

Saimaan ammattikorkeakoulu
Liiketalous Lappeenranta
Liiketalouden koulutusohjelma
Yritysten ja taloushallinnon juridiikka

Salla Haikonen

MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSOPIMUS

Opinnäytetyö 2010

TIIVISTELMÄ

Salla Haikonen

Määräaikainen työsopimus, 50 sivua

Saimaan ammattikorkeakoulu, Lappeenranta

Liiketalous, Liiketalouden koulutusohjelma

Yritysten ja taloushallinnon juridiikka

Ohjaaja: lehtori Raili Toikka

Opinnäytetyön aiheena on määräaikainen työsopimus. Tarkoituksena on selvittää määräaikaisten työsopimusten käyttöä, millä perusteilla niitä voidaan tehdä sekä minkälainen asema määräaikaisilla työntekijöillä on työyhteisössä vakituisiin työntekijöihin verrattuna.

Aluksi käydään läpi yleisesti työsopimusta ja työsopimuslakia, minkä jälkeen keskitytään määräaikaisiin työsopimuksiin. Määräaikaisten työntekijöiden asemaa työyhteisössä on tutkittu pääasiassa lainsäädännön kautta. Määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden asemaa vertailtaessa on käytetty apuna lainsäädännön lisäksi alan kirjallisuutta. Kyseisen luvun loppuun on koottu eri tutkimuksista ja julkaisuista tietoa, millaisena määräaikaiset itse pitävät asemansa vakituisiin työntekijöihin verrattuna.

Työn tutkimusosio keskittyy oikeuskäytännön tapausten tutkimiseen. Työssä on tutkittu sekä korkeimman oikeuden että työtuomioistuimen päätöksiä, jotka käsittelevät määräaikaisia työsuhteita. Tapausten tutkimisessa on keskitytty lähinnä siihen, onko määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen perusteltu syy ja mitkä seikat vaikuttavat siihen, onko sopimusta pidettävä määräaikaisena vai toistaiseksi voimassa olevana.

Työtuomioistuimen kaikissa tapauksissa peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia pidettiin toistaiseksi voimassa olevina, kun taas korkeimman oikeuden tapauksissa päädyttiin yhtä lailla sekä toistaiseksi voimassa oleviin että myös lain edellyttämin perustein solmittuihin määräaikaisiin työsopimuksiin. Määräaikaisen työsopimuksen käyttö on lähtökohtaisesti mahdollista silloin, kun se on työnantajan toiminnan ja suoritettavien töiden kannalta perusteltua eikä tarkoituksena ole kiertää työntekijän irtisanomissuojasäännöksiä. Oikeuskäytäntöä käytetään usein apuna määräaikaisten työsopimusten sallittavuuden arvioinnissa.

Asiasanat: määräaikaisuus, peräkkäiset määräaikaiset työsuhteet, työsopimuslaki, määräaikaisen työntekijän asema, oikeuskäytäntö

ABSTRACT

Salla Haikonen

Fixed-term Contract, 50 pages

Saimaa University of Applied Sciences, Lappeenranta

Degree Programme in Business Administration

Corporate and Financial Law

Bachelor's Thesis 2010

Instructor: Raili Toikka

The objective of the study was fixed-term contract. The purpose was to find out the use of fixed-term contracts, when it's justified and what kind of position fixed-term employees have in the work community compared to permanent ones.

First, I go through contract of employment and the work of contract law in general and then concentrate to fixed-term contracts. The position of the fixed-term employees in the work community was handled mainly through legislation. In addition to legislation, I have used literature to compare the positions of fixed-term and permanent employees. Finally, I have gathered, based on different researches and publications, information on how the fixed-term employees see their own position compared to permanent ones.

The research method was used on researching the legal cases. I have researched cases of both the Supreme Court and Labour Court, which are handled fixed-term employment contracts. The key point on the researching was, is the contract fixed-term or permanent.

In all cases of Labour Court successive fixed-term employment contracts were considered as full-time contracts of employment while in cases of the Supreme Court were ended up both full-time and fixed-term contracts. Fixed-term contract was used when it's justified and legitimate. Case law is a remarkable factor when legality of fixed-term contracts is estimated.

Keywords: Fixed-term Employment, Successive Fixed-term Employment Contracts, the Work of Contract Law, the Position of Fixed-term Employee, Case Law

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
2	TYÖSOPIMUS.....	8
	2.1 Työsopimuslaki 26.1.2001/55.....	8
	2.2 Työsopimuksen solmiminen.....	9
	2.3 Työsopimuksen kesto.....	9
	2.4 Työsopimukseen liitetty koeaika.....	10
3	MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSOPIMUS.....	10
	3.1 Määräaikaisen työsopimuksen solmiminen.....	11
	3.2 Koeaika määräaikaisessa työsuhteessa.....	11
	3.3 Määräaikaisen työsopimuksen perusteet.....	11
	3.4 Määräaikaisuuden perusteen poistuminen.....	14
	3.5 Määräaikaisen työsopimuksen päättyminen ja purkaminen.....	14
	3.6 Lomauttaminen määräaikaisessa työsuhteessa.....	16
	3.7 Työsopimuksen ehtojen määräaikaistaminen.....	16
	3.8 Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen muuttuminen määräaikaiseksi työsopimukseksi.....	16
	3.9 Määräaikaisen työsopimuksen muuttuminen toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi.....	17
4	MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖSOPIMUSTEN SOLMIMINEN TOISTUVASTI PERÄKKÄIN.....	17
	4.1 Ketjusopimustilanne.....	18
	4.2 Edellytykset peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten solmimiselle... 18	18
	4.3 Määräaikaisten työsopimusten yhdenjaksoisuus.....	19
	4.3.1 Työsuhde-etuudet määräaikaisissa työsuhteissa.....	20
	4.3.2 Lyhytaikainen keskeytys.....	20
5	MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN ASEMA TYÖYHTEISÖSSÄ.....	21
	5.1 Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu.....	21
	5.2 Määräaikaisia työntekijöitä koskevat erityissäännökset.....	22
	5.2.1 Lainsäädäntö.....	22
	5.2.2 Määräaikaisia työntekijöitä koskeva direktiivi.....	22
	5.3 Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen.....	23
6	MÄÄRÄAIKAISTEN JA VAKITUISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN VERTAILU.....	24
	6.1 Suhteellisuusperiaate (Pro rata temporis).....	24
	6.2 Uudelleensijoittaminen ja kouluttaminen.....	25
	6.3 Työntekijän takaisin ottaminen.....	25
	6.4 Sosiaaliturva määräaikaisessa työsuhteessa.....	26
	6.4.1 Vuosiloman määräytyminen.....	26
	6.4.2 Sairausajan palkka.....	27
	6.5 Määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden asettaminen eri asemaan... 27	27
	6.6 Tutkimustuloksia.....	28
7	MÄÄRÄAIKAISET TYÖSUHTEET OIKEUSKÄYTÄNNÖSSÄ.....	29
	7.1 Työtuomioistuin.....	30
	7.2 Korkein oikeus.....	30
	7.3 Oikeuskäytäntö.....	30
	7.3.1 Korkeimman oikeuden tapauksia.....	31
	7.3.2 Työtuomioistuimen tapauksia.....	37
	7.4 Johtopäätökset.....	45
8	POHDINTA JA YHTEENVETO.....	46

KÄSITTEET JA LYHENTEET

HE = Hallituksen esitys

KKO = Korkein oikeus

TSL = Työsopimuslaki 55/2001

TT = Työtuomioistuin

VLL = Vuosilomalaki 162/2005

VTSL = Työsopimuslaki 320/1970

1 JOHDANTO

Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä nykypäivän työelämässä. Työnantajat eivät halua palkata vakituista työvoimaa, koska määräaikaisista työntekijöistä pääsee helposti eroon, jos työvoimaa ei enää tarvita. Yritykset haluavat työntekijöiden olevan käytössä juuri oikeaan aikaan ja vain sen pituisen ajan, jolloin heitä tarvitaan. Varsinkin laman ja työttömyyden aikana määräaikaisten työntekijöiden osuus työvoimasta on kasvanut.

Opinnäytetyön tarkoituksena on perehtyä määräaikaisiin työsuhteisiin, millä perusteilla niitä voidaan solmia, mitä ovat ketjusopimustilanteet sekä selvittää määräaikaisten työntekijöiden asemaa työyhteisössä vakituisiin työntekijöihin verrattuna. Lisäksi olen työssäni perehtynyt määräaikaisten työsuhteiden solmimiseen oikeuskäytännön avulla. Oikeuskäytännön tapaukset olen kerännyt korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen tapauksista.

Pääsääntöisesti työsuhteet ovat aina toistaiseksi voimassa olevia. Epätavalliseksi työsuhteiksi kutsutaan määräaikaista, osa-aikaista ja vuokratyösuhteita. Opinnäytetyössä tulin näistä käsittelemään ainoastaan määräaikaista työsuhteita, joten osa-aikaiset ja vuokratyösuhteet jäävät työn ulkopuolelle.

Määräaikaisista työsuhteista on tehty useita tutkimuksia etenkin työntekijäpuolelta. Tutkimuksissa on otettu kantaa erityisesti määräaikaisten työntekijöiden vakinaistamiseen sekä määräaikaisten asemaan ja sen parantamiseen. Määräaikaisuuden ongelmat kohdistuvat usein määräaikaisten työsuhteiden solmimiseen varsinkin ketjusopimustilanteissa. Vaikka asiaa on tutkittu paljon, se ei estä minua tutkimasta aiheesta lisää, koska määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet ja näin tuovat mukanaan entistä enemmän ongelmia.

Määräaikaisuus on yleisintä julkisen sektorin töissä, mutta myös yksityisellä sektorilla määräaikaista työsuhteita esiintyy. Määräaikaisten työsuhteiden osuus

on erityisen suuri terveydenhoito- ja sosiaaalialalla sekä opetustyössä. (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 13.)

Kaikista palkansaajista määräaikaisissa työsuhteissa vuonna 2009 työskenteli 14,6 prosenttia. Määräaikaisuus näkyy naisilla miehiä useammin. Naisista määräaikaisissa työsuhteissa oli jopa 18,4 prosenttia, kun taas vastaava luku miehillä on 10,6. (Työvoimatutkimus 2009.)

2 TYÖSOPIMUS

Työsopimuslain mukaan työsopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työntekijä ja työnantaja voivat itse sopia työsopimuksen sisällöstä. Työsopimus sitoo sopimuksen osapuolia, ja se on molempia osapuolia velvoittava sopimus, jota ei yksipuolisesti voi muuttaa. Työsopimukseen voidaan kuitenkin tehdä muutoksia yhteisesti sopimalla. Työsopimuslakia ei kuitenkaan sovelleta julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtäviin töihin, tavanomaiseen harrastustoimintaan eikä työhön, josta säädetään erikseen lailla. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2008, 30–47.)

2.1 Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työsopimuslaki on työoikeuden peruslaki, joka sääntelee työnantajan ja työntekijän välisiä työsopimuksia. Työsopimuslakia sovelletaan kaikissa niissä oikeussuhteissa, joissa työtä tehdään vastiketta vastaan työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Työsopimuslain tarkoituksena on turvata työntekijää. Laissa on säännöksiä muun muassa työsopimuksen tekemisestä, työsuhteen kestosta, työnantajan ja työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista, työsuhteessa sovellettavista ehdoista ja työsuhteen päättämisperusteista. (Rautiainen & Äimälä 2004, 13.)

2.2 Työsopimuksen solmiminen

Työsopimuslain 3 §: n mukaan työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Sopimus ei vaadi määrämuodon noudattamista. Työsopimus voi syntyä myös konkludenttisesti eli hiljaisella sopimuksella, jos työnantaja sallii työntekijän työskentelevän hänen lukuunsa tekemättä kuitenkaan varsinaista sopimusta työntekijän kanssa. Työsopimus on hyvä kuitenkin solmia kirjallisesti mahdollisten väärinkäsitysten poissulkemiseksi.

(Tiitinen & Kröger 2003, 74–75.)

Työsuhteen keskeiset ehdot

Jos työsopimusta ei ole tehty kirjallisesti tai työsuhteen olennaiset tiedot eivät käy muutoin ilmi työsopimuksesta, työnantajalla on velvollisuus selvittää työntekijälle kirjallisesti työsuhteen keskeiset ehdot. Kirjallinen selvitys on annettava toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa, mutta myös yli kuukauden kestävässä määräaikaisissa työsopimuksissa sekä työntekijän ollessa toistuvasti alle kuukauden pituisessa määräaikaisessa työsuhteessa saman työnantajan palveluksessa. Kirjallisessa selvityksessä tulee olla ainakin seuraavat ehdot: työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka, työnteon alkamisajankohta, määräaikaisen työsopimuksen kesto ja peruste, koeaika, työntekopaikka, työtehtävät, palkan määräytyminen, säännöllinen työaika, vuosiloman määräytyminen sekä irtisanomisaika. (Kairinen 2009, 184–187.)

