

Määräaikainen työsopimus muun yrityksen toiminnan ja suoritettavan työn perusteella

Lapin Yliopisto

Oikeustieteiden tiedekunta

Pro gradu -tutkielma

Työoikeus

Jose Juvonen

2024

Lapin yliopisto**Tiedekunta:** Oikeustieteiden tiedekunta**Työn nimi:** Määräaikainen työsopimus työmarkkinoiden tarpeiden perusteella**Tekijä:** Jose Juvonen**Koulutusohjelma ja oppiaine:** Oikeustiede, työoikeus**Työn laji:** Pro gradu -tutkielma**Sivumäärä:** X + 78**Vuosi:** 2024**Tiivistelmä:**

Tässä lainopillisessa tutkielmassa tarkastellaan määräaikaisia työsopimuksia työmarkkinoiden tarpeiden perusteella. Työsopimuslain 1 luvun 3 § toisen momentin mukaan ”Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.”

Hallituksen esityksen mukaan vanhan 70- luvun TSL:n perusteet eli 1) työn luonne, 2) sijaisuus, 3) harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä 4) muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste toimivat edelleen tulkintaa ohjaavina apukeinoina, kun määräaikaisuuden perustetta arvioidaan. Tämän enempää ei asiaa olla avattu laissa taikka valmisteluaineistoissa.

KKO:n, TT taikka hovioikeuden käytännöstä seuraa, että määräaikainen sopimus on mahdollista tehdä ensinnäkin rahoituksen perusteella. Tällöin rahoituksen tulee olla ulkopuolista ja työsuhteen on tosiasiassa perustuttava sen saantiin. Toiseksi perusteena oikeuskäytännön mukaan voi toimia toiminnan muutos. Tällöin työsopimuksen on tosiasiallisesti perustuttava suunniteltuun muutokseen, josta on seurattava oletettua työn vähenemistä tiedossa olevana ajankohtana. Vuokratyössä määräaikaisuuden perustetta arvioidaan suhteessa tehtyyn työhön ja vuokratyöryhtymän kykyyn työllistää työntekijä toimeksiannon päätyttyä. Kelpoisuuden puute toimii määräaikaisuuden perusteena silloin, kun kelpoisuus on säädetty lailla taikka asetukselle, ollen työnantajan päätäntävällän ulkopuolella. Eritysstatuksen ei voida itsessään katsoa synnyttävän

määräaikaisuuden perustetta mutta välillisesti voisi tulkita tällaisen määräaikaisuuden olevan mahdollinen.

Kaikissa tapauksissa määräaikaisuuden on kuitenkin perustuttava objektiiviseen seikkaan, joka liittyy suoritettavaan työsuhteeseen.

X Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän omia henkilötietoja

Sisällys

Lähteet	VI
Lyhenteet	X
1.Johdanto	1
1.1 Tutkimuksen tausta	1
1.2 Tutkimustehtävä ja aiheen rajausta	2
1.3 Tutkimusmenetelmä ja aineisto	2
1.3 Tutkielman rakenne	3
2.Lainsäädäntö määräaikaista työsopimusta koskien	4
2.1 EU-lainsäädäntö	4
2.1.1 Määräaikaissuussdirektiivi	4
2.1.2 Puitesopimus	4
2.2 Kansallinen lainsäädäntö	7
2.2.1 Vuoden 1970 työsopimuslaki	7
2.2.2 Vuoden 2001 työsopimuslaki	8
2.2.3 Vuoden 2010 työsopimuslaki	9
2.2.4 Huomiota lainsäädännöstä.....	10
3.Oikeuskäytäntö määräaikaista työsopimusta koskien	13
3.1 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö.....	13
López, C-16/15, EU:C:2016:679	13
Mascolo ym., C-22/13, C-61/13 - 63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401	14
3.2 Korkeimman oikeuden oikeuskäytäntö	15
KKO:1993:70	15
KKO:2010:11	17
KKO:2011:73	21
KKO:2012:2.....	25

KKO:2012:10	29
KKO:2015:64	32
KKO:2015:65	35
KKO:2017:55	40
3.3 Työtuomioistuimen oikeuskäytäntö	46
TT:2003-13	46
TT:2004-42	50
TT:2008-15	56
TT:2018-15	59
TT:2020-116.....	65
3.4 Hovioikeuksien oikeuskäytäntö	67
3.4.1 Yleisesti	67
3.4.2 Helsingin hovioikeuden käytäntö.....	68
3.4.3 Turun hovioikeuden käytäntö	71
3.4.4 Rovaniemen hovioikeuden käytäntö	72
3.4.5 Itä-Suomen hovioikeuden käytäntö	73
4. Johtopäätökset	74
4.1 Rahoitus	74
4.3 Vuokratyö.....	76
4.2 Toiminnan muutos	76
4.4 Kelpoisuus.....	77
4.5 Erityisstatus	78

Lähteet

Kirjallisuus

Barnard, Catherine. EU Employment Law. 4th ed. Oxford: Oxford university press, 2012.

Hietala, H., Kairinen, M., Kaivanto, K., & Schön, E. (2020). Työsopimuslaki käytännössä (7., uudistettu painos.). Alma Talent Oy.

Hietala, Harri, Keijo Kaivanto, ja Johanna Pystynen. Esimiehen Käsikirja 2021. Helsinki: Alma Talent, 2021.

Koskinen, S., Kairinen, M., Nieminen, K., Nordström, K., Ullakonoja, V., & Valkonen, M. (2004). Työoikeus. WSOYpro

Koskinen, Seppo. "Näkökohtia Määräaikaisesta Työsopimuksesta." Edilex, 2010

Koskinen, Seppo. Epäpätevyys määräaikaisten työsopimusten perusteena - KKO:2015:65 sekä HelHO:2015:7 Edilex 2015

Lamponen, Helena. Joustavat Työn Muodot. Helsinki: Edita, 2023.

Juha-Matti Moilanen Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Talentum. 2013.

Paanetoja, Jaana, Mika Kärkkäinen, ja Markus Lohi. Määräajat Ja Saatavat Työsuhteessa. 1. painos. [Helsinki]: Alma Talent Oy, 2019.

Salli, Minna. Epätyypilliset Työsuhteet Käytännönläheisesti: [erilaiset Työn Tekemisen Tavat Ja Muodot]. [Helsinki]: Helsingin seudun kauppakamari, 2012.

Sädevirta, Markus. Määräaikaiset Työsuhteet Ja Työvoiman Vuokraus. Helsinki: WSOY lakitieto, 2002.

Tähtinen, Outi, ja Kirsi Parnila. Työsopimuslaki Käytännönläheisesti. [Helsinki]: Kauppakamari, 2017.

Äimälä, M., Åström, J., & Nyyssölä, M. (2000). Työoikeus. WSOYpro.

Oikeustapaukset:

Unionin tuomioistuin

14.9.2016, López, C-16/15, EU:C:2016:679

26.11.2014, Mascolo ym., C-22/13, C-61/13 - 63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401

Korkein oikeus

KKO 2017:55

KKO 2015:65

KKO 2015:64

KKO 2012:10

KKO:2012:2

KKO:2011:73

KKO:2010:11

KKO:1993:70

Työtuomioistuin

TT:2003-13

TT 2004-42

TT:2008-15

TT:2018:15

TT:2020:116

Hovioikeudet

Helsingin hovioikeus Dnro: S 90/507 10.10.1990

Helsingin hovioikeus Dnro: S 12/2337 2.10.2013

Helsingin hovioikeus Dnro: S 13/2306 29.9.2014

Helsingin hovioikeus Dnro: S 13/1345 18.11.2014

Helsingin hovioikeus Dnro: S 16/1269 8.6.2017

Helsingin hovioikeus Dnro: S 16/1269 8.6.2017

Helsingin hovioikeus Dnro: S 18/1122 20.12.2019

Helsingin hovioikeus Dnro: S 19/523 9.6.2020

Helsingin hovioikeus Dnro: S 20/528 18.2.2022

Turun hovioikeus Dnro: S 85/1142 30.4.1985

Turun hovioikeus Dnro: S 13/911 7.11.2013

Turun hovioikeus Dnro: S 16/1811 27.10.2017

Turun hovioikeus Dnro: S 16/1811 27.10.2017

Rovaniemen hovioikeus Dnro: S 11/573 26.10.2012

Rovaniemen hovioikeus Dnro: S 18/559 30.10.2019

Rovaniemen hovioikeus Dnro: S 20/465 28.5.2021

Itä-Suomen hovioikeus Dnro: S 91/553 10.4.1992

Itä-Suomen hovioikeus Dnro: S 20/465 28.5.2021

Virallislähteet:

HE 157/2000 vp.

HE 239/2010 vp.

SivM 5/2009 vp

Verkkolähteet:

Tieteen termipankki

https://tieteentermipankki.fi/w/index.php?title=Oikeustiede:oikeustieteellinen_tutkimus/laajempi_kuvaus&oldid=456519

Lyhenteet

HE	Hallituksen esitys eduskunnalle
Ibid	Sama kuin edellä
KKO	Korkein oikeus
TSL	Työsopimuslaki
TT	Työtuomioistuin

1.Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta

Työsopimuslain 1 luvun 3 § toisen momentin mukaan ” Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.” Mikä tällainen peruste on, jonka pohjalta työsopimus voidaan tehdä määräajaksi ei ole avattu säännöksessä.

Hallituksen esityksen mukaan määräaikaisen sopimuksen käyttö on sallittua silloin, kun vuoden 1970 TSL:n 2 §:n 2 momentin mukaiset perusteet eli 1) työn luonne, 2) sijaisuus, 3) harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä 4) muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste sitä puoltavat.¹

Tätä tarkempaa perustelua ei ole olemassa lainsäädännössä tai lain valmisteluaineistossa, vaan asiaa erityisesti neljännen kohdan mukaista muuta yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvää perustetta on avattu lähinnä oikeustapausten myötä.

Kyseistä asiaa ei myöskään olla tutkittu kattavasti, vaan asiaa on sivuttu useassa oikeustieteellisessä lähteessä, mutta kattavaa koontia määräaikaisuuden perusteesta työmarkkinoiden tarpeen perusteella ei ole olemassa.

Tästä syystä pyrin tässä tutkielmassani tuomaan esille perusteiden käyttöä käytännön työelämässä työmarkkinoiden tarpeen valossa.

¹HE 239/2010 vp., s.1.

1.2 Tutkimustehtävä ja aiheen raja

Tutkimustehtäväni on se, millä perusteilla määräaikainen työsopimus voidaan tehdä käytännössä. Raja

Rajaan lisäksi aiheeni koskemaan työmarkkinoiden tarvetta, enkä käsittele sijaisuutta, työn luonnetta taikka harjoittelua määräaikaisen työsuhteen perusteena.

Työmarkkinoiden tarpeella tarkoitetaan tässä sellaista erityistarvetta teettää työtä määräaikaisena toiminnan ulkoisesta paineesta tai sisäisestä paineesta johtuen, pitäen sisällään siis melko laajan kirjon erilaisia perusteita, joihin määräaikaisuus pohjaa. Lisäksi tutkielmassa sivutaan työvoiman tarpeen pysyvyyteen liittyvän tarpeen problematiikkaa aina kun oikeuskäytäntö antaa tutkittavien tapausten osalta sille tilaa.

