

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL



Opas määräaikaisten työsopimusten käytöstä

Opas määräaikaisten työsopimusten käytöstä

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL

C-sarja

ISBN 978-952-7084-12-0

ISSN 1796-2978

JHL monistamo 05/2018

Tekstit: Anu Virkki, lakimies

Ulkoasu: Leena Nätti, kannen kuva: Sami Perttilä

Sisältö

Johdantoa	5
1. Määräaikaisia palvelussuhteita koskeva lainsäädäntö.....	6
1.1 Palvelussuhteen kesto työ- ja virkasuhteessa	6
1.2 Perusteltu syy määräaikaiselle työsopimukselle.....	6
1.3 Pysyvä työvoiman tarve.....	7
2. Konkreettisia määräaikaisuuden perusteita.....	9
2.1 Määrätty työ.....	9
2.2 Kausiluontoinen työ.....	9
2.3 Sijaisuus	11
2.4 Toiminnan vakiintumattomuus	14
2.5 Määrärahaperuste	14
2.6 Ulkopuolinen rahoitus.....	15
2.7 Kilpailuttaminen ja ostopalvelusopimus.....	16
2.8 Täyttölupamenettely	16
2.9 Avoinna oleva virka.....	17
2.10 Organisaatiomuutokset	17
2.11 Puuttuva koulutus.....	19
2.12 Harjoittelu ja työllistäminen	20
2.13 Henkilökohtainen avustaja.....	21
2.14 Työntekijän oma pyyntö.....	22
3. Muuta määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvää.....	23
3.1 Määräaikaisen työsopimuksen päättymisen	23
3.2 Raskaus ja työsopimusten määräaikaisuus	23
4. Käytännön menettelyohjeita luottamusmiehille	24
4.1 Yleistä	24
4.2 Työnantajan velvollisuudet määräaikaisten käyttöön liittyvien tietojen antamisesta ja neuvottelusta	24
4.3 Yksittäisen työntekijän määräaikaisen työsuhteen tai virkasuhteen laillisuuden selvittäminen.....	25
4.4 Määräaikaisen työvoiman käyttöä koskeva valvonta.....	26
4.5 Paikallisen neuvottelun merkityksestä.....	27

Määräaikaista palvelussuhteita koskeva sääntely.....	28
Työsopimuslaki	28
Valtion virkamieslaki	35
Laki kunnallisesta viranhaltijasta	36

Johdantoa

Kaikista työ- ja virkasuhteista määräaikaista vuonna 2017 oli 13,5 %. Määräaikaista palvelussuhteita on erityisesti julkisella sektorilla. Vuosittain noin joka viides valtion ja kuntien työntekijä on määräaikainen, kun taas yksityisellä sektorilla vain noin joka kymmenes. Määräaikaista palvelussuhteita on myös suhteessa enemmän naisilla kuin miehillä. Noin 60 % määräaikaista työntekijöistä on naisia. Määräaikaisuus on myös huomattavasti yleisempää nuorten kuin vanhempien työntekijöiden keskuudessa.

Osa työntekijöistä työskentelee määräaikaissa työsuhteissa omasta pyynnöstään. Suurin osa määräaikaista työntekijöistä kuitenkin työskentelee määräaikaisena, koska vakituista työpaikkaa ei löydy. Tilastokeskuksen tekemistä työvoimatutkimuksista selviää että vuosittain 68 % määräaikaista on ilmoittanut vakituisen työn puutteen olevan syy määräaikaisuuteen.

Vakituisen työn puute ja toistuvissa määräaikaissa työsuhteissa työskenteleminen merkitsee työntekijälle merkittävää epävarmuutta toimeentulosta. Lisäksi työntekijät voivat jäädä heikompaan asemaan esimerkiksi koulutuksen ja henkilöstöetuuksien suhteen.

Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvien ongelmien vuoksi laissa on säädetty toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet pääsäännöksi. Määräaikaisen työsopimuksen työnantajan aloitteesta voi solmia vain laissa säädetyin edellytyksin. Määräaikaisen työsopimuksen solmimiselta edellytetään ensinnäkin perusteltua syytä ja toistuvien määräaikaisten työsopimusten solmimiselta sitä, ettei työnantajan työvoiman tarve ole pysyvää.

Määräaikaisessa työ- ja virkasuhteessa olevien aseman turvaaminen ja kehittäminen on tärkeää asianomaisten työntekijöiden ja viranhaltijoiden kannalta, mutta määräaikaisten työntekijöiden edunvalvonnalla on myös laajempi merkitys työmarkkinoilla. Mitä heikommin ammattiliitot valvovat määräaikaisten työntekijöiden oikeuksia, sitä suurempi houkutus työnantajalla on käyttää määräaikaista palvelussuhteita sellaisissakin työtehtävissä, jotka eivät ole luonteeltaan tilapäisiä.

1. Määräaikaisia palvelussuhteita koskeva lainsäädäntö

1.1 Palvelussuhteen kesto työ- ja virkasuhteessa

Työsopimus voi olla voimassa joko toistaiseksi tai tietyn määräajan. Työsopimuslain mukaan työsopimuksen päätyyppi on toistaiseksi voimassa oleva sopimus. Työsopimuslaki ei kiellä määräaikaisten työsopimusten käyttöä kokonaan. Laki rajoittaa määräaikaisten työsopimusten käyttämistä siten, että määräaikainen työsopimus on sallittu niissä tilanteissa, joissa työnantajan teettämä työ on luonteeltaan tilapäistä. Työsopimuslaissa tämä sääntö todetaan siten, että työsopimus on mahdollista solmia työnantajan aloitteesta määräaikaiseksi ainoastaan perustellusta syystä. Työnantajan aloitteesta, ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana. Työsopimuslain mukaan määräaikaisten työsopimusten toistuva käyttö ei ole sallittua myöskään silloin, kun työnantajan työvoimatarve on pysyvä. Työnantajan tehtävä on osoittaa työsopimuksessa käytetyn määräaikaisuuden perusteen lainmukaisuus eli työnantajalla on todistustaakka työsopimuksen määräaikaisuutta koskevissa tapauksissa.

Määräaikaisen virkasuhteen käytön edellytykset ovat pitkälti yhteneväiset määräaikaisen työsopimuksen kanssa. Sen sijaan määräaikaista virkasuhdetta koskeva riitautusmenettely ja laittoman määräaikaisuuden seuraus ovat erilaisia. Määräaikaista virkasuhdetta koskeva riita on vietävä hallinto-oikeuden käsiteltäväksi kuuden kuukauden kuluessa virkasuhteen päättymisestä. Määräaikaista työsuhdetta koskeva asia on mahdollista riitauttaa yleiseen alioikeuteen kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Lainvastaisen määräaikaisen virkasuhteen käytön seurauksena on viranhaltijalle maksettava vahingonkorvaus. Työsopimuslain mukaan ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus sen sijaan katsotaan olevan voimassa toistaiseksi.

1.2 Perusteltu syy määräaikaiselle työsopimukselle

Työnantajan aloitteesta solmitulla määräaikaisella työsopimuksella on oltava työsopimuslain mukainen perusteltu syy. Työntekijän pyynnöstä määräaikainen työsopimus voidaan solmia ilman lain edellyttämää perusteltua syytä.

Perustellun syyn vaatimuksella lainsäätäjät on halunnut estää työsuhdeturvaa koskevi-

en ja muiden työsopimuslain säännösten kiertäminen työsopimuksen kestoajaa koskevalla valinnalla.

Määräaikaisten työsopimusten käyttö on mahdollista, kun se on perusteltua työnantajan toiminnan ja teetettävien töiden kannalta eikä käytön tarkoituksena ole kiertää työntekijän suojaksi säädettyjä säännöksiä. Työsopimuslain perustelujen mukaan perustelun syytä arvioitaessa voidaan huomioida myös aiemmin voimassa olleessa työsopimuslaissa mainitut työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.

Työntekijällä on oikeus työsopimuslain 2 luvun 4 § perusteella saada määräaikaisuuden peruste kirjallisesti tiedoksi työnantajalta. Työnantaja voidaan tuomita sakkorangaisukseen jos hän ei tätä tietoa työntekijälle anna. Lisäksi työsuojeluviranomainen voi antaa työnantajalle työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisen kehotuksen antaa työntekijälle hänen pyytämänsä tieto määräaikaisuuden perusteesta.

1.3 Pysyvä työvoiman tarve

Perustellun syyn lisäksi toistuvien määräaikaisten työsopimusten sallittavuus edellyttää, ettei työnantajan työvoimatarve kyseisissä tehtävissä ole pysyvä. Työnantaja ei saa solmia toistuvasti määräaikaisia työsopimuksia, jos niiden lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Pysyvän työvoiman edellytyksiä arvioitaessa ei ole merkitystä sillä onko määräaikaiset työsopimukset tehty saman vai eri työntekijöiden kanssa. Oleellista on määräaikaisten työsopimusten jatkuva käyttö samojen töiden tekemiseen. Samoilla töillä ei tarkoiteta pelkästään työsopimukseen kirjattuja tehtäviä vaan myös työntekijän tosiasiallisesti tekemiä tehtäviä.

Määräaikaisten työsopimusten enimmäislukumäärää tai -kestoa ei ole mahdollista määritellä tarkasti, vaan kokonaisarviointi on ratkaisevaa. Mitä useampia peräkkäisiä määräaikaisia sopimuksia on tehty, sitä vahvemmin kuitenkin kasvaa oletus työvoiman tarpeen pysyvyydestä.