2.3 Työsopimuksen kesto

Työsopimus voi olla joko toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen. Pääsääntöisesti työsopimus on voimassa toistaiseksi, ellei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Jos määräaikaisuudesta ei ole sovittu erikseen, työsopimusta pidetään automaattisesti toistaiseksi voimassa olevana. Työsopimuksen osapuolet voivat myös sopia toistaiseksi voimassa olevan ja määräaikaisen työsopimuksen sekamuodosta. Sopimus voi olla kestoaltaan

määräaikainen, mutta kuitenkin irtisanottavissa toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen tavoin. Tällaisesta sopimuksesta osapuolten on sovittava erikseen. (Kairinen 2009, 188–189.)

2.4 Työsopimukseen liitetty koeaika

Työsopimuksen osapuolilla on mahdollisuus sopia koeajasta työsuhteen alkuun. Koeajan tarkoituksena on selvittää työn sopivuus ja soveltuvuus sekä työnantajalle että työntekijälle. Koeajan kuluessa molemmilla osapuolilla on oikeus purkaa työsopimus ilman purku- ja irtisanomissäännöksiä. Koeajan voi sopia enintään neljäksi kuukaudeksi. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän, yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta kestävä koulutuksen, koeaika voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi. (Kairinen 2009, 205–207.)

Määräaikaiseen työsopimukseen liitettyä koeaikaa käsitellään luvussa 3.2.

3 MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSOPIMUS

Työsopimusta pidetään määräaikaisena, jos on sovittu jostakin tietystä määräajasta tai määrätystä työstä tai jos sopimuksen kesto käy ilmi sopimuksen tarkoituksesta. Työnantajan ja työntekijän on aina sovittava työsopimuksen määräaikaisuudesta ja osapuolet ovat sidottuja sopimukseen sovittun määräajan. Työsopimuslain 1:3.2 §:n mukaan määräaikainen työsopimus voidaan solmia vain, jos sen tekemiseen on jokin perusteltu syy. Aiemmasta työsopimuslaista poiketen säännöksessä ei enää luetella määräaikaisten työsopimusten edellytyksiä esimerkein, vaan säännös on kirjoitettu yleiseen muotoon. Työsopimuslain perustelujen (HE 157/2000) mukaan perustellun syyn vaatimusta arvioitaessa on kuitenkin otettava huomioon VTSL 2.2 §:n säännös, jossa on esimerkinomaisesti mainittu määräaikaisuuden perusteina työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin

rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste. (Rautiainen & Äimälä 2004, 33–34.)

3.1 Määräaikaisen työsopimuksen solmiminen

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä samalla tavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva sopimus eli kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti. Elleivät osapuolet solmi kirjallista työsopimusta, työnantajan tulee antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista siinä tapauksessa, että määräaikainen työsopimus kestää yli kuukauden. Samoin on meneteltävä tapauksessa, jossa työntekijä on toistuvasti alle kuukauden pituisissa työsuhteissa samoin työehdoin saman työnantajan palveluksessa. Työsopimuksessa tulee olla sovittuna määräaikaisuudesta ja sen kestosta sekä millä perusteella sopimus on solmittu. Ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta ei kuitenkaan pidetä pätemättömänä, vaan ainoastaan sen ehto on mitätön ja sopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana. (Saarinen 2005, 127–129.)

3.2 Koeaika määräaikaisessa työsuhteessa

Koeaika voidaan käyttää sekä toistaiseksi voimassa olevissa että määräaikaisissa työsopimuksissa. Määräaikaisessa työsuhteessa, joka kestää kahdeksan kuukautta tai enemmän, koeaika saa normaalisti olla enintään neljä kuukautta. Jos määräaikaisen työsuhteen kesto on kuitenkin alle kahdeksan kuukautta, koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. (Kairinen 2009, 208.)

3.3 Määräaikaisen työsopimuksen perusteet

Työsopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi vain perustellusta syystä. Määräaikainen työsopimus voidaan solmia, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai jos kyseessä on jokin muu yrityksen toimintaan tai tehtävään työhön liittyvä peruste. Määräaikaista työsopimusta ei voida solmia, jos yrityksen työvoiman tarve on pysyvää. Perusteltu syy vaaditaan aina, kun

määräaikainen työsopimus tehdään työnantajan aloitteesta, mutta jos sopimus tehdään työntekijän pyynnöstä, työnantajalta ei odoteta perusteltua syytä. Jos määräaikainen työsopimus tehdään ilman perusteltua syytä, sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Seuraavana on kerrottu yksityiskohtaisesti määräaikaisen työsopimuksen solmimisen perusteista. Määräaikaisen sopimuksen käyttö on lähtökohtaisesti mahdollista silloin, kun se on työnantajan toiminnan ja suoritettavien töiden kannalta perusteltua eikä tarkoituksena ole kiertää työntekijän irtisanomissuojasäännöksiä. (Kairinen 2009, 192–193.)

Työn luonne

Työsopimus voidaan tehdä määräajaksi, jos työn luonne sitä edellyttää. Kysymys voi olla jonkin määrätyn työn tai tietyn työkokonaisuuden tekemisestä tai jostakin lyhytaikaiseksi ajanjaksoksi määrätystä työstä, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti. Tällaisia töitä ovat kausiluonteiset työt sekä projektityöt, joissa sopimus on voimassa tietyn projektin ajan.

Sijaisuus

Sijaisuuksissa oleellista on se, että sovitaan sijaisuuden päättymisestä, kun vakinainen työntekijä palaa työhön tai hänen olisi pitänyt palata työhön poissaolonsa jälkeen. Sijainen voidaan ottaa toisen työntekijän sairausloman, vuosiloman, opintovapaan tai muun vastaavan ajaksi. Vakinaisen työntekijän poissaolon syyllä ei ole kuitenkaan merkitystä. Sijaisen ei välttämättä tarvitse tehdä samoja työtehtäviä kuin vakinainen työntekijä, mutta sijaisuuden täytyy perustua toisen työntekijän poissaoloon. Sijaisuus voi vaihdella päivästä useisiin vuosiin. Sijaisuuteen perustuvia määräaikaisia työsopimuksia voidaan tehdä useita peräkkäin, jos jokaiseen sopimukseen on perusteltu syy.

Jos työnantajalla on laaja ja toistuva sijaistarve samantyyppisissä töissä ja sijaiselle on tarjolla työtä jatkuvasti, määräaikaisten työsopimusten jatkuvaa uusimista ei tällaisessa tapauksessa voida pitää lain mukaisena. Tällöin kyseessä on pysyvä työvoiman tarve.

Työn kausiluonteisuus

Määräaikaisten työsopimusten käyttö on mahdollista kausiluonteisissa töissä. Työ on kausiluonteista, jos sitä tehdään ainoastaan tietyssä aikana vuodesta tai jos tilapäistä työvoimaa tarvitaan huomattavasti enemmän jonakin ajanjaksona. Esimerkkeinä tällaisista ovat joulumyynti, alennusmyyntikaudet, huvipuistokaudet sekä laskettelukausi. Työtä ei voida pitää kausiluonteisena, jos työtä teetetään jatkuvasti vuosittain esimerkiksi yhdeksästä kymmeneen kuukauteen. Määräaikaista työsopimusta solmittaessa olisi otettava huomioon, onko työnantajalla mahdollisuus muun muassa töiden uudelleenjärjestelyjen avulla tarjota työntekijälle jotakin muuta työtä jäljelle jäävälle lyhyeksi ajaksi tai sopia työn ja palkanmaksun lyhytaikaisesta keskeyttämisestä.

Harjoittelu

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä harjoittelun perusteella. Harjoittelu voi perustua opintoihin liittyvään harjoitteluun tai työehtosopimuksen mukaiseen harjoitteluaikaan. Tavanomainen perehdyttäminen ei ole laissa tarkoitettua harjoittelua, kuten ei myöskään tutkinnon jälkeinen kokemuksen hankkiminen.

Tietyn tilauksen kesto aika

Työnantaja voi palkata lisätyövoimaa määräaikaisin työsopimuksin tietyn tilauksen kestoajaksi, jos tilauksen toimittaminen sitä välttämättä edellyttää. Työnantajalla ei kyseisen tilauksen jälkeen tule olla tarjolla kyseessä oleville työntekijöille uutta työtä.

Kysynnän vakiintumattomuus

Yrityksen aloittaessa tai laajentaessa toimintaansa kysyntä voi joillakin aloilla olla vakiintumatonta, mikä voi johtaa määräaikaisten työsopimusten solmimiseen. Kysynnän vakiinnuttua määräaikaisia työsopimuksia voidaan solmia työnantajan aloitteesta vain muilla perustelluilla syillä.

Työntekijän oma pyyntö

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä työntekijän omasta aloitteesta. Tällöin työnantajalta ei vaadita perusteltua syytä määräaikaisuudelle.

Muu perusteltu syy

Työsopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi, jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai tehtävään työhön liittyvä perusteltu syy. Perusteena voi olla esimerkiksi yrityksen tuotantohuippujen tasaaminen tai tilauskannan vaihtelu, mutta yrityksen tuotteiden tilapäinen kysynnän lisääntyminen ei ole vaadittu perusteltu syy.

(HE 157/2000; Saarinen 2005, 129–141.)

3.4 Määräaikaisuuden perusteen poistuminen

Työvoiman tarve voi lisääntyä pysyvästi työntekijän määräaikaisen työsuhteen aikana, jolloin määräaikaisen työsopimuksen peruste häviää. Jos perusteltua syytä määräaikaisuudelle ei enää myöhemmin ole, työsopimus jatkuu kuitenkin määräaikaisena ja päättyy normaalisti määräajan kuluttua umpeen. Perusteen on täytynyt olla olemassa sopimusta tehtäessä. Määräajan päätyttyä työnantajalla on oikeus hakea tehtävään uusi työntekijä, ja määräaikaisella työntekijällä ei ole etuoikeutta kyseiseen tehtävään. Vaihtoehtoisesti työnantaja voi tehdä määräaikaisen työntekijän kanssa toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen.

Määräaikaisen perusteen poistuttua kesken työsuhteen, tilalle on kuitenkin mahdollista tulla uusi peruste. (Moilanen 2008, 157.)

3.5 Määräaikaisen työsopimuksen päätyminen ja purkaminen

Määräaikainen työsopimus päättyy määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuttua. Määräaikaista työsopimusta ei voi irtisanoa, vaan se on voimassa sovitun määräajan. Jos määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika on

ainoastaan työnantajan tiedossa määräaikaisuuden perustuessa esimerkiksi määrätyn työn valmistumisajankohtaan, työnantajan on ilmoitettava sopimuksen päättymisestä työntekijälle heti tiedon saatuaan. Ilmoittamatta jättäminen ei kuitenkaan estä työsopimuksen päättymistä. (Moilanen 2005.)

Määräaikaiseen työsopimukseen on mahdollista sisällyttää ehto, jonka mukaan sopimus on irtisanottavissa. Tällöin työsopimus päättyy sovitun määräajan jälkeen, ellei sopimusta aikaisemmin puolin tai toisin irtisanota. Työsopimusta irtisanottaessa työnantajan tulee noudattaa säädettyjä irtisanomisperusteita ja irtisanomisaikoja. Jos määräaikainen työsopimus on solmittu yli viiden vuoden pituiseksi, sopimus muuttuu automaattisesti irtisanomisvaraiseksi viiden vuoden jälkeen ja on irtisanottavissa samalla tavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva sopimus. (Moilanen 2005, 60.)

Määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa myös joissakin poikkeustapauksissa. Työsopimus on irtisanottavissa työnantajan konkurssin tai kuoleman johdosta tai saneerausmenettelyn tai liikkeen luovutuksen yhteydessä. Näissä tapauksissa on noudatettava säädettyjä irtisanomisaikoja. Työntekijällä on myös oikeus lomautuksensa aikana irtisanoa työsopimus sen kestoajasta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Tällaista oikeutta ei kuitenkaan ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana, jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa. (Saarinen 2005, 150.)

Määräaikainen työsopimus voidaan päättää kesken sopimuksen ainoastaan purkamalla, ellei sopimuksessa ole irtisanomisehtoa. Määräaikainen työsopimus voidaan myös välittömästi purkaa, jos siihen on olemassa työsopimuslain 8:1 §:n mukainen purkamisperuste, eli erittäin painava syy. Työnantaja saa purkaa sopimuksen, jos työntekijä rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia tai työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työnantajalta ei voida edellyttää työsuhteen jatkamista. Vastaavasti työntekijällä on oikeus purkaa työsopimus erittäin painavasta syystä, jos työnantaja olennaisesti rikkoo tai laiminlyö velvoitteitaan. (Moilanen 2005, 66–67, 72–73.)