Tutkimuskysymyksinä toimivat millä perusteella määräaikainen työsopimus on tehtävissä työmarkkinoiden tarpeen perusteella ja mitä tällöin tulisi ottaa huomioon sopimusta tehtäessä käytännössä.

Tutkimuksen keskittyessä käytäntöön ei teorialähteitä käytännössä juurikaan ole. Tämä johtuu ensinnäkin siitä, että teorialähteiden ala on sangen ohut, mutta myös toiseksi siitä, että aiheeni on tarkastella juuri käytännön näkökulmaa tutkittavan asian tiimoilta.

1.3 Tutkimusmenetelmä ja aineisto

Tutkimusmenetelmänäni toimii lainoppi eli oikeusdogmatiikka, joka tutkii tulkinnan ja systematisoinnin pohjalta tuottaen tulkintasuosituksia, jotka palvelevat tuomaria tai muuta käytännön lainsoveltajaa hänen työssään.² Metodien valintaan vaikutti juuri sen käytännön läheinen ote tutkittavaan juridiikkaan.

Aineistona toimivat korkeimpien oikeusasteiden ratkaisukäytäntö sekä hovioikeuden ratkaisukäytäntö, joka on rajattu koskemaan tapauksia, joissa määräaikaista työsuhdetta on arvioitu niin, että työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvään perusteeseen liittyvä syy. Näiden osalta pyrin analysoimaan ja luokittelemaan aineistoa, sekä tätä kautta pyrin löytämään kriteerit määräaikaisille työsopimuksille.

2

https://tieteentermipankki.fi/w/index.php?title=Oikeustiede:oikeustieteellinen_tutkimus/laajempi_kuvaus&oldid=456519

Lisäksi tutkielmassa sivutaan lainsäädännön historiallisia lähteitä, sekä kansainvälistä EU-oikeuden aineistoa —lainsäädäntöä ja oikeuskäytäntöä—, jota määräaikaisten työsopimusten osalta on olemassa ja voimassa olevana käytännön oikeutena.

1.3 Tutkielman rakenne

Tutkielma rakentuu siten, että ensin tarkastellaan lainsäädäntöä EU-lainsäädännön määräaikaisuusdirektiivin ja sen liitteenä olevan puitesopimuksen pohjalta. Tämän jälkeen tarkastelun painopiste siirtyy kansalliseen lainsäädäntöön, jossa tarkastelussa on työsopimuslaki ja sitä edeltäneet versiot laista. Tämän jälkeen lainsäädännön muutoksia peilaillaan lainvalmisteluaineiston pohjalta, jonka jälkeen tehdään yhteenveto lainsäädännön osalta.

Seuraavaksi siirrytään oikeuskäytännön tarkasteluun aloittaen Unionin tuomioistuimen käytännöstä, siirtyen kansalliseen korkeimman oikeuden ratkaisukäytäntöön, jonka jälkeen tarkastellaan hovioikeuksien ratkaisukäytäntöä.

Lopussa vielä tehdään yhteenveto määräaikaistuuksien perusteiden pohjalta ja annetaan loppuarvot kunkin perusteen pohjalta.

2.Lainsäädäntö määräaikaista työsopimusta koskien

2.1 EU-lainsäädäntö

2.1.1 Määräaikaisuusdirektiivi

Määräaikaisuusdirektiivi eli Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta on keskeisin määräaikaista työsopimuksia sääntelevä EU:n oikeuslähde.

Direktiivi on vähimmäistasodirektiivi, eli jäsenvaltiot saavat säädellä työntekijälle edukkaammin, kuin mitä direktiivissä mainitaan.³

Direktiivi on tarkoitettu täytäntöön panemaan toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen (EAY, UNICE ja CEEP) välillä 18 päivänä maaliskuuta 1999 tehty, määräaikaista työtä koskeva puitesopimus.

Direktiivillä on siis pantu täytäntöön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) välillä tehty puitesopimus, joka löytyy direktiivin liitteenä.

2.1.2 Puitesopimus

Puitesopimuksen tarkoituksena on sen ensimmäisen lausekkeen mukaan ensinnäkin parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen ja toiseksi laatia sellaiset puitteet määräaikaiselle työlle, että väärinkäytöksiä ehkäistään perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytössä.

³ Barnard (2012), s.444.

Puitesopimuksen toisen lausekkeen mukaan, sen soveltamisala pitää sisällään määräaikaiset työntekijät, eli työntekijät, joilla on työsopimus tai työsuhde, sellaisena kuin se on määritelty jäsenvaltion lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännössä. Jäsenvaltiot voivat kuitenkin päättää työmarkkinaosapuolia kuultuaan, että soveltamisalan ulkopuolelle rajataan ammatilliseen peruskoulutukseen liittyvät työharjoittelusuhteet ja oppisopimusjärjestelyt. Lisäksi on mahdollista rajata soveltamisalan ulkopuolelle työsopimukset ja työsuhteet, jotka on tehty valtion tai valtion tukeman erityisen ammatillisen koulutus- tai uudelleenkoulutusohjelman taikka työelämään siirtymistä koskevan ohjelman puitteissa.

Määritelmällisesti puitesopimuksen kolmannessa lausekkeessa määräaikaisella työntekijällä tarkoitetaan henkilöä, jolla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty työsopimus tai solmittu työsuhde, jonka päätyminen määräytyy perustelluin syin, esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella.

Vastaavalla vakituisella työntekijällä puolestaan tarkoitetaan työntekijää, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus työskennellen samassa työpaikassa ja vastaavissa tai samankaltaisissa työtehtävissä kuin verrattava määräaikainen työntekijä.

Neljäs puitesopimuksen lauseke sisältää syrjimättömyyden periaatteen, jonka mukaan määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsopimus tai työsuhde, ellei siihen ole asiallisia syitä.

Tarvittaessa sovelletaan pro rata temporis -periaatetta eli suhteellisuusperiaatetta. Suhteellisuusperiaate tarkoittaa työntekijän oikeuksien ja velvollisuuksien määräytymistä tehdyn työajan suhteessa.⁴

Lisäksi lausekkeen mukaan erityisiin työehtoihin liittyvien palvelusaikavaatimusten on oltava määräaikaisilla työntekijöillä samat kuin vakituisille työntekijöille, ellei eri pituisen palvelusajan vaatimiselle ole asiallisia syitä. Lausekkeen mukaisen huonomman kohtelun pitäisi johtua ainoastaan siitä, että työntekijällä on määräaikainen työsuhde, jotta toiminta olisi puitesopimuksen vastaista.⁵

Viidennen lausekkeen pohjalta esitellään puitesopimuksen vaatimat väärinkäytöksiä ehkäisevät toimet. Näitä toimia ovat ennen kaikkea perättäisten määräaikaisuuksien käytön kieltä, jonka pohjalta jäsenvaltioiden on lainsäädännössään käytettävä vähintään yhtä kolmesta keinosta perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi. Näitä keinoja ovat

⁴ Moilanen (2013), s.37.

⁵ Barnard (2012), s.440.

perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten, perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto ja tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä.

Lisäksi lauseke edellyttää, että jäsenvaltioiden on työmarkkinaosapuolia kuultuaan määriteltävä, mitä pidetään peräkkäisenä määräaikaisena sopimuksena ja mitä pidetään toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena tai työsuhteena.

Välttämistekniikoiden osalta unionin tuomioistuin on linjannut, ettei kahdenkymmen työpäivän tauko työsuhteiden välillä estä tilanteen tulemistä arvioitavaksi perättäisenä.⁶

Kuudennen lausekkeen osalta puitesopimus käsittelee tiedottamista ja työpaikan saantimahdollisuutta. Tältä osin työnantajan on tiedotettava määräaikaisille työntekijöille yrityksessä tai työpaikassa avautuvista vapaista työpaikoista sen varmistamiseksi, että heillä on samat mahdollisuudet saada vakituinen työpaikka kuin muillakin työntekijöillä. Tiedottaminen voidaan tehdä yleisellä ilmoituksella, joka on sopivassa paikassa yrityksessä tai työpaikassa.

Toiseksi lausekkeen mukaan työnantajan on mahdolluuksiensa mukaan helpotettava määräaikaisten työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua asianmukaiseen koulutukseen, jossa he voivat parantaa ammattitaitoaan, urakehitystään ja ammatillista liikkuvuuttaan.

Seitsemäs lauseke puolestaan käsittelee tiedottamista ja kuulemista. Tältä osin määräaikaiset työntekijät on otettava huomioon, kun lasketaan kansallisen ja yhteisön lainsäädännön mukaisten työntekijöitä edustavien elinten perustamiskynnykseksi kansallisissa säännöksissä asetettuja yrityksen henkilöstön lukumääriä. Toiseksi työmarkkinaosapuolten kuulemisen jälkeen jäsenvaltiot määrittelevät 7 lausekkeen 1 kohdan soveltamistavat kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaisesti. Lisäksi työnantajien on mahdolluuksiensa mukaan pyrittävä antamaan olemassa oleville työntekijöitä edustaville elimille tietoja yrityksessä tehtävästä määräaikaisesta työstä.

⁶ Barnard (2012), s.443.

2.2 Kansallinen lainsäädäntö

2.2.1 Vuoden 1970 työsopimuslaki

Alun perin TSL:n vuoden 1970 (320/1970) 2§:ssä säädettiin määräaikaista työsopimuksista seuraavasti:

” Työsopimus voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Sopimusta on pidettävä määräajaksi tehtynä myös silloin, kun on sovittu määrätystä työstä tai työsuhteen kestämisajasta muutoin käy ilmi sopimuksen tarkoituksesta.

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tahi jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa tai jos määräaikaista työsopimuksia on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.

Toistaiseksi tehty työsopimus saatetaan lakkaamaan irtisanomisella.

Sopimuksen, jonka mukaan työn tulee alkaa myöhemmin kuin vuoden kuluttua sopimuksenteosta, työntekijä voi ennen työn alkamista irtisanoa.”

Säännöksen ensimmäisessä momentissa siis säädetään, että työsopimus voi olla muodoltaan joko määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Tuolloin työsopimusta pidettiin määräaikaisena myös silloin kun asiasta ei erityisesti ollut sovittu, mutta tosiseikasto puolsi tätä sopimuksen määräaikaisena pitämistä.

Pykälän toinen momentti pitää sisällään puolestaan esimerkkiluettelon, joilla työsopimuksen tekemistä määräaikaisena pidetään sallittuna. Luettelo sisältää työn luonteen, sijaisuuden, harjoittelun, muun näihin rinnastettavan määräaikaista sopimusta edellyttävän seikan ja muun yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvän perusteen. Mikäli määräaikainen työsopimus on tehty muulla perusteella tai sopimus on perusteeton, pidetään työsopimusta toistaiseksi voimassa olevana.

Lisäksi pykälän neljännen momentin mukaan määräaikainen työsopimus on irtisanottavissa samoin perustein kuin toistaiseksi voimassa oleva sopimus, silloin kun sopimus on tehty yli viideksi vuodeksi.

