käytännöt ovat hyvin moninaisia, mistä on seurannut, että työsopimusosapuolet eivät välttämättä ole samassa käsityksessä työsuhteen sisällöstä. Puhuttaessa määräaikaisista ja toistaiseksi voimassa olevista nollasopimuksista molemmista samoin nimityksin esimerkiksi nollatyösopimuksina on myös hyvin todennäköistä, että määräaikaisten ja toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden ehtoja sovelletaan nollasopimusten kohdalla epäjohdonmukaisesti tiedostamatta, mitkä työsuhteen ehdot määräytyvät työsopimuksen voimassaolon eivätkä tehdyn työajan perusteella. Sopimuskäytäntöjen yhtenäistäminen olisi siten monessa mielessä tärkeä tavoite riippumatta siitä, pyrittäisiinkö se toteuttamaan nykytilan tulkinnan yhdenmukaistamisella vai sääntelyn muutoksilla.

Eri alojen vaihtelevat sopimuskäytännöt ja terminologia ovat aiheuttaneet sen, että nollasopimuksista käytävässä keskustelussa esiintyy paljon yhden alan ja yhden sopimusnimikkeen näkökulmasta esitettyjä kannanottoja, joissa kaikki nollasopimukset oletetaan vain joko peräkkäisiksi määräaikaisiksi tai toistaiseksi voimassa oleviksi sopimuksiksi. Todellisuudessa työsopimuksen voimassaoloehdon voidaan katsoa olevan ensisijainen kysymys, sillä se vaikuttaa olennaisesti koko muun sopimuksen sisältöön. Siten kannanotot nollasopimuksen puolesta tai sitä vastaan voivat olla harhaanjohtavia silloin, kun niissä ei käsitellä sopimuksen voimassaoloaikaa, joka määrittelee valtaosin työsopimuksen muut ehdot.

Mikäli kannanotto esitetään vain tietyn alan sopimuskäytännöistä, voi yksipuolisempikin näkemys toki olla perusteltu. Tähänastisista nollasopimuksia koskevista selvityksistä tai tutkimuksista ei käy kattavalla tavalla ilmi, kuinka yhdenmukaisia nollasopimukset ovat kunkin yksittäisen alan sisällä. Joillakin aloilla nollasopimuksia koskevat käytännöt voivat olla hyvin vakiintuneita ja siten nollasopimukset sisällöltään kyseisellä alalla selkeämpiä. Alalla vakiintuneiden käytäntö-

jen tulee kuitenkin olla pakottavan lainsäädännön mukaisia, joten nollasopimuksia on syytä katsoa suurennuslasilla myös silloin, kun niiden sisältö tuntuisi olevan molemmille osapuolille selkeä. Mahdollisia sääntelymuutoksia pohdittaessa yhden alan käytänteet eivät kuitenkaan ole riittäviä analyysin kohteita, sillä mahdolliset lakitasoiset muutokset vaikuttavat sopimuskäytäntöihin kaikilla aloilla.

Arvioitaessa työlainsäädäntöä nollasopimusten kannalta *de lege lata* ja *de lege ferenda* on ensisijaisen tärkeää miettiä yhtäältä sitä, mistä työsopimusosapuolten tarpeista nollasopimukset ovat syntyneet, ja toisaalta sitä, millaisiin periaatteisiin työlainsäädäntö perustuu. Työelämän yleisenä kehityssuuntana on nähty viime vuosina olleen yleinen joustavuuden tarpeen lisääntyminen. Kun työlainsäädännön laajan indispositiivisuuden taustalla on puolestaan heikomman sopimusosapuolen aseman turvaaminen, voisi työlainsäädännön tämänhetkisiä haasteita kuvailla termillä ”flexicurity”¹⁸⁴. Tämän joustavuuden ja turvallisuuden väliseen tasapainoon viittaavan termin ohella nollasopimuskäytäntöjen ja lainsäädännön mahdollisten muutosten suunnittelussa tulee ottaa huomioon työsuhteen synnyttämät oikeudet ja velvollisuudet sekä niiden tasapuolinen määrittäminen työsopimustyyppistä toiseen.

5.2. Tasapuolisen kohtelun periaate nollasopimussuhteissa

5.2.1. Työsuhde-etuksien tasapuolinen kertyminen

TSL:n 2 luvun 2 §:n 2 momentin syrjimättömyyden periaatteen mukaan kehenkään työsuhteessa olevaan ei tutkielman neljännessä luvussa esitetyn mukaisesti tulisi soveltaa epäedullisempia ehtoja pelkästään sopimuksen osa-aikaisuuden tai määräaikaisuuden vuoksi. Nollasopimusten kohdalla tasavertaisuuden toteutuminen tulee arvioitavaksi kahdesta näkökulmasta: yhtäältä tulee pohtia, miten vähimmäistyöajan ehdon puuttuminen vaikuttaa nollasopimuksella työskentelevän etujen kertymiseen suhteessa niiden työntekijöiden etuuksiin, jotka tekevät vastaavaa työtä saman verran, mutta joiden sopimuksessa on määritelty keskimääräinen työaika. Toisaalta on pohdittava myös sitä, kertyvätkö vakituisten ja varsinaisen ekstratyöntekijän työsuhde-etuudet tasapuolisesti suhteessa tehtyyn työaikaan. Toisin sanoen tasapuolisuutta on tarkasteltava sekä työaikaa koskevan ehdon avoimuuden että työsopimuksen keston vaikutusten kannalta.

