



Viivi Korhonen

# Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Huhtikuu 2025

## Tiivistelmä

Tekijä(t):	Viivi Korhonen
Otsikko:	Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen
Sivumäärä:	40 sivua
Aika:	Huhtikuu 2025
Tutkinto:	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma:	Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto:	Esihenkilötyön, henkilöstön ja toimintakulttuurin kehittäminen
Ohjaaja(t):	Lehtori Heikki Hyvärinen

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millä edellytyksin määräaikaista työsopimusta voidaan ketjuttaa. Ketjuttamisella tarkoitetaan, kun samojen sopijaosapuolten välillä tehdään monta toisiaan peräkkäistä määräaikaista työsopimusta. Opinnäytetyö nojautuu työsopimuslain 1 luvun 3 §:ään, jonka mukaan määräaikaiselle työsopimukselle tulee olla perusteltu syy, ja sen jatkuva uusiminen ilman lain edellyttämää perustetta voi johtaa sopimuksen muuttumiseen toistaiseksi voimassa olevaksi.

Opinnäytetyö toteutettiin oikeusdogmaattisena tutkimuksena. Tietoperusta koostuu lainsäädännöstä, oikeuskäytännöstä ja oikeuskirjallisuudesta. Konkreettisia esimerkkejä tapauksista ilmenee korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen ratkaisuista, jotka ovat linjanneet määräaikaisten sopimusten ketjuttamisen edellytyksiä.

Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen ilman perusteltua syytä katsotaan lainvastaiseksi. Oikeuskäytännössä on sallittu tiettyjä hyväksyttäviä perusteita määräaikaisuudelle, kuten hankerahoitus, tilapäinen sijaisuus ja tai muu perusteltu ja ajallisesti rajattu tarve. Lainsäädännön tarkoituksena on suojata työntekijöitä perusteettomalta määräaikaisuudelta ja turvata työsuhteiden jatkuvuutta silloin, kun työvoiman tarve ei ole aidosti tilapäinen.

Työnantajan näyttötaakaksi jää määräaikaisuuden perusteleva, ja ilman selkeää ja laillista syytä ketjuttaminen katsotaan lainvastaiseksi. Työsuhteiden ketjuttamisen laillisuus arvioidaan oikeuskäytännössä tapauskohtaisesti kokonaisvaltaisen harkinnan perusteella. Oikeustapausten perusteella ei voida yksiselitteisesti todeta, kuinka monta peräkkäistä määräaikaista sopimusta voidaan tehdä tai kuinka pitkään ketjuttaminen voi jatkua.

Avainsanat: määräaikainen työsuhte, työsuhteen ketjuttaminen, työsuhteturva, työsopimuslaki

---

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

## Abstract

Author(s): Viivi Korhonen  
Title: Chaining of Fixed-Term Employment Contracts  
Number of Pages: 40 pages  
Date: April 2025  
Degree: Bachelor of Business Administration  
Degree Programme: Economics and Business Administration  
Specialisation option: Development of Leadership, People and Culture  
Instructor(s): Heikki Hyvärinen, Senior Lecturer

---

The purpose of this thesis was to examine the conditions under which fixed-term employment contracts can be chained. Chaining is when several successive fixed-term employment contracts are concluded between the same contracting parties. The thesis is based on Chapter 1, Section 3 of the Employment Contracts Act, according to which there must be a justified reason for a fixed-term employment contract, and its continual renewal without the legally required reason may lead to the contract being converted into a contract of indefinite duration.

The thesis was carried out as a legal-dogmatic study. The knowledge base consists of legislation, case law and legal literature. Concrete examples of cases can be found in the decisions of the Supreme Court and the Labour Court, which have outlined the conditions for the chaining of fixed-term contracts.

Chaining fixed-term employment contracts without just cause is considered unlawful. The case-law has allowed certain acceptable reasons for fixed-term contracts, such as project funding, temporary replacement or other justified and time-limited needs. The purpose of the legislation is to protect workers from unjustified fixed-term contracts and to ensure continuity of employment relationships where the need for labour is not genuinely temporary.

The burden of proof remains on the employer to justify the temporary nature of the work, and without a clear and legitimate reason, chaining is considered unlawful. The lawfulness of job-sharing is assessed in case law on a case-by-case basis.

Keywords: fixed-term employment relationship, employment relationship chaining, employment relationship security, employment contracts act

---

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

# Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn taustaa	1
1.2	Opinnäytetyön tavoite	2
1.3	Tutkimusmenetelmä	3
1.4	Opinnäytetyön rakenne	4
1.5	Keskeiset lyhenteet	4
2	Työsopimuslain kehitys ja määräaikaisuudet Suomessa	5
2.1	Työsopimuslain synty ja historiaa	5
2.2	Työsopimuslain keskeiset piirteet	6
2.3	Määräaikaiset työsopimukset Suomessa	7
3	Työsuhteen muodot	8
3.1	Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde	8
3.2	Määräaikainen työsuhde	9
3.3	Määräaikainen työsopimus pitkäaikaistyöttömän kanssa	11
3.4	Kokoaikainen ja osa-aikainen työsuhde	11
3.5	Puitesopimus	12
4	Määräaikaisuuksien ketjuttaminen	13
4.1	Ketjuttamisen määritelmä ja käytännöt	13
4.2	Hyväksyttävät perusteet määräaikaisuudelle	16
4.3	Työsuhdeturva	18
4.4	Tasapuolisen kohtelun vaatimus	19
5	Lainsäädännön tarkastelu	21
5.1	Hallituksen esitys HE 239/2010	21
5.2	Lakimuutoksen tavoitteet	23
5.3	Laki työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta	24
6	Määräaikaiset työsopimukset oikeuskäytännössä	25
6.1	Lainvastaiset määräaikaiset työsopimukset	25
6.1.1	KKO 2015:64	25
6.1.2	KKO 2015:65	26

6.1.3	KKO 2019:45	28
6.2	Määräaikaisten työsopimusten sallittu ketjuttaminen	29
6.2.1	KKO 1996:105	29
6.2.2	KKO 2010:11	30
6.3	Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen työtuomioistuimessa	32
6.3.1	TT 2022:67	32
6.3.2	TT 2008-15	33
7	Johtopäätökset	34
7.1	Oikeustapauksien analysointi	34
7.2	Yhteenveto	37
8	Lopuksi	38
8.1	Tulevaisuuden näkymät	38
8.2	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi	39
	Lähteet	41

# 1 Johdanto

## 1.1 Työn taustaa

Vuonna 2023 joka kuudennen palkansaajan työsopimus oli solmittu määräaikaisena. Reilusti yli puolet näistä työsopimuksista olivat alle vuoden mittaisia. Määräaikaisten työsopimusten tilapäinen luonne asettaa työntekijän usein heikompaan asemaan verrattuna toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita. Yritykset hyötyvät määräaikaisista työsuhteista, koska ne tarjoavat joustavuutta työvoimatarpeen muutoksiin. Työntekijälle tämä joustavuus voi kuitenkin luoda epävarmuutta ja heikompa työsuhdeturvaa. (Paukkeri 2024.) Tämän epäsuhtan vuoksi lainsäädännössä on asetettu rajoituksia ja ehtoja määräaikaisten työsopimusten käytölle, jotta työntekijöiden oikeuksia suojellaan ja mahdolliset väärinkäytökset ehkäistään.

Määräaikaisessa työsuhteessa työntekijä ei välttämättä ole yhtä motivoitunut ja sitoutunut työhönsä kuin vakituisessa työsuhteessa oleva työntekijä. Epävarmuus työn jatkumisesta voi heikentää halua panostaa työhön, minkä seurauksena työn laatu ei välttämättä ole erinomaista. Määräaikaiset työsuhteet voivat kuormittaa myös vakituisia työntekijöitä, sillä uusien määräaikaisten työntekijöiden perehdyttäminen ja vaihtuvuus lisäävät työmäärä. Lisäksi jatkuvat henkilöstömuutokset voivat heikentää työyhteisön yhteisöllisyyttä, millä voi olla vaikutus työn tehokkuuteen. (Silvennoinen 2011, 234–235.)

Koska määräaikaiset työsopimukset ovat yleisiä, niiden käyttö työelämässä herättää kysymyksiä oikeudenmukaisuudesta ja laillisuudesta. Opinnäytetyöni avulla selvitan, miten lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö määrittelevät määräaikaisten työsopimusten käytön rajat ja missä tilanteissa ketjuttaminen voidaan katsoa lainvastaiseksi. Aiheen tarkastelu on tärkeää työntekijöiden oikeuksien näkökulmasta, sillä uusien määräaikaisten työsopimusten tekeminen jatkuvasti ketjuttaen voi muuttua toistaiseksi voimassa olevaksi, mikäli määräaikaisuudelle ei ole perustetta.

Opinnäytetyön avulla pyrin selvittämään, mitkä määräaikaisen työsopimuksen perusteet ja käytännöt tekevät peräkkäisten työsopimusten solmimisesta laillista. Opinnäytetyö pyrkii myös selvittämään, milloin määräaikainen työsuhde voi muuttua toistaiseksi voimassa olevaksi, ja miten edellä mainitut näyttäytyvät oikeuden näkökulmasta.

Työmarkkinajärjestelmä Suomessa perustuu kolmikantaiseen yhteistyöhön palkansaaja-, työnantajakeskusjärjestöjen ja maan hallituksen kanssa.

Eduskunta päättää työlainsäädännöstä, mutta laeista työelämään liittyen sovitaan kolmikantaisesti. He neuvottelevat ja sopivat lainsäädännön kehittämisestä, joka koskee työelämää. (STTK.) Palkansaajien

keskusjärjestöihin kuuluvat STTK, SAK ja Akava, kun taas työnantajapuolta edustavat KiT, VTML, KT ja EK (Työelämän pelisäännöt 2021).

Opinnäytetyössä viitataan myöhemmin vuoden 2024 kolmikantaryhmän ehdotuksiin määräaikaisen työsopimusten ehtojen muuttamisesta, mikä korostaa aiheen ajankohtaisuutta.

## 1.2 Opinnäytetyön tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaisissa tilanteissa määräaikaisen työsopimusten ketjuttaminen saman työnantajan ja työntekijän välillä on lainmukaista ja milloin se on lainvastaista. Koska lainsäädäntö ei suoraan kiellä peräkkäisten määräaikaisen sopimusten tekemistä, tavoitteena on selvittää, millä edellytyksin tällainen käytäntö on sallittua, missä määrin se voi johtaa lainvastaiseen toimintaan ja kuinka sitä on oikeuskäytännössä tulkittu.

Opinnäytetyössä tarkastellaan määräaikaisen työsuhteiden ketjuttamisen vaikutuksia sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. Erityisesti esihenkilöasemassa toimivien on tärkeä ymmärtää, miten määräaikaisia työsopimuksia voidaan solmia lainmukaisesti, sillä heidän vastuullaan on tehdä päätöksiä työsopimusten tarpeellisuudesta ja kestosta. Lisäksi työnantajan on huomioitava oikeuskäytännön kehitys ja mahdolliset riskit, joita määräaikaisen työsopimusten ketjuttaminen voi aiheuttaa. Työntekijöille opinnäytetyö tarjoaa

tietoa heidän oikeuksistaan sekä keinoista tunnistaa mahdolliset lainvastaiset käytännöt. Lisäksi työssä tarkastellaan ketjuttamisen vaikutuksia työntekijän asemaan esimerkiksi työsuhdeturvan näkökulmasta.

Opinnäytetyössä tarkastellaan, miten työsopimuslain 1 luvun 3 §:n säännöksiä sovelletaan käytännössä. Työssä analysoidaan oikeustapauksia ja niiden perusteella muodostuneita linjauksia, jotka määrittävät määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisen laillisuuden rajat.

### 1.3 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö toteutetaan lainopillisena eli toisin sanoen oikeusdogmatiikan menetelmää hyödyntäen. Oikeusdogmatiikka perustuu voimassa olevien oikeuslähteiden, kuten esimerkiksi lakien analysointiin ja tulkintaan, ja tavoitteena on selvittää, miten eri tilanteissa tulee toimia voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti (Husa & Mutanen & Pohjolainen 2008, 20).

Lainoppiin suuntautuva opinnäytetyöni tutkii siis voimassa olevaa oikeutta, joten on luonnollista, että vastauksia etsitään oikeuslähdeopin mukaisista lähteistä. Tutkimusaineistoni koostuu työsopimuslaista ja niiden esitöistä, oikeuskirjallisuudesta sekä aihetta käsittelevistä oikeuden ratkaisuista. Opinnäytetyössä viitataan myös aiheeseen sopiviin artikkeleihin tarpeellisin osin.

Edellä mainittujen avulla pyrin saamaan vastauksen tutkimuskysymykseeni:

Millä edellytyksin määräaikaista työsopimuksia voidaan ketjuttaa?

Tutkimuskysymykseni pohjautuu työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momenttiin

koskien toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttöä silloin, kun

määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka

niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen

pysyväksi.