2.2.2 Vuoden 2001 työsopimuslaki

Vuoden 2001 työsopimuslain (55/2001) 3 §:ssä säädellään määräaikaisesta työsopimuksesta seuraavasti:

” 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 määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.”

Vuoden 1970 laista poiketen ensimmäisessä momentissa säädellään sopimuksen tekotavasta niin, että sopimus on mahdollista tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Toisen momentin mukaan määräaikainen työsopimus edellyttää perusteltua syytä tai sitä pidetään taikka toisiaan seuraavat määräaikaisia sopimuksia pidetään toistaiseksi voimassa olevina. Tältä osin on kuitenkin erottu aiemmasta laista siinä, että työsopimuksen perustetta ei olla avattu laissa sen enempää, eikä vuoden 1970 lain tapaan pykälässä esitetä esimerkkiluetteloa asiallista määräaikaisen sopimuksen perustelluista syistä.

Hallituksen esitys HE 157/2000 vp koskee vuoden 2001 työsopimuslakia. Tämän mukaan työsopimuksen solmimiseen olisi oltava perusteltu syy, jonka on oltava objektiivinen, kuten päivämäärän, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman perusteella.⁷

Lisäksi vaikka laissa ei enää lueteltaisi esimerkkejä, joiden pohjalta määräaikaisuuden työsopimuksen käyttö on sallittua, ei esimerkkiluettelon perusteita voida pitää pätemättöminä uudenkaan lain voimaan tullessa. Näin ollen määräaikaisen työsopimuksen perusteita arvioidaan ja edelleen momentti muotoiltaisiin yleiseen muotoon. Perustellun syyn vaatimusta arvioitaessa olisi kuitenkin otettava huomioon voimassa ollut työsopimuslain 2 §:n 2 momentin säännös, jossa on esimerkinomaisesti mainittu työsopimuksen määräaikaisuuden perusteina työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön

⁷ HE 157/2000 vp., s.60.

liittyvä peruste.⁸ Säännös on lisäksi kirjoitettu tavalla, jolloin työmarkkinoiden erityistarpeet on pyritty ottamaan parhaalla mahdollisella tavalla huomioon.⁹

Määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytyksiä koskevat säännökset ovat työntekijän suojaksi säädettyä oikeutta. Tämän vuoksi määräaikaisen sopimuksen tekemisen rajoitukset koskisivat vain työnantajan aloitteesta määräaikaisena tehtyjä sopimuksia samoin kuin sopimuksia, jotka työnantaja on muutoin edellyttänyt tehtävän määräaikaisena.¹⁰

Sen sijaan, mikäli työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, määräaikaisten sopimusten käyttöä ei voida pitää sallittuna, vaan tehtävien työsopimusten tulee olla voimassa toistaiseksi.¹¹ Tämä säännös vastaa uuden lain viimeistä momenttia ja kyseinen oikeussääntö onkin ollut voimassa jo vuoden 2001 lain osalta.

2.2.3 Vuoden 2010 työsopimuslaki

Vuoden 2020 (2010/1224) työsopimuslaissa säädetään määräaikaisuuksista seuraavasti:

” 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.”

Pykälän ensimmäinen momentti vastaa vuoden 2001 lakia ja toisessa momentissa on vuoden 2001 vastaava velvoite perustella määräaikaisen työsopimuksen käyttö muutoin sen katsotaan olevan voimassa toistaiseksi.

Pykälässä on lisäksi toistuvien määräaikaisuuksien ketjuttamisen kieltö, jota aiemmissa työsopimuslaissa ei ollut. Sen mukaan määräaikaisten työsopimuksien käyttö ei ole sallittua niissä tilanteissa, joissa työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva

⁸ Ibid., s.60.

⁹ Ibid., s.60.

¹⁰ Ibid, s.60.

¹¹ Ibid, s.60.

kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Toisin sanoen toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttö ei ole sallittua tilanteessa, jossa työvoiman tarve osoittautuu pysyväksi. Tämän on nähtävä olevan seurausta EU:n puitesopimuksen 5 lausekkeesta, joka määrittää keinot ehkäistä toistuvien määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä. Annetuista keinoista Suomessa on siis valittu 2 ja 3 vaihtoehdot.

Vuoden 2010 lain osalta hallituksen esitykset ovat HE 239/2010 vp. Niiden mukaan määräaikaaisuuden perusteen arvioinnissa edelleen noudatetaan vuoden 1970 lain esimerkkiluettelon kohtia eli työsopimus voidaan solmia määräajaksi silloin kun vuoden 1970 työsopimuslain 2 §:n 2 momentin mukaiset perusteet eli 1) työn luonne, 2) sijaisuus, 3) harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä 4) muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste sitä puoltavat.¹²

Lisäksi jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, määräaikaisten työsopimusten käyttöä ei pidetä sallittuna. Vaatimus koskee jo ensimmäistä määräaikaista työsopimusta. Toistuvien määräaikaisten sopimusten tekeminen edellyttää, että kullekin määräaikaiselle sopimukselle on olemassa perusteltu syy ja että työnantajan työvoiman tarve ei kyseisessä tehtävässä ole pysyvä.¹³

Työnantaja ei myöskään saa pyrkiä kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin liittyvää irtisanomissuojaa toistuvilla määräaikaisilla sopimuksilla. Määräaikaisen sopimuksen solmimisedellytyksiä koskevia rajoituksia sovelletaan kaikissa tehtävissä ja kaikilla toimialoilla.¹⁴

Lisäksi työnantajalla on oikeus valita työvoiman käyttötapaansa omien tarpeidensa mukaan. Työsopimusten kestoajasta sovittaessa työnantajien tulee kuitenkin ottaa huomioon työsopimuslain pakottavat säännökset.¹⁵

2.2.4 Huomiota lainsäädännöstä

Määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen edellytetään siis perusteltua syytä, muutoin työsuhde on voimassa toistaiseksi. Poikkeuksena tästä, pitkäaikaistyöttömän kanssa saadaan tehdä määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä työsopimuslain 3 a §:n mukaan.¹⁶

¹²HE 239/2010 vp., s.1.

¹³Ibid, s.1.

¹⁴Ibid, s.1.

¹⁵Ibid, s. 3.

¹⁶Hietala (2021), s.100—101.

Määräaikaisen sopimuksen päättymistä koskeva sopimusehto voidaan muotoilla usealla eri tavalla. Esimerkiksi työn päättymisen voidaan sitoa johonkin tiettyyn tapahtumaan kuten työn tai projektin loppuun saattamiseen taikka kalenteriaikaan, mutta mahdollista on myös se, että siitä voidaan sopia myös muulla tavalla.¹⁷ Päättymisen tulee kuitenkin perustua johonkin objektiiviseen perusteeseen.¹⁸

Pääsääntö on se, että työsuhteet ovat voimassa toistaiseksi. Määräaikaisuus on poikkeus tästä pääsäännöstä ja siitä on nimenomaisesti sovittava työsopimusta solmittaessa, muutoin sopimus on voimassa toistaiseksi, jos tämä ehto on laiminlyöty.¹⁹

Kuitenkin, mikäli määräaikaisuus syntyy työntekijän aloitteesta, on tällainen sopimus mahdollista tehdä ilman pätevää syytä. Tällöin työntekijän tahdonilmauksen on kuitenkin oltava aito ja suostumus on hyvä kirjata myös työsopimukseen.²⁰

Näyttövelvollisuus määräaikaisesta sopimuksesta on sillä, jonka aloitteesta määräaikainen sopimus on tehty.²¹

Määräaikaisuuden perusteesta on säädetty tiettyjen alojen työehtosopimuksissa, joille on ominaista työn valmistumisajankohdan epävarmuus, ja ne sisältävät työsopimuksissa olevia määräyksiä työsuhteen päättämisestä.²²

Määräaikaisen sopimuksen edellytykset koskevat myös vuokratyössä käytettäviä määräaikaisia sopimuksia.²³

Lisäksi määräaikaisuuden perusteen arvioinnissa on lähtökohtaisesti tarkasteltava sopimuksen solmimishetken olosuhteita, tosin sopimus saattaa myöhemmin muuttua olosuhteiden muutoksen takia myös toistaiseksi voimassa olevaksi.²⁴

Työsopimuksia voidaan siis sopia määräaikaiseksi laajojen eri perusteiden pohjalta, joiden arvioinnin tukena on kuitenkin vuoden 1970 työsopimuslain mukainen esimerkkiluettelo, jonka mukaan työsopimus voidaan solmia määräajaksi, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tahi jos työnantajalla on

¹⁷ Paanetoja (2019), s.54.

¹⁸ Lamponen (2023), s.73.

¹⁹ Hietala (2019), s.153.

²⁰ Tähtinen (2017), s.10.

²¹ Salli (2012), s.13.

²² Koskinen (2010), s. 3.

²³ Sädevirta (2002), s.59.

²⁴ Koskinen (2010), s. 3—4.

muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen.

Seuraavaksi tarkastellaan, miten työsopimuksia on arvioitu oikeuskäytännössä oikeustapausten suhteen. Tarkastelun keskiössä ovat erityiset perusteet, joiden pohjalta työmarkkinoiden tarpeen johdosta työsopimus on voitu sopia määräajaksi tai sen on katsottu olevan voimassa toistaiseksi.

3.Oikeuskäytäntö määräaikaista työsopimusta koskien

3.1 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö

López, C-16/15, EU:C:2016:679

Tapauksessa López, C-16/15, EU:C:2016:679 unionin tuomioistuin arvioi määräaikaista työsopimusta julkisen terveydenhuollon alalla.

Tapauksessa työntekijä oli palkattu tilapäiseen henkilöstöön kuuluvana sairaanhoitajana Madridin yliopistolliseen sairaalaan ajanjaksolle 5.2.–31.7.2009. Tehtävää kuvailtiin ”toiminnan harjoittamista kyseisessä sairaalassa terveydenhuoltopalveluiden takaamiseksi”. Työsopimuksen päätyttyä nimitys uudistettiin seitsemään otteeseen kolmen, kuuden tai yhdeksän kuukauden mittaisilla määräaikaisilla työsopimuksilla. Näiden sopimusten sanamuoto vastasi toisiaan.

Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyysi ennakkoratkaisua neljällä kysymyksellä. Tuomioistuin katsoi, että ensimmäisellä ja kolmannella kysymyksellä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy lähinnä, onko puitesopimuksen 5 lauseketta tulkittava siten, että se on esteenä sille, että kyseessä olevan jäsenvaltion viranomaiset soveltavat pääasiassa kyseessä olevan kaltaista kansallista säännöstöä siten, että perättäisten määräaikaisten työsopimusten uudistamista pidetään julkisella terveydenhuoltosektorilla mainitussa lausekkeessa tarkoitetulla tavalla ”perustelluista syistä” oikeutettuna.

Tuomioistuin päätyi siihen ratkaisuun, että perusteltu syy on ymmärrettävä siten, että sillä tarkoitetaan täsmällisiä ja konkreettisia olosuhteita, joilla voidaan perustella perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttöä. Tällaisilla toimilla voidaan esimerkiksi pyrkiä hyväksyttävään sosiaalipoliittiseen päämäärään työtehtävien erityisluonteen takia.