¹⁸⁴ Kairinen et al. 2008, s. 15.

Sekä toistaiseksi voimassa olevien että määräaikaisten nollasopimussuhteiden etuuksien kertymisessä pro rata temporis -periaatteen mukaisesti eli suhteessa tehtyyn työaikaan esiintyy nykytilanteessa jonkin verran epäkohtia. Bonusjärjestelmän suhteen ei tulisi olla ongelmia kummaan työsopimuksen kohdalla, sillä bonukset kertyvät vain töissä ollessa, ja ne on siten helppo kohdistaa suhteessa tehtyyn työaikaan ilman, että varsinaisen ekstran työsuhteiden väliin jäävillä sopimuksettomilla kausilla olisi merkitystä. Monien muiden etuuksien osalta varsinkin varsinaisen ekstra on kuitenkin heikossa asemassa, sillä monien työsuhde-etuuksien kertyminen perustuu työsuhteen jatkuvuuteen.

Mikäli varsinaisen ekstran jokainen työvuoro katsotaan omaksi määräaikaiseksi sopimukseksi, ei kyseinen työntekijä ole minkään työsuhde-etuuden piirissä vuorojensa välissä. Työsuhteen katkeamisella määräaikaisuuksien välillä on merkitystä esimerkiksi työterveyspalveluiden, kesälomien kertymisen, arkipyhäkorvausten sekä sairauslomien kohdalla. Mikäli peräkkäisissä määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevän ekstratyöntekijän todellinen työmäärä on samansuuruinen vakituisen ekstratyöntekijän työmäärän kanssa, on näiden etuuksien ulkopuolelle jääminen nähtävä tasapuolisen kohtelun kannalta erittäin ongelmallisena silloin, kun varsinaisen ekstran työsuhde on todellisuudessa jatkuva. Irtisanomissuoja ei siis ole ainoa, vaikkakin tärkeä ero määräaikaisen ja toistaiseksi voimassa olevan nollatyösopimuksen välillä.

Sairauslomalta maksettavan palkan suhteen tilanne on myös toistaiseksi voimassa olevan nollasopimuksen osalta tällä hetkellä kyseenalainen, sillä sairausloma-ajan palkka maksetaan työvuorolistaan ennalta merkittyjen vuorojen perusteella. Koska työvuorolistat suunnitellaan yleensä vain muutamaa viikkoa etukäteen, ei työnantaja välttämättä ole halukas suunnittelemaan nollasopimuksella työskentelevälle uusiin listoihin vuoroja sairausloma-ajan jatkuessa. Tämä olisi ratkaistavissa sillä, että sairausloma-ajan palkka maksettaisiin tulevien vuorojen sijaan aiemman keskimääräisen työajan perusteella.¹⁸⁵ Työnantajan mahdollisuus jättää tarjoamatta sairastuneelle työntekijälle vuoroja uusiin työvuorolistoihin koskee toki myös varsinaista ekstraa, ja määräaikaisen nollasopimussuhteen kohdalla sairausloman kulut jäävät työntekijän harteille vielä herkemmin kuin vakituisessa nollasopimussuhteessa.

¹⁸⁵ Kokko – Winter 2003, s. 61.

Sama koskee arkipyhäkorvauksia, jotka puolestaan nykyisellään määräytyvät työsopimuksella sovitun keskimääräisen työajan perusteella. Arkipyhäkorvausten tulisi niin ikään perustua todelliseen keskimääräiseen työmäärään, jotta keskimääräistä työaikaa koskevan sopimusehdon avoimuus ei heikentäisi työntekijän asemaa muihin osa-aikaisiin työntekijöihin nähden. Loma-ajan palkat sekä lomapäivät kertyvät sen sijaan tehtyjen työtuntien perusteella, joten niiden kohdalla ei vakituisten ekstrojen tasapuolisen kohtelun suhteen ole ongelmaa¹⁸⁶. Loma-ajan palkan laskentatapa onkin hyvä malli myös sairauslomien ja arkipyhäkorvausten kertymistavan muutokselle, tosin näiden kohdalla korvauksen voisi mahdollisesti määrittää lyhyemmän ajanjakson perusteella.

Työsuhde-etuuksien kertymisessä suhteessa tehtyyn työmäärään on siis haasteensa molemmissa nollasopimustyypeissä. Toistaiseksi voimassa olevaa nollasopimussuhdetta koskevat ongelmat olisivat kuitenkin ratkaistavissa kohtuullisen yksinkertaisilla muutoksilla. Koska osa-aikaisiin sopimukseen merkitty keskimääräinen viikkotuntimäärä ei välttämättä muutenkaan aina vastaa todellisuudessa toteutuneita työtunteja, olisi työsuhde-etuuksien määräytymisperusteiden pohjautuminen toteutuneisiin työtunteihin muidenkin kuin nollasopimuksella työskentelevien osa-aikaisten työntekijöiden kohdalla paremmin pro rata temporis -periaatetta toteuttava. Peräkkäisten määräaikaisten nollasopimusten suhteen on sen sijaan haastavaa löytää tapaa, jolla työsuhde-etuudet kertyisivät työmäärään nähden samassa suhteessa kuin yrityksen muulle henkilöstölle.