KKO 2015:64

Työntekijä oli työskennellyt kaupungin palveluksessa lähes yhdenjaksoisesti viiden vuoden ajan yhteensä 22 määräaikaisessa työsuhteessa. Lähes kaikkien työsopimusten perustelluksi syyksi oli ilmoitettu nimetyn henkilön sijaisuus. KKO katsoi, että kaupungilla oli sijaisuuksien vuoksi ollut lähtökohtaisesti perusteltu

syy solmia työntekijän kanssa määräaikaista työsopimuksia. Työvoiman tarpeen pysyvyyden puolesta puhui kuitenkin työntekijän työtehtävien samankaltaisuus, määräaikaisten työsopimusten kesto, niiden lukumäärä, niistä muodostuva kokonaisuus sekä se, että hän oli hoitanut useiden eri henkilöiden sijaisuuksia. Lisäksi kaupunki oli samaan aikaan ylläpitänyt sijaislistaa, jolla se oli jatkuvasti hakenut sijaisia samoihin tehtäviin. KKO katsoi, että kaupungilla oli ollut pysyvä työvoiman tarve työntekijän tekemissä töissä, eikä kaupungilla siten ollut laissa tarkoitettua perusteltua syytä määräaikaisten työsopimusten tekemiseen. Työntekijän työsopimusta oli sen vuoksi pidettävä toistaiseksi voimassa olleena.

2. Konkreettisia määräaikaisuuden perusteita

2.1. Määrätty työ

Perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle on sellaisen kertaluontoisen työn teettäminen, jota työnantaja ei esimerkiksi työn vaatimien ammattitaitovaatimusten vuoksi voi teettää vakinaisilla työntekijöillään. Perusteltuna syynä voidaan pitää myös "tietyn tilauksen" toimittamista, jos työnantajalla on perusteltu syy olettaa, ettei kyseisen tilauksen toimittamisen jälkeen hänellä ole tarjota määräaikaisesti palkatuille uutta työtä. Työ voi olla määräaikaista myös sen vuoksi, että kyse on kokeiluluonteisesta toiminnasta tai määräajan kestävästä projektista.

Esimerkki: Työnantaja hankkii uudet atk-ohjelmat ja laitteet. Niitä suunnittelemaan ja asentamaan tarvitaan sellaista asiantuntemusta, jota normaalisti kunnassa tai yrityksessä ei ole tarvittu. Työ ostetaan normaalisti joltakin alan yritykseltä, mutta voidaan teettää myös määräaikaisessa työsuhteessa.

KKO 2012:10

Henkilöstön vuokrausta harjoittava yhtiö (vuokraajayritys) oli tehnyt työntekijän kanssa määräaikaisen työsopimuksen, jonka ehtojen mukaan työsuhteen määräaika päättyi vuokraajayrityksen asiakasyhtiön (käyttäjäyritys) työntekijää koskevan toimeksiannon päättyessä. KKO katsoi että työsopimuksen päättäminen ei ollut sidoksissa mihinkään työsopimuksessa sovittuun työntekijän työhön liittyvään objektiivisesti katsottavaan perusteeseen. Työsopimus oli tehty määräaikaiseksi ilman perusteltua syytä.

2.2 Kausiluontoinen työ

Työn kausiluontoisuus on perusteltu syy solmia määräaikainen työsopimus.

Kausiluontoisella työllä tarkoitetaan sellaista työtä, jonka määrä vaihtelee vuodenajasta riippuen. Työn kausiluontoisuus on peruste määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle ai-

noastaan, jos työvoimaa tarvitaan vain osan vuotta, mutta suurin osa vuodesta on sellaista aikaa, ettei kyseistä työtä voida tai ole tarvetta teettää.

Jos työnantaja teettää määrättyä työtä joka vuosi vaikkapa 9-10 kuukautta vuodessa, ei perusteltua syytä määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen ole, koska työtä on kuitenkin tarjota suurimman osan vuodesta. Tällöin tulee arvioida, voidaanko töiden järjestelyllä tai loma-aikojen vuorottelulla mahdollistaa työn tarjoaminen koko ajaksi. Mahdollista on myös sopia työnteon ja palkanmaksun lyhytaikaisesta keskeyttämisestä.

Esimerkki: Tyypillisiä kausitöitä voivat olla esimerkiksi erilaiset puistojen, puutarhojen ja muiden yleisten alueiden hoito- ja kunnossapitotyöt, joita tehdään vain kesällä. Uinninvalvojan työ rannalla on aidosti kausiluonteista työtä. Yksityisellä sektorilla esimerkkejä kausiluonteisesta työstä ovat monet matkailuun ja turismiin liittyvät majoitus- ja ravintola-alan työt, joita tehdään vain joko kesäsesongin tai talviturismin aikaan. Kauppaliikkeiden vuosittain toistuviin alennus yms. myynteihin liittyy usein lisätyövoiman tarvetta, joka on kestoltaan kausiluonteista.

Kunnissa työnantajat ovat käyttäneet koulutyöntekijöiden kohdalla mahdollisuutta työsopimuksessa sopia työnteon ja palkanmaksun keskeyttämisestä koulujen kesälomien aikana. Tällaisessa asemassa olevat työntekijät ovat osa-aikaisia työntekijöitä ja he tulevat siten työsopimuslain erityisten suojasäännösten piiriin. Keskeisin näistä säännöksistä on työnantajan velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöilleen (TSL 2 luku 5 §).

KKO 1989:100

Kaupunki ja työntekijä olivat tehneet kuusi määräaikaista sopimusta. Oliko kaupungilla työnantajana ollut pätevä syy solmia puistotyöntekijän kanssa toistuvasti peräkkäistä määräaikaisia työsopimuksia? H:n kaupungin luonteeltaan kausiluonteisissa puisto- ja katutöissä olleen työntekijän kanssa oli solmittu kuusi määräaikaista työsopimusta, jotka muodostivat lähes kahden vuoden ajan kestäneen katkottoman työjakson (1.4. – 31.5, 28.5. – 30.8, ja 29.8. – 2.10.1985 sekä 3.10.1985 – 16.5.1096, 19.5. – 30.8. ja 26.8.–29.11.1986). KKO katsoi, ettei työn luonne kuitenkaan tässä tapauksessa ollut perusteltu syy määräaikaisten työsopimusten tekemiseen näin pitkäksi ajaksi, koska eri vuodenajoille tyypilliset työt olivat toistuneet ja työntekijän työ oli käytännössä ollut ympärivuotista, kun hän oli kesäisin työskennellyt puisto- ja puutarhatehtävissä ja talvisin katujen kunnossapitotehtävissä. Työsuhdetta pidettiin toistaiseksi voimassa olevana.

TT:2003–52

Kunnan koulunkäyntiavustajan työ ei yleensä ole määräaikaista. Mikäli koulunkäyntiavustajan työsopimuksessa on sovittu työnteen ja palkanmaksun keskeyttämisestä kesääjaksi, pidetään työsopimusta osa-aikatyötä koskevana sopimuksena, jolla on sovittu vuoden pituisen jakson työajasta siten, että se on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän työaika. T:n kunnalla ei siten ollut velvollisuutta noudattaa työnteen ja palkanmaksun keskeyttämisen yhteydessä kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen lomautusmenettelyä koskevia määräyksiä.

2.3. Sijaisuus

Sijaisuus on lainmukainen peruste solmia määräaikainen työsopimus. Sijaisella tarkoitetaan henkilöä, joka palkataan toisen työstä jollakin perusteella väliaikaisesti poissa olevan työntekijän tilalle, esimerkiksi tämän loman, sairauden tai vanhempainvapaan ajaksi. Sijaisen ei välttämättä tarvitse tehdä vapaalla olevan työntekijän töitä, mutta lisätyövoiman tarpeen on oltava johdettavissa jonkun työntekijän poissaolosta.

Esimerkki: A lähtee 1.8.2017 – 31.12.2017 välisen ajan kestäväälle työlomalle. Saman työnantajan palveluksessa oleva B ryhtyy tekemään A:n työtehtäviä hänen vapaansa ajaksi. Työnantaja palkkaa C:n määräaikaiseen työsuhteeseen tekemään B:n työtehtäviä A:n työloman ajaksi. Työnantajan menettely on työsopimuslain mukaista.

Työnantajan olisi kyettävä yksilöimään määräaikaisen työsopimuksen perusteena käyttämänsä sijaisuus poissaolevan työntekijän ja hänen työtehtäviensä avulla. Tärkeää on myös se, että työnantajan määräaikaisuuden perusteena käyttämät sijaisuudet ovat todellisia. Jos työnantaja siis perustelee työsopimuksen määräaikaisuuden sijaisuudella, tulee hänen kertoa, kuka on se työntekijä, jonka sijaisena määräaikainen on ja kuinka kauan toinen työntekijä on työstä pois eli vastaako määräaikaisuus poissaolon kestoa.

Sijaisuuskaan ei kuitenkaan välttämättä ole perusteltu syy, mikäli työnantajalla on jatkuva tarve sijaisille. Jos kyseessä on työnantaja, jonka henkilöstöstä on koko ajan tietty osa eri syistä pois työstä ja työnantajalla on tämän vuoksi käytännössä koko ajan tarve pitää palveluksessaan tietty määrä sijaisia, voidaan väittää, että ainakin jonkun tai joidenkin sijainten työsuhte pitäisi olla toistaiseksi voimassa oleva, koska työnantaja tarvitsee heidän työtään käytännössä jatkuvasti.