Sitä vastoin sellainen lakiin tai asetukseen sisältyvä kansallinen säännös, jolla vain yleisesti ja abstraktisti sallitaan perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttö, ei ole edellisessä kohdassa täsmennettyjen edellytysten mukainen.

Tuomioistuin piti siis määräaikaisuuksia ja lainsäädäntöä tältä osin asianmukaisina.

Mascolo ym., C-22/13, C-61/13 - 63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401

Tapauksessa Mascolo ym., C-22/13, C-61/13 - 63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401 oli kysymys tilanteesta, jossa työntekijät otettiin palvelukseen tekemällä perättäisiä määräaikaista työsopimuksia. Kantajat katsoivat, että kyseiset perättäiset määräaikaista työsopimukset olivat laittomia, ja saattoivat asian Tribunale di Napolin käsiteltäväksi ja vaativat ensisijaisesti, että kyseisiä määräaikaista työsopimuksia oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

Ennakkoratkaisupyyntöä esitettiin seitsemän ennakkoratkaisukysymystä. Tuomioistuin katsoi, että kysymykset koskevat puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan tulkintaa. Asia kysymyksenä oli, onko puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa sallitaan se, että kunnes valtion ylläpitämiin kouluihin tarvittaviin virkoihin otettavan opetushenkilöstön palvelukseen ottoa koskevat kilpailumenettelyt on saatu päätökseen, voidaan määräaikaista työsopimukset uusia opettajien sekä hallinnollisen, teknisen ja avustavan henkilökunnan avointen ja täyttämättä olevien toimien täyttämiseksi ilmoittamatta näiden kilpailujen tarkkaa päättymisajankohtaa, ja evätään opettajilta ja kyseiseltä henkilökunnalta mahdollisuus saada korvausta tällaisesta uusimisesta mahdollisesti aiheutuneesta vahingosta.

Tuomioistuin katsoi ratkaisussaan, että säännökset, joilla salitaan sijaisten palkkaaminen siksi aikaa, kunnes tehtävään saadaan palkattua työntekijä ei ole lähtökohtaisesti tarkasteltavan puitesopimuksen vastainen. Toisen työntekijän tilapäinen sijaistaminen työnantajan hetkellisten henkilöstötarpeiden tyydyttämiseksi voi nimittäin periaatteessa olla kyseisen puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu perusteltu syy.

Tuomioistuimen mukaan määräaikaistuuksien käyttö on tarpeen jo siitä syystä, että suuren henkilöstömäärän takia sijaistustarpeiden yleisyys voi itsessään luoda puitesopimuksen mukaisen perustellun syyn määräaikaistuuksille.

Lisäksi tuomioistuin huomautti, että kun määräaikaistuuksilla pyritään hyväksyttävään sosiaalipoliittiseen päämäärään, puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa oleva perusteltujen syiden käsite kattaa tällaisten päämäärien tavoittelun.

Määräaikaistuuksia siis pidettiin asianmukaisina.

3.2 Korkeimman oikeuden oikeuskäytäntö

KKO:1993:70

Tapauksessa KKO:1993:70 korkein oikeus arvioi rahoitusta työsopimuksen määräaikaaisuuden perusteena. Kyseessä oli Vesi- ja ympäristöpiiri, joka oli tehnyt yhdeksän peräkkäistä määräaikaista työsopimusta työntekijänsä kanssa. Määräaikaaisuuden peruste oli se, että piiri sai työntekijän palkkaukseen saatavat varat jaksoittain budjetin määrärahoista.

Piippolan kihlakunnanoikeuden ratkaisu

Kihlakunnan oikeus katsoi tapauksessa näytetyksi, ettei työntekopaikalla ollut todistaja B:n kertomuksen mukaan muuta työtä kyseisenä aikana, jota olisi tarjottava työntekijä A:lle. Sen sijaan toistuvat määräaikaiset työsopimukset, sekä seikka, että A:lle oli tarjottu toistaiseksi voimassa olevaa sopimusta marraskuussa 1989 puhuivat tuomioistuimen mukaan sen puolesta, etteivät työt työpisteessä siivoustöiden osalta olleet olleet lyhytkestoisia.

Näin ollen työsopimuksen katsottiin toistaiseksi voimassa olevaksi ja päätetyn epäasiallisin perustein. Kihlakunnanoikeus velvoitti Vesi- ja ympäristöhallituksen suorittamaan A:lle korvausta työansion menetyksestä, lomakorvausta ja lomarahaa, sairausvakuutuslain karenssiajan palkkaa, sekä irtisanomisajan palkkaa.

Rovaniemen hovioikeuden ratkaisu

A haki muutosta Rovaniemen hovioikeudelta vaatien, että Vesi- ja ympäristöhallitus velvoitetaan maksamaan hänelle kihlakunnanoikeuden tuomitsemien määrien lisäksi irtisanomismenettelystä annetun lain mukaisena korvauksena työsuhteen lainvastaisesta irtisanomisesta 20 kuukauden palkka. Vesi- ja ympäristöhallitus puolestaan vaati kanteen hylkäämistä kokonaisuudessaan.

Rovaniemen hovioikeus katsoi tapauksessa näytetyksi A:n työskentelyn kymmenessä määräaikaisessa työsopimuksessa Oulun vesi- ja ympäristöpiirin palveluksessa 16.5.1988—14.7.1989 välisenä aikana. Ensimmäisen työsuhteen osalta tuomioistuin totesi käsillä olevan työsopimuslain mukainen peruste eli vuosilomasijaisuus. Tältä- osin työsuhde oli kuitenkin jatkunut johtuen siitä, ettei A ollut ilmoittanut työsopimuksen päättymisestä työnantajalle.

Tämän jälkeen A oli työskennellyt vuoden useassa määräaikaisessa työsuhteessa vesi- ja ympäristöpiirin palveluksessa. Näiden määräaikaisuuksien perusteena toimi A:n palkan muodostuminen työkohteita varten budjetoiduista määrärahoista.

Rovaniemen hovioikeus katsoi, ettei budjettisidonnaisuus ollut työsopimuslain edellyttämä peruste määräaikaiselle työsopimukselle. Näin ollen hovioikeuden mukaan sopimukset oli katsottava 1.9.1988 alkaen toistaiseksi voimassa olleiksi. Tällaisen sopimuksen muuttaminen osaikaiseksi tai purkaminen edellyttivät irtisanomis- ja purkuperustetta, jota ei tapauksessa näytetty olevan käsillä.

Hovioikeus muutti kihlakunnanoikeuden tuomiota siis korvausten määrän osalta, mutta jätti tuomion muilta osin voimaan.

Korkeimman oikeuden ratkaisu

Korkein oikeus myönsi valitusluvan tapauksen osalta 6.8.1992. Muutoksenhakua on hakenut vesi- ja ympäristöhallitus, joka hakee hovioikeuden tuomion kumoamista.

Korkein oikeus piti näytettynä, että tapauksessa A on työskennellyt 1.9.1988 ja 29.12.1989 välisenä aikana Oulun vesi- ja ympäristöpiirin palveluksessa yhteensä yhdeksässä määräaikaisessa työsopimuksessa. Määräaikaisuuden perusteena oli toiminut se, että varat, joista A:lle maksettiin palkkaan, tulivat eri kunnostushankkeita varten jaksoittain valtion budjetin määrärahoista. Työsopimuksen kesto ei kuitenkaan ollut sidottu näihin tai muihinkaan varoihin.

Näin ollen korkein oikeus totesi, ettei A:n määräaikaisille työsopimuksille ole TSL:n 2 §:n 2 momentissa edellytettyä pätevää syytä solmia toistuvasti peräkkäin määräaikaisia työsopimuksia. Näin ollen A:n määräaikaisia työsopimuksia on pidettävä 1.9.1988 alkaen toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena. Hovioikeuden tuomion lopputulosta ei muutettu.

Huomioita

Korkein oikeus nosti siis tapauksessa ratkaisevaksi seikaksi sen, ettei A:n työsopimuksen kesto ollut sidottu saatuun rahoitukseen. Olettaen, että sopimus olisi sidottu rahoitukseen, toimisi tämä työsopimuksen asiallisena perusteena määräaikaisuudelle.

Oikeuskirjallisuudessa on tapauksesta osalta johdettu, ettei budjettiperuste useiden määräaikaisten työ sopimusten ketjutukseen ole yksinään pätevä tilanteessa, jossa työ sopimuskausia ei myöskään ole sidottu tiettyihin hankkeisiin taikka niitä varten saatuihin määrärahoihin.²⁵

Toisaalta oikeuskirjallisuudessa on jätetty avoimeksi olisiko rahoitus asiallinen peruste silloin, kun rahoitus tulee työnantajaan nähden ulkopuoliselta taholta. Tällöin rahoitus työsuoritukseen sitomattakin saattaisi luoda asiallisen perusteen määräaikaiselle työsuhteelle.²⁶

Tapauksesta on siis johdettavissa, ettei rahoitus ole määräaikaisen työ sopimuksen asiallinen peruste ainakaan silloin, kun työ sopimusta ei ole sidottu rahoitukseen tai sen kohteena olevan työn suorittamiseen, niissä tilanteissa, joissa rahoitus ei tule työnantajaan nähden ulkoisesta lähteestä. Huomion arvoista on myös se, että kaikki oikeusasteet ovat olleet yhtä mieltä budjettisidonnaisuuden kelpaamattomuudesta määräaikaisen työ sopimuksen perusteeksi.

Tuomioistuimien on tapauksessa arvioinut tapausta keskeisimmin sen pohjalta, etteivät määräaikaiset työ sopimukset ole olleet sidottuja rahoitukseen, jota tapauksessa saatiin. Tällä sitomisella on siis tapauksen ratkaisun osalta keskeinen merkitys. Tapauksen ratkaisuun ei myöskään vaikuttanut se seikka, että kyseiset varat olivat tosiasiallisesti toimineet työntekijän palkkausvaroina, vaan keskeistä oli yksinomaan se, ettei työ sopimusta ollut sidottu näihin varoihin.

KKO:2010:11

Tapauksessa KKO:2010:11 korkein oikeus arvioi päiväkodin työntekijän kanssa tehtyä määräaikaista sopimusta, jonka perusteena oli kaupungin kanssa vuosittain tehtyihin määräaikaisiin ostopalvelusopimuksiin päiväkotitoiminnasta.

Vantaan käräjäoikeuden ratkaisu

Työntekijä A vaati Vantaan käräjäoikeuden kanteessaan vahvistamaan, ettei työnantaja X:llä ollut ollut perusteltua syytä solmia hänen kanssaan toistuvasti peräkkäisiä määräaikaisia työ sopimuksia ja että hänen työ sopimustaan oli pidettävä toistaiseksi voimassa olleena. Lisäksi vaatimuksena oli vahvistaa työ sopimuksen päättäminen perustetta ja vahingonkorvaus tältä osin.

²⁵ Hietala (2023), s.64.