5.2.2. Työnantajan lisätyön tarjoamisvelvollisuuden ja työntekijän töhintuvelvollisuuden välinen tasapaino

Työnantajan lisätyöntarjoamisvelvollisuus on erityisen syrjäntäkiellon tapaan säädetty turvaamaan osa-aikaisten työntekijöiden asemaa suhteessa kokopäivätyöntekijöihin. Toistaiseksi voimassa olevassa nollasopimussuhteessa lisätyön tarjoamisvelvollisuuden soveltaminen näyttäisi-kin toimivan ongelmitta samaan tapaan kuin muiden osa-aikaisten työntekijöiden työsuhteissa: lisätyötä on tarjottava osa-aikaisille työntekijöille ennen kuin yritys käyttää vuokratyövoimaa tai palkkaa lisää henkilökuntaa.

Peräkkäisissä määräaikaissa nollatyösuhteissa työskentelevän kohdalla myös oikeus lisätyöhön on nähtävä haasteellisena sekä tasapuolisen kohtelun että työsuhteen oikeuksien ja velvollisuu-

¹⁸⁶ Kokko – Winter 2003, s. 61.

sien tasapainon näkökulmasta. Työnantajan ollessa velvoitettu tarjoamaan määräaikaiselle työntekijälle lisätyötä ainoastaan työsuhteen jatkuessa, ei lisätyön tarjoamisvelvollisuutta voida nähdä olevan puitesopimusmallissa varsinaisen ekstras määräaikaisten työsuhteiden välissä. Tämä jättää työnantajalle mahdollisuuden lopettaa vuorojen tarjoamisen työntekijälle mielivaltaisista syistä käytännössä milloin tahansa. Koska nollatyöntekijän velvollisuus tulla töihin on aiemmin luvussa kaksi esitetyllä tavalla lisäksi vaikeasti määriteltävissä, eikä tämän velvollisuuden suhteen ole nähtävissä selvää aste-eroa vakituisen ja varsinaisen ekstras työsuhteen välillä, on tasa-
puolisen kohtelun sekä työsuhteen oikeuksien ja velvollisuuksien tasapainon näkökulmasta katsottava ongelmalliseksi, että näitä kahta nollasopimustyyppiä kohdellaan lisätyön kannalta eri tavoin.

Koska nollasopimussuhteessa olevalle ei ole nykyisellään määritelty töihintuvelvollisuuden vähimmäislaajuutta, voi periaatteessa käydä niin, että varsinainen ekstra tekee joissakin tapauksissa vakituista ekstraa enemmän töitä, vaikka on toisaalta epävarmemmassa asemassa vuorojen saannin suhteen. Siten mikäli sekä varsinaisia että vakinaisia ekstroja halutaan käyttää jatkossakin, tulisi näiden kahden nollasopimusryhmän välille tehdä selkeät tunnistuserot, jotta työsuhteen oikeudet ja velvollisuudet olisivat tasapainossa. Mikäli määräaikaisen ja toistaiseksi voimassa olevan nollasopimuksen velvoittavuudessa töihin tuloon työnantajan käskystä ei ole eroa, on vaikea nähdä syytä sille, miksi nollasopimusta solmittaisiin koskaan ainakaan työntekijän tahdosta.

5.3. Toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen nollasopimus?

Aiemmin luvussa kaksi käsitellystä HHO:n tapauksesta S 14/495 käy ilmi, että työnantajapuoli oli ollut yhteydessä kaupan liittoon kyseisessä sopimusasiassa, ja kaupan liitto onkin esittänyt tapauksen kaltaista puitesopimusmallia hyväksi ratkaisuksi tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsuhteissa myös yleisemmin¹⁸⁷. Kuten on aiemmin luvussa 2.3. tuotu esiin, kaupan liiton esittämän kaltainen toimintamalli ei kuitenkaan ole työnantajan tiedonantovelvollisuuden mukainen silloin, kun puitesopimuksen ehtojen mukaan teetettävistä määräaikaisuuksista on sovittu ainoastaan suullisesti, vaikka kyseistä sopimusmallia käsittelevässä tapauksessa HO päätyi-

¹⁸⁷ Artikkelin 1, Kaupan liiton uutiset.

kin kokonaisharkinnalla siihen, että työntekijän olisi tullut tietää työsuhteidensa määräaikainen luonne.

Puitesopimusta käsitellyt HO:n ratkaisu ei myöskään ole siltä kannalta kaikkiin tarvittaessa työhön kutsuttavien työsuhteisiin sovellettava, että tapauksessa määräaikaiset sopimukset katsottiin perustelluiksi ensisijaisesti työn kausiluontoisuudella. Kausiluontoisuudesta ei voitane puhua ainakaan silloin, kun tarvittaessa työhön kutsuttavaa työntekijää hyödynnetään ympäri vuoden melko tasaisin väliajoin. Lisäksi puitesopimuskäytäntö tuntuu työvoiman tarpeen keston suhteen ristiriitaiselta siinä mielessä, että erillisten määräaikaisten työsuhteiden ehdoista on tarvetta sopia määrittelemättömälle pidemmälle ajanjaksolle puitesopimuksella, vaikka määräaikaisten sopimusten solmimisen edellytyksenä on nimenomaan työvoiman tarpeen väliaikaisuus. Puitesopimuksen voitaisiin toisin sanoen itsessään katsoa viittaavan työvoiman tarpeen jonkinasteiseen pysyvyyteen, mikäli itse puitesopimusta ei ole solmittu määräaikaiseksi.