3.6 Lomauttaminen määräaikaisessa työsuhteessa

Sekä toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa että määräaikaisissa työsuhteissa olevia on kohdeltava samalla tavoin lomautuspäätöksiä tehtäessä, ellei määräaikaisuuden perusteesta johdu muuta. Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän saa lomauttaa vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja jos työnantajalla on oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, mikäli tämä olisi töissä.

Lomauttaminen ei ole mahdollista, jos määräaikaisuuden perusteena on jokin muu kuin sijaisuus. Vakituisen työntekijän lakiin perustuvaa erityistä suojaa, esimerkiksi hänen asemaansa lomautusjärjestyksessä, ei oteta huomioon. Määräaikaisella sijaisella ei tällöin ole parempaa lomautussuojaa kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevalla työntekijällä, jonka sijaisena hän on.

(Saarinen 2005, 154.)

3.7 Työsopimuksen ehtojen määräaikaistaminen

Sekä määräaikaisiin että toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin voidaan sisällyttää ehtoja, jotka ovat voimassa ainoastaan sovitun määräajan, mutta jotka eivät vaikuttaisi millään tavoin työsopimuksen varsinaiseen kestoikaan. Ainoastaan tietyn määräajan voimassa olevat ehdot voivat liittyä esimerkiksi työntekijän työtehtäviin tai työpaikan muuttumiseen. Tällaista ehdoista tulee osapuolten sopia yhdessä, eivätkä ehdot saa olla työntekijän asemaa loukkaavia. (Saarinen 2005, 155–156.)

3.8 Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen muuttuminen määräaikaiseksi työsopimukseksi

Jos toistaiseksi voimassa oleva sopimus muutetaan työnantajan aloitteesta määräaikaiseksi sopimukseksi, siihen tulee olla perusteltu syy. Työnantaja ei voi kuitenkaan muuttaa toistaiseksi voimassa olevaa sopimusta määräaikaiseksi ilman työntekijän suostumusta. Perusteltua syytä ei tarvita, jos

työsopimus muutetaan määräaikaiseksi työntekijän pyynnöstä. Työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa työsopimuksen määräaikaiseksi, mikäli työnantajalla on laillinen peruste irtisanoa tai purkaa toistaiseksi voimassa oleva sopimus. (Saarinen 2005, 155.)

3.9 Määräaikaisen työsopimuksen muuttuminen toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi

Määräaikainen työsopimus voi muuttua toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi. Jos määräaikainen työsopimus on solmittu ilman siihen vaadittua perusteltua syytä, sopimus muuttuu automaattisesti toistaiseksi voimassa olevaksi. Samoin käy myös tilanteessa, jossa useita määräaikaisia sopimuksia on solmittu toistuvasti peräkkäin perustellun syyn puuttuessa. Työsopimusta, joka on tehty ilman perusteltua syytä, ei kuitenkaan pidetä täysin pätemättömänä, vaan ainoastaan sopimusta koskeva kesto aika on mitätön.

Määräaikainen työsopimus voi muuttua toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi myös osapuolten siitä erikseen sopimatta. Työnantaja voi sallia työntekijän jatkavan työtä määräajan päättymisen jälkeen niin sanotulla hiljaisella sopimuksella, jolloin määräaikainen työsopimus muuttuu automaattisesti toistaiseksi voimassa olevaksi. Työnteon on jatkuttava työnantajan suostumuksella tai työnantajan on oltava ainakin tietoinen työntekijän työskentelyn jatkamisesta. (Rautiainen & Äimälä 2004, 39.)

4 MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖSOPIMUSTEN SOLMIMINEN TOISTUVASTI PERÄKKÄIN

Määräaikaisia työsopimuksia voidaan solmia samojen osapuolten välillä useampia peräkkäin. Edellytyksenä toisiaan seuraavien määräaikaisten sopimusten solmimiseen on, että jokaiselle sopimukselle on perusteltu syy. Työnantajan aloitteesta toistuvasti peräkkäin ilman perusteltua syytä solmittuja määräaikaisia sopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina, samoin

kuten yhtä määräaikaista työsopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana, jos se on tehty ilman perusteltua syytä. (Kairinen 2009, 197–198.)

4.1 Ketjusopimustilanne

Kun samojen osapuolten välillä solmitaan toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia, syntyy ketjusopimustilanne. Toisiaan seuraavilla määräaikaista sopimuksilla tarkoitetaan normaalisti kolmen tai useamman peräkkäisen määräaikaista työsopimuksen solmimista. Jotta määräaikaista työsopimuksia voidaan työnantajan aloitteesta solmia useita peräkkäin, jokaiselle yksittäiselle määräaikaista sopimukselle tulee olla työsopimuslain mukainen perusteltu syy. Ketjusopimustilanteessa edellytetään myös, että työnantajan pyrkimyksenä ei ole kiertää toisiaan seuraavilla määräaikaista sopimuksilla toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin liittyvää suojaa. (Hietala ym. 2008, 61.)

4.2 Edellytykset peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten solmimiselle

Peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten määrää ei ole kuitenkaan rajoitettu, vaan olennaista on se, että jokaiselle toistaan seuraavalle määräaikaista työsopimukselle on laissa tarkoitettu peruste. Ketjusopimustilanteessa perusteltu syy voi vaihtua työsopimuksittain tai se voi pysyä myös samana. Työnantaja voi esimerkiksi tarjota sijaiselle uutta sijaisuutta määräaikaista sopimuksella. Määräaikaista sopimuksia solmittaessa edellytyksenä on, että työnantajan pyrkimyksenä ei ole kiertää toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin liittyvää suojaa. Jos työnantajan työvoiman tarve on pysyvä, määräaikaista työsopimuksia ei ole myöskään sallittua tehdä peräkkäin, vaikka yksittäisillä sopimuksilla olisikin hyväksyttävä peruste. (Rautiainen & Äimälä 2004, 39.)

Määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva työsopimus

Työsopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana, jos määräaikainen työsopimus tehdään työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä, ja samalla

tavalla myös ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. Jos ketjusopimustilanteessa on määräaikainen työsopimus, jolla ei ole perusteltua syytä, työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana tästä sopimuksesta lähtien, vaikka seuraavilla sopimuksilla olisikin perusteltu syy. (Moilanen 2008, 65.)

Ketjusopimusta voidaan pitää toistaiseksi voimassa olevana myös silloin, vaikka mitään yksittäistä sopimusta ei pidetä toistaiseksi voimassa olevana. Tällöin päädytään kokonaisharkintaan ja arvioidaan, muodostaako sopimus toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen. Arvioinnissa otetaan ensinnäkin huomioon, onko määräaikaisten sopimusten tekemiselle ollut hyväksyttävä peruste sekä sopimusten lukumäärä ja niiden kokonaiskesto. Kokonaisuutta tarkasteltaessa huomioidaan sopimusten väliin jääneet mahdolliset katkokset ja kuinka pitkiä ne ovat olleet. Jos määräaikaista sopimuksia on solmittu useita ja niiden väliin jää vain hyvin lyhyitä katkoksia, kysymyksessä voi mahdollisesti olla toistaiseksi voimassa oleva sopimus. Työntekijän työtehtävät vaikuttavat myös osaltaan kokonaisarviointiin siltä osin, ovatko työtehtävät pysyneet samanlaisina vai ovatko työtehtävät muuttuneet olennaisesti.

Toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia käytetään usein peräkkäisten sijaisuuksien hoitamisessa. Tällaisessa tilanteessa on huomioitava, onko sijaisten tekemää työtä tarjolla niin paljon, että ainakin osa sijaisista voitaisiin palkata toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, sekä onko sijaisuudet sidottu tiettyjen työntekijöiden poissaoloihin.

(Moilanen 2008, 66.)

4.3 Määräaikaisten työsopimusten yhdenjaksoisuus

Työsuhteen voidaan katsoa jatkuneen yhdenjaksoisena, kun se perustuu useisiin peräkkäisiin, toisiaan välittömästi tai ainoastaan lyhytaikaisin keskeytyksin seuraaviin määräaikaisiin työsopimuksiin. Työsuhteen yhdenjaksoisuus vaikuttaa työntekijän etujen kertymiseen ja tällöin työntekijän työsuhte-etuudet määräytyvät samalla tavoin kuin toistaiseksi voimassa

olevassa työsuhhteessa. Työsuhteen yhdenjaksoisuus on kuitenkin eri asia kuin työsuhteen voimassaolo toistaiseksi. (Hietala ym. 2008, 77–78.)

4.3.1 Työsuhde-etuudet määräaikaisissa työsuhhteissa

Saman työnantajan ja työntekijän välillä solmittuja toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia voidaan pitää yhtenä kokonaisuutena työsuhde-etuuden määräytymisen kannalta, vaikka jokainen määräaikainen sopimus olisi erillinen työsopimus. Peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten täytyy kuitenkin jatkua keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin. Tällaisia työsuhde-etuuksia, jotka määräytyvät samoin kuten toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa, ovat esimerkiksi vuosiloman ansainta ja työsuhteen kestoon perustuvat palkkaetuudet, kuten sairausajan palkka ja erilaiset palvelusvuosilisäjärjestelmät. (Saarinen 2005, 147–148.)

4.3.2 Lyhytaikainen keskeytys

Määräaikaisen työntekijän työsuhde-etuudet kertyvät siis siinäkin tapauksessa, vaikka peräkkäisten työsopimusten väliin jää lyhytaikaisia keskeytyksiä. Lyhytaikaisen keskeytyksen pituutta ei ole työsopimuslaissa tarkasti määriteltä, vaan se on kussakin yksittäistapauksessa erikseen ratkaistava. Merkittävää on erityisesti se, onko työntekijä tehnyt työnantajalle jatkuvasti työtä määräaikaisten työsopimusten perusteella. Lyhytaikaisen keskeytyksen pituutta arvioitaessa on otettava huomioon kunkin määräaikaisen työsuhteen pituus, lukumäärä sekä peruste. (Saarinen 2005, 148.)

Jos peräkkäisten työsopimusten kokonaiskesto on hyvin lyhyt, esimerkiksi muutama kuukausi, lyhytaikainen keskeytys voi olla enintään 3 - 4 päivän pituinen. Mikäli peräkkäisten sopimusten kokonaiskesto on esimerkiksi vuosia, keskeytys voi olla viikon mittainen. (Rautiainen & Äimälä 2004, 43). Mitä pidempiä ja useampia määräaikaisia työsuhhteita on ollut, sitä todennäköisempää on, että työsuhhteita pidetään yhdenjaksoisena. Keskeytyksen pituutta arvioitaessa myös määräaikaisuuden peruste tulee ottaa huomioon. Kyseessä voi olla lyhytaikainen keskeytys, jos määräaikaisten

työsuhteiden peruste on hyvin lähellä toisiaan, kuin taas että perusteet ovat hyvin erilaiset. (Saarinen 2005, 148.)

Työsopimuslain mukaan valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt voivat sopia muutoin lyhytaikaisen keskeytyksen pituudesta myös työntekijän vahingoksi. Ne voivat esimerkiksi sopia, että lyhytaikainen keskeytys on kaikissa kyseisissä tapauksissa samanpituisen. (Rautiainen & Äimälä 2004, 43.)

5 MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN ASEMA TYÖYHTEISÖSSÄ

Määräaikaisilla työntekijöillä on oma asemansa työyhteisössä. Määräaikaisia työntekijöitä on kohdeltava samalla tavoin kuten toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevia työntekijöitä. Määräaikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa. Määräaikaisissa työsuhteissa olevilta työntekijöiltä puuttuu kuitenkin vakinaisille työntekijöille kuuluvia etuja. Lainsäädännöllä on pyritty parantamaan ja turvaamaan määräaikaisten työntekijöiden tasa-arvoista asemaa muiden työntekijöiden kanssa. Työsopimuslain syrjintää koskevat säännökset ovat pakottavaa oikeutta, eikä siitä voida sopia toisin työsopimuksella tai työehtosopimuksella. (Moilanen 2008, 29.)

5.1 Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu

Työsopimuslain syrjintäkiellon mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eriarvoiseen asemaan iän, terveydentilan, kansallisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, sukupuolisen suuntautumisen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun vastaavanlaisen seikan vuoksi. Työnantajan tulee kohdella työntekijöitään tasapuolisesti, ellei ole olemassa perusteltua syytä, työntekijän työtehtävät ja asema huomioon ottaen. Työntekijöiden eri asemaan laittaminen on kuitenkin

oikeutettua, jos siihen on hyväksyttävä peruste, esimerkiksi työn luonne tai jokin työhön liittyvä erityinen vaatimus tai edellytys. (Rautiainen & Äimälä 2004, 56–57.)