²⁶ Koskinen, Työoikeus – Juridiiikka, II TYÖSOPIMUS JA SEN LUONNE, 2. Erityiset työ sopimukset, Määräaikainen työ sopimus, Edellytykset määräaikaisen työ sopimuksen tekemiselle, Epävarmuus, vakiintumattomuus.

A oli työskennellyt päiväkodin palveluksessa määräaikaisilla työsopimuksilla, jotka olivat kestäneet vuoden kerrallaan vuodesta 2000 alkaen. A väitti kanteessaan, ettei näillä työsopimuksilla ollut asiallista perustetta määräaikaisuudelle.

Käräjäoikeus katsoi, että A:n tekemä työ lastentarhaopettajana lukeutui X:n toimialanaan päiväkotina ja että X:llä oli pysyvän tarve lastentarhanopettajalle toiminnan jatkuessa. Lisäksi todistelussa oli pidetty näytettynä, että X oli käsittänyt työsuhteet jatkuviksi.

Lisäksi käräjäoikeus huomautti, että kaikenlaiseen taloudelliseen toimintaan liittyy aina riski palkanmaksukyvyistä ja toiminnan jatkumisesta, eikä nyt käsillä oleva tilanne synnyttänyt perusteltua syytä määräaikaiselle työsopimukselle, sillä perusteella, että sen rahoitus oli perustunut Vantaan kaupungin kanssa vuosittain tehtyihin sopimuksiin, koska yhtiön toiminnan kannalta sen työvoiman tarve oli ollut pysyvä. Tuomioistuin myös huomautti, että TSL:n taloudelliset tuotannollisiin syihin perustuvat irtisanomisperusteet ovat olemassa juuri tapauksen kaltaisia tilanteita varten. Näin ollen käräjäoikeus vahvisti A:n työsopimuksen toistaiseksi voimassa olevaksi.

Helsingin hovioikeuden ratkaisu

X valitti käräjäoikeuden ratkaisusta Helsingin hovioikeuteen. Hovioikeus arvioi tapausta TSL:n esitöiden kautta (HE 157/2000), jossa oleva luettelo määräyksen työsopimuksen perusteista on tuomioistuimen mukaan vain esimerkillinen, eikä tyhjentävä listaus määräaikaisen työsopimuksen perusteista.

Tuomioistuin viittasi oikeuskirjallisuuteen ja tapaukseen KKO 1993:70 todetessaan, ettei budjettisidonnaisuutta ole lähtökohtaisesti voitu pitää perusteena määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle. Toisaalta tuomioistuimen mukaan nyt käsillä olevaa tapausta ei voida suoraan verrata KKO:n aiempaan tapaukseen, sillä aiemmassa tapauksessa kyseessä oli julkisoikeudellinen työnantaja, jolla oli mahdollisuus edellisen työsopimuksen päättyessä jatkaa työsuhdetta.

Hovioikeus erityisesti nosti esitöistä esiin seikan, jonka mukaan määräaikaisten työsopimusten käyttö oli mahdollista, jos se oli työnantajan toiminnan ja teetettävien töiden kannalta perusteltua, eikä tarkoituksena ollut kiertää työntekijän suojaksi säädettyjä irtisanomissuojasäännöksiä. Näin ollen hovioikeuden mukaan säännöstä tulkittaessa on otettava huomioon käytännön työelämän tarpeet.

Tämän käsillä olevan tapauksen työnantajalla ei ollut muita palvelujen ostajia, vaan päiväkotipalveluiden ostosta neuvoteltiin aina vuodeksi kerrallaan ja työnantajan koko toiminta oli näiden palvelujen tuottamisen varassa. Neuvottelut eivät myöskään olleet pelkkä muodollisuus, vaan asian osoitti se seikka, että X oli kieltäytynyt tekemästä sopimusta vuonna 2005 yhtiön kannalta heikkojen sopimusehtojen vuoksi. Näin ollen hovioikeus katsoi, että toimintaympäristö huomioon ottaen X:llä oli ollut perusteltu syy solmia määräaikaista työsopimusta työntekijä A:n kanssa.

Lisäksi hovioikeus totesi, ettei tapauksessa ole nähtävissä ongelmia määräaikaisten sopimusten keston, yhdenvertaisen kohtelun eikä X:n katsottu kiertäneen työntekijöiden työsuhteturvaa käyttämällä määräaikaista työsopimusta.

Tapauksen ratkaisusta oli erimieltä hovioikeudenneuvos Sunila. Hänen näkemyksensä mukaan X:llä ei ollut perustetta solmia A:n kanssa määräaikaista työsopimusta, sillä lastentarhanopettajan tehtävä oli X:n toiminnan ydinosaa-alue ja näin ollen tälle oli pysyvää tarvetta niin kauan kuin toiminta X:n osalta jatkui. Näin ollen A:n työsopimusta olisi pitänyt pitää toistaiseksi voimassa olevana 6.3.2000 lähtien.

Korkeimman oikeuden ratkaisu

Korkein oikeus myönsi A:lle valitusluvan tapauksessa. A vaati valituksessaan, että hovioikeuden tuomio kumotaan ja että Korkein oikeus vahvistaa, että X:llä ei ollut perusteltua syytä solmia A:n kanssa toistuvasti peräkkäin määräaikaista työsopimusta ja että A:n työsopimusta oli 6.3.2000 alkaen pidettävä toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena. Lisäksi A väitti, ettei X:llä ollut laillista perustetta päättää toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta.

Korkein oikeus valotti asian taustaa siten, että työntekijä A oli työskennellyt X palveluksessa vuodesta 2000 lähtien vuoden määräaikaistyytöillä työsopimuksilla kuten muukin X:n henkilöstö. A oli jäänyt 9.7.2003 äitiyslomalla ja sen jälkeen hoitovapaalle. Hänen työsopimuksensa oli ollut voimassa 31.7.2005 saakka eikä hänen kanssaan ollut sen jälkeen tehty uutta työsopimusta. Kysymyksenä korkeimmassa oikeudessa on se, oliko määräaikaistyytöille työsopimukselle ollut työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettu perusteltu syy.

Korkein oikeus otti arvionsa keskiöön säännöstä koskevan hallituksen esityksen (HE 157/2000 vp s. 60–61), jonka mukaan määräaikaistyytöiden käyttö voi olla perusteltua, kun työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastuva syy tai muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan

työhön liittyvä peruste sitä edellyttää. Erikseen esityksessä mainitaan, että jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, määräaikaisten sopimusten käyttöä ei voida pitää sallittuna, vaan tehtävien työ sopimusten tulee olla voimassa toistaiseksi. Jokaisen sopimuksen kelvollisuutta on lisäksi tarkasteltava erikseen.

Johtopäätöksissään tuomioistuin toteaa, että päiväkotihenkilökunta oli välttämättömässä asemassa yhtiön toiminnan jatkuvuuden kannalta. Määräaikaaisuuden arvioinnissa on tuomioistuimen mukaan otettava ensinnäkin huomioon, ettei määräaikaisella sopimuksella pyritä kiertämään työntekijän suojaksi asetettua irtisanomissuojaa. Toiseksi on huomioitava, että yhtiön harjoittama toiminta perustellusti edellyttää määräaikaisen sopimuksen käyttöä.

Korkein oikeus huomioi myös, että yhtiön toiminta oli jatkunut, yhdenjakoisesti vuodesta 1997 asti, joka puhuu pysyvän työvoiman tarpeen puolesta ja siitä, ettei määräaikaiselle työ sopimukselle olisi löydettävissä asiallista perustetta. Kuitenkin kun yhtiön koko toiminta oli Vantaan kaupungin palvelutilausten varassa, jota on jatkettu vuosittain palvelusopimuksin, ei yhtiö ole voinut normaaliin yritystoimintaan kuuluvalla tavalla myöskään varautua toimintansa taloudellisen perustan muutoksiin. Näin ollen tämän on tuomioistuimen mukaan nähtävä muodostavan perustellun syyn määräaikaisten työ sopimusten käyttöön, eikä tapauksessa ole merkkejä siitä, että määräaikaisella sopimuksella pyritäisiin kiertämään irtisanomissuojaa. Korkein oikeus piti näin ollen hovioikeuden tuomion voimassa.

Tapauksen ratkaisusta olivat erimieltä esittelijä Hermunen, Oikeusneuvos Rautio ja Oikeusneuvos Mansikkamäki. Heidän mukaansa koska sopimussuhteisiin perustuva toiminnan epävarmuus ei ole ollut hetkellistä vaan jatkunut vuodesta 1997 asti, ei tämän voisi nähdä synnyttävän määräaikaaisuuden perustetta määräaikaisiin työsuhteisiin, vaan työvoiman tarve on ollut pysyvä.

Huomioita

Ratkaisusta on siis johdettavissa, että toiminnan jatkumisen epävarmuus ja ulkopuolinen rahoitus toimivat pätevinä määräaikaaisuuden perusteena ainakin niissä tilanteissa, kun koko toiminta on riippuvaista kyseisestä rahoituksesta ja työ sopimuksen kesto on nimenomaan tähän sidottua.

Toisaalta epäselväksi jää, mitä tapahtuu silloin kuin rahoitus tulee useammasta lähteestä. Tällöin koko toiminta ei välttämättä olisi uhattuna, vaikka yksi palvelun tilaajaa poistuu, mutta samaan aikaan toiminta saattaa vähentyä siinä määrin, ettei työvoimaa tarvita samoissa määrin. Lisäksi

eriävät mielipiteet jättävät tilaa tulkinnalle, jonka mukaan toiminta oli jo niin vakiintunutta, ettei määräaikaaisuudelle olisi nähtävissä perustetta.

Oikeuskirjallisuudessa tapauksesta on johdettu tulkinta, jonka mukaan yhtiön kyvyttömyys varautua toimintansa taloudellisen perustan muutoksiin, joka synnytti määräaikaisuuden perusteen.²⁷

Tapauksen osalta ratkaisevaan asemaan nousi se, ettei tapauksessa työnjatkumisen edellytykset olleet työnantajan käsissä ja näin ollen toiminta sisälsi normaalia taloudellista toimintaa suurempaa riskiä toiminnan jatkumisesta. Lisäksi tapauksen osalta keskeistä oli se, ettei työvoiman tarvetta katsottu tapauksessa pysyväksi pitkästä aikavälistä huolimatta ja työsuhde voitiin näin ollen katsoa määräaikaiseksi.

Keskeinen seikka on myös se, että tuomioistuimien perusti arvionsa määräaikaisuuden perusteesta hallituksen esityksen mukaiseen esimerkkiluetteloon. Tämä osoittaa, että vuoden 1970 TSL:n mukaisilla edellytyksillä määräaikaisen sopimuksen solmimiselle on edelleen keskeinen asema määräaikaisen työsopimuksen perusteen arvioinnissa.

KKO:2011:73

Tapauksessa KKO:2011:73 korkein oikeus arvioi kuntayhtymän palveluksessa useassa työsuhteessa työskennelleen työntekijän työsuhdetta. Työntekijä oli työskennellyt tutkimushoitajana pitkäaikaisiksi tarkoitetuissa tutkimusprojekteissa, joiden jatkuminen oli perustunut vuosittain saatavaan ulkopuoliseen rahoitukseen.