Esimerkki: Työnantajan palveluksessa työskentelee 55 työntekijää tehden samoja työtehtäviä. Työntekijöistä 40 on toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa ja 15 määräaikaisissa työsuhteissa sijaisina. Viimeisen kolmen vuoden aikana työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on vaihdellut 50 - 55 työntekijän välillä. Työnantajalla on katsottava olevan pysyvä työvoiman tarve vähintään 50 työntekijän työpanokselle, joiden tulisi olla toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Työnantajan pitäisi siten vakinaistaa 10 määräaikaisen työntekijän työsopimus.

KHO 2016:105

Mielisairaanhoitaja oli työskennellyt valtion mielisairaalassa 7.4.2008-31.1.2014 välisenä aikana yhteensä 39 määräaikaisessa virkasuhteessa. Virkasuhteiden määräaikaisuuksien syinä olivat olleet avoimen viran väliaikainen hoito, toisen virkamiehen virkavapaudesta johtuva sijaisuus, muiden virkamiesten vuosilomista johtuvat sijaisuudet sekä hoitopotilaan lisävalvonta. Korkein hallinto-oikeus katsoi, että siltä osin, kun määräaikaisuuksien peruste oli ollut avoimen viran väliaikainen hoito tai toisen virkamiehen virkavapaudesta johtuva sijaisuus oli kyseessä virkamieslain mukainen perusteltu syy määräaikaisuuksille. Sen sijaan vuosilomien aikana sijaistamisesta ja hoitopotilaiden lisävalvonnan osalta korkein hallinto-oikeus katsoi, että työn tarve oli ollut pysyvää, eikä kyseessä ollut sellaisesta virkamieslain 9 §:n 1 momentissa tarkoitettusta työstä, joka edellyttää määräaikaista virkasuhdetta. Tähän tulokseen korkein hallinto-oikeus tuli todettuaan selvityksen näyttäneen, että mielisairaanhoitajien suuren määrän takia vuosilomasijaisuuksia oli ollut runsaasti ympäri vuoden ja mielisairaalan työn luonteen edellyttävän, että virkamiesten tehtävillä on pääosin hoitaja myös virkamiehen vuosiloman aikana. Selvityksen mukaan mielisairaalassa oli myös ollut jatkuvasti tarvetta hoitopotilaiden lisävalvontaan.

Kouvolan Hao 14.6.2007

Työnantaja oli solminut viranhaltijan kanssa kahdeksan vuoden aikana yhteensä 106 määräaikaista virkasuhdetta. Määräaikaisuuksien syinä olivat olleet sijaisuudet ja jokaisen virkasuhteen osalta oli merkitty, kenen sijaisena viranhaltija toimi. Kouvolan Hao katsoi, ettei viranhaltijan työ ollut luonteeltaan määräaikaista, koska kaupungilla oli kyseisenä aikana ollut jatkuvasti tarjota viranhaltijalle työtä. Sijaistyövoiman tarpeen ei ollut näytetty myöskään vähentyneen

viranhaltijan palvelussuhteen päättyessä. Määräaikaisille virkasuhteille ei ollut lainmukaista perustetta.

TT: 2002-2

Postinjakajan toisiaan seuranneista, noin 30 peräkkäin solmituista määräaikaisista työ sopimuksista muodostunutta työ suhdetta oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevana työ sopimuksena. Postinkantajan työ sopimusten määräaikaisuuden perusteena olivat olleet vakinaisten työntekijöiden sijaisuudet. Työ tuomioistuimen mukaan Postin jakelutoimipaikassa oli kuitenkin ollut enemmän määräaikaisia työntekijöitä kuin sijaistamisen tarve olisi edellyttänyt. Lähes neljän vuoden aikana tehdyt noin 30 peräkkäistä työ sopimusta osoittivat, että työnantajalla oli postinkantajan työtä tarjolla jatkuvasti. Kun työnantajan kieltäytyi jatkamasta työ suhdetta, kyse oli ollut työnantajan toimeenpanemasta irtisanomissuojapäytäkirjan vastaisesta työ sopimuksen päättämisestä. Yhtiö velvoitettiin suorittamaan korvaus saamatta jääneestä irtisanomisajan palkasta lomakorvauksineen ja lisäksi maksamaan korvaus irtisanomissuojapäytäkirjan vastaisesta työ sopimuksen päättämisestä. (Ään.)

TT: 1999-11

VR-osakeyhtiö oli solminut neljän siivoojan kanssa peräkkäisiä määräaikaisia työ sopimuksia. Työ sopimusten määräaikaisuuden syyksi työnantaja oli sittemmin ilmoittanut vakinaisten työntekijöiden sairauspoissaolojen määrän kasvusta johtuneen sijaisuustarpeen. Työntekijöiden työ sopimusten määräaikaisuutta ei kuitenkaan ollut työ sopimuksissa sidottu millään tavoin tietyn tai tiettyjen työntekijöiden sairausloma- tai muihin sijaisuuksiin, vaan sopimusten voimassaoloaika oli määräytynyt vain kalenteriajan perusteella. Työ sopimukset oli myös solmittu olemaan voimassa peräkkäin ilman keskeytyksiä. Näyttämättä jäi, että työnantajalla olisi ollut riittävät perusteet kysymyksessä olevien peräkkäisten määräaikaisten työ sopimusten solmimiseen, minkä vuoksi työ sopimusten oli katsottava muodostuneen toistaiseksi voimassa oleviksi.

Itä-Suomen hovioikeuden tuomio 26.11.1991

Sairaala-apulainen työskenteli ns. varahenkilön vakanssilla Etelä- Savon sairaanhoitopiirin kuntainliiton palveluksessa. Hänen kanssaan oli tehty viisi eripituista määräaikaista työ sopimusta vuosina 1986-1990. Sairaala-apulainen työskenteli eri työ pisteissä sen mukaan, missä milloinkin tarvittiin sijaistyövoimaa. Työntekijä tuli raskaaksi eikä työnantaja uusinnut työ sopimusta. Mikkelin

raastuvanoikeus katsoi, että kuntayhtymä on voinut arvioida vuosittain tarvittavan varahenkilöiden määrän tarvetta vastaavaksi eikä varahenkilön työ ollut luonteeltaan määräaikaista, koska varahenkilöstä oli ollut tarvetta usean vuoden ajan. Sairaala-apulaisen työssä ei siten ollut kysymys määräaikaisesta työtehtävästä. Hovioikeus ei muuttanut raastuvanoikeuden tuomiota.

2.4 Toiminnan vakiintumattomuus

Joillakin aloilla toiminnan aloittamisesta johtuva kysynnän vakiintumattomuus saattaa aiheuttaa perustellun syyn tehdä jonkin aikaa määräaikaisia työsopimuksia. Taustalla on ajatus siitä, että toimintaa aloitettaessa lienee usein vaikeaa ennakoita palvelujen tai tavaroiden kysynnän laajuutta. Vakiintumattomuus voi koskea myös tilanteita, joissa toimintaa selkeästi laajennetaan tai toimintasuuntaa muutetaan.

Esimerkki: Yrittäjä X avaa kaupungin ensimmäisen kasvisravintolan. Kasvisruuan kysynnän määrästä epävarma yrittäjä X voinee palkata kokin ravintolaansa aluksi määräaikaiseen työsuhteeseen nähdäkseen, onko yrityksen tarjoamille ravintolapalveluille käyttäjiä.

2.5 Määräraha-peruste

Julkisoikeudellisten yhteisöjen palkkaukseen käytettävien varojen määräraha- eli budjet-tisidonnaisuus ei sinänsä voi olla julkisyhteisön palveluksessa työskentelevän työntekijän kohdalla peruste käyttää määräaikaisia työsopimuksia.

KKO 1993:70

Vesi- ja ympäristöpiiri oli tehnyt työntekijän kanssa runsaan vuoden aikana yhdeksän peräkkäistä määräaikaista työsopimusta sillä perusteella, että työntekijän palkkaukseen tarvittavat varat oli saatu jaksoittain budjetin määrärahoista. Tämän ei katsottu muodostaneen työsopimus-lain 2 §:n 2 momentissa edellytettyä pätevää syytä toistuvasti solmia määräaikaisia työsopimuksia. Työntekijän työsopimusta oli kokonaisuudessaan pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Tietyn määrärekestoisen työn teettämiseen osoitetut varat voivat kuitenkin olla perusteena määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle siinä tapauksessa, että julkisyhteisö tarvitsee uusia työntekijöitä, joita se ei muuten työllistä juuri tämän työn teettämiseen.

Esimerkki: Kunnan talousarviossa on osoitettu vuodelle 2016 kertaluontoisesti 10 000 euroa kunnan alueella mahdollisesti esiintyvien malmivarojen löytämiseksi. Työhön palkatun vuori-insinööri X:n työ sopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi määrärahan mahdollistamaksi ajaksi.

2.6 Ulkopuolinen rahoitus

Työvoiman palkkaaminen ulkopuolisella rahoituksella ja rahoituksen epävarmuus voi joissakin tapauksissa olla sellainen suoritettavaan työhön liittyvä peruste, joka voi oikeuttaa määräaikaisten työ sopimusten käyttämiseen, vaikka työlle itselleen olisi nähtävissä pysyvä tarve. Pelkästään ulkopuolisen rahoituksen epävarmuus ei kuitenkaan aina oikeuta työn teettämiseen määräaikaisissa työsuhteissa.