5.2 Määräaikaisia työntekijöitä koskevat erityissäännökset

Määräaikaisia työsopimuksia koskee erityissäännös, jonka mukaan määräaikaisissa työsuhteissa ei saa soveltaa epäedullisimpia työehtoja kuin muissa työsuhteissa ainoastaan työn luonteen ja työsopimuksen keston takia, ellei siihen ole perusteltua hyväksyttävää syytä. Säännös perustuu määräaikaista työtä koskevaan direktiiviin, jonka tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua, niin ettei syrjintää tapahdu. Määräaikaisia työntekijöitä tulee muutoinkin kohdella tasavertaisesti. (Rautiainen & Äimälä 2004, 58.)

5.2.1 Lainsäädäntö

Määräaikaisen työntekijän tasavertaista kohtelua työelämässä turvaa erityisesti työsopimuslaki, mutta myös tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki. Tasa-arvolain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Kiellettyä syrjintää on esimerkiksi tapauksessa, jossa määräaikaista työntekijää ei vakinaisteta tai hänen määräaikaista työsopimusta ei uusita hänen sukupuolensa vuoksi. Naisten kohdalla raskaus on yksi tällainen syy, jolloin määräaikainen työsopimus jätetään usein uusimatta. Yhdenvertaisuuslaki koskee syrjintää erityisesti iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai jonkin muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Moilanen 2008, 29–33.)

5.2.2 Määräaikaisia työntekijöitä koskeva direktiivi

Euroopan unionin jäsenvaltioiden hyväksymä määräaikaisia työntekijöitä koskeva direktiivi on perusteena kaikkien jäsenvaltioiden määräaikaisia

työsuhteita koskevalle lainsäädännölle. Direktiivi perustuu Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemään määräaikaista työtä koskevaan puitesopimukseen. Direktiivin tarkoituksena on ennen kaikkea parantaa määräaikaisen työn laatua sekä ehkäistä väärinkäytöksiä peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten solmimisessa. Direktiivin mukaan jäsenvaltioiden tulee toteuttaa väärinkäytösten ehkäisemiseksi vähintään yksi seuraavista vaihtoehdoista:

- a. Määräaikaisten työsopimusten solmimiseen on oltava perusteltu syy.
- b. Peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten enimmäiskesto on rajoitettava.
- c. Peräkkäisille määräaikaisille sopimuksille on asetettava enimmäislukumäärä.

(Saarinen 2005, 121–122)

Näistä vaihtoehdoista meillä Suomessa on otettu käyttöön a-kohta. *Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi.* (TSL 1:3.2 §)

Direktiiviä sovelletaan kaikkiin määräaikaisiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde. Määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vakituisiin työntekijöihin ainoastaan sillä perusteella, että heillä on määräaikainen työsopimus tai työsuhde, ellei siihen ole hyväksyttävää syytä. Direktiiviin perustuu myös työsopimuslain säännös, jonka mukaan työnantajan on tiedotettava määräaikaisille työntekijöille työpaikassa avautuvista vapaista työpaikoista niin, että heillä on samat mahdollisuudet saada vakituinen työpaikka kuin muilla työntekijöillä. Työnantajan olisi myös kaikin tavoin helpotettava määräaikaisten työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua koulutukseen, jossa he voivat parantaa ammattitaitoaan ja kehitystään.

(Euroopan neuvoston direktiivi 1999/70/EY.)

5.3 Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen

Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa vapautuvista työpaikoista niin, että myös määräaikaisilla työntekijöillä on samanlaiset mahdollisuudet kuin vakituisilla työntekijöilläkin hakeutua avoinna oleviin tehtäviin. Vapautuvien työpaikkojen tulee olla kaikkien luettavissa työsopimuksen kestoajasta ja työajasta riippumatta. Työnantajan tiedottamisvelvollisuus koskee yrityksen sisällä tapahtuvaa ilmoittelua. Työnantajan ei kuitenkaan tarvitse tiedottaa sisäisesti kaikista työpaikoista. Tiedottaminen voi tapahtua työnantajan valitsemalla tavalla, kuten yleisellä ilmoitustaululla tai henkilökohtaisesti sähköpostitse, mutta kuitenkin niin, että jokaisella on mahdollisuus saada tietää työpaikasta. (Moilanen 2008, 36.)

6 MÄÄRÄAIKAISTEN JA VAKITUISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN VERTAILU

Määräaikaisten työntekijöiden tasavertaista asemaa muiden työntekijöiden kanssa on pyritty turvaamaan lainsäädännöllä. Määräaikaisilta työntekijöiltä puuttuu kuitenkin vakituiselle työntekijälle kuuluvia etuja. Työnantajalla ei esimerkiksi ole velvollisuutta tarjota määräaikaiselle työntekijälle työtä työsuhteen päätyttyä eikä velvollisuutta sijoittaa työntekijää toisiin työtehtäviin, vaikka niitä olisi tarjolla. Määräaikaisilla työntekijöillä on kuitenkin oikeus saada tietää yrityksessä avoinna olevista työpaikoista. (Moilanen 2008, 29.)

Määräaikaisiin työntekijöihin ei saa pelkästään määräaikaisuuden perusteella soveltaa epäedullisimpia työehtoja kuin vastaaviin vakinaisiin työntekijöihin, ellei siihen ole asiallista syytä. Esimerkiksi työehtoja ei voida eriyttää sopimuksen kestoajan perusteella niin, että tietyt edut kuuluvat ainoastaan toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleville työntekijöille, ellei siihen ole perusteltua syytä ehtojen luonne huomioon ottaen. (Tiitinen & Kröger 2008, 155.)

6.1 Suhteellisuusperiaate (Pro rata temporis)

Määräaikaisissa työsuhteissa voidaan soveltaa suhteellisuus- eli pro rata temporis -periaatetta, jossa työntekijän oikeudet ja velvollisuudet suhteutetaan tehdyn työajan perusteella. Tämä periaate tukee työsuhtelainsäätöjen säännöstä, jonka mukaan määräaikaisissa työsuhteissa ei saa työsuhtelainsäätöjen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisimpia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua.

Määräaikaisissa työsuhteissa on oltava samat edut kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa, mutta vain tehdyn työajan suhteessa. Jos etu ei johdu työajan pituudesta, esimerkiksi tuntipalkasta tai jostakin palveluslisästä, suhteellisuusperiaatetta ei sovelleta. Periaatteesta ei voida sopia toisin edes työehtosopimuksella. Suhteellisuusperiaatetta sovelletaan työntekijän palkan lisäksi myös muissa työsuhte-etuissa ja velvoitteissa. Määräaikaisella työntekijällä on esimerkiksi samanlainen oikeus sairausajan palkkaan, mutta suhteellisuusperiaate toteutuu tällaisessa tapauksessa siten, että etu on käytettävissä vain määräaikaisen työsuhtelainsäätöjen voimassaoloajan.

(Moilanen 2008, 37–39.)

6.2 Uudelleensijoittaminen ja kouluttaminen

Työnantajalla on velvollisuus tarjota työntekijälle uutta työtä, kun toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleva työntekijä irtisanotaan. Velvoite koskee määräaikaisia työsuhteita vain silloin, kun määräaikainen työsuhtelainsäätöjen aiotaan irtisanoa erillisen irtisanomisehdon perusteella. Kun määräaikainen työsuhtelainsäätöjen päättyy sovittun määräajan jälkeen, työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota uutta työtä. Irtisanottaessa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevaa työntekijää, työnantajalla on myös uuden työn koulutusvelvoite, jota ei ole määräaikaisissa työsuhteissa. (Moilanen 2008, 165.)

6.3 Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan takaisinottovelvollisuus koskee muita kuin määräaikaisia työsuhteita. Työnantajalla ei ole työsuhtelainsäätöjen päättyttyä velvollisuutta tarjota työtä määräaikaiselle työntekijälle, jonka työsuhtelainsäätöjen on päättynyt määräajan

päätyessä. Jos määräaikaisessa työsopimuksessa on irtisanomisehto, ja sopimus on irtisanottu perustelluilla syillä, takaisinottovelvollisuus on tällöin olemassa samoin kuten toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Velvoite on kuitenkin voimassa enintään määräaikaisen työsopimuksen varsinaiseen päättymiseen asti, jolloin muutkin työnantajavelvoitteet normaalisti päättyvät. Määräaikaisella työntekijällä ei siis ole työsopimuksen päätyttyä minkäänlaista oikeutta tarjolla olevaan työhön. Näin työnantajan takaisinottovelvollisuus syrjäyttää määräaikaisen työntekijän vakinaistamisen. Vakinaistaminen rinnastetaan uuden työntekijän palkkaamiseen. (Moilanen 2008, 166–167.)

6.4 Sosiaaliturva määräaikaisessa työsuhteessa

Sosiaaliturvan etuudet määräytyvät enimmäkseen työsuhteen keston mukaan. Tällöin varsinkin lyhytkestoisissa määräaikaisissa työsuhteissa olevat joutuvat joissakin tapauksissa huonompaan asemaan sosiaalietuuksien kannalta kuin vakituiset ja kokoaikaiset työntekijät. Lainsäädännön muutoksilla on kuitenkin parannettu määräaikaisten työntekijöiden turvaa sosiaalietuuksien kannalta. Määräaikaisilla on oikeus palkkaturvaan samoin kuten vakituisilla työntekijöillä sekä oikeus perhevapaisiin, joista poikkeuksena kuitenkin osittainen hoitovapaa ja osittainen vanhempainvapaa, joita voi saada työntekijä, joka on ollut vähintään kuusi kuukautta saman työnantajan palveluksessa. Lisäksi eläketurvaa on parannettu niin, että myös alle kuukauden kestäneet työsuhteet tulivat eläkevakuuttamisen piiriin. (Kauhanen 2002, 49–50)

Seuraavana tarkastellaan tarkemmin vuosiloman ja sairausajan palkan määräytymistä määräaikaisissa työsuhteissa.

6.4.1 Vuosiloman määräytyminen

Määräaikaiselle työntekijälle kertyy vuosilomaa samojen periaatteiden mukaisesti kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevalle työntekijälle. Ketjusopimustilanteita varten vuosilomalaisissa on säännös (VLL 8.2), jonka mukaan työntekijällä, joka on tehnyt samalle työnantajalle työtä toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella, on oikeus saada vapaata,

mutta ei vuosilomaa. Vapaan pituus määräytyy vuosilomaa koskevien ansaintasääntöjen mukaan. Lomakorvaus taas maksetaan kunkin määräaikaisen työsopimuksen päättyessä.

Vuosilomalaissa on toinenkin ketjusopimuksia koskeva säännös (VLL 18 §). Tämän mukaan työntekijä ja työnantaja voivat sopia ennen työsuhteen päättymistä, että kertyneet vuosilomaetuudet siirretään seuraavaan uuteen työsuhteeseen. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Vuosilomaetuudet voidaan tällä tavalla kerätä yhteen useasta eri määräaikaisesta työsopimuksesta, eikä työnantajan tarvitse maksaa lomaetuuksia rahana jokaisen työsuhteen päätyttyä.

(Moilanen 2008, 133–138.)

6.4.2 Sairausajan palkka

Työntekijällä on oikeus saada täysi sairausajan palkka, jos hänen työsuhteensa on kestänyt vähintään yhden kuukauden. Työsuhde voi olla sekä määräaikainen että toistaiseksi voimassa oleva. Jos työsuhde on kestänyt alle kuukauden, sairausajan palkan määrä on puolet palkasta. Jos työntekijä työskentelee yhtenäisessä määräaikaisessa työsuhteessa, sairausajan palkka, kuten muutkin työsuhteen keston perustuvat palkkaetuudet, määräytyy samalla tavoin kuten toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. (Saarinen 2005, 236–237.)

6.5 Määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden asettaminen eri asemaan

Määräaikaiset ja vakituiset työntekijät voidaan asettaa eri asemaan joissakin tapauksissa kohtuusperusteella. Kohtuullista ei esimerkiksi olisi se, että työntekijät pääsevät hyvin lyhyen työsuhteen jälkeen automaattisesti joidenkin merkittävien etujen, kuten työnantajan järjestämien kattavien terveydenhuoltopalveluiden piiriin. Työntekijällä ei olisi myös oikeutta päästä ainoastaan lyhyen työsuhteen perusteella saman laajuisiin koulutuspalveluihin kuin hyvin pitkään työsuhteessa olleilla työntekijöillä. Työpaikan erilaisten tulos-

ja voittopalkkiojärjestelmien piiriin pääsyn edellytykseksi voidaan asettaa varsin pitkä työsuhde.

(Moilanen 2008, 35.)

6.6 Tutkimustuloksia

Seuraavaksi olen koonnut eri tutkimusten ja julkaisujen perusteella, minkälainen määräaikaisten työntekijöiden asema työyhteisössä on ja miten se eroaa vakituisten työntekijöiden asemasta.

Määräaikaisilla työntekijöillä on tietyllä tavalla erilainen asema työpaikalla kuin vakituisilla työntekijöillä. Työsuhteen kesto vaikuttaa olennaisesti määräaikaisten asemaan työyhteisössä. Varsinkin lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät jäävät usein erilaisten etuuksien ulkopuolelle.