Oikeuslähteet jakautuvat kolmeen ryhmään niiden velvoittavuuden mukaan:

vahvasti velvoittaviin (pakollisiin), heikosti velvoittaviin ja sallittuihin. Lait ovat

vahvasti velvoittavia oikeuslähteitä ja vahvasti velvoittaviin oikeuslähteisiin

kuuluu lakien ohella asetukset, valtioneuvoston ja ministeriöiden päätökset sekä hallintoviranomaisten antamat määräykset ja ohjeet. Vahvasti velvoitettaviin säädöksiin kuuluu myös kansainväliset sopimukset, jotka ovat Suomessa voimassa kuin myös EU/EY-oikeuden säännökset. Heikosti velvoittavia oikeuslähteitä ovat lain esityöt ja oikeuskäytäntö. Sallitut oikeuslähteet sisältävät muun muassa oikeuskirjallisuuden. Oikeuslähdeoppi määrittelee oikeuslähteiden keskinäisen järjestyksen ja sen tavoitteena on luoda malli, jolla turvataan lainsoveltamisessa paras mahdollinen ratkaisu. (Husa ym. 2008, 33–34.)

#### 1.4 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyöni rakenne koostuu viidestä pääosasta: johdannosta, viitekehuksesta, toteutuksesta, tuloksista sekä johtopäätöksistä. Johdannossa esittelen aiheen, tavoitteet ja tutkimusmenetelmän. Viitekehys sisältää neljä lukua, joissa käsittelen työsopimuslain kehitystä, työsuhteen eri muotoja, määräaikaissuhteiden ketjuttamista sekä lainsäädännön tarkastelua. Jokainen luku sisältää aihetta syventäviä alalukuja, jotka perehdyttävät tutkimusaiheeseen tarkemmin.

Toteutusosiossa keskitytään aineiston keruuseen, jossa oikeustapaukset toimivat tutkimuksen keskeisenä aineistona. Esittelen ja analysoin valitut oikeustapaukset, jotka muodostavat tutkimuksen perustan. Tulokset-osiossa käydään läpi havainnot ja verrataan niitä voimassa olevaan lainsäädäntöön sekä oikeuskirjallisuuteen. Lopuksi johtopäätöksissä on yhteenveto tutkimuksen keskeisistä huomioista, oikeustapausten analysointi ja tulevaisuuden näkymät sekä opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointia.

#### 1.5 Keskeiset lyhenteet

Opinnäytetyössä käytetään useita lyhenteitä, joten on tärkeää, että lukija ymmärtää niiden merkitykset ja mitä ne tarkoittavat kontekstissa.

Lyhenteiden merkitykset:

- ETY Euroopan talousyhteisö
- EU Euroopan unioni
- EY Euroopan yhteisö
- HE hallituksen esitys
- HO hovioikeus
- KKO korkein oikeus
- KäO käräjäoikeus
- TSL työsopimuslaki
- TT työtuomioistuin

## **2 Työsopimuslain kehitys ja määräaikaisuudet Suomessa**

### **2.1 Työsopimuslain synty ja historiaa**

1900-luvun alussa työsopimuslaki laadittiin ensimmäistä kertaa ja perusteet tälle oli ”epäitsenäisen palkkatyövoiman” aseman säätelytarve. Tavoitteena oli luoda yhtenäisempi perussäätely aiempien erillisten ja hajanaisten säännösten tilalle. Tämä uudistus kohdistui erityisesti palkkatyövoimaan, joka oli kasvanut nopeasti ja siirtynyt maatalousyhteiskunnasta uusiin tehtäviin. Suomessa omaksuttiin hitaasti työehtosopimukset, jonka vuoksi tarve lakisäätelylle ilmeni. (Hietala & Kairinen & Kaivanto & Schön 2023, 17.)

Suomen ensimmäinen työsopimuslaki pohjautui pitkälti lainvalmistelukunnan jo vuonna 1908 laatimaan lakiehdotukseen ja sen perusteluihin. Sen tärkeimpänä seikkana korostettiin työntekijän sitoutumista tekemään työnantajalle työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena korvausta vastaan. Edistys tapahtui vasta vuonna 1921, kun hallitus antoi lainvalmistelukunnan uuden valmistelun pohjalta esityksen työsopimuslaiksi. Esityksen mukainen laki annettiin 1.6.1922. (Hietala ym. 2023, 18.)

Uusin työsopimuslaki on jo kolmas työelämän peruslaki, jossa määritellään työsuhteiden keskeiset säännöt. Eduskunta hyväksyi edellä mainitun vuoden 2000 lopussa. Työelämän tärkein peruslaki on työsopimuslaki, ja sitä sovelletaan kaikissa oikeussuhteissa, joissa työntekijä tekee työtä työnantajalle tämän ohjauksessa ja valvonnassa vastiketta vastaan. Työsopimuslain ollessa yleislaki, tulee huomioida, että erityisistä tilanteista säädetään erityislaeissa sekä alakohtaisissa työehtosopimuksissa. (Hietala ym. 2023, 20.)

Työsopimuslaissa säännellään työsopimuksen tekemistä, työsuhteen vähimmäisehdoista sekä työnantajan ja työntekijän velvollisuuksista. Lisäksi laissa käsitellään työntekijän oikeutta perhevapaisiin, lomauttamista, työsopimuksen päättämistä muun muassa irtisanomisaikoja ja purkamismenettelyjä, vahingonkorvausvelvollisuutta, pätemättömien ja kohtuuttomien sopimusehtojen vaikutuksia, kansainvälisluonteisia työsopimuksia sekä työntekijöiden edustajien asemaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 3.)

## 2.2 Työsopimuslain keskeiset piirteet

Työsopimuslailla on tärkeän peruslain asema työoikeudellisessa normijärjestelmässä ja sitä sovelletaan kaikissa työsuhteissa. Kyseisessä laissa säädetään työnantajan ja työntekijän välillä sen hetkisen työsuhteen perusnormeista. (Hietala ym. 2023, 17.)

Perusnormeihin kuuluvat muun muassa työsopimuksen muoto ja kesto, koeaika sekä työnantajan ja työntekijän yleiset velvollisuudet. Lisäksi perusnormeihin sisältyvät syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus, työsopimuksen keskeiset ehdot, palkan ja sairausajan palkan maksaminen, perhevapaat, työsopimuksen irtisanominen ja purkaminen, lomauttaminen sekä vahingonkorvaus. (Parnila 2017, 32.)

Työsopimuslakia sovelletaan työsopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Tulkinnanvaraisissa

tilanteissa, joissa työsuhteen olemassaolo on epäselvä, arvioidaan työsuhteen luonne kokonaisharkinnan perusteella. Tässä arvioinnissa otetaan huomioon työn tekemisen ehdot, työskentelyolosuhteet, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut tekijät, jotka vaikuttavat osapuolten tosiasialliseen asemaan suhteessa toisiinsa. (Työsopimuslaki 1 luku 1 §.)

Jos edellä mainitut tunnusmerkit täyttyvät, työntekijä on oikeutettu lain tarjoamaan suojaan ja tällöin työnantajaa sitovat työnantajavelvoitteet. Työsuhteen tunnuspiirteisiin kuuluu työnantajan johto- ja valvontaoikeus, mikä erottaa työsuhteet esimerkiksi yrittäjyydestä, talkootyöstä ja harrastustoiminnasta. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 18.)

Oikeudellista tekstiä tulkittaessa on tärkeää ymmärtää tiettyjä aihetta käsitteleviä käsitteitä ja niiden tarkoitus. Yleiskielessä työsopimuksen ja työsuhteen käsitteet toimivat toistensa synonyymeinä. Juridisesti sanat eroavat silloin, kun kyseessä on normilähteet. Työsopimus on yksittäinen asiakirja, joka määrittelee työsuhteen ehdot, kun taas työsuhde viittaa koko työsuhteen käsitteeseen, joka kattaa kaikki työntekijän ja työnantajan väliset suhteet ja oikeudet. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 18.)

### 2.3 Määräaikaiset työsopimukset Suomessa

Tilastokeskuksen suorittaman työvoimatutkimuksen vuonna 2023 määräaikaisessa työsuhteessa Suomessa oli yhteensä 384 000 palkansaajaa. Toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet muodostavat 83 % osuuden, kun taas määräaikaisuudet 17 % osuuden kaikista työsuhteista. Verrattuna miehiin, naisia työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa enemmän. Määräaikaisissa työsuhteissa olevia naistyöntekijöitä oli yhteensä 225 000. Määräaikaisissa työsuhteissa olevia miehiä oli 159 000. (Työvoimatutkimus 2023.)

Määräaikainen työsuhde vaatii aina lainmukaisen perusteen. Pysyvän työn puute oli isoin määräaikaisuuden syy vuonna 2023. Edellä mainittu syy oli perusteena yhteensä 221 000 palkansaajalla. Vanhemmalla ikäryhmällä, 65–74-vuotiailla määräaikaisuuden yleisin peruste oli, etteivät he halunneet

pysyvää työtä vaan määräaikaisuus oli heille parempi. 31 % määräaikaisista palkansaajista olisi halunnut vakinaisen työn. He olivat iältään 25–34-vuotiaita. Suurin osa heistä oli naisia (40 000). Miehiä oli 28 000. (Työvoimatutkimus 2023.)

### 3 Työsuhteen muodot

#### 3.1 Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde

Toistaiseksi voimassa olevasta työsopimuksesta säädetään työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 § mukaan. Tämän mukaan työsopimus voidaan solmia joko toistaiseksi voimassa olevaksi tai perustellusta syystä määräaikaiseksi. Nämä kaksi edellä mainittua ovat kaksi päävaihtoehtoa. Kuitenkin hallituksen esityksen (HE 157/2000 vp, s. 60.) mukaan toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat ensisijaisia. Työsopimuslaissa määritellään, että työsopimus on voimassa toistaiseksi, mikäli sitä ei ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Mikäli ei ole muusta sovittu, työsopimus oletetaan tehdyksi toistaiseksi. (Kairinen ym. 2018.)

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, eli vakituinen työsopimus, on Suomessa yleisin työsuhdemuoto. Se solmitaan ilman ennalta määrättyä päättymispäivää. Työsuhde jatkuu siihen saakka, kunnes joko työntekijä tai työnantaja irtisanoo työsuhteen työsopimuslain mukaisesti. Työntekijä voi irtisanoa sopimuksen omasta aloitteestaan ilman erityistä syytä, mutta työntekijän on noudatettava sovittua irtisanomisaikaa. Sen sijaan työnantajan on perusteltava irtisanominen asiallisella ja painavalla syyllä, kuten taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, eikä irtisanominen saa perustu syrjiviin tai epäoikeudenmukaisiin syihin. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 65.)

Työsopimuksen purkamisen takia työsuhde päättyy välittömästi, kun taas irtisanomisessa on sovittu irtisanomisaika. Purkuperusteista säädetään työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä ja irtisanomisperusteista työsopimuslain 7 luvussa. Irtisanomisaika määräytyy työsuhteen keston mukaan, joten se voi

vaihdella viikosta useisiin kuukausiin. Purku- ja irtisanomisperusteet ovat pakottavaa oikeutta, mikä tarkoittaa, ettei niistä pysty sopimaan työntekijän vahingoksi eri tavoin. (Hietala & Kaivanto 2021, 48.)

### 3.2 Määräaikainen työsuhde

Työsopimuslain 1 luvun 3 §:ssä määritellään, että työsuhde voidaan solmia määräaikaisena, mikäli sille on perusteltu syy. Mikäli työnantaja solmii ilman perusteltua syytä määräaikaisen työsuhteen, sitä on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Myöskään toistuvien määräaikaisten työsuhteiden käyttö ei ole sallittua silloin, jos määräaikaisten työsuhteiden lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työvoiman tarpeen pysyväksi. (TSL 1 luku 3 §.)

Määräaikaista työsuhteesta ei tarvitse irtisanoa. Suhde päättyy määräajan päättyessä tai kun sovittu työ valmistuu. Mikäli työsuhteen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, työnantajan on viipymättä ilmoitettava työntekijällä työsuhteen päättymisajankohta. Määräaikaisen työsuhteen alku ja loppu tulee olla selkeästi määriteltävissä. Jos työsuhde on tehty viittä vuotta pidemmäksi määräaikaisena, viiden vuoden kuluttua suhteen solmimisesta suhde on irtisanottava samoilla perusteilla ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. (TSL 6 luku 1 §.)

Lähtökohtana määräaikaiselle työsuhteelle on, ettei sitä pysty irtisanomaan. Irtisanomisajan voi kuitenkin lisätä työsuhteeseen, jos työntekijä sekä työnantaja siitä yhdessä sopivat. Tällöin työsuhde voidaan päättää irtisanomalla. Määräaikainen työsuhde voidaan kuitenkin päättää ilman erillistä ehtoa, mutta tästä tulee myös sopia työnantajan ja työntekijän välillä. Jos sopijaosapuolet päättävät määräaikaisen työsuhteen ennen kuin määräaika umpeutuu ilman yhtenäistä keskustelua, työsuhteen liian aikaisin päättänyt osapuoli on velvollinen korvaamaan toiselle aiheutuneen vahingon. (Työsuojelu.fi 2024.) Vahingonkorvauksena työsuhteen purkamisesta ilman purkuperustetta työnantaja voi vaatia työntekijältä korvauksen irtisanomisajan

palkan. Sama pätee myös tilanteeseen, jos työntekijä jättää noudattamatta irtisanomisaikaa. (Hietala & Kaivanto 2021, 48.)