KKO 2011:73

Kuntayhtymä oli tehnyt työntekijän kanssa noin seitsemän vuoden aikana 11 peräkkäistä määräaikaista työ sopimusta, sillä perusteella, että työntekijän palkkaukseen käytetyt varat oli saatu ulkopuolisesta projektirahoituksesta. Työntekijä työskenteli tutkimushoitajana pitkäaikaisiksi tarkoitetuissa tutkimusprojekteissa. KKO katsoi, että vaikka mahdollisuus rahoituksen keskeytymiseen oli todellinen, ei sen päättymisen uhka ollut olennaisesti suurempi, kuin uhka joka aiheutuu esimerkiksi nopeista suhdanteiden muutoksista muunlaisen työn kysynnässä. Kuntayhtymällä ei ollut perusteltua syytä tehdä työntekijän kanssa määräaikaisia työ sopimuksia.

KKO 2012:2

Työntekijä oli työskennellyt työvoima- ja elinkeinokeskuksessa kuuden vuoden ajan lähes keskeytyksettä kahdeksassa määräaikaisessa työsuhteessa. Työntekijän palkkaukseen käytetyt varat oli saatu osittain Euroopan aluekehitysrahastosta teknisenä tukena, mutta työntekijän työtehtävät olivat olleet luonteeltaan TE-keskuksen tavanomaiseen ja pysyvään toimintaan liittyneitä samankaltaisia yleisiä toimistotehtäviä. KKO katsoi, että koska palkkaukseen käytettyjen varojen kytkennällä mainittuun rahoitukseen ei ollut ollut merkitystä työntekijän työn luonteesta, ei ulkopuolinen rahoitus ollut perusteltu syy määräaikaisten työ sopimusten tekemiselle.

2.7 Kilpailuttaminen ja ostopalvelusopimus

Kunnat ja kuntayhtymät ostavat nykyisin paljon erilaisia palveluja yksityisiltä yrityksiltä ostopalvelusopimuksilla. Nämä yritykset voivat perustella palveluksessaan olevien työntekijöiden määräaikaisia sopimuksia sillä, että työnantaja ei voi tehdä toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia, koska palvelujen ostaja (kunta) kilpailuttaa palvelut määrävuosin.

Korkein oikeus antoi 17.2.2010 tuomion, jossa se katsoi, että Vantaalla toiminut yksityinen päiväkotitoimi oli voinut laillisesti tehdä joka vuosi kaikkien palveluksessaan olleiden työntekijöiden kanssa määräaikaiset työsopimukset, koska yhtiön toiminta perustui kokonaan Vantaan kaupungin kanssa vuosittain uusittaviin ostopalvelusopimuksiin.

Ratkaisua kritisoitiin voimakkaasti erityisesti ay-liikkeen puolella. Työsopimuslain työsopimuksen kestoa koskevaa pykälää (TSL 1:3 §) muutettiin 2011 vuoden alussa vastaamaan muun muassa edellä kuvatun kaltaisiin epäkohtiin. Pykälään lisättiin kolmas momentti, jonka 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.

Kyseistä pykälää koskevilla perusteluilla mainitaan, ettei yrityksen toiminnan perustuminen julkisen sektorin kanssa tehtäviin määräaikaisiin toimeksiantosopimuksiin automaattisesti oikeuta yrityksellä käyttää määräaikaisia työsopimuksia. Silloin kun työnantajan toiminta on esimerkiksi toistuvien määräaikaisten ostopalvelusopimuksiin perustuen vakiintunut, työsopimusten määräaikaisena solmimisen perusteena ei voisi olla työsuhteen taustalla olevien sopimusten määräaikaisuus. Jos yrityksen mahdollisuudet tarjota työtä toimeksiantojen päättymisen vuoksi vähenevät, työnantajalla on käytössään työsopimuslaissa säädetyt keinot sopeuttaa työvoiman tarpeensa lomautusta, osa-aikaistamista tai työsuhteen päättämistä käyttäen.

2.8 Täyttölupamenettely

Tilanne, jossa työntekijöiden työsopimusten määräaikaisuuden perusteena on esimerkiksi kunnanvaltuuston kielto taloudellisten syiden vuoksi tehdä toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia, on yksiselitteisesti vastoin työsopimuslakia. Kunta tai valtion virasto voi työnantajana tehdä päätöksen siitä, tekeekö se työntekijän kanssa työsopimuksen vai jättääkö tekemättä, mutta ei päättää työsopimuslain sääntelemästä määräaikaisuuden perusteesta. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan ja työntekijän välillä solmittavassa työsopimuksessa työnantaja ei voi perustella määräaikaisuutta pelkästään valtuuston em. täyttökieltoa koskevalla päätöksellä. Määräaikaisuuden tulee tässäkin tilanteessa perustua siihen, että työsopimuksessa sovittua työtä ei ole tarjota työn luonteesta tai muusta syystä johtuen kuin tietyksi määräajaksi.

2.9 Avoinna oleva virka

Avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoitaminen voi olla perusteltu syy määräaikaaisuudelle siihen saakka kunnes virka saadaan täytettyä. Avoinna oleva virka määräaikaisuuden perusteena edellyttää kuitenkin sitä, että viran täyttämiseksi ollaan tekemässä jotain toimenpiteitä tai ainakin työnantajalla on asialliset syyt siihen, että virkaa pidetään avoinna. Avoinna oleva virka ei siten voi olla lain edellyttämä peruste loputtomalle määräaikaaisuudelle.

Esimerkki: Virkasuhteinen X jäi eläkkeelle kunnan palkanlaskijan virasta 1.1.2014 lukien. Kunta solmi määräaikaisen työ sopimuksen Y:n kanssa palkanlaskijan tehtävistä 2.1.2014 alkaen siihen saakka kunnes virka täytetään. Y on työskennellyt siitä lähtien määräaikaisessa työsuhteessa eikä kunnassa ole tehty mitään toimenpiteitä viran täyttämiseksi, koska Y on hoitanut tehtävänsä hyvin. Avoimen viran hoito määräaikaisuuden perusteena voidaan tässä tapauksessa perustellusti riittauttaa.

2.10 Organisaatiomuutokset

Organisaatiossa vireillä olevat muutokset voivat olla peruste solmia määräaikainen työ sopimus. Organisaatiomuutoksilla voidaan tarkoittaa sekä palvelujen ja työtehtävien että hallinnon uudelleenjärjestelyä. Pelkästään tällaisten organisaatiomuutosten suunnittelu tai valmistelemine voi oikeuttaa määräaikaisen työ sopimuksen käytön. Edellytyksenä on kuitenkin pidettävä sitä, että organisaatiomuutoksilla tai niiden suunnittelulla tai valmistelulla voi konkreettisesti olla vaikutusta organisaation tarvitseman henkilöstön määrään. Lisäksi organisaatiomuutosten suunnittelusta tai valmistelusta on yleensä oltava organisaation tekemät päätökset määräaikaista työntekijää palkattaessa. Määräaikaisuuden peruste kestää ainoastaan sen ajan, minkä organisaatiomuutosten toteuttaminen kestää.

Kunta A:ssa on päätetty elokuussa 2014 tilata ulkopuoliselta konsultilta selvitys vaihtoehtoista kunnan ruokahuollon järjestämisestä. Selvityksen on määrä olla valmis vuoden lopussa, jonka jälkeen kunta helmikuussa 2015 tekee ratkaisun ruokahuollon järjestämisestä. Tällä ratkaisulla voi olla henkilöstövaikutuksia. Eläkkeelle 1.9. jääneen emäntä X:n tehtäviä tekemään alkaneen Y:n työ sopimus solmitaan määräaikaiseksi siihen saakka kunnes ruokahuollon järjestämistävasta tehdään ratkaisu. Työnantajalla on lainmukainen peruste solmia Y:n työ sopimus määräaikaisena.

KKO 2015:64

Ruokapalvelutyöntekijä oli työskennellyt Kouvolan kaupungilla lähes yhtäjaksoisesti yhteensä 22 määräaikaisessa työsuhteessa. Suurimman osan määräaikaisten työ sopimusten perusteeksi oli ilmoitettu nimetyn henkilön sijaisuus, mutta kahden viimeisimmän perusteeksi oli ilmoitettu kuntaliitokseen liittyneen toimintatapatarkastuksen keskeneräisyys. Korkein totesi, että varautuminen toiminnan muutoksiin voi sinänsä olla työnantajan toimintaan liittyvä perusteltu syy, joka voi oikeuttaa työ sopimuksen solmimiseen määräaikaisena. Tässä tapauksessa kaupunki ei ollut kuitenkaan esittänyt tarkkaa ajankohdtaa tai edes arviota siitä, koska toimintatapatarkastus tulisi valmistumaan ja koska mahdolliset muutokset työntekijän tekemissä ruokapalvelutyöntekijän töissä tulisivat voimaan. Päinvastoin, kaupunki oli muutoksenhakemuksessaan Korkeimmalle oikeudelle todennut, että muutosten ajankohdat olivat avoimina. Työvoiman tarpeen muutos tai sen kesto ei siten ole ollut osapuolten ennakoitavissa työ sopimuksia solmittaessa. Kaupunki ei myöskään ollut sitonut työntekijän kanssa tekemiensä kahden viimeisen työ sopimuksen pituutta toimintatapatarkastuksen valmistumiseen tai työvoiman tarpeen muutokseen taikka kestoon. Työ sopimusten päättymisajankohta ei siten ole määräytynyt objektiivisin perustein. Korkein oikeus katsoi, ettei kaupungilla ollut perusteltua syytä solmia työntekijän kanssa työ sopimuksia toimintatapatarkastuksen keskeneräisyyden vuoksi.