Tampereen käräjäoikeuden ratkaisu

A nosti kanteen työntajansa Pirkanmaan sairaanhoitopiiriä vastaan. A oli työskennellyt 7.1.2002 - 31.12.2008 keskeytyksettä 11 peräkkäisessä määräaikaisessa työsuhteessa sairaanhoitopiirin kuntayhtymän palveluksessa. Lisäksi hän oli työskennellyt kolmessa muussa hankkeessa kuntayhtymän palveluksessa vuodesta 1998 lähtien ja keskeytyksettä 7.1.2002 lähtien. Kyseinen hanke myös jatkui tulevaisuuteen. Hankkeella oli useita rahoittajia ja hankkeen rahoitus olisi turvattu, vaikka osa rahoittajista vetäytyisi hankkeesta. Lisäksi A oli mukana toisessa hankkeessa,

²⁷ Koskinen, Työoikeus – Juridiikka>II TYÖSOPIMUS JA SEN LUONNE>2. Erityiset työsopimukset>Määräaikainen työsopimus>Määräaikaisten työsopimusten solmiminen toistuvasti peräkkäin>Lukumäärä ja aika.

jonka kesto ja luonne huomioon ottaen perusteltua syytä määräaikaisten työsopimusten solmimiselle ei ole ollut. A vaati kanteessaan hänen työsuhteensa sairaanhoitopiirin kanssa vahvistettavaksi toistaiseksi voimassa olevaksi. Vastineessaan kuntayhtymä ilmoitti tutkimustyön olevan muusta kuntayhtymän toiminnasta erillinen hanke, jolla oli oma budjettinsa, joka toteutettiin projektirahoituksella.

Käräjäoikeus totesi antamassaan tuomiossaan, että tutkimushankkeissa työskenteli A:n lisäksi kuusi muuta työntekijää, jotka osallistuivat kaikkiin hankkeisiin, vaikka heidän palkkansa perustui vain yhteen hankkeeseen. A:n työsopimusta ei ollut sidottu minkään meneillään olevaan hankkeeseen, kalenteriaikaan taikka tietyn työkokonaisuuden valmistumiseen. Myöskään A:n työsopimusten alkamis- ja päättymisajankohta ei osunut selkeästi yksiiin tiettyjen projektien aikataulujen kanssa.

Käräjäoikeus katsoi myös, että koska hankkeet jatkuivat vuosiin 2016 ja 2023, ja työntekijän työtehtävät olivat jatkuneet yhtäjaksoisesti jo lähes kuuden vuoden ajan, työtä ei voida pitää väliaikaiseksi tarkoitettuna. Näin ollen käräjäoikeus katsoi, ettei kuntayhtymällä ollut rahoituksen epävarmuuden takia perustetta solmia A:n kanssa määräaikaista työsopimusta. Näin ollen A:n työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Turun hovioikeuden ratkaisu

Kuntayhtymä valitti ratkaisusta Turun hovioikeuteen. Hovioikeus arvioi tapausta työsopimuslain esitöiden (HE 157/2000 vp) valossa ja totesi, ettei palkkausvarojen oleminen työnantajan ulkopuolisessa päätäntävallassa, ole esitöiden luettelossa mainittu määräaikaaisuuden peruste. Luettelo ei kuitenkaan hovioikeuden mukaan ole tyhjentävä.

Lisäksi esitöissä todetaan, että määräaikaisten työsopimusten käyttö oli mahdollista, jos se oli työnantajan toiminnan ja teetettävien töiden kannalta perusteltua, eikä tarkoituksena ollut kiertää työsuhdeturvaa koskevia TSL:n pakottavia säännöksiä. Sen sijaan, mikäli työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, ei määräaikaisen sopimuksen tekeminen ole sallittua esitöiden mukaan.

Hovioikeus myös viittasi aiempaan korkeimman oikeuden tapaukseen KKO 1993:70, mutta totesi, ettei tapauksesta voida suoraan verrata nyt käsillä olevaan tapaukseen, koska aiemmassa tapauksessa työsopimusten kestoajoja ei ollut sidottu tiettyihin hankkeisiin eikä niitä varten saatuihin määrärahoihin.

Hovioikeus kuitenkin ratkaisi tapauksen viitaten siihen, että koska A:n työsuhteen jatkuminen oli sidottu tiettyjen tutkimushankkeiden vuosittaisille rahoituksille ja A:lle ei ollut kuntayhtymässä tarjolla muuta hänen osaamistaan vastaavaa työtä, katsoi hovioikeus kuntayhtymällä olevan asiallinen peruste määräaikaiselle työsopimukselle.

Korkeimman oikeuden ratkaisu

Kysymyksen asetteluna korkeimmassa oikeudessa oli se, oliko kuntayhtymällä tapauksessa olemassa työsopimuslain edellyttämä asiallinen peruste määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen A:n kanssa, kun A oli työskennellyt kuntayhtymän palveluksessa yhteensä 11 määräaikaisessa työsopimuksessa, joissa hänen palkkansa rahoitettiin ulkopuolisella tutkimusrahoituksella, A:n työskennellessä kolmessa eri tutkimushankkeessa. Rahoitus perustui viiden vuoden välein tapahtuvaan kilpailuttamiseen ja lisäksi vuosittainen rahoitus myönnetään, jos tutkimuksen seuranta osoittaa työn hyväksyttävää suorittamista.

Korkein oikeus aloitti tapauksen arvioinnin työsopimuslain säännöksestä 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Näin ollen korkein oikeus totesi, että pääsääntönä on toistaiseksi voimassaolevatyösopimus ja erityisestä syystä sopimus voidaan tehdä määräajaksi. Määräaikaisuuteen näin ollen oltava perusteltu syy.

Seuraavaksi korkein oikeus viitasi lainkohdan esitöihin (HE 157/2000 vp s. 60), jonka mukaan määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy tai muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste sitä edellyttäisi. Lisäksi esitöissä kielletään tekemästä toistuvia määräaikaisia työsopimuksia, mikäli työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve. Määräaikaisten sopimusten käyttöä ei esityksen mukaan kuitenkaan rajoitettaisi silloin, kun siihen on laissa tarkoitettu peruste.

Tämän jälkeen korkein oikeus viittaasi aiempiin ratkaisuihinsa tapauksiin KKO 1993:70 ja KKO 2010:11. Jälkimmäisen osalta tuomioistuin rahoituksen epävarmuus voi muodostaa suoritettavan työhön liittyvän perusteen, jonka ansiosta määräaikaisen sopimuksen solmiminen on sallittua, vaikka työlle itselleen olisi nähtävissä pysyvä tarve. Ensimmäisen tapauksen osalta tuomioistuin huomautti kuitenkin, ettei esimerkiksi julkisen työnantajan talousarvion vahvistamista vuosittain ei ole pidetty perusteena määräaikaisten työsuhteitten käyttämiselle, vaikka työn rahoitus varmistuikin vasta talousarvion päättämisen jälkeen. Näin ollen pelkkä rahoituksen epävarmuus ei aina luo asiallista perustetta määräaikaiseen työsuhteeseen.

Tuomioistuimien huomautti, että nyt käsillä olevassa tapauksessa A oli työskennellyt määräaikaisten työsopimuksilla jo lähes seitsemän vuotta ja lisäksi tutkimushankkeiden suunnitellut päättämisaikajankohdat ovat vuosina 2016 ja 2023. Näin ollen korkeimman oikeuden työtä ei voida pitää väliaikaisena ja työvoiman tarvetta tilapäisenä.

Lisäksi korkein oikeus katsoi, että tapauksessa käsillä olevassa tutkimustyössä, jonka päättämisaika on tiedossa, aiheutuu työnantajalle samanlainen taloudellinen riski kuin yleensäkin, eikä tämä voida katsoa olevan työnantajaan kohdistuva poikkeuksellinen uhka. Tutkimushankkeiden pitkäaikaisuudesta johtuen on katsottava, että työvoiman tarve on työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 §:n 2 momenttia sovellettaessa pidettävä pysyvänä.

Asiassa riidatonta oli se, että A:n työtehtävät perustuvat kysymyksessä oleviin projekteihin ja että projektirahoituksen päättyessä myös hänen työtehtävänsä todennäköisesti loppuisivat. Rahoituksesta suurin osa tulee ulkomaisesta lähteestä.

Koska tutkimustyön tarpeen pysyvyyteen vaikuttavat niin vuosittaiset kuin pitempiaikaisetkin rahoituspäätökset, on mahdollisuus rahoituksen keskeytymiseen todellinen. Tämä uhka ei kuitenkaan ole tavallisia talouden suhdannevaihteluja suurempi riski ja tämä yhdistettynä seikkaan, että A:n työsuhde on kestänyt jo seitsemän vuotta osoittavat, että hänen työnsä tarve on työsopimuslaissa tarkoitetulla tavalla pysyvää. Näin ollen korkein oikeus katsoi työsuhteen olevan toistaiseksi voimassa olevaksi ja kumosi hovioikeuden tuomion, palauttaen käräjäoikeuden tuomion lopputuloksen.

Huomioita

Tapauksesta on ensinnäkin huomion arvoista se, että työsuhteen aiemmalla kestolla näyttäisi olevan tulkinnallista arvoa, kun arvioidaan työsuhteen tarpeen pysyvyyttä. Toiseksi merkittävä tulkinnallinen seikka on se, että rahoituksen pysyvyyden osalta vertailukohtana ovat tavalliset talouden suhdanteet suhteessa taloudelliseen riskiin. Kyseisessä tapauksessa riskin ei katsottu olevan tavallista riskiä suurempi ja näin ollen määräaikaisuuden perusteen ei katsottu syntyvän ulkoisen rahoituksen takia. Kääntäen tulkiten voidaan olettaa, että mikäli ulkoinen rahoitus olisi toisissa olosuhteissa synnyttänyt tällaisia talouden suhdanteita suuremman riskin, olisi syy määräaikaaisuudelle saattanutkin syntyä ulkoisen rahoituksen perusteella.

Myös merkittävä seikka on se, ettei ulkopuolinen rahoitus ole itsessään kaikissa tapauksissa ja olosuhteissa suoraan määräaikaisuuden peruste, vaikka työsopimuksen kesto olisikin siihen

sidottu. Tältä osin keskeistä on se, onko riski rahoituksen ja näin ollen toiminnan loppumisesta suurempi, kuin tavallisten suhdannevaihteluiden vaikutus toiminnan jatkumisen kannalta ja mikäli ei ole, ei määräaikaisen työsopimuksen käyttö ole sallittua

Oikeuskirjallisuudessa on lisäksi huomioitu, ettei työn projektiluonteisuus ja tieto työn päättymisajankohdasta luo työsopimuslain näkökulmasta perustetta määräaikaisudelle, vaan työvoiman tarve on työsopimuslain näkökulmasta pysyvää.²⁸ Pysyvyyden problematiikkaan tuo lisämausteen se, että tuomioistuimien vaikuttaneen antaneen huomiota sille seikalle, että toiminta on jo jatkunut pitkän aikaa ja tämä antaa tukea pysyvyyden näkökulmalle ohi sen faktan, että projektilla oli suunniteltu alustava päättymisajankohta.