Kuten edellä todettiin, määräaikaista työsopimus ei lähtökohtaisesti pysty irtisanoa kesken sopimuskauden. Korkeimmassa oikeudessa käsiteltiin tapausta KKO 2006:4, jossa työntekijöillä sekä työnantajalla oli sopimuksessa kirjattu mahdollisuus irtisanoa määräaikainen työsuhde kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus irtisanottaisiin. Työnantajalla ei tässä tapauksessa ollut kuitenkaan sopimuksessa perusteita lomauttaa työntekijöitä työn tilapäisen vähentymisen perusteella. (KKO 2006:4.)

Laissa on tiettyjä määräyksiä ja rajoituksia määräaikaisille työsopimuksille, jotka ovat työnantajan aloitteesta tehtyjä. Nämä säännökset ovat työntekijän suojaksi säädettyjä oikeuksia. Tällä tavoin pyritään esimerkiksi estämään työnantajaa kiertämästä työsuhdeturvaa koskevia pakottavia säännöksiä työsopimuksen kestoaikaa koskevalla tavalla. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 67.)

Työntekijän aloitteesta tai pyynnöstä tehtävään määräaikaiseen sopimukseen ei tule sovellettavaksi lain säädetyt rajoitukset kaikilta osin. Toisin sanoen työntekijän aloitteesta voidaan tehdä määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä. Kuitenkin, jotta epäselvyydet vältettäisiin, työsopimukseen olisi hyvä kirjata työntekijän oma aloite ja sen taustalla olevat syyt, miksi työntekijä ei ole valmis solmimaan toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 73.) Perustellun syyn vaatimus on siis asetettu turvaamaan työntekijän oikeuksia (Hietala ym. 2023, 61).

Työsopimuslain 6 luvun 5 §:ssä on maininta sopimussuhteen hiljaisesta pidennyksestä. Määräaikaisen työsuhteen hiljainen pidennys on kyseessä silloin, kun työntekijä jatkaa työskentelyä määräaikaisen työsopimuksen päättymisen jälkeen, ja työnantaja joko antaa suostumuksensa työntekijän jatkamiseen tai on tietoinen asiasta eikä puutu siihen. (Paanetoja 2025.)

### 3.3 Määräaikainen työsopimus pitkäaikaistyöttömän kanssa

Pitkäaikaistyöttömän kohdalla määräaikaisen työsopimuksen tekeminen poikkeaa hieman, eikä näin ollen edellytä työsopimuslain 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä. Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan henkilöä, joka on ollut työvoimaviranomaisen ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Alle kahden viikon pituinen työ- tai palvelussuhde ei katkaise työttömyyden laskentaa yhtäjaksoisena.

Työsopimuslaissa säännellään myös, että määräaikaisen työsopimuksen solmiminen pitkäaikaistyöttömän kanssa on sallittua, vaikka työnantajan työvoiman tarve olisikin luonteeltaan pysyvää. (TSL 1 luku 3 a §.) Hallituksen esityksen (HE 105/2016 vp., s.17) mukaan tämän säännöksen nähdään lisäävän yritysten joustomahdollisuutta työvoiman palkkauksessa ja parantavan pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksia.

Työsopimuslaissa on säädetty määräaikaisen työsopimuksen kestoksi enimmillään yksi vuosi. Sopimus voidaan uusida vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti, mutta sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta. (TSL 1 luku 3 a §.)

Pitkäaikaistyöttömän palkkaus vaatii työnantajalta tiettyjä ehtoja. Työnantajalla tulee olla palkattavan henkilön tiedot työttömyydestä ja sen kestosta TE-toimistolta saadussaan selvityksessä. Tietojen luovuttamiseen tarvitaan työnhakijan suostumus. Ilman tätä tietoa työnantaja ei voi tehdä määräaikaista työsopimusta pitkäaikaistyöttömän ehdoin. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 91.)

### 3.4 Kokoaikainen ja osa-aikainen työsuhde

Kokoaikaisessa työsuhteessa työaika on yleensä 37,5–40 tuntia viikossa viitenä päivänä viikossa, kun taas osa-aikaisessa työsuhteessa työaika on tätä vähemmän. Työlainsäädännössä ei ole määritelmää osa-aikaiselle työsuhteelle. Aiheesta koskevan direktiivin (97/81/EY) liitteenä olevan puitesopimuksen mukaan osa-aikaisesta työsuhteesta on kyse silloin kun työntekijän työaika on

lyhyempi kuin tavanomaisesti kokoaikaisen työntekijän työaika. (Hanni & Kettunen & Tähtinen 2022, 36.)

Osa-aikaisessa työsuhteessa vuonna 2023 oli yhteensä 488 000. Luku on kaikkiin työllisiin nähden 19 %. Naisten ja miesten välinen ero osa-aikatyössä on selkeä, sillä naiset muodostavat prosentuaalisesti huomattavan osan osa-aikatyötä tekevästä väestöstä verrattuna miehiin. Vuonna 2023 naisia työskenteli osa-aikaisena 24 % kun taas miehiä vain 13 %. (Työvoimatutkimus 2023.)

Osa-aikainen työsuhde voidaan solmia joko toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaiseksi. Mikäli työsuhde solmitaan määräaikaiseksi, pätevät samat työsopimuslain 1 luvun 3 §:n säädökset perustellun syyn osalta kuin kokoaikaisessa määräaikaisessa työsopimuksessa. Osa-aikatyötä voidaan käyttää esimerkiksi tilanteissa, joissa työvoiman tarve on vähäisempää tai työntekijä itse haluaa lyhyemmän työajan esimerkiksi opintojen vuoksi. (Hanni ym. 2022, 49.) Vuoden 2023 työvoimatutkimuksen mukaan naispalkansaajilla osa-aikaisuuden syynä oli opiskelu tai muu syy. Myös 15–24-vuotiaista vastaajista 69 % kertoi, että heidän osa-aikatyönsä johtui opinnoista. (Työvoimatutkimus 2023.)

Osa-aikaisessa työsuhteessa palkanmaksu suhteutuu toteutuneisiin työtunteihin. Osa-aikaisen työsuhteen työehdot eivät voi olla kokoaikaista työsuhdetta huonompia, mutta edut voidaan suhteuttaa osa-aikaisen työsuhteen toteutuneisiin tuntimääriin esimerkiksi lounasedun käyttö tosiallisina työpäivinä. (Työelämään.fi 2025.)

### 3.5 Puitesopimus

Puitesopimus on sopimustyyppi, jossa osapuolet sopivat yhteistyön peruseriaatteista ja ehdoista ilman, että sopimus itsessään vielä velvoittaa tiettyihin yksittäisiin toimituksiin tai suorituksiin. Puitesopimus luo yleiset raamit ja edellytykset tuleville, erikseen sovittaville toimeksiannoille, jotka toteutetaan erillisillä tilauksilla tai sopimuksilla. Puitesopimuksia käytetään usein esimerkiksi

hankinnoissa, alihankinnassa ja palvelusopimuksissa, joissa tarvitaan joustavuutta ja jatkuvuutta, mutta joissa tarkat yksityiskohdat sovitaan myöhemmin. (Docue.fi.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2017:37 käsiteltiin määräaikaisten työsopimusten ketjuttamista ja työvoimatarpeen pysyvyyttä. Tapauksessa X Oy ja A olivat solmineet puitesopimuksen. Puitesopimuksessa oli määritelmät tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän työsopimuksen ehdoista. A oli työskennellyt yhtiössä puolentoista vuoden aikana useammassa eri määräaikaisissa työsuhteissa, yhteensä noin viidessätoista eri jaksossa. Korkein oikeus totesi, ettei puitesopimus ollut sopimus toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta. Lisäksi KKO totesi, että X Oy:llä oli määräaikaisten työsopimusten solmimisessa työsopimuslaissa määritelty kausiluonteisuus perusteltuna syynä. Työvoiman tarvetta ei pidetty pysyvänä. (KKO 2017:37.)

Ratkaisussa otettiin erityisesti huomioon A:n työskentelyn lyhytkestoisuus. Suurin osa lukumääräisesti useasta määräaikaisesta työsuhteesta oli lyhytkestoisia. Korkein oikeus katsoi, että työsopimusten lukumäärän tai niiden yhteenlasketun keston taikka niistä muodostuvan kokonaisuuden perusteella ei voida tehdä johtopäätöstä työn tarpeen pysyvyydestä määräaikaisia työsopimuksia solmiessa. Näin ollen A:n määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai kun sovittu työ valmistuu. (KKO 2017:37.)

## **4 Määräaikaisuuksien ketjuttaminen**

### **4.1 Ketjuttamisen määritelmä ja käytännöt**

Vuonna 1999 on annettu neuvoston direktiivi 1999/70/EY määräaikaista työtä koskeva puitesopimus. Direktiivin solmivat Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestö (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP). Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa on vaatimus peräkkäisistä määräaikaisista

työsopimuksista ja työsuhteiden väärinkäytöstä. (Neuvoston direktiivi 1999/70/EY.)

”Perättäisten määräaikaisten työsopimusten ja työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaan ja/tai työmarkkinaosapuolten on otettava käyttöön erityisen alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeiden mukaan yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi:

- a) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten;
- b) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto;
- c) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisen lukumäärä.” (Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, 5 lauseke.)

Ketjusopimukset eivät ole uusi ilmiö työelämässä. Niiden määrittely on tehty ensimmäisen kerran vuonna 1984 hallituksen esityksessä, kun työsopimuslakia pyrittiin muuttamaan. (Mustonen 2020, 17.) Määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisella tarkoitetaan tilannetta, jossa saman työnantajan ja työntekijän välille tehdään toistuvasti useita määräaikaisia työsopimuksia. Mikäli toistuvat määräaikaiset työsopimukset ovat työnantajan aloitteesta tehtyjä, jokaiselle työsopimukselle vaaditaan perusteltu syy. Ketjuttamisen laillisuutta arvioidaan kokonaisuutena, ja siinä huomioidaan sopimusten lukumäärä, yhteenlaskettu kesto ja niistä muodostuva kokonaisuus suhteessa työnantajan työvoimatarpeeseen. (Hietala ym. 2023, 65.)

Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin mukaan ”toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.”

Laissa ei määritellä työsopimusten enimmäis- tai vähimmäismäärää.

Määräaikaisten työsopimusten solmimisedellytykset tulee katsoa

kokonaisarviointi huomioiden eli ottaa mukaan huomiointiin työnantajan käyttämien määräaikaisten työsopimusten kokonaismäärä ja -kesto. Esitöistä (HE 239/2010) ilmenee kuitenkin, että samojen henkilöiden solmiessaan peräkkäisiä määräaikaisia sopimuksia perusteelta edellytettävä painavuus kuitenkin kasvaa, mikäli uusia määräaikaisia sopimuksia tehdään jatkuvasti.

Työnantaja voi tarjota sijaiselle uutta sijaisuutta määräaikaisin sopimuksin, eikä tätä ole esitöiden mukaan katsottu peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten käytöksi. Kuitenkin työnantajalta edellytetään, ettei hän pyri toisiaan samanlaisilla seuraavilla määräaikaisilla sopimuksilla kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin työsopimukseen liittyvää irtisanomissuojaa. Määräaikaisuutta solmiessa useampaan kertaan peräkkäin kyse ei ole siitä, tekeekö työnantaja toistuvat määräaikaiset työsopimukset saman työntekijän kanssa samoista töistä vai vaihtaako työnantaja tekijää sopimusten solmimisen välillä. Olennaista on, mikäli työnantajan työvoiman tarve voidaan arvioida pysyväksi, jatkuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö samassa työssä ei ole perusteltua. (Hietala ym. 2023, 66.)

Määräaikaisiin sopimukseen liittyvät rajoitukset pyrkivät estämään tilanteita, joissa työnantaja kiertää irtisanomissuojaa käyttämällä useita peräkkäisiä määräaikaisia sopimuksia eli toisin sanoen ketjuttaa. Oikeuskäytäntö on tarkastellut tapauksia, joissa työntekijä on ollut työsuhteessa pitkään useiden peräkkäisten määräaikaisten sopimusten kautta. Näissä tilanteissa on jouduttu arvioimaan, onko kyseessä pysyvä työvoiman tarve, joka oikeuttaisi toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen vai voiko määräaikaisuuden perustella. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 88.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa 1993:70 ei pidetty pätevänä syytä työntekijän yhdeksälle peräkkäiselle määräaikaiselle työsopimukselle sitä, että työntekijän palkkakustannuksiin tarvittavat varat oli saatu valtion budjetin määrärahoista jaksoittain. Tapauksessa arvioitiin, oliko työnantajalla oikeus solmia yhdeksän peräkkäistä määräaikaista työsopimusta kyseisellä perusteella. Korkein oikeus katsoi, ettei määrärahojen saanti muodostanut

silloisen työsopimuslain 2 luvun 2 momentissa mainittua perusteltua syytä toistuvien määräaikaisten työsopimusten solmimiselle. (KKO 1993:70.)