Puitesopimusmalli voidaan katsoa työntekijän suojeluperiaatteen näkökulmasta erityisen ongelmalliseksi silloin, kun sen sääntelemät määräaikaiset työsuopimukset ovat hyvin lyhyitä, esimerkiksi vain yhden vuoron mittaisia. Mikäli työnantajalla on mahdollisuus lukea jokainen työvuoro omaksi määräaikaiseksi sopimukseksi, on työntekijä työsuhteessa ainoastaan ollessaan töissä ja jää täten vuorojen välisinä ainoana aiemmassa alaluvussa esitetyllä tavoin monien työsuhteetuuksien ulkopuolelle ja täysin vaille työsuohdeturvaa. Tämän ei voida nähdä olevan yleisesti työlainsäädännön tavoitteiden mukainen tila, sillä työlainsäädäntö perustuu heikomman osapuolen suojelulle, ja myös viimeisimmillä määräaikaisia työsuhteita koskevilla lakimuutoksilla on nimenomaan pyritty estämään määräaikaisten työsuopimusten käyttö toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen liittyvän irtisanomissuojan välttämiseksi ja yrittäjävastuun siirtämiseksi työntekijälle¹⁸⁸.

On niin ikään mainittu aiemmin luvussa 2.1, että perusteltua syytä ei tarvita sopimuksen ollessa määräaikainen työntekijästä johtuvasta syystä. Kaupan liiton työmarkkinajohtaja Anna Lavikkala argumentoi puitesopimusmallin puolesta myös työntekijöiden tarpeeseen vedoten¹⁸⁹. Useaan otteeseen aiemmin mainittu TEM:n selvitys on Lavikkalan näkemyksen kanssa yhdenmukainen siltä osin, että joustoa työnteettämismuotoihin tarvitsevat sekä työnantajat että työntekijät, mutta

¹⁸⁸ HE 239/2010, s. 2–4.

¹⁸⁹ Artikkelin 1, kaupan liiton uutiset.

tämä ei vielä tarkoita sitä, että puitesopimusmalli olisi molempien osapuolten tarpeet parhaiten huomioon ottava vaihtoehto. Aiemmin esitetyistä syistä on vaikea vaikea kuvitella mistä syystä työntekijä voisi haluta solmia nollasopimuksen määräaikaiseksi, mikäli toistaiseksi voimassa oleva nollasopimussuhde ei ole selkeällä tavalla työntekijän kannalta määräaikaista suhdetta velvoittavampi.

Mikäli työvoiman tarve on todella väliaikainen ja määräaikaisuudelle on jokin VTSL:n 2 §:n 2 mom. mukainen hyväksyttävä peruste, ei toki ole nykyisellään estettä nollasopimuksen määräaikaiseksi solmimiselle. Kun nollasopimuksella tai -sopimuksilla työskenteleviä henkilöitä on kuitenkin ilmeisimmin usein tarkoitus käyttää pitkän ajanjakson aikana aina kun ekstratyöntekijälle on tarvetta, voisi katsoa perustellummaksi tulkita työsuhde jatkuvaksi, vaikka työvuorojen määrä ei olisikaan joka viikko tai kuukausi sama. Mikäli nollasopimuksen määräaikaisuuden suhteen halutaan toimia selkeästi ja minimoida sen tulkinnanvaraisuus, ei varsinaisia ekstratyöntekijöitä tulisi käyttää muuten kuin poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa on selkeä perusteltu syy.

Koska määräaikaisten sopimusten ketjuttaminen ilman perusteltua syytä on pyritty estämään ja kaupan liiton esityksessäkään todetaan, ettei määräaikaista sopimuksia voi tehdä heidän esittämänsä mallin puitteissa loputtomasti, voidaan katsoa, että tämän kaltainen puitesopimus lisää tulkinnanvaraisuutta sen suhteen, milloin määräaikaisuuksien voidaan katsoa muuttuneen toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi. Lisäksi voi olla työntekijän kannalta harhaanjohtavaa, että ainoa sopimusosapuolten välillä tehty kirjallinen sopimus ei ole työsuopimus, ja voi sen vuoksi jäädä epätietoiseksi työsuhteensa todellisesta luonteesta. Kaikki nämä seikat huomioon ottaen kaupan liiton esittämä puitesopimusmalli ei näyttäisi ratkaisevan nollasopimukseen liittyvää problematiikkaa, vaan ennemmin lisäävän sitä.

Yksittäisenä lisähuomiona ketjuttamiskiellon ohella siitä, miksi määräaikaista työsuopimuksia ei ole katsottava tarkoitetun käytettäväksi tarvittaessa työhön kutsuttavien työsuhteissa on erillinen TAL:n 2:5:n säädös työntekijän varallaolovelvollisuudesta, josta on aina sovittava korvaus. Kun työntekijällä ei ole sopimusten määräaikaisuuksista johtuen varmuutta työn määrästä tulevaisuudessa, hänen voi katsoa joutuvan useissa tapauksissa taloudellisen epävarmuutensa pakottamana olemaan aina valmiina lyhyelläkin varoitusaikalla tarjottaviin töihin. Työntekijän kannalta työn jatkuvuuden suhteen epävarma sopimusmenettely toisin sanoen pakottaa työntekijän varalla oloon ilman siitä maksettavaa korvausta, joka sille on laissa asetettu.