KKO:2012:2

Tapauksessa KKO:2012:2 arvioi määräaikaisuuden perusteta suhteessa Euroopan aluekehitysrahaston rahoitukseen. Tapauksessa A oli työskennellyt lähes keskeytyksettä TE-keskuksen palveluksessa aikavälillä 2000—2006. Hänen työtehtävänsä olivat olleet luonteeltaan TE-keskuksen tavanomaiseen ja pysyvään toimintaan liittyneitä samankaltaisia yleisiä toimistotehtäviä.

Pirkanmaan käräjäoikeuden ratkaisu

A nosti kanteen Pirkanmaan käräjäoikeudessa, vaatien, ettei Pirkanmaan TE-keskuksella ollut työsopimuslain mukaista perustetta tehdä hänen kansaansa peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia 1.12.2000 - 31.1.2006 välisenä aikana ja, että hänen työsuhdettaan oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Käräjäoikeus totesi, että A oli lähes koko ajan työskennellessään TE-keskuksessa tehnyt samoja työtehtäviä. Näin ollen ei ollut nähtävissä, että kyseessä olisi väliaikaiseksi tarkoitettua työstä, vaan TE-keskuksen tavanomaiseen toimintaan liittyvästä työstä, joka ei ollut poikennut yritysosastolla tehdystä muusta toimistotyöstä. Näin ollen työn luonteen kannalta perustetta määräaikaiselle sopimukselle ei ollut.

Käräjäoikeus katsoi lisäksi, ettei A:n palkkoihin käytettyjen varojen saamista Euroopan aluekehitysrahastosta ja tähän liittyvää epävarmuutta voitu yksinomaan pitää määräaikaisen

²⁸ Hietala (2023), s.72.

työsopimuksen asiallisena perusteena. Selvittämättä jäi sen sijaan se, oliko TE-keskuksella viitattuun komission asetukseen perustuva määräaikaaisuuden peruste, sillä asetuksen mukaan tilapäisen tehtävien suorittamisen oli päätyttävä viimeistään tukipäätöksessä määrättyinä tukikelpoisuuden päättymispäivänä. Tästä ei kuitenkaan voida käräjäoikeuden mukaan johtaa sitä, että rakennerahastotukea voitaisiin käyttää vain tietyksi määräajaksi palkatun virkamiehen tai työntekijän palkkamenoihin taikka sitä, että kyseisen työsuhteen olisi päätyttävä saman päivänä kuin rahoituksen.

Näin ollen käräjäoikeus katsoi, ettei TE-keskuksella ollut perustetta solmia määräaikaista työsuhteen A:n kanssa ja työsuhdetta oli täten pidettävä toistaiseksi voimassa olevana, eikä sen irtisanomiseen ollut perustetta.

Turun hovioikeuden ratkaisu

Turun hovioikeus hyväksyi käräjäoikeuden ratkaisun perustelut ja johtopäätökset, eikä muuttanut ratkaisua.

Korkeimman oikeuden ratkaisu

Korkein oikeus myönsi valitusluvan Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukselle (jäljempänä ELY-keskus), joka vaati valituksessaan, että hovioikeuden tuomio kumotaan ja valtio vapautetaan kaikesta korvausvelvollisuudesta A:lle. Lisäksi ELY-keskus katsoi, että tapauksen EU-oikeudellisen osa-alueen osalta tulisi kääntyä unionin tuomioistuimen puoleen.

Korkein oikeus katsoi näytetyksi, että A oli työskennellyt 1.12.2000 ja 31.1.2006 välisenä aikana yhtä alkuvaiheen kahden kuukauden pituista katkosta lukuun ottamatta keskeytyksettä ELY-keskuksen palveluksessa kahdeksassa määräaikaisessa työsuhteessa. Lisäksi A oli jo aikaisemmin vuodesta 1996 alkaen työskennellyt TE-keskuksen palveluksessa eri pituisissa määräaikaisissa virkasuhteissa.

Tehtävä nimikkeenä oli toiminut ”EAKR-tekniikan tuen sihteerin tehtävät” ja ”Projektisihteeri” (EAKR on lyhenne Euroopan aluekehitysrahastosta). Työtehtäviin oli kuulunut mm. tukihakemusten ja maksatuspäätösten esikäsittely, osto- ja myyntilaskujen käsittely, postin esikäsittely, arkistointi ja asiakastapaamisten valmistelu. Käytännössä työtehtävät olivat tavanomaisia toimistotyötehtäviä. Tehtävät olivat liittyneet sekä Euroopan unionin rakennerahastojen hankkeisiin että kansallisiin hankkeisiin.

ELY-keskuksen mukaan varat A:n palkkaukseen tulivat puoliksi EU:lta ja puoliksi kansallisena vastinrahana. Varat saatiin vuosittain valtioneuvoston päätöksen mukaisesti. Työtehtävät olivat kohdistuneet puoliksi kansallisiin ja puoliksi EU-hankkeisiin.

Määräaikaisen työsopimuksen perusteena on ELY-keskuksen mukaan toiminut A:n työskentely tehtävissä, jotka rahoitettiin EU:n rahoituksella ja jotka päättyvät 31.12.2006. Tämän jälkeen ELY-keskuksella ei ole ollut taloudellista mahdollisuutta tarjota tai jatkaa A:n työsopimuksia. Lisäksi Euroopan unionin lainsäädäntö myös edellytti, että teknisen tuen tehtävien suorittamista varten solmittavat työsopimukset olivat määräaikaisia.

Kysymyksenä korkeimmassa oikeudessa on se, onko ELY-keskuksella ollut asiallinen peruste määräaikaiselle työsopimukselle vai oliko A:n työsopimusta pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Korkein oikeus aloitti tapauksen lainsäädännön arvioinnin kansallisesta työlainsäädännöstä. Tapauksen osalta keskeinen säännös on työsopimuslain tuon aikainen säännös 2 §:n 2 momentin (125/1984), jonka mukaan määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tahi jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen. Muussa tilanteessa määräaikaiset sopimukset on katsottava olevan voimassa toistaiseksi. Tätä lakia noudatetaan ensimmäisen työsopimuksen arviointiin ja muihin seitsemään sopimukseen sovelletaan 1.6.2001 voimaan tulleen työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentin (55/2001) säännöstä.

EU-oikeuden osalta korkein oikeus katsoi, ettei komission asetuksella ollut tarkoitus laajentaa määräaikaisten työsopimusten käyttöalaa siitä, mikä oli määräaikaisten sopimusten ala kansallisessa lainsäädännössä. Näin ollen korkeimman oikeuden mukaan tapauksen tilannetta on arvioitava työsopimuslain pohjalta, eikä EU-oikeudesta synny määräaikaisuuden perustetta tapauksessa.

Korkein oikeus viittasi lain esitöiden esimerkkiluetteloon määräaikaisuuden perustetta ohjaavana lähteenä ja lisäksi totesi, ettei määräaikaisen sopimuksen käyttö ollut sallittua tilanteissa, joissa työvoiman tarve on pysyvää. Korkein oikeus kuitenkin viittasi aikaisempiin ratkaisuihinsa KKO 2011:73 ja 2010:11 ja totesi tältä osin, että rahoituksen epävarmuus voi joissain tapauksissa oikeuttaa määräaikaisuuden niissäkin tilanteissa, jossa työvoiman tarve on pysyvä. Pelkästään rahoituksen epävarmuus ei kuitenkaan sellaisenaan oikeuta työn teettämiseen määräaikaisissa työsuhteissa.

Lisäksi korkein oikeus viittasi tapaukseen KKO 1993:70 ja totesi ettei julkisoikeudellisen toimijan vuosittain vahvistama talousarvio ole asiallinen määräaikaaisuuden peruste. Korkeimman oikeuden mukaan näissä tilanteissa tilanne voi olla toinen, jos rahoitus on osoitettu johonkin määräaikaaiseen työhankkeeseen tai -kokonaisuuteen.

Korkein oikeus totesi myös tapauksen KKO 2011:73 osalta, että kyseessä oli tilanne, jossa työntekijä oli työskennellyt useita vuosia pitkäaikaisiksi tarkoitetuissa tutkimusprojekteissa, jotka olivat perustuneet vuosittain saatuun rahoitukseen. Tällöin peruste määräaikaaisuuteen syntyi työn luonteesta tai muusta suoritettavaan työhön liittyvästä perusteesta. Tällainen syy voi olla sellainen projektiluontoisuus, jonka johdosta työn tiedetään valmistuvan kohtuullisen lyhyen, arvioitavissa olevan ajan kuluessa. Lisäksi työntarpeen lakkaaminen lyhyen ajan kuluessa on sallittu määräaikaaisuuden peruste. Sen sijaan, mikäli työvoiman tarve on pysyvä, ei lähtökohtaisesti määräaikaisten työsopimusten käyttö ole sallittua, ellei työvoiman tarpeen pysyvyyteen kohdistu sellaisia uhkia, jotka poikkeavat tavanomaisista uhista.

Tässä nyt käsillä olevassa tapauksessa A:n työtehtävät olivat osittain liittyneet Euroopan unionin rakennerahasto-ohjelman toteuttamiseen, mutta hän ei työskennellyt yksittäisten projektien parissa. Lisäksi hänen työtehtävänsä ovat olleet pääosin TE-keskuksen tavallisia ydintehtäviä, jotka ovat olleet pysyviä TE-toimiston tehtäviä. A on työskennellyt vastaavissa työtehtävissä jo ennen kysymyksessä olevia määräaikaista työsopimuksia, eivätkä tehtävät ole lakanneet A:n työsuhteen päättyessä. Myöskään se, että A:n palkka on osittain rahoitettu EU:n aluekehitysrahastosta ei synnytä asiallista määräaikaaisuuden perustetta.

Näin ollen korkein oikeus katsoi, ettei huomioiden pysyvän työntarpeen tapauksessa ja se, että A:n työsuhde oli kestänyt jo seitsemän vuotta, osittivat, ettei TE-keskuksella ollut perusteltua syytä tehdä A:n kanssa määräaikaista työsopimusta ja sopimusta oli näin ollen pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Huomioita

Oikeuskirjallisuudessa tapauksen ratkaisun on katsottu johtuvan juuri TE-keskuksen tavanomaisten töiden teettämiseen, sekä työsuhteen pitkään jatkuneeseen keston ja näin ollen työsuhteen tarpeen pysyvyyteen.²⁹

²⁹Koskinen et al. (2004), II TYÖSOPIMUS JA SEN LUONNE>2. Erityiset työsopimukset>Määräaikainen työsopimus>Määräaikaisten työsopimusten solmiminen toistuvasti peräkkäin>Lukumäärä ja aika.

Tavanomaisten töiden tekemisen osalta työvoiman tarpeen katsottiin olevan pysyvä, eikä määräaikaisen sopimuksen käyttöä voitu näin ollen pitää sallittuna. Keskeistä tapauksessa vaikuttaisi siis olevan se, että työntekijän tosiasiallisille työtehtäville ja niiden tarpeelle annettiin painoarvoa ohi sen seikan, että työsopimus oli sidottu ulkopuoliseen rahoitukseen ja kyseisen rahoituksen mukaiset työtehtävät olivat tarpeensa puolesta väliaikaisia. Työsopimusta ei siis voi tehdä määräaikaisena, jos työntekijä ei tosiasiassa tee työtehtäviä, joiden tarve on vain väliaikainen vaan pysyvä.