#### 4.2 Hyväksyttävät perusteet määräaikaisuudelle

Määräaikainen työsuhde voidaan solmia vain silloin, jos siihen on perusteltu syy työnantajan puolelta. Jotta määräaikainen työsopimus olisi myös ketjutilanteessa lainmukainen, jokainen määräaikainen työsopimus vaatii työsopimuslaissa edellytetyn perusteen. Tämänhetkisessä lainsäädännössä ei määritellä, mikä katsotaan perustelluksi syyksi tehdä määräaikainen sopimus. Hallituksen esitöiden (HE 157/2000) mukaan tulee huomioida aikaisemman työsopimuslain 2 §:n 2 momentin säännös, jossa perusteena oli:

- työn luonne
- sijaisuus
- harjoittelu tai muu näihin rinnastettava peruste
- muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.

Seuraavana käyn läpi, mitä nämä tarkoittavat. Peruste voi olla esimerkiksi sijaisuus, määräaikainen projekti, kertaluonteinen työsuoritus, työn kausiluonteisuus, oppilaitoksen harjoittelu-aika, oppisopimuksen määräaika tai jokin muu työnantajan toimintaan tai tehtävään liittyvä seikka, joka edellyttää määräaikaisuutta. Työsopimus on voimassa siihen asti, kun sovittu työ tulee tehdyksi tai sopimuksen määräaika umpeutuu. Sopimuksen määräajasta on sovittava etukäteen silloin, kun työsuhde alkaa. (PAM 2013.)

Lähtökohtaisesti projekti tai urakka voi toimia määräaikaisen työsopimuksen perusteena. Työn täytyy kuitenkin olla kestoaltaan rajattua työtä, ja jota työnantaja ei teetä jatkuvasti. Pelkästään projektiluontoinen työ ei voi toimia perusteena, vaan työn täytyy tosiasiallisesti rajautua projektin kesto-aikaan. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 75.)

Kausiluonteisuus eli sesonkityö voi toimia myös perusteena määräaikaiselle työsopimukselle. Työ rajoittuu tällöin tiettyyn vuodenaikaan tai työmäärä kasvaa tiettyinä ajankohtina vuodessa. Kausiluonteista työtä voi esiintyä esimerkiksi matkailualalla, asfalttialalla tai talviurheilujen parissa. Kaupan alalta kausiluontoisena vaihteluna voidaan pitää myös joului- tai alennusmyyntejä. Lain esitöiden (HE 157/2000 vp., s 60) mukaan työn kausiluonteisuudella tarkoitetaan tilanteita, joissa tilapäistä työvoimaa tarvitaan vain lyhytaikaisesti. Esimerkiksi vuosittain toistuva 10 kuukauden työ ei täytä kausiluonteisuuden kriteerejä. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 79.)

Yksi yleisimmistä määräaikaisuuden perusteista on sijaisuus, joita esiintyy lähes jokaisella työpaikalla. Sijaisuuden aiheuttajana voi esiintyä mikä tahansa työntekijän poissaolo tai vapaa, esimerkkeinä mainittakoon perhevapaa, opintovapaa, vuosiloma, sairauspoissaolo tai muun vastaavan poissaolo. Tällöin poissa olevan henkilön työsuhde jatkuu poissaolon jälkeen, jonka vuoksi sijaiselle voi esiintyä tarve. Sijaisuuden pituus voi olla muutamista päivistä jopa useisiin vuosiin. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 80.)

Harjoittelujakso työpaikalla voidaan toteuttaa myös määräaikaisena työsuhteena. Yritykset tarjoavat paljon erilaisia harjoittelu tai trainee-ohjelmia, ja tämä käy määräaikaisuuden perusteeksi, mikäli harjoittelijalla ei ole tarkoitus korvata yrityksessä työskentelevien työpanosta eikä työnantaja tällä pyri kiertämään irtisanomissuojaa. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 82.)

Hyväksyttävä peruste määräaikaisuudelle vaatii siis sen, ettei työnantajalla ole pysyvää työvoiman tarvetta juuri kyseisessä tehtävässä. Tästä työnantajan tulee itse tehdä arvio, onko työvoiman tarve tilapäistä vai pysyvää. Tilapäisestä työvoiman tarpeesta ei voida puhua silloin, jos sopimuksessa määriteltyä työtä on tarjolla pysyväluonteisesti määräaikaisen sopimuksen päätyttyä. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 73.)

Työ- ja elinkeinoministeriö ovat asettaneet syyskuussa 2024 kolmikantaryhmät, jotka valmistelevat työsopimuslain muutoksia siten, että jatkossa työsopimus

voisi olla määräaikainen vuoden mittaisena myös ilman erityistä perustetta. Heidän tavoitteenansa on varmistaa, ettei muutos lisää työsopimusten perusteetonta ketjuttamista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024.) Hallitus näkee muutoksen madaltavan työllistymisen kynnystä, kun taas työntekijäjärjestöjen mukaan ne voivat lisätä epävarmuutta työmarkkinoilla (Paukkeri 2024).

### 4.3 Työsuhdeturva

Työsuhdeturva on työntekijöitä suojaava järjestelmä, joka koostuu lainsäädännöstä ja työmarkkinajärjestöjen välisistä sopimuksista. Tarkoituksena sillä on rajoittaa työnantajan oikeutta muuttaa tai päättää työsuhde yksipuolisesti. Työsuhdeturvan perustana on työsopimuslaki, ja se liittyy keskeisesti työntekijän suojelun periaatteeseen. Työsuhdeturvaan kuuluvat muun muassa irtisanomisperusteet, irtisanomisajat, yhteistoimintaneuvottelut, mahdolliset korvaukset irtisanomisesta sekä työntekijän takaisinottovelvollisuus. Työsuhdeturva on syntynyt suojaamaan työntekijöitä työnantajan päätöksiltä, ja se rajoittaa työnantajan, muttei työntekijän irtisanomisperusteita. Työsuhdeturvan tavoitteena on parantaa työntekijän asemaa työelämässä ja vahvistaa heikommaksi osapuoleksi katsotun työntekijän juridista asemaa. (Koskinen 2013, 6.)

Sopimusoikeuden peruseriaatteissa sopimuksen tulee noudattaa heikomman osapuolen suojaa, mikä pätee myös työsopimusten kohdalla. Heikommaksi osapuoleksi työsopimuksessa katsotaan työntekijä verrattuna työnantajaan. Seuraavaksi mainitun vuoden 1984 rajoituksella on tarkoitus suojata työntekijää siltä, ettei häntä aseteta perusteettomasti heikompaan asemaan työsuhteen keston takia.

Työsopimuslakia muutettiin vuonna 1984, jonka seurauksena alkuperäistä sopimusvapautta tehdä määräaikaista työsopimuksia rajoitettiin. Oikeuskäytännössä ilmeni ongelmia, joissa työsopimuslain irtisanomissuojaa pyrittiin kiertämään sopimuksen kestopuolen valinnalla. Lain tavoitteena on estää työsuhdeturvaa koskevien säännösten kiertäminen eli toisin sanoen

määräaikaista työsopimuksia tekemällä työnantaja ei saa kiertää toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen liittyvää työsuhdeturvaa, johon esimerkiksi sisältyy työntekijän oikeus irtisanoutua työstään. (Hietala ym. 2023, 59.)

Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde tarjoaa työntekijälle enemmän suojaa verrattuna määräaikaiseen sopimukseen. Työnantajan on noudatettava työsopimuslain mukaisia irtisanomisperusteita ja -aikoja, eikä työsuhde pääty automaattisesti ilman irtisanomista tai purkua, kuten määräaikaisessa työsuhteessa. Tämä ero on olennainen tilanteissa, joissa määräaikaista sopimuksia on ketjutettu perusteettomasti, sillä työntekijällä voi tällöin olla oikeus vaatia vakituista työsuhdetta. Määräaikaisten sopimusten ketjuttaminen voi heikentää työntekijän työsuhdeturvaa ja aiheuttaa näin epävarmuutta. Työntekijällä on voinut olla esimerkiksi useita perättäisiä määräaikaista sopimuksia, ja hän on voinut tottua siihen, että jokaisen päättyessä tulee uusi. Tällainen käytäntö voi jatkua vuosia, kunnes eräänä päivänä uutta sopimusta ei enää tarjota. Työntekijän näkökulmasta tämä luo epävarmuutta ja voi vaikeuttaa esimerkiksi pitkäaikaisten taloudellisten tai ammatillisten suunnitelmien tekemistä. Siksi on tärkeää, että määräaikaista työntekijöitä suojataan lainmukaisesti ja perusteet määräaikaisuudelle täytyvät oikeudenmukaisesti. (Tieteentekijät 2020.)

#### 4.4 Tasapuolisen kohtelun vaatimus

Määräaikaista ja osa-aikaista työntekijöitä ei erikseen mainita yhdenvertaisuuslaissa. Kuitenkin heidän suojaamisensa perustuu työsopimuslain 2 luvun 2 §:ään, jossa työnantajalle asetetaan velvollisuus kohdella kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti. Tämä säädös sisältää myös määräyksen, joka kieltää syrjinnän osa-aikaista ja määräaikaista työntekijöitä kohtaan. (Leppänen 2015, 159.)

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä sanotaan, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa

työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustavan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

EU:n direktiivillä (1999/70/EY) on kaksi päätavoitetta. Ensimmäinen tavoite on, etteivät määräaikaisissa työsuhteissa olevat työntekijät joudu perusteettoman syrjinnän kohteeksi. Direktiivin toinen tavoite koskee peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten solmimista saman työnantajan ja työntekijän välillä samassa työtehtävässä. Toisen tavoitteen tarkoituksena on estää kyseinen toiminta. (European Commission 2025.)

EU:n määräaikaista työtä koskevan direktiivin (1999/70/EY) 4 artiklassa säädetään syrjinnän kiellosta ja direktiivin linjauksena on lähentää määräaikaisten työntekijöiden asemaa suhteessa vakinaisiin. Lähtökohtaisesti työsopimuksen voimassaoloaika määrää samalla työsuhteen voimassaoloajan. Poikkeuksena on kuitenkin tilanteet, joissa työntekijän ja työnantajan välillä on solmittu useita peräkkäisiä sopimuskausia. Ketjusopimustilanteet ovat voineet synnyttää yhdenjaksoisen työsuhteen. Yhdenjaksoisuus on työntekijän eduksi ja sitä säännellään työsopimuslain 1 luvun 10 §:ssä ja vuosilomalain 5 §:ssä. (Hietala ym. 2023, 95.)

Lyhytaikainen keskeytys ei vaikuta työntekijän työsuhde-etuuksien kertymiseen, vaikka peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten ja työnteon väliin jää lyhytaikaisia keskeytyksiä. Lyhytaikainen keskeytys on arvioitava tapauskohtaisesti eikä sitä ole määritelty täsmällisesti kalenteripäiviin. (Hietala ym. 2023, 96.)

Yhdenjaksoisuus työsuhteessa vaikuttaa moniin työntekijän etuihin ja oikeuksiin kuten esimerkiksi vuosilomaan, irtisanomisaikaan, irtisanomisjärjestelyyn, palvelusvuosilisiin ja sosiaalietuuksiin. Mikäli määräaikaisten työsopimusten

ketjuttamisessa on tapahtunut lyhytaikainen keskeytys, työsuhde katsotaan kuitenkin jatkuneen yhdenjaksoisena. Tämä turvaa sen, että työntekijä on oikeutettu edellä mainittuihin etuuksiin yhdenvertaisesti verrattuna toistaiseksi voimassa oleviin työntekijöihin, eikä pysty kiertämään määräaikaisten keskeytyksellä. (Hietala ym. 2023, 96.)

Työnantajat panostavat tyypillisesti vähemmän määräaikaisten työntekijöiden ammatilliseen kehitykseen kuin vakituisen henkilöstöön. Tämä voi johtaa työvoiman jakautumiseen niin, että vakituisilla työntekijöillä on parempi työsuhdeturva ja enemmän koulutusmahdollisuuksia. Sen sijaan määräaikaisilla on heikompi työsuhdeturva ja vähemmän koulutusmahdollisuuksia. Ammatillisen kehittymisen näkökulmasta koulutusmahdollisuudet ovat yhtä tärkeitä myös määräaikaisille työntekijöille. (Eurofound 2015.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2018:39 tarkasteltiin syrjintää - tilanteessa, jossa henkilö A oli työskennellyt lähes yhtäjaksoisesti kolmessa määräaikaisessa työsuhhteessa linja-autonkuljettajana. Viimeisen määräaikaisen työsopimuksen päätyttyä hänelle ei tarjottu uutta työsopimusta. A:n ylipainon vuoksi työterveyslääkäri ei ollut arvioinut henkilön sopivuutta työhön eikä näin ollen kirjoittanut A:lle sopiva työhön -lausuntoa. Korkeimman oikeuden tuomiosta selvisi, että syrjintää oli tapahtunut yhtiön toimesta A:ta kohtaan tämän terveydentilan perusteella. Kyseisessä tapauksessa työvoiman tarve oli jatkuva, mutta A:n kanssa ei kuitenkaan solmittu uutta määräaikaista työsopimusta. (KKO 2018:39.)