Määräaikaisia sopimuksia koskevan lainsäädännön ollessa heikomman osapuolen suojelemiseksi pakottavaa sekä melko yksityiskohtaista olisi tiukemmalla ja yhdenmukaisemmalla laintulkinnalla mahdollista vaikuttaa määräaikaisten nollatyösopimusten käytön määrään. Tutkielmassa jo useampaan otteeseen esiin tuodun tiedonantovelvollisuuden tulkinnan epäjohdonmukaisuuden ohella on esitetty, että myös määräaikaisuuden edellytyksenä olevan perustellun syyn tulkinta olisi oikeuskäytännössä epäjohdonmukaista. Kansallisessa oikeuskäytännössä on todettu arvioinnissa painotetun osapuolten tarkoitusta objektiivisen väärinkäyttöharkinnan sijaan, mihin EY-direktiivit puolestaan ohjaisivat. Työsopimusten määräaikaisuuksien väärinkäytösten estämiseksi tulisi siten arvioinnissa painottaa esimerkiksi irtisanomissuojan kiertämiskieltoa.¹⁹⁰

Ketjutustilanteissa puolestaan painopistettä on esitetty siirrettäväksi työvoiman tarpeen pysyvyyden suuntaan yksittäisten työsuhteen ominaisuuksien sijaan. Työvoiman tarpeen pysyvyyttä taas voitaisiin arvioida paitsi kyseisen henkilön kanssa solmittujen sopimusten lukumäärällä, tiheydellä ja yhteenlasketulla kestolla, myös samojen työtehtävien määrällä yleisesti.¹⁹¹ Käytännössä tulkintaa ei kuitenkaan ole viimeisimmän näytön perusteella viety tähän, vaan juuri päinvastaiseen suuntaan.¹⁹²

Määräaikaisia työsuhteita koskevan lainsäädännön on siten katsottava antavan mahdollisuuden nykyistä oikeuskäytäntöä tiukempaan tulkintaan väärinkäytösten estämiseksi. Aiemmin puitesopimuskäytännön ristiriitaisuudesta työvoiman tarpeen pysyvyyden suhteen esitetyn perusteen valossa voisi kuitenkin olla vähintään pohtimisen arvoista, tulisiko puitesopimukset kieltää kokonaan määräaikaisten sopimusten perusteettoman ketjuttamisen sekä sopimuksen sisältöä koskevien erimielisyyksien vähentämiseksi. Vaihtoehtoisesti sääntelyä voisi tiukentaa työehtosopimustasoisesti aloilla, joilla peräkkäisten määräaikaisten sopimusten määrä on suuri, mutta työmarkkinaosapuolten yhteisymmärrykseen pääseminen vaikuttaa nollasopimuksen osalta olevan melko haasteellinen tavoite.

Vaikka nollasopimusten määräaikaisuuteen on tässä alaluvussa suhtauduttu melko kriittisesti lähinnä sekä lainsäädännön sisällössä että sen tulkinnassa esiin tulevan heikomman osapuolen suojeluperiaatteen vuoksi, on toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen suosimisella nähtävissä

¹⁹⁰ Sädevirta 2002, s. 65–77.

¹⁹¹ Ibid, s. 65–67.

¹⁹² Ks. s. 20.

etuja myös työnantajan kannalta. Työntekijän masennuksesta johtuvan työkyvyttömyyden pitkitymisellä on nähty olevan positiivinen yhteys työsuhteen määräaikaaisuuteen, jota matala koulutustaso näyttäisi tutkimuksen mukaan lisäksi vahvistavan¹⁹³. Työntekijöiden terveys on varmasti yhteiskunnan lisäksi myös työnantajan intressissä.

Työsopimuksen määräaikaisuus katsotaan työoikeudessa poikkeukseksi työsuhteen toistaiseksi voimassa olevasta luonteesta, ja näin tulisi olla myös nollasopimusten kohdalla silloin, kun työvoiman tarve on todellisuudessa pysyvä, vaikkakin määrältään vaihteleva. Jo keskimääräistä työaikaa koskevan sopimusehdon ollessa avoin työnantajalla voidaan katsoa olevan jouston varaa tarjottavan työn määrässä. Mikäli nollasopimuksella on tarkoitus pyrkiä tilaan, jossa sopimusosapuolilla on mahdollisuus sopia työn määrästä joustavasti molempien tarpeet huomioiden, ei tämän tulisi lähtökohtaisesti tarkoittaa sitä, että työntekijä jää samalla suurelta osin pysyvän työsuhteen etujen ulkopuolelle.

Mikäli sekä palkansaaja- että työnantajapuoli ovat yhtä mieltä siitä, että joustoa työaikaa koskevan ehdon suhteen tarvitaan, tulisi joustavuus järjestää siten, että molemmat sopimusosapuolet joustavat samassa suhteessa. Vaikka työnantajan työnjohtovalta onkin sitä suurempi, mitä väljempi on sopimus, ei sen kuitenkaan tulisi tarkoittaa direktio-oikeuden kohtuutonta kasvua heikomman osapuolen suojeluperiaatteen kustannuksella. Toistaiseksi voimassa olevalla nollasopimuksella on tässä suhteessa määräaikaista enemmän potentiaalia, sillä vakituisen työajan ehdon puute ei vie lähtökohtaisesti muita työntekijän työsuhteen etuja, vaikka toistaiseksi voimassa olevaan nollasopimukseenkin liittyy omat tulkintaongelmansa.

