

Opas määräaikaisten työsopimusten käytöstä



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:n C-sarja


Tekstit: Päivi Ahonen ja Keijo Karhumaa

Ulkoasu: Leena Nätti

ISBN 952-9668-53-8

ISSN 1796-2978

Paino: Kirjapaino Jaarli Oy, Turenki 03/2006



Opas määräaikaisten työsopimusten käytöstä

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL
Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL

Sisällysluettelo

Lukijalle	5
1. Määräaikaisia työsopimuksia koskeva lainsäädäntö	6
1.1 Työsopimuksen kesto-aika työ- ja virkasuhteessa	6
1.2 Perusteltu syy määräaikaiselle työsopimukselle	6
1.3 Toistuvat määräaikaiset työsopimukset	7
2. Konkreettisia määräaikaisuuden perusteita	8
2.1 Määrätty työ	8
2.2 Kausiluontoinen työ	8
2.3 Sijaisuus	10
2.4 Toiminnan vakiintumattomuus	13
2.5 Määräraahaperuste	14
2.6 Täyttölupamenettely	15
2.7 Avoinna oleva virka	15
2.8 Organisaatiomuutokset	16
2.9 Muusta lainsäädännöstä johtuva syy	17
2.10 Harjoittelu ja työllistäminen	18
2.11 Henkilökohtainen avustaja	18
2.12 Työntekijän oma pyyntö	19
3. Muuta määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvää	20
3.1 Määräaikaisen työsopimuksen päättymisen	20
3.2 Hiljainen pidennys	20
3.3 Raskaus ja työsopimusten määräaikaisuus	20
3.4 Työeläkelainsäädännön uudistus ja määräaikaiset työsopimukset	21
3.5 Työsopimuslain 1 luku 5 §	21
4. Käytännön menettelyohjeita luottamusmiehille	23
4.1 Yleistä	23
4.2 Yksittäisen työntekijän määräaikaisen työsuhteen tai virkasuhteen laillisuuden selvittäminen	23
4.3 Paikallisen neuvottelun merkityksestä	24
4.4 Määräaikaisen työvoiman käyttöä koskeva valvonta	25

Työsopimuslain määräaikaisia työsopimuksia koskeva sääntely	27
1 luku 3 § Työsopimuksen muoto ja kesto	28
1 luku 5 § Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhte-etuudet	30
2 luku 2 § Syrjäntäkielto ja tasapuolinen kohtelu	30
2 luku 4 § Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista	32
2 luku 5 § Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle	34
2 luku 6 § Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen	35
5 luku 2 § Lomauttamisen perusteet	35
6 luku Yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä	
1 § Määräaikaiset sopimukset	38
6 luku 5 § Sopimussuhteen hiljainen pidennys	39
Lähteet ja oheiskirjallisuutta	40



Kaikista palkansaajista määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa vuonna 2003 oli 16,4 prosenttia. Naisista viidesosa työskenteli määräaikaisissa palvelussuhteissa ja miehistä hieman yli joka kymmenes, 13 prosenttia. Yksityisen sektorin palkansaajista määräaikaisia oli 13 prosenttia. Kuntien ja kuntayhtymien henkilöstöstä runsas viidennes, 22 prosenttia oli määräaikaisessa palvelussuhteessa (luvussa eivät ole mukana työllisyysuhteiset työntekijät eivätkä tuntiopettajat).

Kunnissa ja kuntayhtymissä on totuttu käyttämään erilaisissa määräaikaisissa ja tilapäisissä työ- ja virkasuhteissa olevia työntekijöitä muita toimialoja enemmän. Toistuvat määräaikaiset palvelussuhteet eli ns. ketjusopimukset ovat kunta-alalla tyypillinen tapa hankkia työvoimaa. Joillekin työntekijöille sopii se, että työsuhde jatkuu vain aina tietyn määräajan kerrallaan. Toisaalta työpaikoilla on tilanteita, joissa tarvitaan määräaikaista työvoimaa, koska työ on syystä tai toisesta tilapäisesti lisääntynyt tai muuttunut.

Yksittäinen määräaikainen työ- tai virkasuhde ei yleensä ole ongelma työntekijän työsuhdeturvan ja työehtojen kannalta. Sen sijaan määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen merkitsee epävarmuutta toimeentulosta ja epäkohtia työntekijän asemaan. Työ- ja virkasuhteiden ketjuttaminen voi aiheuttaa myös muita käytännön ongelmia työpaikalla ja työyhteisössä. Määräaikaisten käyttö voi vaikuttaa työtehtävien jakautumiseen ja työnopastuksen tarpeeseen. Toisaalta määräaikaiset voivat jäädä heikompaan asemaan koulutuksen ja henkilöstöetuksien suhteen.

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 määräaikaisia palvelussuhteita sellaisissakin työtehtävissä, jotka eivät ole luonteeltaan tilapäisiä.

1.1 Työsopimuksen kestoaja 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 syystä tai toisesta 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, samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia pidetään toistaiseksi voimassa olevina. Työnantajan tehtävä on osoittaa työsopimuksessa käytetyn määräaikaisuuden perusteen lainmukaisuus eli työnantajalla on todistustaakka työsopimuksen määräaikaisuutta koskevissa tapauksissa.

Määräaikaisen virkasuhteen käytön edellytykset ovat käytännössä 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 työsopimuksen 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 lainsäätäjä on halunnut estää työsuhdeturvaa koskevien 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. Se, onko määräaikaisessa työsuhhteessa teetettävä työ aidosti luonteeltaan tilapäistä, arvi-

oidaan yksittäistapauksessa kokonaisharkinnalla, jossa on otettava huomioon kaikki tapaukseen liittyvät tosiasiat ja olosuhteet. 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.

1.3 Toistuvat määräaikaiset työsopimukset

Työnantaja ei saa solmia saman työntekijän kanssa toistuvasti peräkkäisiä työsopimuksia ilman perusteltua syytä. Tällä ns. ketjuttamiskielolla lainsäätäjä on halunnut tiukentaa toisiaan seuraavien määräaikaisten työsopimusten solmimista. Työnantajalla täytyy olla perusteltu syy kullekin yksittäiselle ketjutetulle määräaikaiselle työsopimukselle eikä työnantaja saa ketjutuksilla pyrkiä kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin kuuluvaa suojaa. Jos työnantajan työvoiman tarve on arvioitavissa pysyväksi, jatkuvasti toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttöön samoissa töissä ei ole perusteltua syytä.