## **5 Lainsäädännön tarkastelu**

### **5.1 Hallituksen esitys HE 239/2010**

Hallitus antoi esityksen eduskunnalle muutettavaksi määräaikaisen työsopimuksen solmimisen edellytyksiä koskevaa työsopimuslain säännöistä, etenkin työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta. Uusi jaottelu menee niin, että säännös jaetaan kahteen momenttiin. Ensimmäisessä osassa käsitellään

perusteltuja syitä määräaikaisen sopimuksen tekemiselle. Toisessa osassa säädetään rajoitukset toistuvien määräaikaisten sopimusten solmimiselle. (HE 239/2010.)

Määräaikaisen sopimuksen sääntelyn perusteena toimii yleislauseke, eikä näin ollen laissa ole erikseen määritelty perustellun syyn käsitettä. Hallituksen esityksessä (HE 157/2000 vp) kuitenkin todetaan, että perustellun syyn käsitettä arvioitaessa tulee edelleen ottaa huomioon vuoden 1970 työsopimuslain 2 §:n 2 momentin perusteet eli työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste. (HE 239/2010.)

Hallituksen esityksen mukaan perusteltua syytä arvioidaan työnantajan työvoimatarpeen pysyvyyden perusteella. Jos työvoiman tarve on jatkuvaa, esityksessä katsotaan, että määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole lain mukaista edes ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen kohdalla. Toistuvissa määräaikaissuhteissa sopimukselle tarvitaan edelleen perusteltu syy ja ettei kyseinen työtehtävä ole pysyvä. (HE 239/2010.)

Hallituksen esitys pyrkii täsmentämään siis sitä, milloin toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttö on sallittua. Luvun ensimmäiseen kappaleeseen viitaten laki jaettaisiin niin, että pykälän 2 momentin mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Esitys ei kuitenkaan muuttaisi perustellun syyn käsitettä, mutta jokainen työsopimus vaatisi sen. Pykälän 3. momentissa pyritään vaikuttamaan peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten käytöstä. Momentti koskee tilanteita, joissa samoilla osapuolilla on peräkkäisiä määräaikaista sopimuksia samoista tehtävistä. Tämä niin kutsuttu ketjusopimuskielto pysyy samana kuin nykyisessä laissa. Peräkkäisten sopimusten sallimiseksi jokaiselle sopimukselle on oltava perusteltu syy. Esimerkiksi sijaiselle voidaan tarjota uusi määräaikainen sijaisuus, mikäli sille on perusteltu syy. Useat määräaikaiset sopimukset nostavat kuitenkin oletusta työvoimatarpeen pysyvyydestä. (HE 239/2010.)

Pykälän 3 momentin mukaan toistuville määräaikaisille sopimuksille ei olisi enimmäislukumäärää tai vähimmäiskestoja tarkasti, vaan solmimisedellytykset tehtäisiin kokonaisarvioilla ottaen huomioon työnantajan käyttämien määräaikaisten sopimusten kokonaismäärän ja kestoajan. Monesti pitkällä aikavälillä perustuneisiin toistuviin määräaikaisiin sopimuksiin voidaan katsoa sen olevan osoitus toiminnan edellyttämän työvoimatarpeen vakiintumisesta. (HE 239/2010.)

Säännös ei määrittele sitä, kuinka monta peräkkäistä sopimusta on mahdollista solmia tai työsopimusten vähimmäiskestoja, vaan työsopimuksen solmimisedellytyksiä olisi harkittava kokonaisarvioinnilla. Tähän vaikuttaa työnantajan solmimat määräaikaisten työsopimukset niiden kokonaismäärä ja -kesto huomioiden. Työvoimatarpeen pysyvyyttä voidaan arvioida myös työnantajan toiminnan laajuudella sekä asiakaskunnan ja sen tuomien toimeksiantojen määrien vakiintuneisuudella. Sopimukset julkisen sektorin tai toisten yritysten kanssa ei automaattisesti oikeuta yritystä solmimaan määräaikaisia työsopimuksia vaan jokainen määräaikainen työsopimus tarvitsee hyväksyttävän perusteen. (HE 239/2010.)

Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistyö henkilöstösuunnitelman laatimisessa on keskeinen osa, kun arvioidaan erilaisten työsuhdemuotojen, kuten määräaikaisten sopimusten käyttöä. Yhteistoimintalaki 2021/1333 säätelee yhteistoimintamenettelyä, jonka kautta voidaan käydä keskustelua työvoiman tarpeesta ja kehittää toimintatapoja, jotka tukevat sekä työnantajan että työntekijöiden etuja. Henkilöstösuunnitelman valmistelu mahdollistaa työvoima rakenteen tarkastelun ja tarpeen kokonaisvaltaisesti. (HE 239/2010.)

## 5.2 Lakimuutoksen tavoitteet

Hallituksen esityksen tavoitteena on, että määräaikaisten työsopimusten solmimiseen kiinnitettäisiin enemmän huomiota sekä yksittäisten että peräkkäisten sopimusten osalta. Työnantajan tulee perustella määräaikaisen

työsopimuksen tarve ja antaa työntekijälle siitä selvitys työsopimuslain mukaisesti. (HE 239/2010.)

Säätelyn tavoitteena on myös vähentää perusteettomia määräaikaista työsopimuksia, erityisesti tilanteissa, joissa määräaikaista työsopimuksia ketjutetaan ilman laillista perustetta. Muutoksen myötä työntekijöiden työsuhdeturva vahvistuisi ja estettäisiin tapa, jossa määräaikaista työsopimuksia käytetään toistuvasti irtisanomissuojan kiertämiseksi. (HE 239/2010.)

### 5.3 Laki työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta

Eduskunta hyväksyi lakiehdotuksen työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 §:n muuttamisesta. Lakiehdotus tuli voimaan vuoden 2011 alussa. Muutoksen myötä pykälä jaettiin kahteen erilliseen ja selkeämpään momenttiin, joissa korostettiin erityisesti perusteettomien määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisen estämistä sekä työntekijöiden työsuhdeturvan parantamista.

Aiemmassa työsopimuslain 1 luvun 3 §:ssä todettiin, että ilman perusteltua syytä työnantajan aloitteesta solmittu määräaikaisten työsopimusten – samoin kuin ilman perustetta ketjutetut peräkkäiset määräaikaisten työsopimusten – on katsottava toistaiseksi voimassa olevaksi. Nykyisessä lainsäädännössä tämä sääntö on selkeytetty erillisellä momentilla: ”Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.”

Muilta osin työsopimuslain 1 luvun 3 § pysyi ennallaan. Työsopimus voidaan yhä solmia suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Sekä aiemmassa että nykyisessä lainsäädännössä säädetään, että työsopimus on lähtökohtaisesti voimassa toistaiseksi, ellei sitä tehdä määräaikaiseksi perustellusta syystä sekä työnantajan aloitteesta. Mikäli määräaikaisten työsopimusten ei ole perusteltua syytä, työsopimusta tulee pitää tällöin toistaiseksi voimassa olevana.

## 6 Määräaikaiset työsopimukset oikeuskäytännössä

### 6.1 Lainvastaiset määräaikaiset työsopimukset

Työoikeudellisia riitoja käsitellään kärjäoikeudessa sekä työtuomioistuimessa. Kärjäoikeuden käsittelyt ovat työnantajan ja työntekijän välisiä riitatilanteita, jotka johtuvat työsopimuksesta. Riidat ratkaistaan paikallisessa kärjäoikeudessa ja mahdollisuuksien mukaan valitusoikeuden jälkeen hovioikeudessa ja korkeimmassa oikeudessa. (Työtuomioistuin 2024.)

Korkein oikeus toimii ennakkopäätöstuomioistuimena. Sen päätehtävänä on antaa ratkaisuja tapauksissa, joissa lainsäädäntö ei tarjoa yksiselitteistä vastausta. (Tuomioistuinlaitos 2024.) Seuraavat korkeimman oikeuden ratkaisut käsittelevät määräaikaisten työsopimusten lainvastaisuutta oikeuskäytännössä. Lain mukaan määräaikaiselle työsopimukselle on oltava perusteltu syy, ja peräkkäisille määräaikaisille sopimuksille on asetettu laissa rajoituksia.

Jos työsopimusten ketjuttaminen katsotaan lainvastaiseksi, määräaikainen työsopimus voidaan muuttaa toistaiseksi voimassa olevaksi. Tässä luvussa tarkastelen oikeustapauksia, joissa määräaikaisuuden käyttö on todettu nimenomaan lainvastaiseksi.

#### 6.1.1 KKO 2015:64

Henkilö oli työskennellyt lähes viiden vuoden ajan kahden kaupungin palveluksessa yhteensä 22 määräaikaisessa työsuhteessa. Määräaikaisuuden perusteeksi oli ilmoitettu pääosin sijaisuuksia, mutta kaksi viimeistä sopimusta solmittiin kesken olevan toimintatapatarkastuksen vuoksi. Kysymys oli siitä, oliko kaupungilla oikeus solmia työntekijän kanssa peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia vai pitäisikö hänen työsopimuksensa katsoa toistaiseksi voimassa olevaksi. (KKO:2015:64.)

Vuonna 2011 voimaan tullut työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentti rajoittaa määräaikaisten työsopimusten käyttöä, jos niiden määrä, kesto tai kokonaisuus

osoittaa työvoimatarpeen olevan pysyvä. Tässä tapauksessa ei kuitenkaan sovellettu uutta sääntelyä. Sen sijaan työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentti (55/2021) kieltää toistuvat määräaikaiset sopimukset, jos työvoiman tarve on pysyvä. Sijaisuus voi toimia perusteltuna syynä määräaikaiselle työsopimukselle, mutta arvioitavaksi jää, oliko kaupungin työvoiman tarve ollut pysyvä. (KKO:2015:64.)

Korkein oikeus katsoi, että toiminnan muutoksiin varautuminen voi olla perusteltu syy määräaikaiselle työsopimukselle. Kuitenkin kaupungin tapauksessa sopimusten päättymisaika ei ollut sidoksissa objektiivisiin perusteisiin. Toimintatapatarkastuksen keskeneräisyys ei riittänyt perusteluksi määräaikaisille sopimuksille. Työntekijän työtehtävien samanlaisuus ja määräaikaisuuksien jatkuvuus viittasivat työvoimatarpeen pysyvyyteen, ja lisäksi kaupunki oli ylläpitänyt sijaislistaa samoihin tehtäviin. (KKO:2015:64.)

Korkein oikeus totesi, että kaupungilla ei ollut lain edellyttämää perusteltua syytä solmia toisiaan peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia työntekijän kanssa. Koska työvoimatarve oli pysyvä, työsopimus tuli katsoa toistaiseksi voimassa olevaksi. Ratkaisun mukaan työntekijä oli oikeutettu irtisanomisajan korvaukseen ja työsopimuksen perusteettoman päättämisen korvaukseen, joka oli kahdeksan kuukauden palkkaa vastaava summa. (KKO:2015:64.)

### 6.1.2 KKO 2015:65

Henkilö M oli työskennellyt noin 17 vuoden ajan yhteensä 64 määräaikaisessa työsuhteessa ravintotyöntekijänä. Työsopimukset olivat jatkuneet syyskuusta 2006 alkaen ja sitä ennen lähes keskeytyksettä. Vuodesta 1999 alkaen työsopimuksen perusteena oli sijaisuus. Vuonna 1999 tehtävän hoitamiseen asetettiin pätevyysvaatimukset, joita M ei täyttänyt. Henkilöllä oli mahdollisuus käydä oppisopimuskoulutus työnantajan tarjoaman, jotta hän saisi tehtävän vaatiman pätevyyden. Työsuhdetta ei vakinaistettu, koska muodollisia pätevyysedellytyksiä ei täytetty. (KKO 2015:65.)

Tässä tapauksessa tulee arvioida, onko työnantajalla ollut perusteltu syy toistuvien määräaikaisten työsopimusten solmimiseen. Sopimussuhde on kestoaltaan pitkä, jonka vuoksi siinä on sovellettu vanhan työsopimuslain (320/1970) 2 §:n § momentin säännöstä sekä työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentin (55/2001) säännöstä. Viimeisimpiin työsopimuksiin sovellettiin uutta työsopimuslain 1 luvun 3 §:n (1224/2010) säännöstä, joka tuli voimaan 2011 vuoden alusta. Edellä mainituissa laeissa säädetään, että määräaikaisen työsopimuksen hyväksyttäväksi perusteeksi voidaan katsoa, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on sopimukseen syynä. Sovellettavaksi tuli myös nykyinen lainsäädäntö, jossa säädetään, että työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Viimeisempänä tuli muutos työsopimuslain 1 luvun 3 §:stä, jossa pykälän 2 ja 3 momentti jaettiin omiksi luvuikseen. (KKO 2015:65.)