Kun nollasopimus solmitaan toistaiseksi, on työntekijä lyhyissä määräaikaississa työsuhteissa työskentelevään nähden edullisemmassa asemassa irtisanomissuojan sekä työterveyspalveluiden ohella ainakin kesälomien kertymisen sekä lisätyön suhteen, sillä niiden edellytyksenä on jatkuva työsuhde. Lisätyötä on tarjottava kaikille sitä haluaville työsuhteessa oleville osa-aikaisille työntekijöille, joten mitä lyhyemmistä määräaikaissuhteista on kyse, sitä heikommassa asemassa työntekijä on myös lisätyön osalta. Mikäli jokainen vuoro lasketaan omaksi määräaikaiseksi sopimukseen, työntekijälle voidaan tarjota työtä vasta sen jälkeen, kun sitä on tarjottu vakihen-

¹⁹³ Artikkelin 1, Edilex.

kilökunnalle, mikä puolestaan on omiaan asettamaan työntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan.

Mikäli sekä työntekijä että työnantaja kokevat toistaiseksi voimassa olevan nollasopimuksen ja sen työmäärää koskevan ehdon avoimuuden toimivaksi ja sopimusosapuolten välistä sopimismahdollisuutta lisääväksi, tilanne on ideaali. Silloin kun keskimääräistä työaika koskeva ehto on jätetty avoimeksi työnantajasta johtuvasta syystä ja työntekijä haluaisi tuntisopimuksen, täytyisi työnantajan sitä tarjota jo lisätyöntarjoamisvelvollisuuden perusteella ennen kuin uutta henkilöstöä palkataan. Siten keskimääräisten työtuntien tulisi nousta jo uusien rekrytointien myötä, eikä ehdotettua mutta mahdollisesti työllisyystilanteeseen heikentävällä tavalla vaikuttavaa minimityöaika olisi välttämätöntä asettaa. Ainoana varauksena vakituisten ekstrapyöntekijän kannalta lisätyötä koskevassa sääntelyssä on sen semidispositiivisuus. Tässä työntekijäliittojen tulisi olla tarkkana aloilla, joilla nollasopimuksia käytetään.

Tutkielmien päällekkäisyyksien välttämiseksi tyydytään tässä kohtaa toteamaan, että nykyisen sääntelyn puitteissa olisi mahdollista katsoa todellisen keskimääräisen työajan voivan muuttua sopimusosapuolia sitovaksi työsuhteen ehdoksi myös aiemmin käsitellyn vakiintuneen käytännön perusteella¹⁹⁴. Vakiintuneen tavan merkitys työsopimuksen ehtona konkretisoituu kuitenkin usein vasta tuomioistuimen menettelyn kautta, sillä käytännön vakiintumiselle ei ole yksiselitteisiä kriteereitä, vaan arvio tehdään tapauskohtaisesti. Lisäksi tavan vakiintumiseen on oikeuskäytännössä yleensä katsottu menevän useita vuosia. Siten poliittisessa keskustelussa esitetty ehdotus työajan automaattisesta vakiintumisesta ennalta määritellyn ajanjakson jälkeen vaikuttaisi todennäköisesti paremmin nollasopimuskäytäntöön.

Sopivaa ajanjaksoa mahdollisen automaattisen vakiintumisen määrittämisessä tulisi kuitenkin miettiä myös työnantajan ja sitä kautta työpoliittisestakin näkökulmasta. Mikäli vakiintuminen tapahtuisi liian nopeasti, ehto voisi vaikuttaa työnantajan rekrytointihaluun negatiivisesti silloin kun vuorojen jatkuvuudesta ei ole takeita. Koska työnantajalla on kuitenkin työsopimuslaissa säädetyt mahdollisuudet sopeuttaa työvoiman määrää lomautuksilla, osa-aikaistuksilla tai irtisanomisilla työnantajan työntarjoamismahdollisuuksien heiketessä¹⁹⁵, ei pelkän epävarmuuden

¹⁹⁴ Ks. Häyrynen, 2012.

¹⁹⁵ HE HE 239/2010, s. 3.

työn riittävydestä jatkossa tulisi olla este sen enempää työajan vakiinnuttamiselle kuin työsopimuksen vakinaistamisellekaan.

Työlainsäädäntö on rakennettu sen ajatuksen varaan, että työsuhde on lähtökohtaisesti voimassa toistaiseksi. Jo tämän vuoksi on syytä suhtautua kriittisesti ajatukseen, jossa peräkkäiset määräaikaiset sopimukset olisivat lähtökohtana myöskään nollasopimussuhteissa. Kun määräaikaisuuden poikkeuksellisuuteen oikeustieteelliseltä kannalta yhdistetään vielä se tosiasia, että ekstratyöntekijöitä käytetään yleensä säännöllisen epäsäännöllisesti eli tietyssä mielessä jatkuvasti, on hyvin vaikea nähdä, miksi ekstratyöntekijöiden kohdalla sopimuksen määräaikaisuus olisi perustellumpaa kuin niin kutsuttujen tuntisopimusten kohdalla. Siten vakituisen työsuhteen ensisijaisuutta tulisi korostaa myös nollasopimusten kohdalla vähintään tiukemman laintulkinnan avulla ja painottaa määräaikaisuuden perustellun syyn painavuuden lisääntymisen vaatimusta peräkkäisten määräaikaisten sopimusten lukumäärän kasvaessa. Lisäksi työsuhde-etuuksien laskentatapoja tulisi muuttaa epätyypillisten työnteettämismuotojen lisääntyessä syrjimättömyyden periaatteen toteutumiseksi.