Mikäli työntekijän kanssa on tehty useita määräaikaisia työsopimuksia peräkkäin ja joudutaan arvioimaan menettelyn laillisuutta, ratkaisevaa ei ole määräaikaisten työsopimusten lukumäärä. Laillisuutta arvioitaessa olennaista on sen selvittäminen, mikä on ollut kulloinkin se syy, jonka vuoksi yksittäiset työsopimukset on tehty määräaikaisina. Ketjusopimussuhteessa jokaisen yksittäisen työsopimuksen osalta tulee selvittää, miksi se on tehty määräaikaisena. Tämän jälkeen arvioidaan työsuhdetta kokonaisuutena: Ovatko työnantajan esittämät perustelut eri sopimuksille sellaisia, että ne osoittavat työntekijän tekemän työn olleen aidosti tilapäistä. Vai ovatko työnantajat väitteet työn tilapäisyydestä virheellisiä, koska työnantajan esittämät perustelut työsopimusten määräaikaisuudella eivät ole totta tai ne osoittavat, että työ on todellisuudessa ollut koko ajan jatkuva.

Työntekijällä on työsopimuslain 2 luvun 4 § perusteella oikeus saada määräaikaisuuden peruste kirjallisesti tiedoksi työnantajalta.

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 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.

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 ainoastaan, 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 arvi-

oida, 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. Uinnivalvojan 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 lisätövoiman tarvetta, joka on kestoaltaan 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 lisätöitä 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 määräaikaista 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 – 16.5.1986, 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 vuodenaajoille 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-aika-työtä 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 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 1.8.2004 - 31.12.2004 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 on 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 kesto.

Vaikka sijaisuus on ns. perusteltu syy tehdä työntekijän kanssa laillisesti määräaikainen työsopimus, voi tulkintaongelmia syntyä niissä tilanteissa, joissa saman työntekijän kanssa tehdään jatkuvasti yhä uusia määräaikaisia työsopimuksia ja perusteluna on joka kerta sijaisuuden hoitaminen. Käytännössä ei ole olemassa aivan selkeää sääntöä siihen, kuinka usein ja kuinka pitkään työnantaja voi tehdä saman työntekijän kanssa toistuvia määräaikaisia työsopimuksia eri sijaisuuksista ilman, että työsuhde muuttuu toistaiseksi voimassa

olevaksi.

Työsopimuslain perusteluissa toistuvien määräaikaisten sopimusten tekemistä on ohjeistettu siten, että jos työnantajan työvoiman tarve on arvioitavissa pysyväksi, toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttöön samoissa töissä ei ole perusteltua syytä. Työnantaja ei voi siten ylläpitää työvoimareserviä määräaikaisiin työsopimuksiin perustuen. 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 sijaisten työsuhde 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 työsuhhteissa ja 15 määräaikaisissa työsuhhteissa 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 työsuhhteissa.

Työnantajan pitäisi siten vakinaistaa 10 määräaikaisen työntekijän työsopimus.

TT 2004-42

Oliko työnantajalla työehtosopimuksessa edellytetyt perusteet solmia kuurosokeiden päivätoiminnan ohjaajan työtehtäviä tehneen työntekijän kanssa kymmenen määräaikaista työsopimusta? Työnantaja perusteli määräaikaisia työsopimuksia mm. sijaisuudella, rahoituksen epävarmuudella ja työn projektiluonteisuudella.

Tuomiossa katsottiin, että työnantajalla ei ollut työehtosopimuksessa edellytettyä perusteltua syytä tehtyihin määräaikaisiin sopimuksiin. Työnantajalla katsottiin olleen pysyvä ohjaajan työtä koskeva työvoiman tarve ja työntekijän työsuhde oli siten muodostunut toistaiseksi voimassa olevaksi.

TT: 1999-11

VR-osaakehtiö oli solminut neljän siivoojan kanssa peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia. Työsopimusten määräaikaisuuden syyksi työn-

antaja oli sittemmin ilmoittanut vakinaisten työntekijöiden sairauspoissaolojen määrän kasvusta johtuneen sijaisuustarpeen. Työntekijöiden työsopimusten määräaikaisuutta ei kuitenkaan ollut työsopimuksissa sidottu millään tavoin tietyn tai tiettyjen työntekijöiden sairauslomatai muihin sijaisuuksiin, vaan sopimusten voimassaoloaika oli määräytynyt vain kalenteriajan perusteella. Työsopimukset oli myös solmittu olemaan voimassa peräkkäin ilman keskeytyksiä.

Näyttämättä jäi, että työnantajalla olisi ollut riittävät perusteet kysymyksessä olevien peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten solmimiseen, minkä vuoksi työsopimusten oli katsottava muodostuneen toistaiseksi voimassa oleviksi. Kun työsopimusten päättymisen yhteydessä ei ollut noudatettu irtisanomisaikaa, työnantaja oli velvollinen suorittamaan työntekijöille irtisanomisajan palkat vuosilomakorvauksineen ja lomarahoineen.



TT: 2002-2

Postinjakajan toisiaan seuranneista, noin 30 peräkkäin solmituista määräaikaisista työsopimuksista muodostunutta työsuhdetta oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena. Postinkantajan työsopimusten määräaikaisuuden perusteena olivat olleet vakinaisten työntekijöiden sijaisuudet. Työtuomioistuimen mukaan Postin jakelutoimipaikassa oli kuitenkin ollut enemmän määräaikaisia työntekijöitä kuin sijaistamisen tarve olisi edellyttänyt. Lähes neljän vuoden aikana tehdyt noin 30 peräkkäistä työsopimusta osoittivat, että työnantajalla oli postinkantajan työtä tarjolla jatkuvasti.

Kun työnantajan kieltäytyi jatkamasta työsuhdetta, kyse oli ollut työnantajan toimeenpanemasta irtisanomissuojapöytäkirjan vastaisesta työ-

sopimuksen päättämisestä. Yhtiö veloitettiin suorittamaan korvaus saamatta jääneestä irtisanomisajan palkasta lomakorvauksineen ja lisäksi maksamaan korvaus irtisanomissuojapäytäkirjan vastaisesta työsopimuksen päättämisestä. (Ään.)