Määräaikaisilla työntekijöillä ei välttämättä ole ainakaan niin paljon vaikutusta työpaikan asioihin kuten on vakituisilla, eivätkä määräaikaiset välttämättä ole edes kovin kiinnostuneita työpaikan asioista, varsinkin jos tiedossa on työn loppuminen. He eivät myöskään uskalla ilmaista mielipiteitään ahkerasti. Osallistumista yrityksen päätöksentekoon ja vaikuttamista asioihin vaikeuttaa erityisesti työsuhteen lyhyt kesto. Uskotaan, että määräaikaisilla työntekijöillä on kuitenkin enemmän motivaatiota ja innostusta työntekoon kuin vakituisilla, koska he pelkäävät työpaikkansa puolesta ja haluavat panostaa siihen uuden määräaikaisuuden tai jopa vakinaistamisen toivossa. Toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työskentelevät tietävät työpaikkansa säilyvän kaikesta huolimatta, vaikka motivaatio onkin välillä hukassa.

Vakituiset työntekijät sitoutuvat työhönsä, kun määräaikaiset eivät näe työhön sitoutumisella olevan niin suurta merkitystä. Lisäksi määräaikaiset työntekijät eivät uskalla puuttua työpaikan epäkohtiin niin helposti kuin vakituiset, koska he saattavat ajatella olevansa ulkopuolisia, ja epäilevät siten, että heidän mielipiteitään ei oteta huomioon. Heitä ei myöskään arvosteta samalla tavalla kuin vakituisia työntekijöitä. Kaiken lisäksi määräaikaisten täytyy joustaa työvuoroissa enemmän kuin toistaiseksi voimassa olevien työntekijöiden.

(Lehto ym. 2005, 66–78.)

Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät pääsevät harvemmin koulutukseen kuin vastaavat vakinaiset työntekijät, mikä vaikeuttaa ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä (SAK 2008).

Määräaikaisilla on vakituisia työntekijöitä heikompi asema työyhteisössä työvuorosuunnittelussa ja työtehtävien jaossa. Tiedotus työpaikalla ei ole aina riittävää, ja tietoa työpaikkaan liittyvistä asioista ei automaattisesti välity määräaikaisille, mikä voi johtua juuri työsuhteen kestosta. Määräaikaisten kohdalla voi myös olla epäilyksiä ammattitaidottomuudesta, vaikka useimmilla työntekijöillä on työkokemusta takanaan useampikin vuosi. (Paatsama 2000, 6-8)

Kaikesta huolimatta määräaikaisia työntekijöitä kuitenkin pyritään useimmiten kohtelemaan samalla tavoin kuin vakituisia. Määräaikaisia työntekijöitä ei luultavasti tietoisesti laiteta eriarvoiseen asemaan. Määräaikaiset työntekijät eivät välttämättä tiedä edes kaikista oikeuksistaan, ja miten he voivat myös vaikuttaa työpaikan asioihin, vaikka määräajan pituus olisikin lyhyt. (Lehto ym. 2005, 70–71.)

7 MÄÄRÄAIKAISET TYÖSUHTEET OIKEUSKÄYTÄNNÖSSÄ

Tässä luvussa esitän ja selvitän määräaikaisia työsuhteita koskevia päätöksiä oikeuskäytännössä sekä työtuomioistuimen että korkeimman oikeuden kannalta. Aluksi kerron kuitenkin edellä mainittujen tuomioistuinten pääpiirteet ja tehtävät. Oikeuskäytännön kautta tutkin määräaikaisia työsuhteita tarkemmin sekä oikeuskäytäntöä voidaan käyttää hyvin apuna määräaikaisten työsopimusten sallittavuutta arvioitaessa. Oikeuskäytännöstä löytyy useita määräaikaisuutta sekä ketjusopimuksia koskevia tapauksia.

Työnantajan ja työntekijän välille voi syntyä erimielisyyttä siitä, onko määräaikaista tai toistuvasti tehtyjä määräaikaisia työsopimuksia pidettävä toistaiseksi voimassa olevana sopimuksena. Tällöin näyttövelvollisuus sopimuksen määräaikaisuudesta on sillä osapuolella, joka vetoaa määräaikaisuuteen.

(Rautiainen & Äimälä 2004, 41.)

Uusi työsopimuslaki, joka tuli voimaan vuonna 2001, ei ole tuonut aivan merkittäviä muutoksia määräaikaisten työsopimusten solmimiseen. Määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytykset ovat pysyneet lähes ennallaan, lukuun ottamatta ketjusopimuksiin kohdistuvia muutoksia. Vanha työsopimuslaki salli määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisen ilman varsinaisia perusteita.

7.1 Työtuomioistuin

Työtuomioistuin on työehto- ja virkaehtosopimusasioiden erikoistuomioistuin, joka käsittelee ja ratkaisee työehto- ja virkaehtosopimuksia koskevat riita-asiat sekä työehto- ja virkaehtosopimuslakeihin perustuvat asiat. Kysymys on usein sopimusten oikeasta sisällöstä tai tulkinnasta, sopimusten ja lakien rikkomisesta tai niistä aiheutuvista seuraamuksista. (Työtuomioistuin.)

7.2 Korkein oikeus

Korkein oikeus on ennakkopäätöstuomioistuin, jonka tärkein tehtävä on ennakkopäätöksien antaminen oikeusjärjestyksen kannalta tärkeistä kysymyksistä ja muun lainkäytön ohjaamiseksi. Ennakkopäätöksiä annetaan yleensä sellaisista asioista, joista lait ja asetukset eivät anna selvää vastausta tai ne ovat sisällöltään tulkinnanvaraisia. (Korkein oikeus.)

7.3 Oikeuskäytäntö

Olen valinnut viisi korkeimman oikeuden tapausta sekä neljä työtuomioistuimen tapausta. Kaikki valitsemani tuomioistuinten päätökset liittyvät määräaikaisiin

työsuhteisiin. Kyseiset oikeuskäytännön päätökset ovat vuosien 1995 ja 2009 välillä. Uusi työsopimuslaki tuli voimaan vuoden 2001 aikana, joten muutamissa tapauksissa on käytetty vanhan työsopimuslain käytäntöä.

7.3.1 Korkeimman oikeuden tapauksia

Seuraavissa korkeimman oikeuden tapauksissa lähtökohtana on määräaikainen työsopimus, mutta tapauksissa käsitellään myös seuraavia asioita: Onko määräaikainen työsopimus solmittu perustellulla syyllä vai pidetäänkö sopimusta toistaiseksi voimassa olevana? Voidaanko määräaikainen työntekijä lomauttaa, jos sopimuksessa on irtisanomisehto? Onko useiden peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten solmimiseen perusteltu syy?

Ensimmäisenä on korkeimman oikeuden tapaus, joka käsittelee määräaikaisen työsopimuksen solmimista perustelluista syistä.

KKO:2008:29 Työsopimus - Määräaikainen työsopimus

Sairaanhoitopiiri oli palkannut hengityshalvauspotilaalle hoitajan määräaikaiseen työsuhteeseen. Työsopimus päättyi, kun potilaan hoidon tarve lakkasi. Tapauksessa on kyse siitä, oliko työnantajalla perusteltua syytä tehdä työsopimus määräaikaisena. Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi.

Hoitaja oli sairaanhoitopiirin palveluksessa kahden määräaikaisen työsopimuksen perusteella. Työsuhde kesti enintään niin kauan kuin kyseinen potilas tarvitsi hoitoa. Kunkin potilaan hoidon tarve on yksilöllinen ja henkilökohtainen, sekä hoitajan on sopeuduttava toimimaan potilaan kanssa. Hengityshalvauspotilaiden hoitajia ei tullut asettaa eri asemaan muiden hoitajien kanssa sillä perusteella, että työskentely tapahtui muualla kuin sairaanhoitopiirin tiloissa.

Työsopimus voidaan tehdä määräajaksi, jos työn luonne sitä edellyttää. Kun kyse on yhden potilaan hoitamisesta, jonka kanssa työntekijän on opittava toimimaan, työsopimuksen kesto voisi olla sidottu potilaan hoidon tarpeeseen. Hoidon tarpeen kestoa ei voitu etukäteen ennakoida millään tavalla. Hoitosuhde voi olla kuitenkin hyvinkin pitkä, jos potilas on nuori. Tämän vuoksi työvoiman tarvetta on pidettävä pysyvänä. Sairaanhoidopiirillä on ollut kerrallaan useita saman kyseisen hoidon tarpeessa olevia potilaita, ja hoitotarve on ollut jatkuva. Sairaanhoidopiirillä on ollut työtä tarjolla niin, että työvoiman tarvetta ei voida pitää satunnaisena. Määräaikaisen työsopimuksen käyttö ei ole sallittua, jos työnantajan työvoiman tarve on pysyvä.

Työsopimus voi olla määräaikainen ainoastaan silloin, kun siihen on perusteltu syy. Tässä tapauksessa työn luonne ei edellytä määräaikaisen sopimuksen solmimista, eikä työnantajalla ole perusteltua syytä tehdä työsopimusta määräaikaisena. Työnantajan ei kuitenkaan katsottu pyrkineen kiertämään työntekijän suojaksi säädettyä irtisanomissuojaa.

KKO:2006:4 Työsopimus - Määräaikainen työsopimus – Lomauttaminen

Määräaikaisen työsuhteen lomauttamista käsiteltiin luvussa 3.6.

Työntekijöiden määräaikaisissa työsopimuksissa oli ehto, jonka mukaan sopimus oli molemmin puolin irtisanottavissa, kuten toistaiseksi voimassa oleva sopimus. Työntekijät oli lomautettu työn tilapäisen vähentymisen perusteella.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, ellei sitä perustellusta syystä ole tehty määräaikaiseksi. Työsopimus on ollut voimassa tietyn projektin ajan, ja siten määräaikaisuudelle on hyväksyttävä perustelu. Korkeimman oikeuden mukaan työsopimuslain 1:3.2:n sanamuodosta ei suoranaisesti ilmene, onko irtisanomisehdon ottaminen määräaikaiseen työsopimukseen mahdollista, mutta toisaalta sitä ei laissa kuitenkaan nimenomaisesti kielletä. Irtisanomisehdon ottaminen määräaikaiseen työsopimukseen on siis mahdollista, koska kyseisenlaista sopimusta ei voida myös pitää työntekijän etujen vastaisena, ja siten sitä ei ole perusteltua katsoa lain vastaiseksi.

Työsopimus päättyisi sovitun määräajan jälkeen, ellei sopimusta aikaisemmin puolin tai toisin irtisanota. Työsopimusta irtisanottaessa työnantajan tulisi noudattaa säädettyjä irtisanomisperusteita ja irtisanomisaikoja.

Työsopimuslain 5 luvun 2 §:n mukaan määräaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät voidaan lomauttaa vain, jos määräaikaisuuden perusteena on sijaisuus ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jonka sijaisena hän on. Työntekijät eivät ole kuitenkaan työskennelleet vakituisten työntekijöiden sijaisina. Määräaikaisessa työsuhteessa työnantajalla on velvollisuus tarjota työtä ja maksaa palkkaa koko sopimuksen ajan, ellei sopimus ole irtisanomisehdon perusteella päätettävissä ennen määräaikaa. Työsopimukseen ei voida ottaa yleistä lomautusehtoa.

Lomauttaminen oli siis perustunut työn tilapäiseen vähentymiseen. Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muuta työtä tai koulutusta. Tapauksessa onkin kysymys siitä, koskeeko määräaikaisia työsuhteita koskeva lomauttamisrajoitus myös sellaista määräaikaista työsopimusta, johon on liitettyä irtisanomisehto. Vaikka määräaikaisessa työsopimuksessa oli kyseinen irtisanomisehto, määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä ei ollut perusteltua lomauttaa. Lomauttamisoikeutta ei voitu perustella, vaikka lomauttaminen olisi työntekijöiden kannalta mahdollisesti lievempi toimenpide kuin irtisanominen irtisanomisehdon perusteella.

Työnantajalla ei ole ollut oikeutta lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä työsopimuslain 5 luvun 2 §: n 3 momentin mukaan. Lomautukset ovat siten olleet perusteettomia.

Seuraavissa kolmessa tapauksessa käsitellen ketjusopimustilanteita, joissa on solmittu useita lähes peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia. Toistuvasti peräkkäin solmittuja määräaikaisia työsopimuksia on käsitelty luvussa 4.

KKO:1996:105 Työsopimus - Määräaikainen työsopimus

Työntekijän kanssa oli tehty runsaan kuuden vuoden aikana yli 90 eripituista lähes peräkkäistä määräaikaista työsopimusta vakinaisten työntekijöiden sijaisuuksista. Työsopimukset oli sidottu vakinaisten työntekijöiden poissaoloihin. Työntekijä oli työskennellyt koko ajan lyhyitä ajanjaksoja lukuun ottamatta samoissa työtehtävissä. Hänen työsuhteensa oli lopulta päättynyt, kun työnantaja ei tehnyt hänen kanssaan uutta määräaikaista työsopimusta.