6. Johtopäätökset

6.1. Yhteenveto

Nollasopimuksia koskevat selvitykset, niistä esitetyt kannanotot sekä ennen kaikkea oikeuskäytäntö osoittavat, että työelämän nollasopimuskäytännöt ovat epäyhtenäisiä, eivätkä osapuolet selvästi ole samassa käsityksessä solmimansa sopimuksen sisällöstä. Lisäksi nollasopimuskäytännöt kohtaavat heikohkosti lainsäädännön rakenteen kanssa. Kun epä johdonmukaisuuksia ja erimielisyyksiä esiintyy nollasopimusten suhteen myös alan asiantuntijoiden välisessä keskustelussa, ei voitane olettaa, että heikommaksi osapuoleksi työsuhteessa katsottu työntekijä olisi aina kykenevä siihen selvitystyöhön, jota oikeuksistaan huolehtiminen nollasopimusten kohdalla vaatisi. Olettaessa lisäksi huomioon, että nollasopimuksella työskentelevistä 57 % on naisia ja lähes puolet alle 25-vuotiaita lienee myös tasa-arvokysymysten kannalta olevan perusteltua ajatella, että nollasopimuskäytäntöihin olisi saatava nykyistä enemmän selvyttä ja yhdenmukaisuutta.

Vaikka Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan nollatuntisopimuksella työskentelevistä 32 % tekee käytännössä töitä kokopäiväisesti, ei tämä kuitenkaan tarkoita sitä, että nollasopimuksille ei olisi koskaan työnantajan puolelta todellista tarvetta. Nollasopimusten solmimisen mahdollisuus työntekijän toiveesta olisi hyvä säilyttää, kuten takuutuntien kannattajat ovat esittäneet, mutta nollasopimusten kieltäminen työnantajasta johtuvista syistä ei sen sijaan välttämättä ole aina myöskään työntekijän etu. Kaikista nyt nollasopimuksella teetetyistä töistä ei todennäköisimmin muodostuisi 18-tuntisia osa-aikasopimuksia, ja siten työtä olisi nyt nollasopimuksella työskenteleville entistä vähemmän, ja ekstratyöt teetettäisiin mahdollisesti jatkossa nykyisellä henkilöstöllä ylitöinä tai vaihtoehtoisesti vajaamiehityksellä, minkä ei myöskään voitane nähdä olevan hyvä kehityssuunta palkansaajapuolen näkökulmasta.

Nollasopimusten tarpeellisuus ei kuitenkaan osoita tarvetta sellaiselle sopimusjärjestelylle, jossa sopimusosapuolten välillä tehdään useita peräkkäisiä määräaikaista sopimuksia, mikä on muodostunut joillakin aloilla tavaksi järjestää tarvittaessa työhön kutsuttavien työsuhteet. Kaikki sopimukset, kuten siis myös nollasopimukset, oletetaan laissa lähtökohtaisesti solmittavan toistaiseksi voimassa oleviksi, elleivät perusteltu syy ja muut määräaikaaisuuden edellytykset täyty. Mikäli nollasopimuksilla pyritään tilanteeseen, jossa sopimusosapuolilla on mahdollisuus sopia

työn määrästä joustavasti, ei tämän tavoitteen toteuttamiseen vaadita työsopimusten määräaikaista suutta, joka heikentää työaikaan koskevan joustavuuden lisääntymisen ohella työntekijän työsuhdeturvaa muutenkin. Lisäksi määräaikaisen nollasopimusten yhteydessä usein käytetty puitesopimus viittaa päinvastoin työvoiman pysyvyyteen, mikä niin ikään vahvistaa käsitystä siitä, että nollasopimusten tulisi olla toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia keskimääräisen työajan avoimuudesta huolimatta.

Toistaiseksi voimassa olevaan nollasopimukseenkin liittyy muutamia epäkohtia koskien tällaisella työsopimuksella työskentelevien henkilöiden työsuhde-etuksia. Nämä ongelmat olisivat kuitenkin ratkaistavissa kohtuullisen helposti työsuhde-etuuksien laskentatapoja muuttamalla. Tämän vuoksi sairausloma-ajan palkkojen kertymisperusteeksi tulisi tuntilistaan suunniteltujen vuorojen sijaan valita joltakin ennalta määritellyltä ajanjaksolta laskettu aiempi keskimääräinen työaika. Samoin tulisi menetellä myös arkipyhäkorvausten osalta nykyisen sopimuksen mukaiseen viikkotuntimäärään perustuvan laskentatavan sijaan. Nämä muutokset olisivat helposti toteutettavissa ja selventäisivät myös muiden osa-aikaisten työntekijöiden työsuhdeturvaa.