Korkein oikeus tarkasteli myös epäpätevyyden perättäisten määräaikaisten työsopimusten perusteena. Korkein oikeus on linjannut, että vaikka työnantajalla on oikeus asettaa tehtävään pätevyysvaatimuksia ja valita työntekijät niiden perusteella, pätevyysvaatimuksia ei voida käyttää perusteena määräaikaisten työsopimusten ketjuttamiseen, mikäli työn luonne ei edellytä sitä. Tapauksessa oli solmittu määräaikaisia työsopimuksia yli 12 vuoden ajan, vaikka M oli lähes kokonaan suorittanut työnantajan tarjoaman oppisopimuskoulutuksen ja suoriutunut tehtävistään hyvin. Työnantaja ei esittänyt määräaikaisuuksien perusteeksi sitä, että M olisi epäpätevä tehtävään, vaan määräaikaisuuksien perusteena oli sijaisuus. Korkein oikeus katsoi, ettei työnantajalla ollut perusteltua syytä jatkaa määräaikaisuuksia sillä perusteella, että työntekijä ei täyttänyt muodollisia pätevyysvaatimuksia, sillä työnantaja oli jo vuosien ajan poikennut vaatimuksestaan. Työsuhde oli näin ollen muodostunut pysyväksi. (KKO 2015:65.)

Korkein oikeus katsoi, ettei kuntayhtymällä ole työsopimuslain mukaisia perusteita solmia pitkäkestoisesti peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia. Työvoiman tarve oli pysyvä, eikä epäpätevyyttä voitu käyttää perusteluna

määräaikaisuudelle. Tämän vuoksi työsopimuksia oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. (KKO 2015:65.)

### 6.1.3 KKO 2019:45

Vuokrayritys (vuokrausta harjoittava yhtiö) oli tehnyt työntekijöidensä kanssa useita toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia, joissa työsuhteen kesto oli määritelty toimeksiannon päättymisellä tai asiakkaan määräaikaisella tilauksella. Työsopimuksissa oli mainittu syyksi kausiluonteinen työ, tuotanto- ja palveluhuipun tasaaminen sekä tilapäinen työvoiman tarve. Peräkkäisiä määräaikaisia sopimuksia oli työntekijäkohtaisesti tehty noin kolmesta kymmeneen, ja työsuhteiden kokonaiskestossa oli ollut vaihtelua työntekijöiden välillä noin vuodesta kahteen vuoteen ja yhdeksään kuukauteen. Kysymykseksi nousi, tulisiko työsopimuksia pitää määräaikaisina vai toistaiseksi voimassa olevina. (KKO:2019:45.)

Työsopimuslain mukaan määräaikaiselle työsopimukselle on oltava perusteltu syy. Mikäli työntekijälle tehdään peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia, perusteet on oltava selkeästi perusteltuja ja niiden on vastattava työnantajan tilapäistä työvoimatarvetta. Pelkkä epävarmuus tarjottavan työn riittävydestä ei ole hyväksyttävä peruste määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle. Korkein oikeus katsoi, että samojen sopijapuolten solmiessa useita määräaikaisia sopimuksia perusteelta edellytettävä painavuus kasvaa. (KKO:2019:45; HE 239/2010 vp s.3-4.)

Työsopimuksille ilmoitetut perusteet, kuten tuotanto- ja palveluhuippujen tasaaminen sekä tilapäinen työvoiman tarve, olivat korkeimman oikeuden mukaan liian yleisiä. Näiden perusteiden nojalla ei voitu arvioida työvoiman tarpeen tilapäisyyttä. Työsuhteiden kestoa ei ollut sidottu mihinkään objektiivisesti havaittavaan tapahtumaan, vaikka työsopimuksessa olisi tullut näin määritellä. (KKO:2019:45.)

Korkein oikeus katsoi, että työsopimuksia oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. Tämän perusteella käsiteltiin myös työntekijöiden oikeudet

irtisanomisajan palkkaan sekä työsopimuksen perusteettomaan päättymiseen liittyvään korvaukseen. (KKO:2019:45.)

## 6.2 Määräaikaisten työsopimusten sallittu ketjuttaminen

Oikeudessa on käsitelty tapauksia, joissa määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen on ollut sallittua. Jos ketjutus katsotaan lailliseksi, työsopimus pysyy ennallaan määräaikaisena eikä sitä muuteta toistaiseksi voimassa olevaksi.

Seuraavissa tapauksissa tarkastellaan, millaisilla perusteilla määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen on oikeuden päätösten mukaan ollut lainmukaista. Lainvastaisiin ketjuttamisiin verrattuna tällaisia tapauksia on oikeuskäytännössä vähemmän.

### 6.2.1 KKO 1996:105

Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksen 1996:105 mukaan on tullut kysymykseen, onko yli 90 eri pituista lähes peräkkäistä määräaikaista työsopimusta kuuden vuoden ajalta pidettävä toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena. Sopimuksissa määräaikaisuuden perusteena toimi vakinaisen viranhaltijan tai työntekijöiden sijaisuus.

Yli 90 kertaa solmitut määräaikaiset työsopimukset, pitkän aikavälin työskentely sekä työtehtävien samankaltaisuus tukisivat sitä, että sopimukset ovat muodostuneet toistaiseksi voimassa oleviksi. Kuitenkin yksittäisten määräaikaisten sopimusten tekemiseen on jokaisen sopimuksen kohdalla ollut laissa edellytetty peruste sijaisuudelle. (KKO 1996:105.)

Työntekijän määräaikaiset työsopimukset olivat täyttäneet työsopimuslain 2 §:n 2 momentin mukaiset edellytykset. Vaikka määräaikaisia työsopimuksia oli solmittu määrällisesti paljon, peräkkäiset määräaikaiset työsopimukset olivat olleet korkeimman oikeuden mukaan lainmukaisia. Työntekijän työsopimusta ei

siten voitu pitää toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.

(KKO:1996:105.)

Kyseistä oikeustapausta tulkittaessa on hyvä huomioida, että ratkaisu 1996:105 on käsitelty kumotun työsopimuslain 30.4.1970/320 perusteella.

Työsopimuslaissa 1970/320 määräaikaisista työsopimuksista säädettiin 2 §:n 2 momentissa.

Työsopimuslain 30.4.1970/320 2 luvun 2 §:n 2 mom mukaan ”määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tahi jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muussa kuin edellä mainitussa tapauksissa tai jos määräaikaisia työsopimuksia on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.”

Vaikka nykyinen lainsäädäntö ei suoranaisesti kerro, kuinka monta perättäistä määräaikaista työsopimusta saa tehdä, voisin uskoa, että uuden lain voimassa ollessa kyseinen ratkaisu olisi päättynyt toisin. Uusi laki edellyttää perusteltua syytä jokaiselle määräaikaiselle sopimukselle, myös määräaikaisten työsopimusten ketjuttamiselle. Uuden lain perusteella toistuvien määräaikaisten työsopimusten tekeminen samasta työtehtävästä edellyttää aikaisempaa painavampia perusteita. Myös työnantajan näyttötaakka kasvaa, mitä useampia määräaikaisia toisiaan toistavia työsopimuksia tehdään. Uusi lainsäädäntö, jota on säädetty opinnäytetyössäkin käsiteltyyn KKO 2016:65 ratkaisuun vahvistaa myös, ettei pitkiä sijaisketjutuksia katsota lainmukaiseksi, mikäli työvoiman tarve on pysyvää.

## 6.2.2 KKO 2010:11

Korkeimman oikeuden ratkaisut, kuten KKO 2010:11, vaikuttivat osaltaan lakimuutoksen taustalla olleeseen pohdintaan. Kyseisessä tapauksessa käsiteltiin tilannetta, jossa peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten käyttöä

arvioitiin. Tapauksessa työnantajayhtiön päiväkotitoiminta perustui kaupungin kanssa vuosittain tehtyihin määräaikaisiin ostopalvelusopimuksiin.

Korkeimman oikeuden ratkaisusta selviää, että X Oy oli ylläpitänyt Vantaalla päiväkotia. Päiväkoti oli yhtiön ja Vantaan kaupungin tekemän ostopalvelusopimuksen mukaisesti toiminut Vantaan kaupungin ostopalvelupäiväkotina. Yhtiö oli tehnyt määräaikaiset työsopimukset vuosittain kaikkien työntekijöidensä kanssa. Perusteena määräaikaisille työsopimuksille oli se, että yhtiön toiminta perustui Vantaan kaupungin kanssa tehtyihin päiväkotipalvelujen tuottamista koskeviin yhden vuoden määräaikaisiin ostopalvelusopimuksiin. (KKO:2010:11.)

A työskenteli yhtiön pitämässä päiväkodissa aluksi äitiysloman sijaisena 3.1.2000 ja lastentarhanopettajana 6.3.2000 alkaen. Työsopimus solmittiin yhtiön kanssa aina vuodeksi kerrallaan määräaikaisena. Tapauksessa arvioitiin, oliko määräaikaiselle työsopimukselle työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukainen perusteltu syy. (KKO:2010:11.)

Opinnäytetyön kannalta on oleellista korostaa korkeimman oikeuden ratkaisussa näkökulmaa, jossa arvioidaan, onko työnantajalla ollut perusteltu syy tehdä toisiaan seuraavia vuoden mittaisia määräaikaisia työsopimuksia A:n kanssa. Seuraavat näkökulmat tulee ottaa huomioon asian käsittelyssä. A:n näkökulmasta keskeistä oli, ettei määräaikaisilla työsopimuksilla pyritty kiertämään työsopimuslain pääsääntönä olevaa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomissuojaa. Työnantajayhtiölle on ollut keskeistä, ettei se voi käyttää määräaikaista työsopimusta, ellei yhtiön toiminta sitä oikeutetusti vaadi. (KKO:2010:11.)

Yhtiö on toiminut pitkään ja toiminnan tarkoituksena on ollut jatkua niin kauan, kuin sille olisi edellytyksiä. Päiväkodin toiminta on ollut vakiintunutta, ja sen jatkuessa on ollut pysyvä tarve päiväkotihenkilökunnalle. Tämä tukee näkemystä, että määräaikaisten työsopimusten solmimiselle A:n tai muiden työntekijöiden kanssa ei ole ollut perusteita. (KKO:2010:11.)

Yhtiön toiminta on ollut kuitenkin riippuvaista Vantaan kaupungista. He ovat vuosittain tehnyt päivähoitopalveluja koskevan ostosopimuksen yhtiön kanssa ainoana palveluiden ostajana. Vantaan kaupunki on määritellyt ostosopimusjärjestelmässä ostopalveluiden hinnan sekä sopimuksen kestoajan. Näiden tekijöiden vuoksi yhtiö ei ole voinut varautua toiminnan taloudellisiin muutoksiin tavanomaisella tavalla. Toiminta on näin ollen voitu järjestää vain vuodeksi kerrallaan. Tämän vuoksi tapauksessa katsottiin olevan työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettu pätevä syy tehdä työsopimukset työntekijöidensä kanssa vuoden määräaikaisiksi kerrallaan. Tämän vuoksi kyseessä ei ole myöskään työntekijöiden irtisanomissuojan kiertäminen. Yhtiön ja Vantaan kaupungin välisen suhteen huomioiminen tarkoittaa, että ei ole merkitystä sillä, että yhtiö ja A olivat solmineet useita peräkkäisiä määräaikaisia sopimuksia. (KKO:2010:11.)

### 6.3 Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen työtuomioistuimessa

Työtuomioistuin toimii erikoistuomioistuimena. Sen tarkoituksena on ratkaista työehto- ja virkaehtosopimuksia koskevat riita-asiat. Riitatilanteet käsittelevät usein sopimusten oikeasta sisällöstä ja niiden tulkinnasta tai työehto- ja virkaehtosopimuslakien rikkomisesta. (Työtuomioistuin 2024.)

Määräaikaisten työsopimusten ketjuttamista on käsitelty myös työtuomioistuimessa. Seuraavissa kappaleissa tuon esille kahden eri tapauksen ratkaisut määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisesta ja niiden ratkaisut. Jäljempänä aiheesta löytyy myös johtopäätökset.

#### 6.3.1 TT 2022:67

Työtuomioistuimen 2022:67 päätöksen mukaan henkilö oli toiminut yhteensä kahdeksassa peräkkäisessä määräaikaisessa työsuhteessa Helsingin yliopiston palveluksessa. Viisi ensimmäistä työsopimusta oli koskenut tutkijatohtorin tehtävää ja kolme viimeisintä yliopistonlehtorin tehtävää. Määräaikaisten työsopimusten yhteenlasketuksi pituudeksi muodostui yli seitsemän vuotta. (TT 2022:67.)

Päätöksessä oli merkittävää työtuomioistuimen katsoessa tutkijatohtorin ja yliopistolehtorin tehtävien olleen erillisiä. Tämän vuoksi työvoiman tarpeen pysyvyyttä harkittaessa kahta edellä mainittua arvioitiin lähtökohtaisesti erillisinä tehtäväkokonaisuuksina. (TT 2022:67.)