Määräaikainen työsopimus voidaan solmia, jos sen tekemiseen on perusteltu syy, esimerkiksi sijaisuus. Yksittäisten määräaikaisten työsopimusten solmimiseen on siis ollut hyväksyttävä peruste. Sopimukset ovat koskeneet yhden tai useamman eri syistä poissa olleen vakinaisen työntekijän sijaisuuksia. Kunkin sijaisuuden osalta oli tehty erilliset työsopimukset ja jokainen erillinen sijaisuus oli kestänyt juuri sen ajan, minkä vakinainen työntekijä oli ollut työstään poissa. Ketjusopimustilanteissa määräaikaisuuden peruste voi pysyä samana, joten työnantaja voi tarjota sijaiselle uutta sijaisuutta määräaikaisella sopimuksella. Jos työnantajan työvoiman tarve on pysyvä, peräkkäisille määräaikaisille sopimuksille samoissa töissä ei ole perusteltua syytä.

Työsopimuslain säännöksen mukaan työsopimusta on kuitenkin pidettävä toistaiseksi voimassa olevana, jos määräaikaisia työsopimuksia on toistuvasti solmittu peräkkäin ilman perusteltua syytä. Sopimuksia voidaan myös pitää toistaiseksi voimassa olevana sopimuksena, jos sopimusten väliin jää lyhyehkö aika. Sopimusten välillä on ollut runsaan kuukaudenkin pituisia sopimuksettomia ajanjaksoja. Tapauksessa tulee ottaa huomioon se, että onko peräkkäisillä määräaikaisilla sopimuksilla pyritty jatkuvaan työsuhteeseen tai onko työnantaja pyrkinyt kiertämään toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen liittyvää työsuhdeturvaa.

Sopimusten lukumäärä on ollut erittäin suuri (yli 90) varsin pitkän, yli kuuden vuoden, ajanjakson aikana. Työtehtävät ovat myös pysyneet samankaltaisina koko ajanjakson ajan. Nämä yksittäiset seikat eivät kuitenkaan yksistään puolla sitä asiaa, että sopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana.

Jotta peräkkäisiä määräaikaista työsopimuksia voidaan solmia, jokaiselle määräaikaiselle sopimukselle on oltava lain edellyttämä perusteltu syy. Sopimusten lukumäärää ei ole rajoitettu millään tavalla. Kyseisessä tapauksessa kullekin määräaikaiselle sopimukselle on ollut perusteltu syy (sijaisuus), eikä peräkkäisillä sopimuksilla ole pyritty jatkuvaan työsuhteeseen. Työnantaja ei ole myöskään pyrkinyt kiertämään toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen liittyvää suojaa, joten sopimuksia ei pidetä toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena. Työnantajalla on ollut perusteltu syy solmia työntekijän kanssa toistuvasti peräkkäin määräaikaista työsopimuksia.

KKO:1995:13 Työsopimus – Määräaikainen työsopimus

Työnantajan aloitteesta oli solmittu viisi lähes peräkkäistä määräaikaista työsopimusta noin yhden vuoden neljän kuukauden aikana. Neljä ensimmäistä sopimusta oli solmittu peräkkäin ja viimeinen muutaman kuukauden päästä työntekijän varusmiespalveluksen vuoksi.

Määräaikainen työsopimus voidaan solmia, jos työn luonne on siihen syynä tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen. Jos määräaikaista työsopimuksia on solmittu ilman perusteltua syytä toistuvasti peräkkäin, sopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana.

Työntekijä työskenteli tielaitoksella, jossa työtehtävät tienrakennusalalla ovat enimmäkseen kertaluonteisia, tiettyihin hankkeisiin kohdistuvia ja sen vuoksi määräaikaista. Työsuhteet ovat usein olleet aikaan sidottuja hankkeiden lyhytaikaisuuden vuoksi. Tielaitoksen palveluksessa onkin kyseisenä aikana ollut huomattavan paljon määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä, mikä on johtunut tielaitoksen tehtävien luonteesta. Työnantaja ei ole pyrkinyt työsuhteturvan kiertämiseen, vaan on menetellyt työntekijän kohdalla samalla tavalla kuin vastaavanlaisessa asemassa olleiden ja samanlaisia töitä tehneiden työntekijöiden kohdalla.

Määräaikaisen työsopimuksen solmiminen on perusteltua, jos työn luonne sitä edellyttää. Tielaitoksen tienrakennusalan erityisluonne sekä alalla vakiintunut käytäntö huomioon ottaen tielaitoksella on ollut pätevä syy solmia viisi lähes peräkkäistä määräaikaista työsopimusta. Peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten kesto (1 vuosi 4 kk) ei myöskään ole ollut kohtuuttoman pitkä, että sopimusta voitaisiin pitää toistaiseksi voimassa olevana.

KKO:1995:14 Työsopimus – Määräaikainen työsopimus

Työntekijän kanssa oli solmittu yli seitsemän vuoden ajaksi 50 lähes peräkkäistä määräaikaista työsopimusta. Työntekijä oli työskennellyt tielaitoksen palveluksessa, samoin kuten edellisessä oikeustapauksessa.

Tielaitoksen tienrakennustyöt ovat enimmäkseen kertaluonteisia, tiettyihin hankkeisiin kohdistuvia ja sen takia määräaikaisia. Hankkeet ovat olleet lyhytaikaisia ja työsuhteet ovat näin olleet aikaan sidottuja. Tielaitoksen palveluksessa on ollut huomattava määrä työntekijöitä juuri määräaikaisten työsopimusten perusteella.

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne sitä edellyttää tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä perusteltu syy. Sopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana, jos määräaikaisia työsopimuksia on solmittu toistuvasti peräkkäin ilman perusteltua syytä.

Peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten lukumäärä (50) on ollut hyvin suuri ja niiden yhteenlaskettu kesto (yli 7 vuotta) on varsin pitkä. Tämän perusteella sopimusta voitaisiin pitää toistaiseksi voimassa olevana. Korkein oikeus katsoo, että työnantajalla ei edes työn luonne huomioon ottaen ole ollut perusteltua syytä solmia työntekijän kanssa viittäkymmentä lähes peräkkäistä määräaikaista työsopimusta. Työsopimusta pidetään siis toistaiseksi voimassa olevana sopimuksena.

Kahdessa edellisessä oikeustapauksessa (KKO:1995:13 ja KKO:1995:14) työntekijät ovat työskennelleet samanlaisissa tehtävissä. Työtehtävät ovat olleet määräaikaisia työn luonteen vuoksi. Tienrakennusalan vakiintuneen käytännön vuoksi määräaikaisia työsopimuksia on solmittu useiden työntekijöiden kanssa. Peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten solmimiseen on ollut hyväksyttävä peruste. Tapauksissa on kuitenkin esitetty ristiriitaista selvitystä siitä, onko juuri kyseisen työntekijän tekemä työ edellyttänyt määräaikaisten työsopimusten solmimista. Arvioitaessa peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten laillisuutta on otettava huomioon sopimusten lukumäärä ja kestoaika, jotka arvioidaan tapauskohtaisesti. Peräkkäisten määräaikaisten sopimusten lukumäärää ei ole kuitenkaan rajoitettu. Ensimmäisessä tapauksessa viiden sopimuksen yhteenlaskettu kestoaika, yksi vuosi neljä kuukautta, on suhteellisen lyhyt aika, kun taas toisessa tapauksessa työsopimuksia on solmittu jopa viisikymmentä kappaletta yli seitsemän vuoden aikana. Vaikka työn luonne on otettu huomioon määräaikaisuuden perusteena, määräaikaisten sopimusten hyvin suuri lukumäärä ja yli seitsemän vuoden ajanjakso on kohtuuttoman pitkä aika määräaikaisten sopimusten solmimiselle.

7.3.2 Työtuomioistuimen tapauksia

Seuraavat työtuomioistuimen tapaukset käsittelevät ketjusopimuksia. Ketjusopimusten laillisuutta selvittäessä tulee ottaa huomioon, onko työtä ollut tarjolla jatkuvasti tai onko määräaikaisilla työsopimuksilla pyritty jatkuvaan työsuhteeseen tai onko työnantaja kenties pyrkinyt kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin liittyvää suojaa. Työsopimusten välillä on voinut olla pitkiäkin sopimuksettomia ajanjaksoja tai ne ovat voineet seurata välittömästi toisiaan. Ketjusopimustilanteessa jokaiselle määräaikaiselle sopimukselle on oltava perusteltu syy.

TT: 2009–34 Irtisanomissuoja – Määräaikainen työsopimus – Taloudellinen ja tuotannollinen syy

Työntekijän kanssa oli solmittu seitsemän peräkkäistä määräaikaista työsopimusta, jotka perustuivat projektitöihin.

Työsopimuslain mukaan määräaikaisen sopimuksen solmimiselle on oltava perusteltu syy. Perusteina voi olla työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu vastaava seikka tai muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste. Määräaikaisen sopimuksen käyttö on perusteltua, kun on kysymys jonkin määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekemisestä tai jostakin lyhytaikaisesta määrätystä työstä, jota ei teetetä jatkuvasti. Työnantaja voi palkata lisätyövoimaa määräaikaisella sopimuksella tietyn tilauksen kestoajaksi, jos tilauksen toimittaminen sitä edellyttää, sekä tuotantohuippujen tasaamiseen. Jos perusteltua syytä ei ole, sopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana.

Työntekijän ensimmäistä määräaikaista työsopimusta solmittaessa tuotanto oli juuri alkamassa ja työnantajalla oli perusteltu aihe olettaa, ettei kyseinen tehtävä ole pysyvä. Vuosilomien vuoksi tuotanto keskeytettiin kuukaudeksi, minkä vuoksi työntekijälle tarjottiin täksi ajaksi töitä toiselta paikkakunnalta. Kolmannella määräaikaisella sopimuksella työntekijä otettiin takaisin ensimmäisen sopimuksen käsittävään projektiin. Työvoimaa jouduttiin kuitenkin vähentämään projektin vähitellen loppuessa. Työvoiman tarpeen vähentyminen oli työnantajan ennakoitavissa jo silloin, kun työntekijän kanssa sovittiin määräaikaisuudesta. Työnantajalla oli määräaikaisen sopimuksen solmimiseen perusteltu syy, koska työvoiman tarve ei tällöin ollut pysyvä. Vaikka työntekijän kanssa tehtiin kaksi määräaikaista sopimusta samaan käsittävään projektiin, työsopimuslaki ei edellytä, että työsopimus olisi tehty koko ajalle, kun työtä on tarjolla.

Edellisen määräajan päätyttyä työntekijälle tarjottiin määräaikaista sopimusta, koska yhtiö tarvitsi lisätyövoimaa uuden tuotteen tuotantoon. Työsopimusta solmittaessa projektityötä ei ollut tiedossa pitkäksi aikaa, mutta myöhempien lisätilausten ansiosta työntekijä voitiin työllistää hieman pidemmäksi aikaa.

Seuraavaa määräaikaista työsopimusta työntekijälle tarjottiin taas uudessa projektissa. Työvoiman tarve erityisesti eri tehtävissä vaihteli paljon, minkä takia työsopimuksen kesto oli jo ennakoitavissa työsopimusta tehtäessä. Pääluottamusmiehen kehotuksesta työntekijä ei kuitenkaan allekirjoittanut sopimusta, mutta ottamalla tarjotun työn vastaan hän hyväksyi työnantajan

ehdot samalla tavoin kuin hän olisi allekirjoittanut sopimuksen. Tämän jälkeen työntekijä siirtyi toiseen lyhytkestoiseen projektiin. Työsopimuksen solmimishetkellä olleiden tietojen mukaan työnantajalla oli perusteltu aihe olettaa, ettei työntekijälle ole tarjolla työtä projektin päättyessä. Työntekijä ei allekirjoittanut kyseistäkään työsopimusta, mutta otti silti työn vastaan. Työntekijä otettiin uudelleen toissaedelliseen projektiin. Määräaikaisuuden perusteena oli, että projekti oli päättymässä.

Kunkin työsopimuksen perusteluksi on määritelty jokin projekti. Työntekijälle on voitu tarjota työtä yhdenjaksoisesti kolmen ja puolen vuoden ajan. Työtä on ollut tarjolla jatkuvasti merkittävistä työn määrän ja työvoiman tarpeen vaihteluista huolimatta ja uusia työntekijöitä on palkattu toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin sekä määräaikaisen työsuhteen aikana että sen jälkeisenä aikana. Työtehtävät ovat olleet yhtiön toiminnan ydinaluetta, eivätkä ne ole perustuneet muun muassa tuotantohuippujen tasaamiseen tai olleet muuten lyhytkestoisia. Määräaikaisten työsopimusten solmimiselle ei kyseisin perustein ole ollut työsopimuslain mukaista perustetta, vaan työsopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana.