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 työsopimusta vuosina 1986–1990. Sairaala-apulainen työskenteli eri työpisteissä sen mukaan, missä milloinkin tarvittiin sijaistyövoimaa. Työntekijä tuli raskaaksi eikä työnantaja uusinut työsopimusta. 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. Raastuvanoikeus katsoi, että sairaala-apulaisen työsuhdetta oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Hovioikeus oli samaa mieltä alioikeuden kanssa.

2.4 Toiminnan vakiintumattomuus

Joillakin aloilla toiminnan aloittamisesta johtuva kysynnän vakiintumattomuus saattaa aiheuttaa perustellun syyn tehdä jonkin aikaa määräaikaista työsopimuksia. Taustalla on ajatus siitä, että toimintaa aloitettaessa lienee usein vaikeaa ennakoida palvelujen tai tavaroiden kysynnän laajuutta.

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

2.5 Määräraha-peruste

Julkisoikeudellisten yhteisöjen palkkaukseen käytettävien varojen määräraha- eli budjettisidonaisuus 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 työsopimuslain 2 §:n 2 momentissa edellytettyä pätevää syytä toistuvasti solmia määräaikaisia työsopimuksia. Työntekijän työsopimusta oli kokonaisuudessaan pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Tietyn määrakestoisen 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 2005 kertaluontoisesti 10 000 euroa kunnan alueella mahdollisesti esiintyvien

malmivarojen löytämiseksi. Työhön palkatun vuori-insinööri X:n työ-sopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi määrärahan mahdollistamaksi ajaksi.

Myös ulkopuolisen rahoituksen turvin toteutettu kokeilu tai projekti voi olla peruste tehdä määräaikainen työ-sopimus.

Esimerkki: Kunta saa EU:lta 50 000 euroa avustusta käytettäväksi kun-nan historiallisten rakennusten suojeluun. Kunta päättää tehdä selvi-tyksen alueellaan olevista historiallisista rakennuksista. Selvityksen teki-jäksi palkattu Z voidaan palkata määräaikaiseen työsuhteeseen.

2.6 Täyttölupamenettely

Tilanne, jossa työntekijöiden työ-sopimusten määräaikaisuuden perusteena on esimerkiksi kunnanvaltuuston kiello taloudellisten syiden vuoksi tehdä tois-taiseksi voimassaolevia työ-sopimuksia, on yksiselitteisesti vastoin työ-sopimus-lakia. Kunta voi työnantajana tehdä päätöksen siitä, tekeekö se työntekijän kanssa työ-sopimuksen vai jättääkö tekemättä, mutta ei päättää työ-sopimus-lain sääntelemästä määräaikaisuuden perusteesta. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan ja työntekijän välillä solmittavassa työ-sopimuksessa työnantaja ei voi perustella määräaikaisuutta pelkästään valtuuston täyttökieltoa koske-valla päätöksellä. Määräaikaisuuden tulee tässäkin tilanteessa perustua siihen, että työ-sopimuksessa sovittua työtä ei ole tarjota työn luonteesta tms. johtu-en kuin tietyksi määräajaksi.

Esimerkki: Edellinen tilanne tarkoittaa sitä, että määräaikaisen työso-pimuksen perusteena on ainoastaan se, että työnantaja on tehnyt pää-töksen olla palkkaamatta työntekijää toistaiseksi voimassaolevaan työ-suhteeseen. Työnantajan päätös siitä, että se ei noudata työ-sopimusla-kia, ei voi olla lain edellyttämä peruste solmia määräaikainen työ-sopi-mus.

2.7 Avoinna oleva virka

Avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoitaminen voi olla perusteltu syy solmia määräaikainen työ-sopimus siihen saakka kunnes virka saadaan täy-tettyä. 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 avoimna. Avoimna oleva virka ei siten voi olla lain edellyttämä peruste loputtomalle määräaikaaisuudelle.

Esimerkki: Virkasuhteinen X jäi eläkkeelle kunnan palkanlaskijan virasta 1.1.2000 lukien. Kunta solmi määräaikaisen työsopimuksen Y:n kanssa palkanlaskijan tehtävistä 2.1.2000 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 riitauttaa.

2.8 Organisaatiomuutokset

Organisaatiossa vireillä olevat muutokset voivat olla peruste solmia määräaikainen työsopimus. Organisaatiomuutoksilla voidaan tarkoittaa sekä palvelujen ja työtehtävien että hallinnon uudelleenjärjestelyä. Pelkästään tällaisten organisaatiomuutosten suunnittelu tai valmisteleminen voi oikeuttaa määräaikaisen työsopimuksen 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.



Esimerkki: Kunta A:ssa on päätetty elokuussa 2004 tilata ulkopuoliselta konsultilta selvitys vaihtoehdoista kunnan ruokahuollon järjestämisestä. Selvityksen on määrä olla valmis vuoden lopussa, jonka jälkeen kunta helmikuussa 2005 tekee ratkaisun ruokahuollon järjestämisestä. Tällä ratkaisulla voi olla henkilöstövaikutuksia. Eläkkeelle 1.9. jääneen emäntä X:n tehtäviä tekemään alkaneen Y:n työsopimus solmitaan määräaikaiseksi siihen saakka kunnes ruokahuollon järjestämistävästä tehdään ratkaisu. Työnantajalla on lain mukainen peruste solmia Y:n työsopimus määräaikaisena.

TT:2003 – 13 Tässä Mannerheimin Lastensuojeluliiton aluesihteerä koskeneessa tapauksessa työtuomioistuin totesi, että varautuminen työnantajan toiminnassa tapahtumassa oleviin muutoksiin voi sinänsä olla pätevä peruste tehdä työntekijän kanssa määräaikainen työsopimus. Tuomioistuimen mukaan työnantajan toiminnan tai organisaation muutosten valmistelun täytyy kuitenkin olla sillä tavoin selkeä, että siitä on olemassa jotain päätöksiä ja konkreettisia uudistussuunnitelmia. Epämääräiset ja epäviralliset keskustelut tai tiedot mahdollisesti tehtävistä muutoksista eivät vielä sellaisenaan riitä perusteeksi työsopimuksen määräaikaisuudelle. Työtuomioistuin totesi, että koska aluesihteerin määräaikaisen työsopimuksen solmimisen ajankohtana ei ollut olemassa sellaisia uudistussuunnitelmia, joiden perusteella olisi voitu perustellusti katsoa aluesihteerin työn luonteen tulevan muuttumaan, ei työnantajalla ollut oikeutta tehdä määräaikaista työsopimusta aluesihteerin kanssa, vaan työsopimus olisi pitänyt tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi.