TT:2003 – 13

Tässä Mannerheimin Lastensuojeluliiton aluesihteerinä koskeneessa tapauksessa työtuomioistuin totesi, että varautuminen työnantajan toiminnassa tapahtumassa oleviin muutoksiin voi sinänsä olla pätevä peruste tehdä työntekijän kanssa määräaikainen työ sopimus. Tuomioistuimen mukaan työnantajan toiminnan tai organisaation muutosten valmistelun täytyy kuitenkin olla sillä tavoin selkeä, että siitä on olemassa jotain päätöksiä ja konkreettisia uudistus suunnitelmia. Epämääräiset ja epäviralliset keskustelut tai tiedot mahdollisesti tehtävistä muutoksista eivät vielä sellaisenaan riitä perusteeksi työ sopimuksen määräaikaisuudelle. Työtuomioistuin totesi, että koska aluesihteerin määräaikaisen työ sopimuksen solmimisen ajankohtana ei ollut olemassa sellaisia uudistus suunnitelmia, joiden perusteella olisi voitu perustellusti katsoa aluesihteerin työn luonteen tulevan muuttumaan, ei työnantajalla ollut oikeutta tehdä määräaikaista työ sopimusta aluesihteerin kanssa, vaan työ sopimus olisi pitänyt tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi.

Suunnitteilla olevan sote- ja maakuntauudistuksen osalta täytyy pitää mielessä, ettei kyseinen uudistus ole peruste määräaikaisten työsopimusten tekemiseen. Suunnitellun maakuntalain ja sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain mukaan kunnallisen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluksessa oleva henkilöstö siirtyy maakuntien palvelukseen liikkeenluovutuksen periaatteiden mukaisesti, eli ns. vanhoina työntekijöinä. Uudistuksen toteuttamiseksi työnantajalla voi olla myös tarve palkata määräaikaisia projektityöntekijöitä. Näiden määräaikaisuuksien perusteltua syytä arvioidaan tavalliseen tapaan TSL 1:3 §:n mukaisesti.

2.11 Puuttuva koulutus

Erityisesti erilaisissa sosiaalitoimen tehtävissä työnantaja perustelee joskus saman työntekijän kanssa tehtäviä toistuvia määräaikaisia työ- tai virkasuhteita sillä, ettei työntekijää voida vakinaistaa, koska työntekijällä ei ole tehtävän vaatimaa koulutusta tai muuta pätevyyttä (esim. perhepäivähoitajat, koulunkäyntiavustajat).

Jos tehtävään on olemassa laissa säädetty kelpoisuus, voi pätevyyden puuttuminen olla jonkun aikaa laillinen syy tehdä työntekijän kanssa määräaikaisia työsopimuksia.

Esimerkki: Lain sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015) 12 §:n mukaan sosiaalityöntekijän ammatissa voi toimia tilapäisesti enintään vuoden ajan sosiaalityöntekijän ammattiin opiskeleva henkilö, joka on suorittanut hyväksytysti sosiaalityön aineopinnot ja käytännön harjoittelun.

KKO 2017:55

Sosiaalityöntekijä oli työskennellyt kuntayhtymän palveluksessa yhtäjaksoisesti 16 määräaikaisessa työsuhteessa sosiaalityöntekijänä. Hänellä ei ollut sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain mukaista kelpoisuutta tehtävään. Korkein oikeus katsoi, että puuttuvan kelpoisuuden vuoksi kuntayhtymällä oli ollut perusteltu syy määräaikaisten työsopimusten tekemiseen. Korkein oikeus kuitenkin totesi myös, että työntekijän työsuhdetta olisi tullut pitää toistaiseksi voimassa olleena, jos hänellä olisi ollut sosiaalityöntekijän tehtävään laissa edellytetty kelpoisuus. Tämän vuoksi korkein oikeus katsoi, että työntekijän asema oli työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta kannalta rinnastettavissa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevan työntekijän asemaan. Tämän mukaisesti kuntayhtymän olisi ennen määräaikaisten työsopimusten päättymistä tullut selvittää, olisiko

hänelle voitu tarjota muuta työtä tai järjestää hänelle uusien tehtävien edellyttämä tarkoituksenmukainen ja kohtuullinen koulutus. Koska kuntayhtymä oli laiminlyönyt tämän, oli työsuhde päätetty työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti ja kuntayhtymä veloitettiin maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

Jos työnantaja on itse määritellyt työntekijältä vaadittavan kelpoisuuden, työnantaja ei voi pitää työntekijää jatkuvasti toistuvissa määräaikaisissa työsuhteisilla perusteella, että työntekijältä puuttuu riittävä pätevyys.

KKO 2015:65

Työntekijä oli työskennellyt kuntayhtymällä noin 17 vuoden ajan lähes yhtäjaksoisesti 64 määräaikaisessa työsuhhteessa ravintotyöntekijänä. Määräaikaisten työsopimusten perusteeksi oli ilmoitettu sijaisuus. Työnantaja oli vuonna 1999 asettanut tehtävän hoitamiseen muodolliset pätevyysedellytykset, joita työntekijä ei ollut täyttänyt. Korkein oikeus arvioi tapauksessa työvoiman tarpeen pysyvyyden lisäksi epäpätevyyttä perättäisten määräaikaisten työsopimusten perusteena. Korkein oikeus totesi, että vaikka työnantajalla on oikeus asettaa tehtävän hoitamiseen vaadittavat pätevyysedellytykset työnantaja ei kuitenkaan voi pätevyysvaatimukseen vetoamalla kiertää työntekijän suojaksi säädettyä pakottavaa oikeutta työsopimuksen kestosta. Kuntayhtymä oli yli 12 vuoden ajan poikennut asettamastaan pätevyysedellytyksestä solmimalla työntekijän kanssa toistuvia määräaikaisia työsopimuksia. Korkein oikeus katsoi, ettei kuntayhtymällä ollut perusteltua syytä solmia työntekijän kanssa toistuvia määräaikaisia työsopimuksia sen vuoksi, että hänellä ei ole ollut työnantajan vuodesta 1999 lähtien edellyttämää muodollista pätevyyttä.

2.12 Harjoittelu ja työllistäminen

Harjoittelu voi olla peruste solmia määräaikainen työsopimus. Harjoittelua on esimerkiksi ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 70§:n mukainen oppisopimuskoulutus. Lisäksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukainen työllistäminen on oikeuskäytännössä hyväksytty määräaikaisen työsopimuksen tekoperusteeksi.

Uuden 1.1.2017 voimaan tulleen lakimuutoksen myötä myös pitkäaikaistyöttömän palkkaamista määräaikaiseen työsuhteeseen helpotettiin. Uuden työsopimuslain 1 luvun 3a §:n mukaan määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa ei edellytä perusteltua syytä, eikä sopimuksen tekemistä estä se, että työnantajan työvoima-

tarve on pysyvää.

Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan henkilöä, joka on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusida vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Tällöinkään sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

2.13 Henkilökohtainen avustaja

Henkilökohtaisella avustajalla tarkoitetaan työntekijää jonka tehtävänä on auttaa vammaista päivittäisissä toiminnoissa, joista hän ei itse suoriudu tai kodin ulkopuolella asioiden hoitamisessa, opiskelussa, harrastuksissa, työssä ja yleensä yhteiskunnallisessa osallistumisessa. Henkilökohtaisen avustajan ja avustettavan välisen työsopimuksen määräaikaisuuden peruste määräytyy pohjimmiltaan työsopimuslain määräaikaisuutta koskevien periaatteiden mukaan, vaikka käytännössä työsopimuksen erityisluonteen vuoksi määräaikaisuus tulee tavallista helpommin käytettäväksi. Kuitenkin on huomattava, ettei työsopimuksen sitominen avustettavan avun tarpeeseen sinällään aina muodosta perustetta solmia määräaikaista työsopimusta. Sellaisissa tilanteissa, joissa esimerkiksi kunta on henkilökohtaisen avustajan työnantajana, tarkasteltavaksi tulee aina työnantajan työvoiman tarpeen pysyvyys. Jos työnantajalla on katsottava olevan pysyvä työvoiman tarve, ei määräaikaisten työsopimusten solmimista voida pitää perusteltuna.

Esimerkki: Kunnan palveluksessa työskentelevien henkilökohtaisten avustajien lukumäärä on vakiintunut 10 -12 avustajan tasolle jo vuosien ajan. Kaikkien henkilökohtaisten avustajien kanssa on tehty määräaikainen työsopimus, jossa työsopimuksen kesto on rajattu avustettavan tarvitsemaan avustamisen keston. Kunnan palveluksessa työskentelevistä henkilökohtaisista avustajista vähintään kymmenen työsuhde tulisi vakinaistaa koska työnantajalla on katsottava olevan pysyvä työvoiman tarve heidän työpanokselleen.

KKO 2008:29

Sairaanhoitopiiri oli palkannut hengityshalvauspotilaalle hoitajan määräaikaiseen työ-suhteeseen niin, että työsopimus päättyi, kun potilaan hoidon tarve lakkasi. KKO totesi hoidon tarpeen voivan jatkua jopa kymmeniä vuosia ja kuntayhtymällä olevan useita hoidon tarpeessa olevia potilaita ja mahdollisuus

siirtää tai tarvittaessa kouluttaa hoitaja muuhun työhön. KKO katsoi, että työsopimus oli tehty määräaikaiseksi ilman perusteltua syytä.