Tutkijatohtorin tehtävässä kävi myös ilmi kyseessä olevan kertaluonteisesta projektista. Tehtävä oli osa-aikainen, ja työajan vaihteluväli oli 25–100 %. Myöskään tämä seikka ei viitannut tehtäväkokonaisuuden olevan sellainen, joka olisi osoittanut pysyvää työvoiman tarvetta. Yliopistonlehtorin tehtävissä kysymyksessä oli ollut pysyvien opetustehtävien hoitaminen ja opetuksen jatkuvuus sijaisuusjärjestelyllä. Määräaikaisuuksien kestot olivat siis määräytyneet tiedossa olleeseen sijaistarpeeseen. (TT 2022:67.)

Työtuomioistuin huomio edellä mainitut kokonaisuudet erikseen. Näin ollen määräaikaisten työsopimusten lukumäärän, niiden yhteenlasketun keston taikka niistä muodostuvan kokonaisuuden ei voida katsoa työnantajan työvoimatarvetta pysyväksi. Tämän vuoksi työsopimusten solmiminen määräaikaisina ei ollut lain vastaista. (TT 2022:67.)

### 6.3.2 TT 2008-15

Työtuomioistuin on 12.2.2008 tapauksessa 2008-15 käsitellyt sitä, onko yhdistyksen työntekijöille tekemät määräaikaiset työsopimukset lainmukaisia. Perusteena yhdistyksellä oli työnantajan asema opiskelijajärjestönä ja työn luonne. Yhdistys piti tärkeänä, että opiskelijoiden edunvalvontatyön uskottavuuden ylläpitämiseen vaadittiin, että työntekijät ovat itsekin opiskelijoita tai vastavalmistuneita. Tämän vuoksi yhdistys oli tehnyt vakiintuneen käytännön mukaisesti työsopimukset 3 vuoden määräajaksi. (TT 2008-15.)

Kyseinen TT 2008-15 tapaus osoittaa, että mikäli työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, määräaikaisia työsopimuksia ei voida pitää sallittuna. Määräaikaisuuksia ei ollut myöskään perusteltu lain mukaisilla ehdoilla, sillä työtuomioistuin ei näe, että toiminnan uskottavuus edellyttäisi, että

edunvalvontatyötä tekevien tulisi olla opiskelijoihin samastettavia henkilöitä. (TT 2008-15.)

Edellä mainitussa tapauksessa oli toimittu viimeiset 10 vuotta kuvaillun mukaisesti eli edunvalvontatyötä tekeville työntekijöille oli solmittu työnantajan aloitteesta määräaikainen työsuhde 3 vuoden ajaksi. Tapaus todentaa, että vakiintunut käytäntö voi myös olla virheellistä ja lainvastaista toimintaa, vaikka sitä olisi jatkunut pitkään. Kyseissä tapauksessa määräaikaisia työsopimuksia ei siis voitu pitää työsopimuslain mukaisina, vaan työtuomioistuin vahvistaa, että sopimukset ovat voimassa toistaiseksi. (TT 2008-15.)

## **7 Johtopäätökset**

### **7.1 Oikeustapauksien analysointi**

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisissa tilanteissa määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen saman työnantajan ja työntekijän välillä on lainmukaista ja milloin se on lainvastaista eli toisin sanoen millä perusteilla määräaikaisia työsopimuksia voidaan ketjuttaa. Tuloksissa analysoitiin aiheeseen liittyvää lainsäädäntöä ja oikeuskäytäntöä, sekä tarkasteltiin, miten tuomioistuimet ovat tulkinneet ja soveltaneet lakia ketjusopimusten laillisuutta arvioidessaan. Oikeustapaukset, joita tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin, käsittelivät tilanteita, joissa useat peräkkäiset määräaikaiset työsopimukset muuttuivat toistaiseksi voimassa oleviksi perusteen puuttuessa. Lisäksi tarkasteltiin tapauksia, joissa ketjutetut määräaikaiset sopimukset säilyivät määräaikaisina, sillä niille voitiin osoittaa lainmukainen peruste.

Korkeimman oikeuden 2015:64 sekä 2019:45 ratkaisut osoittavat, että määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen ilman perusteltua syytä on työsopimuslain vastainen. Vaikka ratkaisut käsittelevät peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia eri konteksteissa, ne tukevat selkeästi linjaa, jonka mukaan määräaikaisten työsopimusten perusteen tulee olla objektiivisesti perusteltu. Mikäli työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, ei määräaikaisen

työsopimuksen solmimiselle työnantajan aloitteesta ole hyväksyttävää syytä. KKO 2015:64 tapauksesta ilmenee, että työnantajan vaikeudet työvoiman tarpeen ennakoimisessa ei riitä perustelemaan pitkäkestoista määräaikaisten työsopimusten ketjuttamista. KKO 2019:45 linjasi tarkentamalla, että epämääräiset perusteet, kuten ”tilapäinen työvoiman tarve”, ei ole perusteltu syy määräaikaisiin työsopimuksiin ilman konkreettista näyttöä työvoiman tarpeen tilapäisyydestä. Työnantajien tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, että määräaikaisuuden peruste on aidosti tilapäinen eikä sillä pyritä kiertämään työntekijälle kuuluvaa työsuhdeturvaa.

Työtuomioistuimen tapauksista voidaan todeta, että työvoiman tarpeen pysyvyyden arviointi ei pelkästään perustu työsopimusten lukumäärään tai niiden yhteenlaskettuun keston, vaan myös siihen, millaisia tehtäviä työntekijä on hoitanut ja millä perusteella määräaikaistuuksia on tehty. TT 2008-15 ratkaisussa työnantajan vakiintunut käytäntö ja samaistuttava asema eivät riittäneet perusteeksi määräaikaistuuksille, koska työ oli jatkuvaa ja pysyvää. TT 2022:67 ratkaisussa taas katsottiin pitkänkin määräaikaistuuksien ketjuttamisen olevan työsopimuslain mukaista, sillä tehtävät olivat erillisiä ja määräaikaistuuksille oli perusteltu syy. Vakiintunut käytäntö ei voi siis olla lain mukainen perustelu (TT 2008-15), mutta jos määräaikaistuuksien perusteet ovat selkeät, ketjuttaminen voi olla sallittua pitkäänkin kestäneissä määräaikaistuuksissa (TT 2022:67).

Ratkaisuissa KKO 1996:105 ja KKO 2010:11 tarkasteltiin myös peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten lainmukaisuutta sekä sitä, oliko työnantajalla perusteltu syy solmia toistuvasti määräaikaistuuksia. Vaikka molemmissa tapauksissa korkein oikeus on katsonut määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisen hyväksyttäväksi, oikeuskäytäntö on toisen ratkaisun (KKO 1996:105) jälkeen muuttunut tiukemmaksi. Nykyinen työsopimuslaki säätelee, että jokaiselle määräaikaistuuksille on oltava perusteltu syy, ja mitä enemmän sopimuksia on ketjutettu, sitä suurempi työnantajan näyttötaakka määräaikaistuuksille on.

Hallituksen esityksen (HE 239/2010 vp) mukaan: ”Niin ikään, jos useiden henkilöiden kanssa samoista töistä tehdyt toistuvat työsopimukset ovat pitkäkestoisia, viittaa se osaltaan siihen, että toiminnan edellyttämä työntekijöiden määrä on vakiintunut.”

Ratkaisu KKO 2010:11 osoittaa, että työvoiman tarve voi olla käytännössä jatkuva ja silti määräaikaaisuudelle voi olla laillinen peruste, jos työnantaja ei pysty takaamaan toiminnan jatkuvuutta omasta tahdostaan riippumattomasta syystä, vaikka määräaikaaisia työsopimuksia on ajallisesti sekä määrällisesti solmittu monia.

Yhteenvetona voidaan todeta, että määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen on sallittua vain silloin, kun jokaiselle määräaikaaiselle sopimukselle on objektiivisesti perusteltu syy. Oikeuskäytäntö osoittaa, että pelkkä työnantajan vakiintunut käytäntö tai yleinen työvoiman tarpeen vaihtelu eivät riitä oikeuttamaan ketjuttamista, vaan työnantajan on pystyttävä osoittamaan työn tilapäisyys ja määräaikaisuuden konkreettinen peruste. Mikäli työvoiman tarve on tosiasiallisesti pysyvää ja määräaikaaisuuksia käytetään työntekijän työsuhdeturvan kiertämiseen, ketjuttaminen katsotaan lähtökohtaisesti lainvastaiseksi. Jos työnantajan toiminnan jatkuvuus riippuu ulkoisista tekijöistä tietyillä aloilla, kuten rahoituksesta tai tilausten määrästä, määräaikaaisille sopimuksille voi olla hyväksyttävä peruste, vaikka niitä solmittaisiin useampia peräkkäin. Oikeuskäytäntö osoittaa myös sen, että mitä useampia määräaikaaisia sopimuksia tehdään, sitä suuremmaksi kasvaa työnantajan näyttötaakka perustella ne lainmukaiseksi. Ketjuttaminen mahdollistuu, mikäli määräaikaaisuuden perusteet ovat jokaisessa tapauksessa erikseen arvioitavissa ja ne täyttävät työsopimuslain edellytykset.

Opinnäytetyön aiemmista tarkasteluista voidaan päätellä, että sijaisuus on yleisimmin käytetty peruste määräaikaaiselle työsopimukselle.

Oikeuskäytännössä arvioidaan erityisesti sitä, onko työvoiman tarve ollut aidosti tilapäinen vai käytännössä jatkuva. Vaikka työsopimukset perustuivat sijaisuuteen, toistuvasti saman työn tekeminen saman työntekijän kanssa ja työsuhteiden pitkä kokonaiskesto voivat osoittaa työvoiman tarpeen pysyvyyttä. Tämä on noussut esiin muun muassa ratkaisuissa KKO 2015:64, joka käsiteltiin

opinnäytetyössäkin sekä ratkaisut KKO 2015:65 ja TT 2002-2, joissa arvioitiin sopimusten lukumäärää, kestoja sekä sitä, oliko määräaikaisten työntekijöiden käyttö suhteutettu todelliseen sijaisuuden tarpeeseen vai oliko se ylimitoitettua.

## 7.2 Yhteenveto

Oikeuskäytännön mukaan määräaikaisten sopimusten ketjuttaminen ilman selkeää perustetta on työsopimuslain vastaista. Työnantajan on pystyttävä osoittamaan, että määräaikaisuuden perusteen mukainen työtehtävä on aidosti tilapäinen. Mikäli työntekijän työsuhdeturvan kiertämistä pyritään välttämään määräaikaisuuksilla, ketjuttaminen katsotaan lainvastaiseksi. Kuitenkin tietyissä tilanteissa ulkoisten tekijöiden, kuten rahoituksen tai tilausten määrän vuoksi määräaikaisille sopimuksille voi olla hyväksyttävä peruste.

Opinnäytetyössä käsiteltyjen työtuomioistuimen ja korkeimman oikeuden ratkaisut osoittavat, että työnantajien tulee kiinnittää huomiota määräaikaisuuden perusteiden selkeyteen ja tilapäisyyteen. Mitä useampia määräaikaisia sopimuksia solmitaan, sitä suuremmaksi kasvaa työnantajan näyttötaakka niiden lainmukaisuuksien osalta. Määräaikaisten lukuisat peräkkäiset sopimukset voivat antaa oletuksen, että sopimusten valinnalla pyritään kiertämään irtisanomissuojaa. Jos määräaikaiset työsopimukset on solmittu työsuhdeturvan kiertämisen vuoksi, sopimuksia tulee tällöin pitää toistaiseksi voimassa olevina.

Sijaisuudet ovat yksi yleisimpiä perusteita määräaikaisille työsopimuksille. Kuitenkin työsopimusten jatkuva ketjuttaminen samalla työntekijälle voi viitata työvoiman tarpeen pysyvyyteen. Näissä tapauksissa on tärkeää arvioida, onko työvoiman tarve aidosti tilapäinen vai jatkuva, kuten useissa oikeustapauksissa tuli esiin.

Määräaikaisen työsuhteen osalta näyttötaakka on siihen vetoavalla, eli työnantajalla, joka on velvollinen esittämään perustellun syyn määräaikaisuuden tekemiselle. Työntekijän aloitteesta solmittu määräaikainen työsopimus voi olla ilman perusteltua syytä tehty. Määräaikaiset työsopimukset

ovat sallittua vain, kun se perustuu selkeään ja lailliseen syyhyn. Ketjuttaminen voi olla hyväksyttävää, mutta työnantajan tulee pystyä näyttämään, että sopimusten ketjuttamiselle on objektiivinen syy ja perusteluiden tulee olla lainmukaisia.

Mikäli työntekijälle ei ole kirjallisesti selvitetty työsopimuksen laatimisvaiheessa määräaikaisuuden perustetta, työsuhde voidaan katsoa jo pelkästään tästä syystä toistaiseksi voimassa olevaksi. Tämän asian huomioiminen on erityisen tärkeää työnantajalle ja esihenkilöasemassa toimiville.