2.9 Muusta lainsäädännöstä johtuva syy

Työsopimuksen määräaikaisuus voi poikkeuksellisesti perustua muuhun lainsäädäntöön.

Esimerkki: Sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuusehdoista annetun asetuksen (804/1992) 7 §:n mukaan jos sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävään ei saada henkilöä, jolla on säädetty kelpoisuus, tehtävään voidaan ottaa enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan henkilö, jolla on riittäväksi katsottava koulutus ja mikäli mahdollista käytännön kokemusta ko. tehtävästä.

Työsopimusten määräaikaisuus ei kuitenkaan välttämättä aina ole perusteltua, vaikka työnantaja perustelisikin määräaikaisuuden lainsäädännöllä. Työsopimusten määräaikaisuuksien perusteita kokonaisuudessaan harkitessa merkitystä voi olla esimerkiksi sillä, mikä kyseisen lainsäädännön perimmäinen tarkoitus on ollut, ja miten kyseistä lakia on käytännössä noudatettu.

KKO 11.5.1993 S 93/272

Työntekijä oli työskennellyt mielisairaanhoidajan tehtävissä ilman alan koulutusta 12 vuoden ajan. Työnantaja vetosi määräaikaisuuden perustelluksi syyksi siihen, että sairaanhoitotoimen hoitamisesta annetun lain ja asetuksen mukaan sairaanhoitotoimen harjoittamiseen oli oikeus vain sellaisella henkilöllä, joka oli suorittanut säädetyt oppinäytteet, ja jonka lääkintöhallitus oli hyväksynyt merkittäväksi asianomaiseen luetteloon. Kyseisen lain mukaan epäpätevä henkilö saatiin ottaa kerrallaan enintään seitsemän kuukauden määräajaksi. Tuomioistuimien katsoi, että kyseinen laki sääteli ensisijassa valvovan viranomaisen ja sairaanhoitotoimen harjoittajan välistä suhdetta eikä työntekijän ja työnantajan välistä suhdetta. Tuomioistuimen mukaan näin oli erityisesti siksi, koska työnantaja oli itse toistuvasti poikennut lain määräyksestä. Tuomioistuimien katsoi, että kantaja oli näin ollut vastaajaan toistaiseksi voimassa olleessa työsuhteessa, koska työnantaja oli tosiasiallisesti käyttänyt "epäpätevää" työntekijää mielisairaanhoidajan tehtävässä vuosikautia. Työnantaja ei oikeudenkäynnin aikana esittänyt selvitystä siitä, että tehtävään olisi edes yritetty hakea pätevää mielisairaanhoidajaa.

2.10 Harjoittelu ja työllistäminen

Harjoittelu voi olla peruste solmia määräaikainen työsopimus. Harjoittelua on esimerkiksi ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 17 ja 18 §:n mukainen oppisopimuskoulutus.

Julkisista työvoimapalveluista annetun lain mukainen työllistäminen on oikeuskäytännössä hyväksytty määräaikaisen työsopimuksen tekoperusteeksi.

2.11 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 määräaikaaisuutta 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.

2.12 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, koska työntekijät eivät valitettavasti aina työsopimusta allekirjoittaessaan lue sopimustekstiä kovin tarkkaan.

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 määräaikaa lähtökohtaisesti vain purkamalla, vaikkakin määräaikaisessa työsopimuksessa on mahdollista sopia irtisanomisehdosta.

3.2 Hiljainen pidennys

Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen, katsotaan sopimussuhdetta jatkettuna toistaiseksi (TSL 6 luku 5 §).

3.3 Raskaus ja työsopimusten määräaikaisuus

Tasa-arvolain 8.2 §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä saman lain 7 §:n mukaisena syrjintänä, jos työnantaja työntekijän raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn vuoksi rajoittaa työntekijän palvelussuhteen kestoja tai sen jatkumista. Kiellettyä on siten rajoittaa määräaikainen työsuhde kestävänsä vain äitiys-, isyys-, tai vanhempainloman alkuun saakka. Rajoittamista voi olla myös se, että työnantaja pilkkoo määräaikaisen työsopimuksen useampaan jaksoon tietäessään työntekijän jäävän esimerkiksi äitiyslomalle.

Työnantaja ei voi myöskään jättää uusimatta raskaana olevan määräaikaisen työntekijän työsuhdetta, jos työnantajalla on edelleen tarjolla työntekijälle sopivaa määräaikaista työtä.

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 kiellettyinä syrjintänä.



Työnantajalla on todistustaakka siitä, että määräaikaisen työsopimuksen rajoittaminen tai uusimatta jättäminen on johtunut muusta syystä kuin työntekijän raskaudesta.

3.4 Työeläkelainsäädännön uudistus ja määräaikaiset työsopimukset

Työeläkelainsäädäntö uudistui vuoden 2005 alussa siten, että työntekijällä on oikeus jäädä vanhuuseläkkeelle valintansa mukaan 63 ja 68 ikävuosien välillä. Työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana hän täyttää 68 vuotta, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta.

Työsuhteen jatkaminen 68 ikävuoden jälkeen edellyttää aina sopimusta. Tällainen työsopimus voidaan tehdä määräaikaisena riippumatta siitä, täyttyvätkö työsopimuslain määräaikaisen sopimuksen solmimiselle asetetut edellytykset.

3.5 Työsopimuslain 1 luku 5 §

"Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena"

Työsopimuslain 1 luvun 5 § tuli työsopimuslakiin vuoden 2001 uudistuksen myötä. Säännöksen taustalla on EU:n määräaikaista työtä koskevassa direktiivissä säädetty syrjinnän kielto.

Pykälän käytännön merkitys rajoittuu tapauksiin, joissa työntekijän ja työnantajan kesken on tehty työsopimuslain mukaisesti "perustellusta syystä" kaksi tai useampia toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia, joiden väliin on jäänyt "lyhytaikainen keskeytys". Tällöin määräaikaisia työsopimuksia tehneen työntekijän työsuhdetta voidaan pykälän mukaisesti pitää yhdenjaksoisena työsuhde-etuksien (esim. vuosiloman ansainta tai palvelusvuosikorotukset) määräytymisen kannalta. Jos työnantajalla ei ole ollut perusteltua syytä solmia työsopimusta määräaikaisena on työsuhdetta pidettävä jo pelkästään tämän perusteella toistaiseksi voimassa olevana, jolloin määräaikaisten työntekijöiden "lisäsuojaksi" säädetyn 1 luvun 5 § antamalle oikeussuojalle ei ole tarvetta.