2.14 Työntekijän oma pyyntö

Työsopimuksen määräaikaisuuden perustuessa työntekijän omaan pyyntöön ei määräaikaisuudelta vaadita perusteltua syytä. Olennaista on se, että aloite määräaikaisuuteen on aidosti tullut työntekijältä.

Esimerkki: Työnantaja tarjoaa X:lle kuuden kuukauden työsuhdetta sillä ehdolla, että tehtävään työsopimukseen kirjataan määräaikaisuuden perusteeksi X:n oma pyyntö. Kyseessä ei ole työntekijän pyyntöön perustuva määräaikainen työsopimus. Ongelmaksi voi tietenkin muodostua sen todistaminen, että aloite määräaikaisuuteen ei ole tullut työntekijältä.

3. Muuta määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvää

3.1 Määräaikaisen työsopimuksen päättyminen

Määräaikainen työsopimus on voimassa sovitun määräajan tai sovitun työn kestoajan. Sovittu määräaika sitoo sekä työnantajaa että työntekijää. Määräaikainen työsopimus voidaan yksipuolisesti päättää ennen määräaikaan lähtökohtaisesti vain purkamalla.

Yhteisesti voidaan kuitenkin sopia jo työsopimusta tehtäessä irtisanomisehdosta. Työsopimuksen osapuolet voivat myös yhteisesti sopia määräaikaisen työsopimuksen päättämisestä siitä huolimatta, ettei irtisanomisoikeudesta ole ennalta sovittu.

3.2 Raskaus ja työsopimusten määräaikaisuus

Tasa-arvolain 8 §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan.

Kiellettyä on siten rajoittaa määräaikainen työsuhde kestämään vain äitiys-, isyys-, tai vanhempainvapaan alkuun saakka. Rajoittamista voi olla myös se, että työnantaja pilkkoo määräaikaisen työsopimuksen useampaan jaksoon tietäessään työntekijän jäävän esimerkiksi äitiysvapaalle. Työnantaja ei voi myöskään jättää uusimatta raskaana olevan määräaikaisen työntekijän työsuhdetta, jos työnantajalla on edelleen tarjolla työntekijälle sopivaa määräaikaista työtä. Työnantajalla on todistustaakka siitä, että määräaikaisen työsopimuksen rajoittaminen tai uusimatta jättäminen on johtunut muusta syystä kuin työntekijän raskaudesta.

KHO 1999:70

Koululautakunta oli päättänyt valita A:n peruskoulun luokanopettajan väliaikaisen viran hoitajaksi 1.8.1998 - 31.7.1999 väliseksi ajaksi. Tätä luokanopettajan virkaa oli kaksi edellistä lukuvuotta hoitanut B. Koululautakunnan päättäessä kysymyksessä olevan viran väliaikaisesta täyttämisestä, B oli ollut raskaana ja oli ollut jäämässä äitiys- ja vanhempainlomalle 22.6.1998 - 3.5.1999 väliseksi ajaksi. Lautakunnan menettelyä oli pidettävä tasa-arvolain 7 §:ssä tarkoitettuna kiellettynä syrjintänä.

4. Käytännön menettelyohjeita luottamusmiehille

4.1 Yleistä

Luottamusmies voi toimia määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden edunvalvonnassa kahdella tasolla. Ensinnäkin luottamusmies voi selvittää, ovatko yksittäisten työntekijöiden ja viranhaltijoiden työsopimuksen tai virkasuhteet laillisesti määräaikaisia. Toiseksi luottamusmies voi seurata määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä selvittämällä kuinka paljon, millaisissa työtehtävissä ja millä perusteilla työnantaja käyttää määräaikaisia palvelussuhteita.

4.2 Työnantajan velvollisuudet määräaikaisten käyttöön liittyvien tietojen antamisesta ja neuvottelusta

Yksityisissä yrityksissä työnantajan velvollisuudet tietojen antamisesta ja neuvottelusta määräaikaaisuus koskien perustuu lakiin yhteistoiminnasta yrityksissä. Laissa on määrittäviä sekä tietojen antamisesta että neuvottelusta. Lain mukaan työnantajan on annettava neljännesvuosittain henkilöstön edustajille heidän pyynnöstään selvitys yrityksen määräaikaissuhteissa olevien työntekijöiden määrästä. Tämän lisäksi yrityksissä on oltava henkilöstösuunnitelma, joka laaditaan vuosittain yhdessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa yhteistoimintamenettelyssä. Henkilöstösuunnitelmaan tulee sisältyä periaatteet siitä, miten yrityksessä käytetään erilaisia työsuhdemuotoja. Tämä tarkoittaa sitä, että myös määräaikaisen työvoiman käytön periaatteet tulee kirjata henkilöstösuunnitelmaan. Lain lisäksi myös useissa yksityisen sektorin työehtosopimuksissa on luottamusmiestä koskevia pykäläitä.

Kunnissa työnantajan velvollisuudet perustuvat sekä lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa että kunnalliseen yleiseen virka- ja työehtosopimukseen. Laki vastaa edellä kuvattua lakia yhteistoiminnasta yrityksissä. Sen mukaan kunnilla on velvollisuus sekä antaa selvitys henkilöstön edustajille heidän pyynnöstään kunnassa määräaikaissuhteissa olevien työntekijöiden määrästä että laatia yhteistoimintamenettelyssä henkilöstösuunnitelma, joka sisältää periaatteet määräaikaisen työvoiman käytöstä. Tämän lisäksi kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa on sovittu

luottamusmiehen oikeudesta tarkastaa asianomaiseen järjestöön kuuluvien työntekijöiden kirjalliset työ sopimukset, joista ilmenee mm. työsuhteen kesto ja määräaikaisuuden peruste. Lisäksi pääluottamusmiehellä on oikeus pyynnöstä saada tieto uuden viranhaltijan/työntekijän palvelussuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen) ja määräaikaisuuden perusteesta vähintään neljännesvuosittain, mikäli palvelussuhde kestää vähintään 30 kalenteripäivää.

Valtion virkamiesten ja työntekijöiden osalta säännökset luottamusmiesten oikeudesta saada tietoja määräaikaisesta työvoimasta sisältyvät valtion yleiseen virka- ja työehtosopimukseen. Luottamusmiehen toimintaa koskee valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liite 2. Liitteen 12 §:n mukaan työnantajan on vuosittain annettava luottamusmiehille tiedot virastossa työskentelevien määräaikaisten lukumäärästä. Lisäksi työnantajan on annettava luottamusmiehelle vähintään kaksi kertaa vuodessa tiedot uusista määräaikaista palvelussuhteista. Tällöin työnantajan on annettava seuraavat tiedot: henkilön nimi, tehtävä, organisaation yksikkö, määräaikaisen palvelussuhteen alkamisaika ja kesto aika sekä määräaikaisuuden peruste. Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan työnantajan on lisäksi vähintään kaksi kertaa vuodessa käytävä läpi luottamusmiehen kanssa virastossa työskentelevien määräaikaisten tilannetta siten, että tapauskohtaisesti tarkastellaan määräaikaisten palvelussuhteiden perusteita ja vakinaistamismahdollisuuksia.

4.3 Yksittäisen työntekijän määräaikaisen työsuhteen tai virkasuhteen laillisuuden selvittäminen

1. Luottamusmiehen tulee pyytää kaikki työntekijän kanssa tehdyt määräaikaiset työ sopimukset/virkamääräykset joko työntekijältä itseltään tai työnantajalta.
2. Kustakin yksittäisestä työ sopimuksesta tarkistetaan kunkin työsuhteen alkamis- ja päätty misajankohta, työntekijän työtehtävät ja määräaikaisuuden peruste.
3. Jokaisesta erillisestä määräaikaisesta työ sopimuksesta pitäisi siis löytyä maininta siitä, miksi työsuhde on solmittu määräaikaisena.
4. Työtehtävien selvittäminen on tärkeää sen vuoksi, että työn määräaikaaisuutta arvioitaessa merkitystä on sillä, onko työntekijä tehnyt eri työ sopimusten aikana samaa työtä vai ovatko työt vaihdelleet.
5. Jos yksittäisiin työ sopimuksiin ei ole merkitty määräaikaisuuden syytä, tulee siitä pyytää kirjallinen selvitys työnantajalta. Selvitys voidaan toki pyytää myös siten, että luottamusmies pyytää työnantajalta neuvottelua työsuhteen määräaikaaisuudesta ja neuvottelussa käydään läpi jokainen määräaikainen

työsopimus ja sen määräaikaisuuden peruste.

6. Luottamusmiehen tulee tarkistaa, pitääkö työnantajan ilmoittama määräaikaisuuden peruste paikkansa, esimerkiksi jos perusteeksi on ilmoitettu sijaisuus, tarkistetaan onko kyseessä todella vakinaisen työntekijän sairausloma tms. poissaolo.
7. Erityisesti, jos saman työntekijän kanssa on tehty useiden vuosien ajan toistuvia lyhytaikaisia määräaikaisia työsopimuksia, on näiden yksittäisten sopimusten perusteella laskettava, kuinka monta työpäivää työntekijällä kalenterivuodessa on ollut. Jos työntekijä on työsopimusten pätkimisestä huolimatta ollut työssä suurimman osan työvuodesta, tämä viittaa siihen, ettei kyse ehkä ole laillisesta määräaikaisuudesta.