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

Työnantaja oli solminut työntekijän kanssa kolme peräkkäistä määräaikaista työsopimusta. Ensimmäinen määräaikainen työsopimus oli tehty työehtosopimuksen vastaisesti. Kyseisen tapauksen alan työehtosopimuksen mukaan määräaikainen työsuhde voidaan tehdä työsopimuslain mukaisin perustein.

Työsopimuslain mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, ellei sitä perustellusta syystä ole tehty määräaikaiseksi. Määräaikainen työsopimus voidaan solmia, jos sen tekemiseen on perusteltu syy. Vanhan työsopimuslain 2.2 §:n mukaan määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu vastaava edellyttävä seikka on siihen syynä tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai palvelujen kysynnän vakiintumattomuuteen tai suoritettavaan työhön liittyvä perusteltu syy. Tässä

tapauksessa on kysymys siitä, onko määräaikaisten työsopimusten solmimiseen perusteltua syytä, vai onko sopimusta pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Työntekijän kanssa solmittiin kolme peräkkäistä määräaikaista työsopimusta, 1.2.1999 lähtien, työalueenaan aluesihteerin tehtävät. Neljän muun samassa yksikössä työskentelevien aluesihteerin toimet vakinaistettiin vuoden 1999 alusta lukien, vain kuukautta ennen kuin solmittiin määräaikainen työsopimus kyseisen uuden työntekijän kanssa. Työtä on ollut tarjolla eikä ole osoitettu, että se olisi vähentynyt. Työntekijä olisi voitu palkata muiden tavoin toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, mutta neljälle muulle sihteerille ajateltiin löytyvän töitä tulevaisuudessakin, mutta ei enää viidennelle työntekijälle, jonka työtehtävät olivat aivan samat kuin muiden työntekijöiden. Perusteluina olivat, että aluesihteerien työnkuva ei tulisi pitkään jatkumaan samanlaisena ja kyseinen järjestelmä tulisi todennäköisesti muuttumaan. Varautuminen toiminnan muutoksiin voi olla hyväksyttävä peruste määräaikaiselle työsopimukselle. Työntekijää palkattaessa ei kuitenkaan vielä tiedetty, miten järjestelmää tulisi muuttamaan tai vaikuttaisiko se aluesihteerien työhön. Rahoituksen epävarmuutta ei voida myös pitää perusteltuna syynä määräaikaisuudelle, koska rahoitus työntekijän palkkaukseen saatiin samasta avustuksesta kuin vakinaisten työntekijöidenkin.

Työnantajalla ei ole ollut työehtosopimuksessa edellytettyä perusteltua syytä solmia määräaikaista työsopimusta työntekijän kanssa, vaan sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Työntekijän kanssa solmittiin myös kaksi uutta määräaikaista työsopimusta, jotka olisivat olleet jatkoa ensimmäiselle määräaikaiselle sopimukselle. Ensimmäistä määräaikaista sopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana, ja sen muuttuminen määräaikaiseksi työsopimukseksi olisi edellyttänyt työntekijältä erityistä tahdonilmaisua. Osapuolten ei voida katsoa päättäneen toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen ja välittömästi sen jälkeen solmineen määräaikaisen työsopimuksen. Vaikka uusiin määräaikaisiin työsopimuksiin olisi ollut hyväksyttävät perusteet, työsopimusta pidetään

toistaiseksi voimassa olevana ensimmäisen työsopimuksen solmimisesta työsuhteen päättymiseen saakka.

TT:2002-2 Määräaikainen työsopimus – Työsopimuksen irtisanominen

Työntekijän kanssa oli tehty useita peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia kymmenen vuoden aikana. Ensimmäinen määräaikainen sopimus oli solmittu kuudeksi kuukaudeksi työllistämistuella ja sen jälkeen kesäloma-ajoiksi. Joidenkin kuukausien sopimuksettomana ajanjakson jälkeen työntekijä palkattiin sanomalehtien viikonloppujakajaksi sekä jonkin ajan kuluttua postinjakajaksi eripituisilla määräaikaisilla sopimuksilla. Työsopimusten määräaikaisuuden perusteena ovat olleet vakinaisten työntekijöiden sairausloma-, vuosiloma- ja hoitovapaasijaisuudet. Työntekijän työsuhte päättyi, kun työnantaja ei tehnyt hänen kanssaan uutta määräaikaista työsopimusta. Onko työnantajalla ollut pätevä syy solmia työntekijän kanssa toistuvasti vuosien ajan peräkkäin määräaikaisia sijaisuuteen perustuvia työsopimuksia vai onko sopimuksia pidettävä toistaiseksi voimassa olevina? Entä onko työsopimuksen irtisanominen tapahtunut laillisin perustein?

Alan työehtosopimuksen mukaan määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen sopimuksen solmimiseen. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muissa kuin mainituissa tapauksissa tai jos määräaikaisia sopimuksia on solmittu ilman pätevää syytä toistuvasti peräkkäin, sopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena. Työehtosopimusmääräyksien mukaisesti työsopimus on tehtävä kirjallisesti ja määräaikaisuuden pituus ja peruste on mainittava sopimuksessa.

Työntekijän kanssa sanomalehdenjaosta tehtyä sopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana, koska työnantaja ei ole pystynyt näyttämään, että työsopimus olisi määräaikainen työsopimus. Tämän jälkeen työntekijän kanssa on tehty noin kolmekymmentä toisiaan välittömästi seurannutta määräaikaista

työsopimusta postinjakajien sairaus- ja vuosilomien sekä hoitovapaiden sijaisuuksista. Työsopimusten yhteenlaskettu kesto on ollut noin kolme ja puoli vuotta. Sopimuksissa oli kirjattuna aina sijaisuuden syy ja kenen sijaisena hän kulloinkin toimi.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten solmiminen edellyttää, että jokaisen määräaikaisen sopimuksen tekemiselle on lain edellyttämä peruste, kuten tässä tapauksessa sijaisuus. Sijaisuuden täytyy perustua toisen työntekijän poissaoloon, mutta sijaisen ei välttämättä tarvitse tehdä samoja työtehtäviä kuin vakinainen työntekijä. Määräaikaisia sopimuksia solmittaessa merkitystä on myös sillä, onko sopimuksilla pyritty jatkuvaan työsuhteeseen, vaikka onkin käytetty määräaikaisia työsopimuksia, ja onko työnantajan pyrkimyksenä ollut kiertää toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin liittyvää suojaa. Jos työnantajan työvoiman tarve on pysyvä, määräaikaisia työsopimuksia ei voida tehdä peräkkäin, vaikka yksittäisillä sopimuksilla olisikin perusteltu syy. Työntekijän kanssa solmitut kolmisenkymmentä määräaikaista sopimusta kolmen ja puolen vuoden aikana osoittavat, että työnantajalla on ollut tarjolla kyseistä postinjakotyötä jatkuvasti myös sijaisuuksien perusteella.

Määräaikaiset työsopimukset ovat seuranneet välittömästi toisiaan. Työtehtävät ovat myös pysyneet samankaltaisina koko ajan. Työnantaja on jopa järjestellyt vakituisten työntekijöiden vuosilomia, jotta työntekijän työsuhde pysyisi keskeytymättömänä sekä lisäksi ottanut huomioon koko työsuhteen pituuden laskiessaan työsuhteesta johtuvia etuja. Työnantaja on menetellyt näissä tapauksissa samoin kuten toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen kohdalla.

Työntekijän useista peräkkäisistä määräaikaisista työsopimuksista on edellä mainituilla perusteluilla muodostunut toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Työsuhde on päättynyt, kun työnantaja on kieltäytynyt jatkamasta työsuhdetta. Työnantaja on menetellyt työehtosopimuslain vastaisesti työsopimusta päättäessään ja jättänyt noudattamatta irtisanomisaikoja.

TT:1999–11 Määräaikaisten työsopimusten solmiminen – Työehtosopimuksen tulkinta

Työnantaja oli solminut neljän työntekijän kanssa peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia. Määräaikaisuuden syyksi työnantaja oli myöhemmin ilmoittanut sijaisuuden, sillä vakinaisten työntekijöiden sairauspoissaolojen määrä oli kasvanut. Onko määräaikaisten työsopimusten solmimiseen ollut työehtosopimuslain mukaiset perusteet?

Sijaisuus on perusteltu syy tehdä määräaikaisia työsopimuksia. Työntekijöiden työsopimusten määräaikaisuutta ei kuitenkaan ollut sidottu tietyn tai tiettyjen työntekijöiden sijaisuuksiin. Sopimusten voimassaoloaika oli määräytynyt ainoastaan kalenteriajan perusteella.

Kyseisen tapauksen alan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti työntekijälle on ilmoitettava, onko sopimus määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva, sopimuksen kestoaika sekä sopimus on tehtävä aina kirjallisesti. Työehtosopimuksen soveltamisohjeessa on todettu, että kun sopimuksen kestoaika on arvioitu kestävän yli kolme kuukautta, sopimus tehdään pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevaksi. Tästä ei kuitenkaan ilmene, että määräaikaisen työsopimuksen tekeminen yli kolme kuukautta pidemmäksi ajaksi ei olisi lainkaan mahdollista. Määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen tulee kuitenkin olla työehtosopimuslain mukaiset perusteet.

Kaikkien työntekijöiden kanssa tehdyt määräaikaiset työsopimukset oli solmittu kirjallisesti, mutta yhdessäkään sopimuksessa ei ollut mainittu määräaikaisuuden perustetta, jonka työnantaja oli kuitenkin myöhemmin ilmoittanut. Jos määräaikaisuuden syynä on sijaisuus, kuten tässä tapauksessa, sijaisuus tulee yksilöidä ja määrittää, mistä sijaisuudesta on kysymys.

Vanhan työehtosopimuslain mukaan määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos siihen on yrityksen toimintaan liittyvä perusteltu syy. Vakinaisten työntekijöiden sairauslomien ennakoimatonta ja yllättävää kasvua voitaisiin pitää tällaisena perusteena. Sairauslomista oli aiheutunut tilapäisen työvoiman tarve, ja työnantaja pystyi määräaikaisilla työntekijöillä hoitamaan tarvittavat työtehtävät.

Tilapäistä työvoimaa oli tarkoitus käyttää niin kauan kuin sairauslomat kestävät, minkä jälkeen työt hoidettaisiin vakinaisilla työntekijöillä.

Ratkaistaessa sitä, ovatko määräaikaiset työsopimukset muodostaneet toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen, tulee ottaa huomioon työsopimusten lukumäärä ja niiden yhteenlaskettu kesto. Neljän työntekijän kanssa solmitut määräaikaiset työsopimukset jakautuivat seuraavasti: viisi sopimusta kahden vuoden yhdeksän kuukauden aikana, neljä sopimusta kahden vuoden kahden kuukauden aikana, neljä sopimusta reilun kahden vuoden ajanjakson aikana sekä kaksi määräaikaista sopimusta yhden vuoden neljän kuukauden aikana. Merkitystä määräaikaisten työsopimusten solmimisessa on myös sillä, ovatko sopimukset seuranneet välittömästi toisiaan vai onko niiden välillä mahdollisesti ollut katkoksia. Neljän työntekijän solmimat määräaikaiset työsopimukset ovat välittömästi seuranneet toisiaan, ainoastaan kahdessa tapauksessa työsopimusten välillä on ollut yhden päivän kestänyt katkos.

Täytyy kuitenkin muistaa, että ratkaiseva merkitys on sillä, onko jokaiselle määräaikaiselle työsopimukselle lain edellyttämä peruste. Jos perusteena on sijaisuus, sijaisuuden tulee olla yksilöity tietyn työntekijän poissaoloon. Yksinomaan yksilöinnin puute ei johda määräaikaisen työsopimuksen muuttumiseen toistaiseksi voimassa olevaksi, mikäli voidaan muutoin päätellä työsopimuksen perustuvan sijaisuuteen. Sijaisten toistuva tarve ja runsas lukumäärä voivat kuitenkin osoittaa, että sijaisten tekemää työtä on tarjolla niin paljon, että ainakin osa sijaisista olisi voitu palkata toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin.

Työnantaja on tehnyt lukuisia määräaikaisia työsopimuksia peräkkäin ilman pidempiä katkoksia usean työntekijän kanssa. Määräaikaisia osa-aikaisia työsopimuksia on myös muutettu kokoaikaisiksi. Nämä seikat osoittavat, että työnantajalla on ollut työntekijöiden tekemää työtä tarjolla niin, että osa työntekijöistä olisi voitu palkata vakituiseen työsuhteeseen. Työnantajalla ei voinut lisäksi olla varmaa tietoa siitä, kuinka kauan sijaisten tarve kestää, kun määräaikaisia työsopimuksia on solmittu ja uusittu. Työnantajalla ei siis ole ollut

riittävää perusteltua syytä määräaikaisten työsopimusten solmimiseen, ja työsopimukset ovat toistaiseksi voimassa olevia.