Pykälää säädettäessä lainsäätäjä ei katsonut tarkoituksenmukaiseksi määrittää pykälän tulkitsijan kannalta hankalaa "lyhytaikaisen keskeytyksen" pituutta kalenteriaikana, koska lain kiertäminen olisi tullut näin helpoksi. Pykälän soveltamisratkaisut on siten perustettava kyseessä olevan tapauksen kokonais-harkintaan. Työsopimuslain 1 luvun 5 §:n tulkinnasta ei ole olemassa sitä selventävää oikeuskäytäntöä.

4. Käytännön menettelyohjeita luottamusmiehille

4.1 Yleistä

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

4.2 Yksittäisen työntekijän määräaikaisen työsuhteen tai virkasuhteen laillisuuden selvittäminen

1. Luottamusmiehen tulee pyytää kaikki työntekijän kanssa tehdyt määräaikaista työsopimukset/virkamääräykset joko työntekijältä itseltään tai työnantajalta.

Kustakin yksittäisestä työsopimuksesta tarkistetaan kunkin työsuhteen alkamis- ja päättymisajankohta, työntekijän työtehtävät ja määräaikaisuuden peruste.

2. Jokaisesta erillisestä määräaikaista työsopimuksesta pitäisi siis löytyä maininta siitä, miksi työsuhde on solmittu määräaikaista.

Työtehtävien selvittäminen on tärkeää sen vuoksi, että työn määräaikaista arvioitaessa merkitystä on sillä, onko työntekijä tehnyt eri työsopimusten aikana samaa työtä vai ovatko työt vaihdelleet.

3. Jos yksittäisiin työsopimuksiin ei ole merkitty määräaikaista syytä, tulee siitä pyytää kirjallinen selvitys työnantajalta. Selvitys voidaan toki pyytää myös siten, että luottamusmies pyytää työnantajalta neuvottelua työsuhteen määräaikaistaudesta ja neuvottelussa käydään läpi jokainen määräaikaista työsopimus ja sen määräaikaistaisuuden peruste.

4. Luottamusmiehen tulee tarkistaa, pitääkö työnantajan ilmoittama määräaikaistaisuuden peruste paikkansa, esimerkiksi jos perusteeksi on ilmoitettu sijaisuus, tarkistetaan onko kyseessä todella vakinaisen työntekijän sairausloma tms. poissaolo.

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 olosuhteista pikemminkin pääteltävä, että työnantajalla on tosiasiaa ollut jatkuva työvoiman tarve ja työsuhde olisi katsottava toistaiseksi voimassa olevaksi.

Usein ketjusopimuksien laillisuuden tulkinta on vaikeaa ja tämän vuoksi luottamusmies voi asian selvittämiseksi tai varmistamiseksi ottaa yhteyttä aluetoimistoon ja tarvittaessa edelleen liiton keskustoimistoon. Aluetoimistossa ja keskustoimistossa voidaan työntekijän työsopimusten määräaikaisuuden laillisuus arvioida nopeammin, kun edellä mainittu perusselvitys on käytettävissä.

4.3 Paikallisen neuvottelun merkityksestä

Määräaikaisten työsopimusten 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 jatkamaan työsuhdetta. Tuomioistuin voi ainoastaan tuomita työnantajan maksamaan vahingonkorvausta, jos työnantaja on virheellisin perustein tehnyt työntekijän kanssa määräaikaisia työsopimuksia. 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 keskustoimiston puoleen.

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 määräaikaisia palvelussuhteita.

Ihanteellisin tapa seurata määräaikaisen työvoiman käyttöä olisi paikallinen sopimus asiasta työnantajan kanssa.

Paikallisesti voitaisiin sopia siitä, että

1. Työnantaja antaa tietyn väliajoin, esimerkiksi kerran tai kaksi kertaa vuodessa, pääluottamusmiehille tiedot siitä, kuinka paljon missäkin työyksikössä on määräaikaisia virka- ja työsuhteita;
2. Työnantaja tiedottaa pääluottamusmiehille, mitkä ovat ne perusteet, joiden vuoksi työnantaja eri tilanteissa käyttää määräaikaisia työsopimuksia ja virkasuhteita;
3. Määräaikaisen 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 jat-

kuvasti tehty määräaikaisia työsopimuksia tai virkasuhteita. Tarvittaessa neuvotellaan määräaikaisten muuttamisesta toistaiseksi voimassa oleviksi työsopimuksiksi tai pysyviksi virkasuhteiksi.

Työnantajalla ei kuitenkaan ole mitään pakkoa solmia tämäntyyppistä paikallista sopimusta.

Työsopimuslain määräaikaista työsopimuksia koskeva sääntely

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 samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

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 määräaikaisten sopimuksen muuttumisesta vuoden kuluttua irtisanomisvaraiseksi.

Kestoajan mukaan määriteltynä työsopimukset ovat joko toistaiseksi voimassa olevia tai määräaikaista. Määräaikaista ovat sopimukset, joiden päätyminen 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. Määräaikaisten sopimusten käyttö on perusteltua, kun kysymys on jonkin määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekemisestä tai sellaisesta lyhytaikaisesta määrätystä työstä, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti. Kriteereitä voivat olla esimerkiksi, onko työnantajalla toimintansa laajuuden vuoksi mahdollisuus teettää jatkuvasti sinänsä määrättyjä, erillisiä tai itsenäisiä pidettäviä töitä ja toisaalta, asettaako työ tekijälleen joitakin erityisiä ammattitaitovaatimuksia, joita työnantajan vakituudessa työsuhhteessa olevilla ei ole tai että työnantaja ei yleensä teetä tällaisia töitä.