Vasta tämän perusselvityksen jälkeen voidaan ryhtyä arvioimaan, onko työntekijän määräaikaisissa työsopimuksissa kysymys jostakin edellä tässä oppaassa kuvatusta tilanteesta, jonka vuoksi työntekijän tekemä työ on aidosti luonteeltaan tilapäistä huolimatta siitä, että hänen kanssaan on tehty ehkä useitakin määräaikaisia työsopimuksia ja työ on jatkunut pidempään. Vai onko selvityksen perusteella pikemminkin pääteltävä, että työnantajalla on tosiasiaissa ollut jatkuva työvoiman tarve ja työsuhte olisi katsottava toistaiseksi voimassa olevaksi.

Usein ketjusopimuksien laillisuuden tulkinta on aika vaikeaa ja tämän vuoksi luottamusmies voi asian selvittämiseksi tai varmistamiseksi ottaa yhteyttä aluetoimistoon ja mahdollisesti liiton keskustoimistoon. Aluetoimistossa ja keskustoimistossa voidaan työntekijän työsopimusten määräaikaisuuden laillisuus arvioida nopeammin, kun kaikki edellä mainittu perusselvitys on käytettävissä. Kyseinen selvitys tarvitaan joka tapauksessa arvion tekemiseen.

4.4 Määräaikaisen työvoiman käyttöä koskeva valvonta

Luottamusmies voi valvoa työntekijöiden oikeuksien toteutumista myös seuraamalla, miten työnantaja yleensäkin käyttää määräaikaisia työntekijöitä ja määräaikaisia virkasuhteita.

Määräaikaisen työvoiman väärinkäyttöä voidaan pyrkiä estämään siten, että

1. Selvitetään määräaikaisen työvoiman lukumäärää ja sen kehitystä oman työnantajan piirissä;
2. Selvitetään määräaikaisten työsopimusten käytön syyt ja tilanteet, joissa työnantaja palkkaa määräaikaista työvoimaa;
3. Seurataan, kuinka paljon työnantajan palveluksessa on sellaisia työntekijöitä ja viranhaltijoita, joiden palvelussuhde on jatkunut vuodesta toiseen, mutta

työntekijöiden / viranhaltijoiden kanssa tehdään jatkuvasti määräaikaista palvelussuhteita.

Jos virka- tai työehtosopimuksessa ei ole tarkemmin sovittu määräaikaisten työvoiman käytön valvonnasta, yksi tapa seurata määräaikaisten työvoiman käyttöä olisi paikallinen sopimus asiasta työnantajan kanssa.

Paikallisesti voitaisiin sopia siitä, että

1. Työnantaja antaa tietyn väliajoin, esimerkiksi neljännesvuosittain, pääluottamusmiehillä tiedot siitä, kuinka paljon missäkin työyksikössä on määräaikaista virka- ja työsuhteita;
2. Työnantaja tiedottaa pääluottamusmiehillä, mitkä ovat ne perusteet, joiden vuoksi työnantaja eri tilanteissa käyttää määräaikaista työ sopimuksia ja virka suhteita;
3. Määräaikaisten työvoiman käyttämisen periaatteista voidaan neuvotella paikallisesti työnantajan edustajien ja pääluottamusmiesten kanssa ja
4. Työnantaja selvittää, onko palveluksessa sellaisia työntekijöitä/viranhaltijoita, jotka ovat olleet työssä useita vuosia ja joiden kanssa on jatkuvasti tehty määräaikaista työ sopimuksia tai virkasuhteita. Tarvittaessa neuvotellaan määräaikaisten muuttamisesta toistaiseksi voimassa oleviksi työ sopimuksiksi tai pysyviksi virkasuhteiksi.

4.5 Paikallisen neuvottelun merkityksestä

Määräaikaisten työ sopimusten laillisuuden selvittelyssä on erityisen merkityksellistä, jos työnantajan kanssa saadaan paikallisesti selvitettyä, miten työntekijän työsuhteen luonnetta on tulkittava. Tämä on varmin tapa turvata työntekijän työsuhteen jatkaminen.

Kun työntekijän työsuhteiden määräaikaisuus on työnantajan ja työntekijäpuolen välillä riidanalainen asia, voidaan määräaikaisuuden laillisuus tietysti aina saattaa myös tuomioistuimen ratkaistavaksi. Tuomioistuin ei kuitenkaan voi velvoittaa työnantajaa jatkaamaan työsuhdetta. Tuomioistuin voi ainoastaan tuomita työnantajan maksamaan vahingonkorvausta, jos työnantaja on virheellisin perustein tehnyt työntekijän kanssa määräaikaista työ sopimuksia. Määräaikaisten työntekijöiden työsuhteen jatkuvuuden turvaamiseksi on tämän vuoksi tavattoman tärkeää, että määräaikaisuuden laillisuus yritetään mahdollisimman huolellisesti selvittää paikallisissa neuvotteluissa. Luottamusmies saa tietysti asiantuntija-apua neuvotteluihin kääntymällä tarvittaessa hyvissä ajoin ennen mahdollisia neuvotteluja aluetoimiston tai liiton keskus toimiston puoleen.

Määräaikaisia palvelussuhteita koskeva sääntely

TYÖSOPIMUSLAKI

1 luku 3 §

Työsopimuksen muoto ja kesto

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

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

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

Taustaa: Työsopimuksen oikeusvaikutukset eivät ole miltään osin riippuvaisia siitä, onko sopimus tehty kirjallisesti vai suullisesti. Muutoksena ns. vanhaan työsopimuslakiin ei enää säädetä suullisen, vuotta pitemmäksi ajaksi tehdyn määräaikaisen sopimuksen muuttumisesta vuoden kuluttua irtisanomisvaraiseksi.

Kestoajan mukaan määriteltyinä työsopimukset ovat joko toistaiseksi voimassa olevia tai määräaikaisia. Määräaikaisia ovat sopimukset, joiden päättyminen määräytyy objektiivisin perustein, kuten päivämäärän, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman perusteella.

Työsopimusten päätyypinä ovat toistaiseksi voimassa olevat sopimukset. Määräaikainen sopimus on tehtävissä ainoastaan silloin, kun siihen on perusteltu syy, (työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste). Jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, määräaikaisten sopimusten käyttöä ei voida pitää sallittuna.

1 luku 5 §

Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai

vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaista työ sopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

Taustaa: Työsuhte-etuudet, kuten esimerkiksi vuosiloman ansainta tai työsuhteen keston perustuvat palkkaetuudet, määräytyvät kuten toistaiseksi voimassa olevaan työ sopimukseen perustuvassa työsuhteessa, vaikka työsuhdetta ei pidetäkään toistaiseksi voimassa olevana.

Työntekijän työsuhte-etuudet karttavat siinäkin tapauksessa, että peräkkäisten määräaikaisten työ sopimusten ja työnteon väliin jäisi lyhyitä välejä.

2 luku 2 §

Tasapuolinen kohtelu ja syrjäntäkielto

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa ei saa pelkästään työ sopimuksen keston tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Yhdenvertaisuudesta ja syrjäntän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjäntän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Taustaa: Tasapuolisuudella tarkoitetaan ihmisten samanlaista kohtelua samanlaisissa tapauksissa. Toisiinsa verrattavia työntekijöitä on kohdeltava samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti. Periaate edellyttää siten työnantajalta johdonmukaisia toimia tai ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä. Säännöksellä on merkitystä esimerkiksi irtisanomis- ja purkamisperusteiden täyttymistä kussakin yksittäistapauksessa. Esimerkiksi oikeuskäytännössäkin omaksutun linjan mukaisesti työpaikalla vakiintuneesti noudatettava varoituskäytäntöä on noudatettava johdonmukaisesti ja yhtäläisesti

Eri asemaan asettamiselta edellytetään perusteltua työhön liittyvää hyväksyttävää syytä. Tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei rikottaisi silloin, kun jonkun työntekijän eri asemaan asettamiselle olisi hänen työnsä luonteesta tai työolosuhteista johtuva hyväksyttävä syy.

Yhdenvertaisuuslaissa on määrätty, ettei ketään saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän synn perusteella. Syrjäntä on kielletty riippumatta siitä, perus-

tuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta taas on kielletty välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella.

2 luku 4 §

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työ sopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 3 momentista muuta johdu. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.

Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

1. työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;
2. työnteon alkamisajankohta;
3. määräaikaisen työ sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettua määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;
4. koeaika;
5. työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;
6. työntekijän pääasialliset työtehtävät;
7. työhön sovellettava työehtosopimus;
8. palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
9. säännöllinen työaika;
10. vuosiloman määräytyminen;
11. irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
12. vähintään kuukauden kestävissä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

Edellä 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitettussa vuokratyössä selvitys on annettava vuokratyöntekijän pyynnöstä myös, vaikka sopimus olisi tehty alle kuukauden määräajaksi. Selvityksessä tulee antaa tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta sekä arvio vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä.

Taustaa: Selvitys on annettava työntekijälle ilman tämän nimenomaista pyyntöä.

Selvitysvastuu koskee niitä säännöksessä tarkoitettuja keskeisiä ehtoja, joista ei ole sovittu kirjallisessa työsopimuksessa.

Työnantaja voi täyttää selvitysvastuunsa antamalla työntekijälle yhden tai useamman asiakirjan, joista työsuhteessa noudatettavat ehdot selviävät. Selvitys tai sen osa voidaan edelleen antaa myös viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan työehtosopimukseen taikka lain säännökseen. Viittausmenettely olisi mahdollinen esimerkiksi palkan, palkanmaksukauden, työajan, vuosiloman ja irtisanomisajan taikka niiden määräytymisperusteiden osalta.