Nollasopimuksella työskentelevän tasavertainen kohtelu muuhun samaa työtä tekevään henkilöstöön nähden olisi siis helpompi turvata pienin lakimuutoksin silloin kun sopimus on voimassa toistaiseksi. Lisäksi työajan vakiintuminen kävisi helpommin jos nollasopimukset olisivat lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa olevia, sillä silloin työnantajalla olisi velvollisuus tarjota nollasopimuksella työskentelevälle lisätunteja sopimukseen ennen uusien henkilöiden palkkaamista. Myös esitetty automaattinen työajan vakiintuminen ennalta määritellyn ajanjakson jälkeen tuntuu harkitsemisen arvoiselta vaihtoehdolta.

Itse nollasopimuksella työskentelevän henkilön oikeuksien ja velvollisuuksien lisäksi yrityksessä sovelletut nollasopimuskäytännöt vaikuttavat lisätyöntarjoamisvelvollisuuden kautta myös muuhun henkilöstöön. Sillä, onko nollasopimukset solmittu toistaiseksi voimassa oleviksi vai peräkkäisinä määräaikaissuoksina, on nimittäin vaikutusta siihen, kenelle työnantajan tulisi tarjota lisätyötä ensin. Nollatyöntekijän palkkaaminen peräkkäisillä määräaikaissuoksilla työsopimuksilla voi siten olla myös työnantajan tapa välttää tarjoamasta sen nykyisille osa-aikaisille työntekijöille lisätyötunteja sopimukseensa, jonka työnantaja joutuisi lisätyöntarjoamisvelvollisuuden vuoksi ennen uutta toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen solmimista tekemään.

Yrityksen senhetkiseen osa-aikaiseen henkilöstöön mahdollisesti kohdistuvien nollasopimuskäytäntöjen väärinkäytösten ohella puitesopimukseen liittyy mahdollisuuksia siirtää yrittäjälle kuuluva riski työntekijän kannettavaksi. Jotta määräaikaisten nollasopimusten ketjuttamista ei tehtäisi irtisanomissuojan ja muiden työsuhde-etuuksien tarjoamisen välttämiseksi, tulisi laintulkinnan tuomioistuimissa olla nykyistä tiukempaa ja vähintään pakottavan lainsäädännön sanamuodon mukaista. Mikäli laintulkinnalla ei liiallisten tulkinnanvaraisuuksien vuoksi onnistuta eliminimaan tilanteita, joissa työtä teetetään ketjutetuilla sopimuksilla vaikka työvoiman tarve on pysyvä, tulisi puitesopimusjärjestelyn kieltämistä ainakin harkita. Jouston tarve työajassa ei ole riittävä perustelu sille, että työntekijää ei lueta yrityksen vakituiseen henkilökuntaan suhteen ollessa todellisuudessa jatkuva.

6.2. Mahdollisia jatkotutkimuskohteita

Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan suurin osa nollasopimuksista solmitaan toistaiseksi voimassa oleviksi.¹⁹⁶ Koska nollasopimuskäytäntöjä leimaa monimuotoisuus ja sopimusosapuolten väliset epäselvyydet työsuhteen sisällöstä¹⁹⁷ ja koska tutkimus perustuu työntekijöiden omaan kertomukseen, ei tilastoa voida kuitenkaan pitää sopimuksen voimassaoloajan suhteen täysin luotettavana. Tähänastiset selvitykset eivät myöskään anna kovin yksityiskohtaista tietoa todellisista nollasopimuskäytännöistä. Siten esimerkiksi tarkempi tutkimus käytetyistä sopimuksista ja niiden sisällöstä, sopimusosapuolten käsityksistä sopimuksen sisällöstä sekä heidän tyytyväisyydestään nykyiseen sopimukseen voisivat olla hyödyllisiä jatkotutkimuskohteita nollasopimuksia koskevan sääntelyn tarpeiden kartoittamiseksi.

Tutkielmassa ei ole myöskään tuotu esiin kaikkia lainkohtia, joiden sisällöllä voi olla merkitystä nollasopimuksella työskentelevien kannalta. Esimerkiksi opintovapaalakea mahdollisesti jossakin vaiheessa uudistettaessa tulisi uudistuksessa ottaa huomioon myös se, että henkilö saattaa todellisuudessa työskennellä kokopäiväisesti, vaikka sopimuksessa keskimääräinen työaika olisi jätetty avoimeksi. Opintovapaan myöntämisen edellytykset tulisi siten muiden työsuhde-etuuksien tapaan määräytyä todellisen tehdyn työn perusteella sopimuksen ehtojen sijaan.

¹⁹⁶ Työvoimatutkimus 2014, Tilastokeskus, s.1

¹⁹⁷ esim. aiemmin esillä ollut HO S 14/495.

Tärkeimpänä jatkotutkimuskohteena nollasopimuksia koskevan sääntelyn uudistamista suunniteltaessa olisi varmasti nollasopimuksen käytön mahdollisten substituuttien vertailu, johon ei tämän tutkielman rajallisen pituuden vuoksi voitu syventyä. Mikäli nollasopimusten käyttö tulisi kovin hankalaksi, vuokratyövoiman käyttö tai pakotettu yrittäjäyys mahdollisesti lisääntyisivät suhteellisesti. Siten nollasopimusten sääntelyn muuttamista harkittaessa olisi oltava perillä siitä, millaisia muita vaihtoehtoja yrityksillä on ratkaista työvoiman tarpeensa tilanteissa, joissa nyt käytetään nollasopimuksia.