Lähtökohtaisesti lainsäädännön tarkoituksena on heikomman suoja eli suoja työntekijälle verrattuna työnantajaan. Työelämän muuttuvat tilanteet huomioon ottaen, määräaikaisten työsopimusten solmimista ei kuitenkaan ole tarkoitus estää. Valitsin opinnäytetyöhöni eri lopputulemilla olevia oikeuden ratkaisuja, joka vahvistaa sen, että kyseisen asian riitatilanteita voi olla hankala ennalta arvioida. Lainsäädäntö on tulkinnanvaraista asian käsittelyn kannalta, jonka vuoksi jokainen ketjutettu määräaikaisuus tulee käsitellä tapauskohtaisesti. Työnantajan vastuulle jää määräaikaisuuden perusteen osoittaminen. Mikäli tässä ei onnistuta, työnantaja voi joutua korvausvastuuseen. Korvausvastuussa voidaan puhua esimerkiksi irtisanomisajan palkoista tai työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä vastaava palkka.

## **8 Lopuksi**

### **8.1 Tulevaisuuden näkymät**

Mainitsin aiemmin työssäni kolmikantaryhmän, joka valmistelee työsopimuslain muutoksia niin, että jatkossa työsopimus voitaisiin solmia määräaikaisena vuoden mittaiseksi ilman perusteltua syytä. Työnantajan näkökulmasta uskon mahdollisen lakimuutoksen olevan myönteinen. Se lisää joustavuutta työvoiman tarpeen ennakoimattomuuden vuoksi. Erityisesti aloilla, joilla kysyntä vaihtelee sesonkien mukaan tai työvoiman tarve on tilapäistä, määräaikaisen työsopimuksen solmiminen ilman erityistä perustetta voi tarjota työnantajalle

enemmän liikkumavaraa. Tällaisia aloja ovat esimerkiksi matkailu- ja ravintola-ala. Tämä joustavuus voi mahdollistaa nopean sopeutumisen markkinoiden ja asiakkaiden vaatimuksiin, jolloin yritykset voivat reagoida muutoksiin tehokkaammin ja nopeammin.

Työntekijän näkökulmasta tällainen muutos herättää kuitenkin kysymyksiä. Määräaikaisuus ilman perusteltua syytä voi johtaa siihen, että työntekijän joutuvat epävarmaan asemaan. Kysymykseen nousee, miten varmistetaan, etteivät työnantajat käytä määräaikaisia työsopimuksia väärin ja solmi niitä toistuvasti ilman perusteltua syytä. Työntekijöiden näkökulmasta on ensisijaisen tärkeää varmistaa, että heidän asemansa ei heikkene lakimuutoksen myötä.

Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n uudistus on mielestäni hyvä parannus työntekijöiden asemaa ajatellen, sillä se ehkäisee entisestään perusteettomien määräaikaisten työsopimusten käyttöä ja ketjuttamista. Pykälässä erityisesti korostettu ketjuttamisen estäminen on erittäin tärkeää työntekijöiden kannalta, koska se estää työnantajia käyttämästä määräaikaisuuksia keinona kiertää vakituisen työsuhteen tarjoamista. Lisäksi lain tulkinta on nyt selkeämpää, sillä pykälä on jaettu kahteen erilliseen momenttiin. Tämä tekee sääntelystä ymmärrettävämpää ja helpommin sovellettavaa työelämässä. Muutos selkeyttää työntekijöiden sekä työnantajien oikeuksia ja velvollisuuksia, mikä puolestaan voi vähentää lain väärinkäytöksiä.

## 8.2 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Aloitin opinnäytetyöni suunnittelun loppuvuodesta 2024. Aloitin prosessin aiheen suunnittelulla. Aiheen valinta osoittautui haastavaksi, mutta olen lopulliseen aiheeseeni tyytyväinen. Opintojeni suuntautumisen vuoksi koin tärkeäksi valita aiheen oikeudellisesta näkökulmasta, erityisesti työoikeuden näkökulmasta.

Koen aiheen tärkeäksi tiedon lisäämisen vuoksi, sillä monet opiskelijat ja vastavalmistuneet työskentelevät määräaikaisissa työsuhteissa. Määräaikainen työsuhde voi olla ensimmäinen kosketus työelämään, minkä vuoksi on tärkeää

ymmärtää työsopimuslain asettamat rajat ja omat oikeudet työntekijänä. Tietoisuuden lisääminen voi auttaa sekä työntekijöitä että työnantajia toimimaan lainmukaisesti ja välttämään mahdollisia erimielisyyksiä työsuhteen ehdoista.

Työssäni halusin tuoda esiin konkreettisia esimerkkejä oikeuskäytännöstä, jotta määräaikaisten työsopimusten tulkinta olisi helpompaa ja selkeämpää. Tarkastelemalla oikeustapauksia voidaan paremmin ymmärtää, miten tuomioistuimet soveltavat lakia käytännössä.

Jouduin muuttamaan opinnäytetyön rakennetta monta kertaa, ennen kuin olin tyytyväinen siihen. Rakenteen hahmottaminen ja kokonaisuuden jäsentely vaati useita muutoksia, jotta työ eteni johdonmukaisesti tukien tutkimuskysymykseni käsittelyä. Lisäksi sopivien ja monipuolisten lähteiden löytäminen osoittautui ajoittain haastavaksi. Monet aiheeseen liittyvät lähteet toistivat samoja näkökulmia, mikä vaikeutti uuden tiedon ja erilaisten näkemysten esille tuomista työssäni. Näiden haasteiden vuoksi opinnäytetyöprosessin aikana jouduin käyttämään runsaasti aikaa lähteiden arvioimiseen sekä työn rakenteen kehittämiseen, mitkä osoittautuivat suurimmiksi haasteikseni opinnäytetyöni kohdalla.

Opinnäytetyöprosessin aikana syvensin ymmärrystäni työsopimuslaista ja oikeuskäytännön tulkinnasta. Erityisesti lainsäädäntöprosessin eri vaiheet ja hallituksen esitysten merkitys lain tulkinnassa avautuivat minulle uudella tavalla. Ymmärrykseni parani siitä, kuinka keskeisessä roolissa oikeustapaukset ovat lain soveltamisessa ja miten ne vaikuttavat mahdollisesti tuleviin ratkaisuihin. Lisäksi opin hahmottamaan oikeudellisia tekstejä paremmin ja lukemaan niitä analyyttisemmin.

## Lähteet

Docue.fi 2025. Puitesopimus. <https://docue.com/fi-fi/asiakirjamallit/puitesopimus/ZrodAa>. Viitattu 24.2.2025.

European Commission 2025. Fixed-Term Work. [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/working-conditions/fixed-term-work\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/working-conditions/fixed-term-work_en). Viitattu 13.3.2025.

Hanni, Mikko & Kettunen, Suvi & Tähtinen, Outi 2022. Työnteon erilaiset muodot käytännönläheisesti. Kauppakamari, Helsinki.

HE 239/2010 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta. Edilex. <https://www.edilex.fi/he/20100239>. Viitattu 23.1.2025.

Hietala, Harri & Kairinen, Martti & Kaivanto, Keijo & Schön, Esa 2023. Työsopimuslaki käytännössä. 8., uudistettu painos. Alma Talent, Helsinki.

Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo 2021. Työsopimus ja johtajasopimus. 7., uudistettu painos. Alma Talent, Helsinki.

Husa, Jaakko & Mutanen, Anu & Pohjolainen, Teuvo 2008. Kirjoitetaan juridiikkaa. Ohjeita oikeustieteellisten kirjallisten töiden laatijoille. 2., uudistettu painos. Talentum, Helsinki.

Kairinen, Martti & Koskinen, Seppo & Nieminen, Kimmo & Nordström, Kim & Ullakonoja, Vesa & Valkonen, Mika 2018. Työoikeus. WSOYpro, Helsinki.

Korkeimman oikeuden ennakkopäätös KKO 1993:70.

Korkeimman oikeuden ennakkopäätös KKO 1996:105.

Korkeimman oikeuden ennakkopäätös KKO 2006:4.

Korkeimman oikeuden ennakkopäätös KKO 2010:11.

Korkeimman oikeuden ennakkopäätös KKO 2015:64.

Korkeimman oikeuden ennakkopäätös KKO 2015:65.

Korkeimman oikeuden ennakkopäätös KKO 2017:37.

Korkeimman oikeuden ennakkopäätös KKO 2018:39.

Korkeimman oikeuden ennakkopäätös KKO 2019:45.

Koskinen, Seppo 2013. Työsuhdeturva. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/artikkelit/9317.pdf>. Viitattu 13.02.2025.

Kärkkäinen, Mika & Äimälä, Markus 2017. Työsopimuslaki. 5., uudistettu painos. Alma, Helsinki.

Leppänen, Katja 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Talentum Media, Helsinki.

Mustonen, Arto 2020. Epäsäännöllinen työvoimatarve – vertailussa ketjusopimukset ja vaihteleva työaikaehto. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/opinnaytetyot/20798.pdf>. Viitattu 19.3.2025.

Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/ALL/?uri=CELEX%3A31999L0070>. Viitattu 25.2.2025.

Paanetoja, Jaana 2025. Tieteen termipankki. Sopimussuhteen hiljainen pidennys. [https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:sopimussuhteen\\_hiljainen\\_pidennys](https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:sopimussuhteen_hiljainen_pidennys). Viitattu 22.3.2025.

PAM 2013. Työsuhteen muoto määritellään työsopimuksessa. <https://www.pam.fi/tyoelamaopas/tyoelamassa/tyoelamatietoa/tyosopimus/erilaiset-tyosuhteet/>. Viitattu 30.10.2024.

Parnila, Kirsi 2017. Työsuhde tutuksi: esimiehen selviytymisopas. 2., uudistettu painos. Helsingin Kamari Oy, Helsinki.

Paukkeri, Marica 2024. Hallitus pyrkii uudistamaan työelämää tekemällä määräaikaiset sopimukset helpommiksi. Yle. <https://yle.fi/a/74-20113160>. Viitattu 14.1.2025.

Silvennoinen, Heikki 2011. Työ hyvinvoinnin uhkana? Gaudeamus, Helsinki.

STTK 2025. #kolmikanta. <https://www.sttk.fi/aihe/kolmikanta/>. Viitattu 16.1.2025.

Tieteentekijät 2020. Mitä työntekijä voi tehdä määräaikaisten työsuhteiden ketjussa?. <https://tieteentekijat.fi/mita-yksittainen-tyontekija-voi-tehdamaaraaikaisten-tyosuhteiden-ketjussa/>. Viitattu 13.02.2025.

Tuomioistuinlaitos 2024. Korkein oikeus. [https://tuomioistuimet.fi/fi/index/tuomioistuinlaitos/tuomioistuimet/yleisettuomioistuimet/korkeinoikeus\\_1.html](https://tuomioistuimet.fi/fi/index/tuomioistuinlaitos/tuomioistuimet/yleisettuomioistuimet/korkeinoikeus_1.html). Viitattu 19.3.2025.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. Työsopimuslaki. Työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan.

<https://tem.fi/documents/1410877/2918935/Työsopimuslaki/079fe475-983b-453a-9bd5-d4d9205ed58f/Työsopimuslaki.pdf>. Viitattu 30.10.2024.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2024. Säädosvalmistelu. Työsopimuksen määräaikaisuuden perustetta, lomautusilmoitusaikaa ja takaisinvelvollisuutta koskevan sääntelyn muuttamista valmisteleva työryhmä.  
<https://tem.fi/hanke?tunnus=TEM061:00/2024>. Viitattu 17.12.2024.

Työelämän pelisäännöt 2021. Mikä on kolmikanta?  
<https://tyoelamanpelisaannot.fi/fi/mika-on-kolmikanta/>. Viitattu 22.3.2025.

Työelämään.fi 2025. Erilaiset työsuhteet.  
<https://tyoelamaan.fi/tyosuhde/erilaiset-tyosuhteet/>. Viitattu 17.2.2025.

Työsuojelu.fi 2024. Työsopimuksen irtisanominen.  
<https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosuhteen-paattyminen/sopimuksen-irtisanominen>. Viitattu 9.1.2025.

Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2008-15.

Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2022:67.

Työtuomioistuin 2024. Tehtävät.  
<https://tyotuomioistuin.fi/fi/index/tyotuomioistuin.html>. Viitattu 19.3.2025.

Työvoimatutkimus 2023. Tilastokeskus. Vuonna 2023 työvoimaa eli työllisiä ja työttömiä enemmän kuin edellisvuonna.  
<https://stat.fi/julkaisu/cIn01x1oukcgd0cutlb21ovup>. Viitattu 21.3.2025.

Työsopimuslaki (kumottu) 30.4.1970/320.

Eurofound 18.2.2015. Fixed-term contracts: Individual employment relations – Q3 2014. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2015/fixed-term-contracts-individual-employment-relations-q3-2014-eurwork-topical>. Viitattu 13.3.2025.

Yhteistoimintalaki 30.12.2021/1333. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20211333?allWords=yhteistoimintalaki&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=1335929>. Viitattu 23.1.2025.