Selvitys on luonteeltaan informatiivinen luettelo työnantajan ja työntekijän välillä sovitusta työsopimusehdoista. Samalla työntekijä saa selvityksen sellaisista työsuhteesta noudatettavista ehdoista, jotka määräytyvät lakien ja työsuhteesta mahdollisesti noudatettavan työehtosopimuksen mukaan. Työnantajan antama selvitys sinänsä ei luo työsopimusosapuolille oikeuksia eikä velvollisuuksia.

Kyseessä on esimerkkiluettelo työsuhteen ehdoista, jotka ainakin ovat keskeisiä. Joissakin erityistilanteissa työnantajalta voidaan vaatia esimerkkiluetteloa kattavampi selvitys työsuhteen ehdoista.

Tämän säännöksen rikkominen on säädetty työsopimuslain 13. luvun 11 §:ssä rangaistavaksi työsopimuslakirikkomuksena sakolla.

2 luku 6 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikailla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin va-

kituisilla tai kokoaikaisilla työntekijöillä. Käyttäjäyrityksen on vastaavia menettelyjä noudattaen ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan myös vuokraamilleen työntekijöille.

Taustaa: Tarkoituksena on myös helpottaa työaikamuodosta toiseen siirtymistä, esim. kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön.

Työnantajan ei tarvitse kuitenkaan ryhtyä tiedottamaan sisäisesti kaikista avautuvista työpaikoista. Jos työnantaja sen sijaan on noudattanut käytäntöä, jonka mukaan avoimista työpaikoista tiedotetaan, menettely ei saa olla syrjivä, vaan sen on kohdistuttava kaikkiin työntekijäryhmiin tasapuolisesti.

Työnantaja voi valita tiedottamisen tavan kunhan kaikki työntekijät voivat saada tiedon. Käytännössä se voi olla esimerkiksi työnantajan toimitiloissa oleva yleinen ilmoitustaulu, vastaava sähköisessä muodossa oleva taulu tai tiedon saattaminen työntekijöiden henkilökohtaisiin sähköposteihin.

5 luku 2 §

Lomauttamisen perusteet

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos

1. hänellä on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsuhteen irtisanomiseen tai
2. työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta; työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä 1 momentissa ja tämän luvun 4 §:ssä säädetyn estämättä sopia määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun vain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädettyillä perusteilla.

Taustaa: Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän lomauttaminen työnantajan päätöksin on mahdollista ainoastaan 3 momentissa säädetyin edellytyksin. Lomautusoikeuden rajoittaminen johtuu määräaikaisiin työ sopimuksiin liittyvistä erityispiirteistä. Tehdessään työ sopimuksen määräaikaisena sopijapuolet sitoutuvat täyttämään sopimuksesta johtuvat velvoitteensa koko sovitun määräajan.

6 luku

Yleiset säännökset työ sopimuksen päättämisestä

1 §

Määräaikaiset sopimukset

Määräaikainen työ sopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa.

Jos työ sopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työ sopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.

Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työ sopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus.

Taustaa: Työnantajan on täytettävä ilmoitusvelvollisuutensa viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa. Ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti ei estä työ sopimuksen päättymistä. Työnantajan velvollisuus korvata työntekijälle laiminlyönnistä aiheutunut vahinko määräytyy 12 luvun 1 §:n 1 momentissa säädettävällä tavalla.

Määräaikainen sopimus lakkaa 1 momentissa säädetyin tavoin ilman irtisanomisaikaa, jos muusta ei ole sovittu. Työ sopimuksen osapuolet voivat sopia määräaikaiseen sopimukseen liitettävästä irtisanomisehdosta siten, että työ sopimus päättyy sovitun määräajan kuluttua, ellei sopimusta sitä ennen puolin tai toisin irtisanota. Työ sopimuksen irtisanoessaan työnantajan on noudatettava tämän luvun irtisanomisaikoja, 7 luvussa työnantajalle säädetyjä irtisanomisperusteita ja 9 luvun työ sopimuksen päättämismenettelyä koskevia säännöksiä.

Irtisanomisoikeus yli viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehdyn työ sopimuksen osalta on sekä työntekijällä että työnantajalla, jonka kuitenkin on noudatettava muun muassa 7 luvussa säädetyjä irtisanomisperusteita.

Vaikka määräaikainen sopimus sitoo sopijapuolia sovitun sopimuskauden loppuun, erityistapauksissa myös määräaikainen työ sopimus on irtisanottavissa. Työntekijällä on oikeus

irtisanoa työsopimus sen kestoajasta riippumatta liikkeen luovutuksen yhteydessä 7 luvun 5 §:n 2 momentissa tarkoitettulla tavalla. Saneerausmenettelyn sekä työnantajan konkurssin ja kuoleman johdosta myös määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa 7 luvun 7 ja 8 §:ssä säädettyä irtisanomisaikaa noudattaen.

6 luku 5 §

Sopimussuhteen hiljainen pidennys

Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen, katsotaan sopimussuhdetta jatkettuna toistaiseksi.

Taustaa: Sopimussuhteen hiljainen pidennys edellyttää, että työnteko jatkuu työnantajan suostumuksella tai ainakin niin, että työnantaja tietoisena työntekijän jatkamisesta ei puutu asiaan.

Jos työnteko jatkuu työnantajan ja työntekijän sopimuksen tai yhteisen käsityksen mukaan rajoittuen vain seuraavaan työkohteeseen, sopimusta katsotaan jatkettuna uudella määräaikaisella sopimuksella. Jos sopijapuolet ovat erimielisiä siitä, jatkettiinko sopimusta uudella määräaikaisella sopimuksella vai salliko työnantaja jatkaa työntekoa pykälässä tarkoitettulla tavalla, työsuhteen kesto koskevassa riidassa näyttövelvollisuus on sillä, joka vetoaa sovitun uudesta määräaikaisesta sopimuksesta.

Valtion virkamieslaki

2 luku

Virkajärjestelyt

9 §

Virkamieheksi voidaan nimittää määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi, jos työn luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon väliaikainen järjestäminen tai harjoittelu edellyttää määräaikaista virkasuhdetta. Virkamiestä ei tällöin nimitetä virkaan, vaan virkasuhteeseen. Nimittävästä viranomaisesta ja nimitysmenettelystä tässä momentissa tarkoitetuissa tapauksissa säädetään erikseen.

Virkaan voidaan nimittää määräajaksi tai muutoin rajoitetuksi ajaksi, jos viran luonteeseen tai viraston toimintaan liittyvä perusteltu syy sitä vaatii.

Jos virkamies nimitetään 1 tai 2 momentin nojalla määräajaksi, tulee nimittämiskirjasta ilmetä määräaikaisuuden peruste. Virkamies on nimitettävä koko määräaikaisuuden perusteena olevaksi ajaksi, jollei erityisestä syystä toisin päätetä.

14 luku

Muutoksenhaku

56 §

Virkamiehellä, joka on ilman 9 §:n 1 tai 2 momentissa säädettyä perustetta taikka ilman 9 §:n 3 momentissa säädettyä erityistä syytä nimitetty määräajaksi tai ilman pätevää syytä toistuvasti peräkkäin nimitetty 9 §:n 1 tai 2 momentin nojalla määräajaksi, on oikeus virkasuhteen virastoon päättyessä sen vuoksi, ettei häntä enää nimitetä tämän viraston virkamieheksi, saada virastolta vähintään 6 ja enintään 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus. Tällaista korvausta koskevat vaatimukset käsitellään hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa.

Korvausvaatimus on esitettävä hallinto-oikeudelle kuuden kuukauden kuluessa virkasuhteen päättymisestä.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta

2 luku

Virkasuhteen alkaminen

3 §

Virkasuhteen kestoaika

Viranhaltija otetaan virkasuhteeseen toistaiseksi tai määräajaksi.

Viranhaltija voidaan ottaa määräajaksi vain viranhaltijan omasta pyynnöstä tai jos määräajaksi ottamisesta on erikseen säädetty taikka tehtävän luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu näihin rinnastettava kunnan toimintaan liittyvä määräaikaista virkasuhdetta edellyttävä seikka sitä vaatii.

Viranhaltijalla, joka on ilman 2 momentin mukaista perustetta otettu määräajaksi tai joka on ilman perusteltua syytä toistuvasti otettu peräkkäin määräajaksi, on oikeus saada virkasuhteen päättyessä vähintään kuuden ja enintään 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus. Korvausvaatimus on esitettävä kuuden kuukauden kuluessa virkasuhteen päätymisestä.



Opas määräaikaisten työsopimusten käytöstä

Opas on tarkoitettu käytettäväksi käsikirjana määräaikaisissa palvelussuhteissa. Siihen on kerätty perustiedot määräaikaisista työ- ja virkasuhteista, muun muassa niitä koskevasta lainsäädännöstä ja määräaikaisuuksien perusteista.

Oppaan tekstejä on lisäksi avattu sekä esimerkkitapauksin että lyhyillä oikeustapausselostuksilla konkreettisista tapauksista. Oppaan päivityksen myötä mukana ovat myös uusimmat oikeustapaukset.

Opas sisältää myös käytännön menettelyohjeita luottamusmiehille sekä yksittäisten määräaikaisten työsopimusten selvittämisestä että laajemmasta määräaikaisen työvoiman käyttöä koskevasta valvonnasta.



© Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL

ISBN 978-952-7084-12-0

ISSN 1796-2978