Määräaikaisten sopimusten käyttö olisi mahdollista myös kausiluonteisissa töissä. Työ on kausiluonteista, jos sitä tehdään ainoastaan tietynä aikana vuodesta tai jos työn määrä olennaisesti lisääntyy etukäteen tiedossa olevina ajanjaksoina. Työtä voidaan pitää kausiluonteisena, jos tilapäistyövoimaa tarvitaan vain lyhyehköksi ajaksi. Jos työtä sen sijaan teetetään toistuvasti vuosittain esimerkiksi yhdeksästä kymmeneen kuukauteen, työtä ei ole pidettävä kausiluonteisena. Harkitta-

essa oikeutta määräaikaisen sopimuksen tekemiseen on otettava huomioon, onko työnantajalla mahdollisuus muun muassa töiden uudelleenjärjestelyjen tai lomataimien porrastuksen avulla tarjota työntekijälle jotakin muuta työtä jäljelle jääväksi lyhyeksi väliajaksi tai sopia työsopimuksessa työnteon ja palkanmaksun lyhytaikaisesta keskeyttämisestä.

Työnantaja voi palkata lisätyövoimaa määräaikaisin sopimuksin myös jonkin tietyn tilauksen kestoajaksi, jos tilauksen toimittaminen sitä välttämättä edellyttää. Tällöin määräaikaisten sopimusten käytön edellytykseksi on kuitenkin asetettava työnantajan perusteltu aihe olettaa, että kyseisen tilauksen toimittamisen jälkeen hänellä ei ole tarjota kyseessä oleville työntekijöille uutta työtä.

Myös sijaisten tarve voi oikeuttaa määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen. Sillä, minkä vuoksi sijaista tarvitaan, ei ole merkitystä, vaan olennaista on ainoastaan, että poissaolevan työntekijän työsuhte jatkuu esimerkiksi perhevapaan, opintovapaan, sairausloman, vuosiloman tai muun vastaavan poissaolon ajan. Vaikka sijaisen käyttö johtuu jonkun työntekijän väliaikaisesta poissaolosta, ei yrityksen ulkopuolelta tulleen työntekijän välttämättä tarvitsisi tehdä juuri vapaalla olevan työtehtäviä, vaan työnantaja voi hoitaa työtehtävien uudelleen jakamisen erilaisilla sisäisillä sijaisjärjestelyillä. Työnantajan tarpeen lisätyövoiman palkkaamiseen tulee kuitenkin perimmältään johtua jonkun työntekijän poissaolosta.

Yrityksen toimintaan tai tehtävään työhön liittyvä perusteltu syy voi olla esim. tarve saada lisätyövoimaa tuotantohuippujen tasaamiseksi.

Joillakin aloilla toiminnan aloittamisesta johtuva kysynnän vakiintumattomuus saattaa niin ikään aiheuttaa perustellun syyn tehdä jonkin aikaa määräaikaista työsopimuksia.

Määräaikaisten työsopimusten käyttö on mahdollista, jos se on työnantajan toiminnan ja teetettävien töiden kannalta perusteltua eikä tarkoituksena ole kiertää työntekijän suojaksi säädettyjä irtisanomissuojasäännöksiä.

Toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttämisen edellytyksenä on toisaalta se, että kunkin määräaikaisen sopimuksen tekemiselle on perustelu syy. Kielletystä peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten käytöstä ei ole kysymys esimerkiksi silloin, kun työnantaja tarjoaa sijaiselle uutta sijaisuutta määräaikaisin sopimuksin. Jos työnantajan työvoiman tarve on arvioitavissa pysyväksi, jatkuvasti toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttöön samoissa töissä ei ole perusteltua syytä.

Jos sopijapuolille sittemmin syntyy erimielisyyttä siitä, onko määräaikaiseksi tehtyä tai toistuvasti tehtyjä määräaikaisia työsopimuksia pidettävä toistaiseksi voimassa olevana työsuhteena, näyttövelvollisuus sopimuksen määräaikaisuudesta on sillä, joka vetoaa määräaikaisuuteen. Todistustaakka määräaikaisuuden lainmukaisesta perusteesta olisi työnantajalla.

1 luku 5 §

Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

Taustaa: Työsuhde-etuudet, kuten esimerkiksi vuosiloman ansainta tai työsuhteen kestoon perustuvat palkkaetuudet, määräytyvät kuten toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen perustuvassa työsuhteessa, vaikka työsuhdetta ei pidetäkään toistaiseksi voimassa olevana.

Työntekijän työsuhde-etuudet karttuvat siinäkin tapauksessa, että peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten ja työnteon väliin jäisi lyhyitä välejä.

2 luku 2 §

Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuden turvaamisesta annetussa laissa.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

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

Työnantajan on noudatettava 1 momentissa säädettyä syrjäntäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön.

Taustaa: Tasapuolisuudella tarkoitetaan ihmisten samanlaista kohtelua samanlaisissa tapauksissa.

Säännös ei edellytä välttämättä vertailua saman työpaikan työntekijöiden välillä, vaan vertailukohteena voivat olla myös muiden työnantajien työntekijät eli se, miten työntekijöitä yleensä kohdellaan. Eri asemaan asettamiselta edellytetään perusteltua työhön liittyvää hyväksyttävää syytä. Säännös ei estä joidenkin työntekijöiden positiivista erityiskohtelua, kun siihen on laissa tarkoitettut perusteet. Syrjäntäperusteiden luettelo ei ole tyhjentävä, vaan työntekijöiden asettaminen ilman hyväksyttävää perustetta eri asemaan myös muun, luettelossa mainittuihin seikkoihin rinnastettavan seikan vuoksi, on kiellettyä syrjäntää.

Työn luonne saattaa oikeuttaa asettamaan työntekijät eri asemaan. Esimerkiksi uskonnonopettajalta, kirkon tai muun uskonnollisen yhdyskunnan tai poliittisen puolueen työntekijöiltä voidaan vaatia tiettyä uskonnollista tai poliittista vakautusta. Kiellettyinä syrjäntänä ei pidetä myöskään sellaisille työntekijöille tai työntekijäryhmille myönnettyä positiivista erityiskohtelua, joiden katsotaan olevan esimerkiksi ikänsä, työkyvyttömyytensä, perheenhuoltovelvollisuuksiensa tai sosiaalisen asemansa vuoksi erityisen suojelun tarpeessa.

Säännöstä sovellettaisiin sekä uusia työntekijöitä palkattaessa että otettaessa vanhoja työntekijöitä takaisin. Syrjäntäkielto on voimassa työsuhteen kestäessä, mm. työtehtävien jaossa ja työsuhteeseen liittyvien etujen kohdentamisessa eri työntekijöiden kesken.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saisi pelkästään työ sopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei siihen ole perusteltua asiallista syytä. Säännös on uusi ja se perustuu osa-aikatyötä ja määräaikaista työtä koskeviin direktiiveihin.