7.4 Johtopäätökset

Sijaisuus on yleinen määräaikaisen työsopimuksen syy oikeuskäytännössä. Monissa edellisissä oikeustapauksissa on kyseessä ketjusopimustilanne, joissa määräaikaisten työsuhteiden perusteena on sijaisuus. Sijaisuus on työsopimuslain mukainen perusteltu syy tehdä määräaikaisia työsopimuksia, mutta aina työsopimusta ei voida pitää määräaikaisena, vaikka perusteltu syy tavallaan onkin olemassa. Jos perusteena on sijaisuus, edellytetään, että sijaisuus on yksilöity tietyn työntekijän poissaoloon. Tämä ei kuitenkaan yksinomaan johda työsopimuksen muuttumiseen toistaiseksi voimassa olevaksi, jos sijaisuus voidaan päätellä muutoin. Korkeimman oikeuden tapauksessa (KKO:1996:105) sijaisuus on ollut hyväksyttävä syy solmia määräaikaisia työsopimuksia, ottaen kuitenkin huomioon sopimusten suuri lukumäärä (yli 90). Työsopimuksilla ei kuitenkaan ole pyritty jatkuvaan työsuhteeseen eikä näin pyritty kiertämään työntekijän irtisanomissuojaa.

Korkeimman oikeuden tapauksessa (KKO:1995:13) määräaikaisten työsopimusten solmimisen perusteena on myös ollut työn erityisluonne ja alan vakiintunut käytäntö. Mutta oikeuskäytännön mukaan edes työn luonnetta ei voida aina pitää riittävänä perusteena, jos määräaikaisia työsopimuksia on solmittu huomattava määrä. Jos työnantajan työvoiman tarve on pysyvä, määräaikaisia työsopimuksia ei ole perusteltua solmia peräkkäin.

Kaikissa työtuomioistuimen tapauksissa peräkkäiset määräaikaiset työsopimukset on katsottu toistaiseksi voimassa oleviksi sopimuksiksi. Työtuomioistuimen tapauksessa (TT:2003–13) on solmittu kolme määräaikaista työsopimusta. Koska ensimmäinen työsopimus oli solmittu työehtosopimuksen vastaisesti, myös muita sopimuksia ei voitu pitää määräaikaisina, vaikka niiden solmimiseen olisi ollut hyväksyttävät syyt. Työsopimus on toisin sanoen toistaiseksi voimassa oleva siitä sopimuksesta lähtien, josta puuttuu perusteltu syy. Määräaikainen työsopimus voidaan solmia, jos perusteluna syynä on

esimerkiksi työn luonne, kuten jokin projekti tai sijaisuus. Tapauksessa TT:2009–34 työntekijän työtehtävät ovat olleet lähes koko työsuhteen ajan yrityksen toiminnan ydinaluetta, eivätkä ne ole liittyneet muun muassa tuotantohuippujen tasaamiseen tai olleet muutoin lyhytkestoisia. Työtä on ollut tarjolla yhdenjaksoisesti pitkän ajan ja määräaikaisilla sopimuksilla on todennäköisesti pyritty jatkuvaan työsuhteeseen.

Kaksi työtuomioistuimen tapausta perustuu sijaisuuteen. Toisessa tapauksessa määräaikaisten työsopimusten lukumäärä on ollut melko suuri kohtalaisen pitkän ajanjakson aikana. Työtehtävät ovat myös pysyneet samankaltaisina. Nämä seikat voivat viitata toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, mutta yksistään näiden perusteella sopimus ei voi muodostua toistaiseksi voimassa olevaksi. Sijaisuudet on kuitenkin sidottu työntekijöiden eri poissaoloihin, kun taas toisen tapauksen sijaisuuksia ei ole millään tavalla yksilöity. Kummassakin tapauksessa työsopimukset ovat seuranneet välittömästi toisiaan eikä niiden välillä ole ollut sopimuksettomia ajanjaksoja. Työtuomioistuimen perusteluiden mukaan työtä on ollut tarjolla jatkuvasti niin, että joku sijaisista olisi voitu palkata toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, minkä osoittavat myös sijaisten toistuva tarve ja suuri määrä.

Koska kaikissa työtuomioistuimen tapauksissa on päädytty toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, tuleekin pohtia sitä, onko työtuomioistuimen tapauksissa turvattu määräaikaisen työntekijän suojaa.

8 POHDINTA JA YHTEENVETO

Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy monia ongelmia. Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä on epävarmuus tulevaisuudesta ja toimeentulosta. Tällainen epävarmuus vaikeuttaa tulevaisuuden suunnittelua, perheen perustamista, asunnon hankkimista ja niin edelleen. Listaa voi jatkaa loputtomiin. Määräaikaisilla työntekijöillä voi olla suuri riski ja pelko työttömyydestä.

Määräaikaiset työntekijät eivät välttämättä sitoudu työhönsä niin hyvin kuin vakituiset työntekijät, koska he saattavat pitää hyödyttömänä työpaikan epäkohtiin puuttumista ja työnsä pitkäaikaista suunnittelua. Tämä on ongelma myös työnantajan kannalta, sillä sitoutunut ja motivoitunut työvoima on työn tehokkuuden kannalta parempi. Miten asiaa voisi sitten parantaa, että määräaikaiset eivät tuntisi oloaan ulkopuoliseksi ja heidän sitoutuneisuutensa työhön lisääntyisi? Määräaikaisille työntekijöille voidaan tarjota erilaisia työsuhte-etuja, järjestämällä koulutuksia tai vaikkapa yhteisiä työpaikan tilaisuuksia, joissa yhteishenki työpaikan sisällä kasvaa.

Miksi määräaikaisia työsuhteita sitten käytetään niin paljon? Työntekijän puolelta ajatellen monet varmasti työskentelevät määräaikaisessa työsuhteessa vain sen takia, että he eivät ole saaneet tai löytäneet vakituista työpaikkaa. Joillekin määräaikainen työsuhde taas voi olla sopiva juuri omaan elämäntilanteeseen eikä hän edes halua vakituista työtä. Määräaikainen työsuhde voi sopia erittäin hyvin esimerkiksi opiskelijalle, reissaajalle tai muuten vain vaihtelua elämään haluavalle ihmiselle. Määräaikaisuuksia käytetään paljon sijaisuuksissa sekä työharjoittelun ja työnantajan tilapäisen työvoiman tarpeen vuoksi.

Kun asiaa ajattelee työnantajapuolelta, määräaikaisuuksien käyttöä lisännee halu välttää irtisanomisia sekä taloudellinen epävarmuus. Työnantajat eivät halua tai uskalla palkata työntekijöitä vakituisen työsuhteeseen, jos taloudellinen tilanne on epävarma. Määräaikaisista työsuhteista on etua työnantajalle myös siten, että jos työntekijä ei ole sopiva tehtävään tai häntä ei enää tarvita, hänen sopimustaan ei tarvitse jatkaa, ja näin sopimattomasta työntekijästä päästään helposti eroon. Määräaikaisia työsuhteita käytetään varsinkin nuorten kohdalla paljon työharjoittelussa ja kesätyössä, jonka jälkeen monet voivat toisaalta saada kyseisestä työpaikasta jopa vakituisen työpaikan. Määräaikaisuus sijoittuu yleensä nuorilla työuran alkuun ja työmarkkinoille tuloon sekä opintojen ja työnteon vuorotteluun.

Määräaikaisen työsopimuksen pituus vaikuttaa, miten määräaikaisuudet koetaan ja miten niihin suhtaudutaan. Pitkissä määräaikaisissa työsuhhteissa voi olla myös etuja. Tällöin työt hoituvat sujuvasti, ja varsinkin jos sijaisuuksissa käytetään samoja henkilöitä, niin aina ei tarvitse kouluttaa uutta työntekijää tehtävään. Lyhyissä määräaikaisissa työsuhhteissa on enemmän vaikeuksia. Jatkuvasti vaihtuvat uudet määräaikaiset työntekijät eivät tunne työpaikan tapoja ja työmenetelmiä. Kouluttamiseen ja perehdyttämiseen sekä uusien asioiden opetteluun kuluu turhaa aikaa. Työntekijät eivät tunne eivätkä ehdi oppia tuntemaan toisiaan, kun työkaverit ympärillä vaihtuvat. Työyhteisön ilmapiiri ei myöskin ainakaan parannu, jos työntekijät vaihtuvat jatkuvasti.

Vaikka määräaikaisiin työsuhhteisiin liittyy ongelmia, voi asiasta löytää myös hyviä puolia. Määräaikainen työsuhde, lyhytkin sellainen, antaa työkokemusta ja tietoa työelämästä sekä auttaa varmasti myöhemmin työllistymisessä. Määräaikainen työntekijä oppii lyhyissäkin työsuhhteissa sellaisia valmiuksia, joita ei opi se, joka ei huoli määräaikaista työsuhdetta. Määräaikaisissa työsuhhteissa jatkaminen on myös yleisen terveydentilan ja hyvinvoinnin kannalta parempi vaihtoehto kuin pitkä työttömyys. Määräaikainen työsuhde antaa myös joustavuutta elämään.

Määräaikaisessa työsuhhteessa työskentelevät ajautuvat helposti uuteen määräaikaiseen työsuhteeseen tai joutuvat työttömäksi, jos työnantajalla ei ole enää työvoiman tarvetta. Jos työntekijällä käy onni, työnantaja voi vakinaistaa työsuhteen tai huonommassa tapauksessa työntekijän täytyy etsiä työtä muualta.

Määräaikaisuuteen suhtautuminen voi olla erilaista eri näkökulmasta katsoen. Suhtautuminen riippuu siitä, näkeekö määräaikaisen työsuhteen vaihtoehtona vakituisen työsuhteen vai työttömyyden. Määräaikaiset työsuhteet voivat muodostua pitkäksi määräaikaisten ketjuksi tai ne voivat myös toimia niin sanottuna ponnahduslautana vakituiselle työlle.

Työsopimus on pääsääntöisesti toistaiseksi voimassaoleva. Työsopimus voi olla määräaikainen, jos siihen on lain edellyttämä perusteltu syy. Määräaikaiset

työsuhteet ovat nykyään yleisiä varsinkin epävarman taloudellisen tilanteen takia ja siten työnantajat palkkaavat työntekijöitä vain lyhyeksi ajaksi määräaikaisin työsopimuksin.

Lainsäädäntö asettaa puitteet määräaikaisen työn käytölle. Määräaikaisten työsopimusten solmimiselle on oltava hyväksyttävät perusteet ja työn tulee olla luonteeltaan tilapäistä. Jos työnantajan työvoiman tarve on pysyvä, työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana eikä määräaikaisten työsopimusten käyttö ole mahdollista.

LÄHTEET

Euroopan 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.

HE 157/2000 Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2008. Työsopimuslaki käytännössä. 4. painos. Helsinki: Talentum.

Kairinen, M. 2009. Työoikeus perusteineen. 2. painos. Masku: Työelämän tietopalvelu Oy.

Kauhanen, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69.

Korkein oikeus.

<http://www.kko.fi/27083.htm> (Luettu 10.1.2010)

Lehto, A., Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela H. 2005. Pysyvän työn toivossa; Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291.

Moilanen, J. 2008. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki: Talentum.

Moilanen, J. 2005. Sopimukset työsuhteen päättyessä. Helsinki: Talentum.

Paatsama, S. 2000. Pätkätyökyselyn selvitys. ”Tietäisi edes huomisen päivän”. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto.

Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2004. Työsopimuslaki. Porvoo: WSOY

Saarinen, M. 2005. Pätkätyöt Työnantajan ja palkansaajan opas. 2. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

SAK. Pätkätyöohjelma. SAK:n kuuden kohdan ohjelma pätkätyöntekijöiden aseman parantamiseksi. 2008.

Tiitinen, K-P. & Kröger, T. 2008. Työsopimusoikeus. 2. painos. Helsinki: Talentum.

Työtuomioistuin.

<http://www.oikeus.fi/tyotuomioistuin/1938.htm> (Luettu 10.1.2010)

Työvoimatutkimus 2009. Tilastokeskus.

http://www.stat.fi/til/tyti/2009/tyti_2009_2010-02-16_tau_019_fi.html

(Luettu 12.2.2010)

Lainsäädäntö:

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Työsopimuslaki 30.4.1970/320

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Vuosilomalaki 18.3.2005/162

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21

Oikeustapaukset:

Korkein oikeus

KKO:2008:29

KKO:2006:4

KKO:1996:105

KKO:1995:13

KKO:1995:14

Työtuomioistuin

TT: 2009–34

TT: 2003–13

TT: 2002-2

TT: 1999-11