Toisiinsa verrattavia työntekijöitä on kohdeltava samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti. Periaate edellyttää siten työnantajalta johdonmukaisia toimia tai ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä. Säännöksellä on merkitystä esi-

merkiksi arvioitaessa irtisanomis- ja purkamisperusteiden täyttymistä kussakin yksittäistapauksessa. Esimerkiksi oikeuskäytännössäkin omaksutun linjan mukaisesti työpaikalla vakiintuneesti noudatettavaa varoituskäytäntöä on noudatettava johdonmukaisesti ja yhtäläisesti.

Kannustavien palkkausjärjestelmien käyttäminen on hyväksyttävää, jos näiden mukaisen palkkauksen määräytymiseen eivät vaikuta syrjivät tai muutoin epäasialliset syyt. Tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei rikottaisi silloinkaan, kun jonkun työntekijän eri asemaan asettamiselle olisi hänen työnsä luonteesta tai työolosuhteista johtuva hyväksyttävä syy.

Jos työntekijä katsoo, että työnantajan menettely on ollut syrjintäkiellon vastainen tai ristiriidassa tasapuolisen kohtelun vaatimuksen kanssa, hänen on esitettävä todennäköisiä perusteita tai syitä sille, että työnantaja on asettanut hänet eri asemaan pykälässä mainituista syistä. Työnantajan on tämän jälkeen osoitettava, että hänellä on ollut hyväksyttävä syy menettelylleen. Irtisanomisriidoissa työnantajan on näytettävä, että irtisanomiselle on laissa tarkoitettu asiallinen ja hyväksyttävä peruste. Tasa-arvolaisissa säädetään erikseen todistustaakan jaosta sukupuoleen perustuvan syrjinnän osalta.

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. Selvitys saadaan antaa vain kerran, jos työsuhteet toistuvat edelleen, ellei 3 momentista johdu muuta. 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 työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste;
- 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 kestävässä 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.

Taustaa: Selvitys on annettava työntekijälle ilman tämän nimenomaista pyyntöä. Selvitysvelvollisuus koskee niitä säännöksessä tarkoitettuja keskeisiä ehtoja, joista ei ole sovittu kirjallisessa työsopimuksessa.

Alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa sopimuksissa selvitysvelvollisuuden syntymisen edellytyksenä oleva samojen työehtojen toistuminen ei edellytä työehtojen täydellistä samanlaisuutta. Kussakin määräaikaisessa sopimuksessa voi esimerkiksi olla toisistaan poikkeavat ehdot sopimuksen kestoajasta. Säännöksessä tarkoitettu selvitysvelvollisuus voi syntyä esimerkiksi silloin, kun työvoiman vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän välisessä työsopimuksessa on sovittu samoista perustyöehdoista sopimussuhteesta toiseen, vaikka työtehtäviä, työntekopaikkaa sekä työsopimuksen kestoaikaa koskevat ehdot vaihtelisivat sopimuskausittain. Tällöin selvitys työnteon keskeisistä, sopimuskaudesta toiseen jatkuvista ehdoista on annettava viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Selvitysvelvollisuus tulee täytetyksi ensimmäisen selvityksen antamisen jälkeen riippumatta siitä, kuinka pitkäaikaisia määräaikaisia sopimuksia jatkossa teh-

dään, edellyttäen kuitenkin, että sovitut työehdot pysyvät muuttumattomina.

Työnantaja voi täyttää selvitysvelvollisuutensa 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 määräytymisperusteen osalta.

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

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

2 luku 5 §

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille 6 luvun 6 §:stä riippumatta.

Jos 1 momentissa tarkoitetun työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.

Taustaa: Lisätyötä on tarjottava kaikille niille osa-aikatyöntekijöille, jotka ovat sopivia vapaana oleviin tehtäviin. Jos työehtosopimus on kuitenkin tehty työntekijän aloitteen ja toiveiden mukaisesti osa-aikaiseksi tai työntekijä on muutoin saattanut työnantajan tietoon, että hän ei ole kiinnostunut työajan lisäämisestä, työnantajalla ei ole lisätyön tarjoamisvelvollisuutta.

Osa-aikaiset tekijät ohittavat työntarjoamisjärjestyksessä ne työntekijät, jotka kuuluvat työnantajan takaisinottovelvollisuuden piiriin.

Koulutusvelvollisuutta koskeva säännös korostaa työnantajan velvollisuutta huolehtia myös osa-aikaisten työntekijöiden ammattitaidon ylläpitämisestä.

2 luku 6 §

Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen

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

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 työsopimuksen 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: Työntekijää ei aikaisemman lain tavoin enää saa lomauttaa 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetun työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen eikä 8 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetun purkamisperusteen täytyessä. Lomauttamisen käyttö eräänlaisena kurinpitotoimena ei siten ole enää mahdollista, ellei siitä sovi ta työehtosopimuksella (komiteanmietintö 1969:A25, s. 62).

Momentin 2 kohta (lomauttamisen edellytykset) vastaa vakiintunutta oikeuskäytäntöä (esimerkiksi KKO 1997:21).

Työntekijän lomauttaminen 2 kohdan mukaan on sallittua vain työn tai työn tarjoamisedellytysten vähentyessä tilapäisesti. Työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää. Työn tilapäisen vähenemisen rajaksi säädettyllä 90 päivällä ei oteta kantaa 7 luvun 3 §:ssä säädettyyn taloudellisen ja tuotannollisen irtisanomisperusteen edellytyksenä olevaan työn vähentymisen pysyvyyteen, vaan se osoittaa, että 2 kohdan mukaan työntekijä saadaan lomauttaa määräajaksi tai arvioiduksi 90 päivää lyhyemmäksi ajaksi.

Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevan työntekijän lomauttaminen toistaiseksi, selvästi yli 90 päiväksi edellyttää siten 1 kohdassa tarkoitetun lomautusperusteen olemassaoloa. Määräaikainen, enintään 90 päivän ajaksi toteutettava lomautus on puolestaan sallittu 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun perusteen täytyessä. Jos työnantajalla on tarve lomauttaa työntekijä vielä 90 päivää jatkuneen lomautuksen jälkeen, lomautusta voidaan työnantajan päätöksin jatkaa lyhyehköksi määräajaksi 2 kohdassa tarkoitettujen perusteiden edelleen täytyessä. Lomautuksen jatkamisesta voidaan myös sopia pykälän 2 momentin mukaisin edellytyksin. Jos jo etukäteen tiedetään lomautustarpeen jatkuvan jossain määrin yli 90 päivää, työntekijä voidaan lomauttaa täksi tiedossa olevaksi ajaksi. Edellä tarkoitettu 90 päivän sääntö on eräänlainen joustava mitta määrä-

aikaiselle lomauttamiselle erotukseksi momentin 1 kohdassa tarkoitettulle pitkäaikaiselle lomautukselle toistaiseksi, joka edellyttää irtisanomisperustetta.

Momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuin edellytyksin lomautus voidaan toteuttaa myös lyhentämällä työntekijän säännöllistä työaikaa. Työaikaa saadaan lyhentää ainoastaan siinä määrin, kuin se olisi välttämätöntä työn vähentymisen vuoksi. Tällöin huomioon on otettava sekä työajan lyhentämisen määrä että sen kesto. Momentin 1 kohdassa tarkoitettujen perusteiden täytyessä työajan lyhennys voidaan toteuttaa myös toistaiseksi. Pysyvästä työajan lyhentämisestä säädetään 7 luvun 11 §:ssä.

Lomauttamisen edellytyksenä on se, että työntekijälle ei voida lomautuksen sijasta tarjota muuta työtä tai järjestää hänelle koulutusta. Lomauttaessaan työntekijän momentin 1 kohdan nojalla työnantajan on selvitettävä, onko työntekijälle tarjottavissa muuta työtä tai koulutusta 7 luvun 4 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Lomautettaessa työntekijä määräajaksi momentin 2 kohdan nojalla muun työn tarjoamisvelvollisuuden ja koulutuksen järjestämisvelvollisuuden sisältö ei ole aivan niin laaja kuin 7 luvun 4 §:ssä säädetään irtisanomisperusteesta. Velvollisuuden sisältöä on arvioitava kussakin lomautustilanteessa erikseen ottaen huomioon muun muassa työnantajan toiminnasta johtuvat tarpeet sekä hänen toimintaedellytyksensä ylipäänsä. Muun työn tarjoamisvelvollisuus ja koulutuksen järjestämisvelvollisuus koskevat työajan lyhennyksin toteutettavaa lomautusta ainakin periaatteessa samalla tavoin kuin kokoaikaistakin työn keskeyttämistä.

Pykälän 2 momentissa säädetään edellytyksistä, joiden täytyessä työnantaja ja työntekijä saavat sopia lomauttamisesta ja sen toteuttamistavasta työpaikalla. Sopia voidaan myös 4 §:ssä säädettyä lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta. Lomauttamisesta voidaan sopia vain työsuhteen kestäessä tilannekohtaisesti eikä yleisesti esimerkiksi työsopimusta solmittaessa. Työnantajan ja työntekijän välisin sopimuksin työntekijä voidaan lomauttaa vain määräajaksi ja vain silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Lomautusperusteen täytyminen edellyttäisi, että joko työpaikalla yleisesti tai työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä on yksimielisyys lomautuksen tarpeesta ja toisaalta siitä, kuinka pitkäaikaista lomautusta työnantajan toimintaedellytysten turvaaminen edellyttää. Lomautuksen keston osalta työnantajan ja työntekijän sopimusvapautta ei ole rajoitettu 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettulla tavalla.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän lomauttaminen työnantajan päätöksin on mahdollista ainoastaan 3 momentissa säädetyn edellytyksin. Lomautusoikeuden rajoittaminen johtuu määräaikaisiin työ sopimukseen liittyvistä erityispiirteistä. Tehdessään työ sopimuksen määräaikaisena sopijapuolet sitoutuvat täyttämään sopimuksesta johtuvat velvoitteensa koko sovittun määräajan. Työnantajalla on siten velvollisuus tarjota työtä ja maksaa palkkaa koko sopimuskauden, ellei sopimus ole irtisanomisehtonsa perusteella, laissa säädetyn purkamisperustein tai lakiehdotuksen 7 luvun 7 ja 8 §:ssä säädetyn erityisperustein päätettävissä ennen sopimuskauden päättymistä.

Luottamus mies ja luottamusvaltuutettu lomautettaisiin viimeisinä, edellyttäen, että he ammattitaitonsa ja kokemuksensa puolesta kykenevät selviytymään jäljellä olevista tehtävistä.

6 luku

Yleiset säännökset työ sopimuksen päättämisestä

1 §

Määräaikaiset sopimukset

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

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

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

Taustaa: Työnantajan on täytettävä ilmoitusvelvollisuutensa viipymättä päättämisaikajankohdan 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 säädetyn tavo in ilman irtisanomisaikaa, jos muusta ei ole sovittu. Työ sopimuksen osapuolet voivat sopia määräaikaiseen sopimukseen liitettävästä irtisanomisehdosta siten, että työ sopimus päättyy sovittun määräajan kuluttua, ellei sopimusta sitä ennen puolin tai toisin irtisanota. Työ sopimuksen irtisanoessaan työnantajan on noudatettava tämän luvun

irtisanomisaikoja, 7 luvussa työnantajalle säädettyjä irtisanomisperusteita ja 9 luvun työsopimuksen päättämismenettelyä koskevia säännöksiä. Irtisanomisoikeus yli viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehdyn työsopimuksen osalta on sekä työntekijällä että työnantajalla, jonka kuitenkin on noudatettava muun muassa 7 luvussa säädettyjä irtisanomisperusteita. Vaikka määräaikainen sopimus sitoo sopijapuolia sovitun sopimuskauden loppuun, erityistapauksissa myös määräaikainen työsopimus on irtisanottavissa. Työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimus sen kestoajasta riippumatta liikkeen luovutuksen yhteydessä 7 luvun 5 §:n 2 momentissa tarkoitetulla 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 jatkettun toistaiseksi.

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

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



Lähteet ja oheiskirjallisuutta:

- Hallituksen esitys työsopimuslaiksi 157/ 2000
- Kari-Pekka Tiitinen – Tarja Kröger Työsopimuslaki 2001
- TUPO:n (1.2. 2003-15.2. 2005) määräaikaiset työ- ja virkasuhteet – työryhmän raportti 31.5.2003



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL
Förbundet för offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL

ISBN 952-9668-53-8
ISSN 1796-2978