Tästä voidaan vastakohtaispäätelyllä olettaa, että mikäli A:n työtehtävät olisivat yksinomaan EU-rahoituksen mukaisia työtehtäviä, olisi työsuhteen määräaikaisuutta voitu pitää sallittuna. Toisaalta tällöinkin ongelmaksi saattaisi syntyä työsopimuksen pitkään jatkunut kesto.

Myös tässä tapauksessa KKO osoitti sen, että määräaikaista työsopimusta arvioidaan alun perin vuoden 1970 TSL:n mukaisen esimerkkiluettelon pohjalta. Näin ollen kyseisen luettelon voidaan katsoa olevan vakaasti osa oikeuslähteiden listaa.

KKO:2012:10

Tapauksessa KKO:2012:10 käsillä oli tilanne, jossa henkilöstön vuokrausyritys oli tehnyt määräaikaisen työsopimuksen työntekijän kanssa ja määräaikaisuuden perusteeksi oli asetettu työsuhteen määräaika, joka päättyi vuokrayrityksen asiakasyhtiön (käyttäjäyritys) työntekijää koskevan toimeksiannon päättyessä.

Helsingin kärjäoikeuden ratkaisu

Kärjäoikeus katsoi, että tapauksessa oli riidanalaista se, oliko työntekijän työsopimusta pidettävä toistaiseksi voimassa olevana, kun vuokratyösuhteissa toistaiseksi voimassa oleva työsuhde oli pääsääntö ja määräaikaisiin työsuhteisiin sovellettiin työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa säädettyjä määräaikaisen sopimuksen käytön edellytyksiä. Työnantajan aloitteesta määräaikainen sopimus oli solmittavissa silloin, kun siihen oli työn luonteeseen tai työnantajan toimintaan liittyvä perusteltu syy.

Näytetyksi oli tullut se, että vuokrayrityksen ja käyttöyrityksen välillä oli kaupallinen sopimus, jolle on tyypillistä, että siinä sovitaan yleensä tietystä kalenteriaikaan sidotusta työstä tai määrätystä työkokonaisuudesta. Tällöin määräaikaisuus kytkeytyisi tiettyyn ajanjaksoon.

Mikäli vuokrayrityksellä ei ole edellytyksiä työllistää työntekijää kyseisen sopimuksen ulkopuolella, ei edellytyksiä vakituiseen sopimukseen ole. Jos taas on, olisi työntekijän kanssa tehtävä toistaiseksi voimassa oleva sopimus.

Ratkaisevaa tapauksessa siis olisi se, pystyykö vuokrayritys työllistämään A:n sopimuksen jälkeen.

Käräjäoikeus katsoi, ettei kysymyksessä ollut sellainen vuokratyöntekijöiden jatkuva tarve, jonka vuokrayritys olisi voinut ennakoida. Näin ollen määräaikaiselle sopimukselle oli peruste.

Helsingin hovioikeuden ratkaisu

A valitti asiassa hovioikeuteen. Hovioikeus katsoi ensin, että vuokratyöntekijänä olleen A:n työsopimuksen kesto oli sovittu vastaamaan käyttäjäyrityksen tilauksen kestoja, jonka päättäminen oli ollut sen ja vuokrayrityksen välisen toimeksiantosopimuksen rajoissa käyttäjäyrityksen päätösvallassa.

Arvioitaessa perustellun syyn olemassaoloa tuomioistuimen mukaan on otettava huomioon vuokrayrityksen toimiala henkilöstöpalveluyrityksenä sekä vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä noudatettu työnjako. Päätös työhönotosta vuokrayrityksen tarjoamien työntekijöiden osalta oli kuulunut yksinomaan käyttäjäyritykselle samoin kuin toimeksiantojen kesto.

Näytetyksi tuli se, että vuokrayrityksellä oli näissä olosuhteissa A:n kanssa työsopimusta solmiessaan ollut vain vähäiset mahdollisuudet ennakoida A:ta koskevan toimeksiannon lopullista kestoja.

Vuokrayrityksen katsottiin menetelleen asiassa toimintaedellytystensä puitteissa ja alalla vakiintuneen käytännön mukaisesti solmiessaan A:n kanssa määräaikaisen työsopimuksen Koti-Ideassa tehtävästä vuokratyöstä.

Tuomioistuin katsoi siis, että työsopimuksilla oli ollut asiallinen peruste, eikä niillä pyritty kiertämään irtisanomissuojaa.

Korkeimman oikeuden ratkaisu

Korkein oikeus huomautti tapauksen arvioinnissaan ensin, että määräaikainen työsopimus päättyy työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovittuun työn valmistuessa. Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on pykälän 2 momentin mukaan ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.

Toiseksi tuomioistuin huomautti., että myös vuokratyössä toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on pääsääntö ja hallituksen esitykseen³⁰ viitaten, että määräaikaisen työsopimuksen tekeminen edellyttää perusteltua syytä. Arvioitaessa sitä, milloin kysymys on perustellusta syystä, on otettava huomioon, että sitä koskeva vaatimus on työntekijän suojaksi säädettyä pakottavaa oikeutta. Täällä torjutaan irtisanomissuojan kiertämistä.

Lisäksi tuomioistuin huomautti samaisen esityksen pohjalta, että perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen voi liittyä sijaisten tarpeeseen tai tehtävän työn luonteeseen, kuten työn kausiluonteisuuteen tai tarpeeseen saada työntekijä tietyn tilauksen toimittamisen kestoajaksi. Myös muut yrityksen toimintaan tai tehtävään liittyvät perustellut syyt, kuten tarve saada lisätyövoimaa tuotantohuippujen tasaamiseksi tai kysynnän vakiintumattomuus, voivat mahdollistaa määräaikaisen työsopimuksen käyttämisen. Jos työnantajalla sitä vastoin on pysyvä työvoiman tarve, määräaikaisten sopimusten käyttö ei ole sallittua.

Korkein oikeus katsoi tapauksessa näytetyn sen, että työvoiman tarve oli vakiintumatonta. Lisäksi korkein oikeus viitaten ratkaisuun KKO 1995:13 totesi, että tietyllä alalla vallitsevalle käytännölle voidaan antaa merkitystä arvioitaessa sitä, onko kysymyksessä ollut lain mukainen määräaikainen työsopimus. Korkein oikeus katsoi myös, että alalla vakiintuneesti sopimuksen kesto sidotaan toimeksiantoon. Tämä ei kuitenkaan yksin riitä määräaikaisen sopimuksen perusteeksi.

Korkein oikeus totesi, että työsopimuksen määräaikaisuuden edellytyksiä on arvioitava lähtökohtaisesti työnantajana olevan vuokrayrityksen olosuhteiden perusteella. Tapauksessa määräaikaisuus ei ollut perustunut erikseen määriteltyn käyttöajuryrityksen työvoiman tarpeesta johtuvaan syyhyn. Lisäksi työtehtävien samoin kuin palkan määrittely viittaa pikemminkin teetetävän työn jatkuvuuteen kuin määräaikaisuuteen. Näin ollen tuomistuin katsoi, ettei työsopimuksen määräaikaisuus perustunut mihinkään objektiiviseen seikkaan ja siten työsopimus on perusteeton ja voimassa toistaiseksi.

³⁰ HE 157/2000 vp s. 60.

Huomioita

Tapauksesta on siis johdettavissa, että myös vuokratyön yhteydessä objektiivisen perusteen edellytyksen on täytyttävä, jotta työsopimus voidaan sopia määräajaksi. Kyseisen objektiivisen perusteen on perustuttava tehtyyn työhön itseensä, eikä se voi perustua pelkästään siihen seikkaan, että työtä tehdään nimenomaan vuokratyönä.

Keskeistä tapauksen ratkaisussa on ollut se seikka, että työvoiman tarpeen pysyvyyden arviointi perustui ennen kaikkea siihen, millaiset mahdollisuudet vuokratyöryityksellä oli työllistää työntekijä nykyisen toimeksiannon jälkeen. Tältä osin tuomioistuimien on arvioinut yrityksen tilannekohtaisia edellytyksiä työllistämisen jatkamiseksi ja alan yleistä käytäntöä tämän tematiikan osalta. Lisäksi keskeiseen asemaan nousi myös se seikka, että palkkausta pidettiin työn pysyvyyden puolesta puhuvana seikkana.

Lisäksi tapauksesta on johdettavissa se, että vuokratyössä, samalla tavalla kuin normaalissa työssä, määräaikainen työsopimus on poikkeus ja sille tulee olla perusteltu syy, jonka on perustuttava objektiiviseen seikkaan lähtökohtaisesti vuokratyöryityksen työolosuhteiden valossa, toisaalta myös käyttäjäyrityksen olosuhteilla voi olla merkitystä arvioinnissa. Työtehtäviä ei ole pidettävä määräaikaisena yksistään sen varjolla, että työ tehdään vuokratyönä eikä vuokratyöalan vakiintunut käytäntö luo perusteita määräaikaiselle työsopimukselle, eikä myöskään käyttäjäyrityksen toimeksiannon kesto yksinään luo määräaikaisuuden perusteta.³¹

KKO:2015:64

Tapauksessa KKO:2015:64 työntekijä J oli työskennellyt ensin Kuusankosken ja sitten yhdistyneen uuden Kouvolan kaupungin palveluksessa lähes yhtäjaksoisesti yhteensä 22 määräaikaisessa työsuhteessa ruokapalvelutyöntekijänä samassa toimipisteessä. Työsopimuksen perusteina olivat toimineet ensimmäiseksi työllistämistuella tehty sijaisuus ja kahden viimeisen sopimuksen osalta kuntaliitokseen liittyneen toimintatapatarkastuksen keskeneräisyys.

³¹ Moilanen (2013), s. 91.

Kymeenlaakson käräjäoikeuden ratkaisu

Kymeenlaakson käräjäoikeus katsoi, että tapauksessa oli ilmoitettu kunkin sopimuksen osalta määräaikaisuuden peruste. Siltä osin, kun peruste oli ollut sijaisuus, oli sopimuksessa ilmaistu sijaistettavan henkilön nimi ja virka.

Toimintatapaselvityksen keskeneräisyyden osalta tuli näytetyksi, että kuntaliitoksen johdosta henkilöstöä siirrettiin yhdestä keittiöstä toiseen kouluverkoston supistuessa. Lisäksi toimintatapatarkastuksen vuoksi yksi henkilö oli siirretty Elimäen kunnasta Kouvolaan nyt kysymyksessä olevaan palvelukeskukseen. Näin ollen käräjäoikeuden mukaan oli tullut näytetyksi, että myös toimintatapaan perustuvat sopimukset olivat asiallisesti perusteltuja.

Kouvolan hovioikeuden ratkaisu

Kouvolan hovioikeus arvioi tapausta sen jälkeen, kun J oli valittanut käräjäoikeuden tuomiosta toistaen kanteensa.

Hovioikeus piti näytettynä, että J oli tehnyt koko ajan samoja työtehtäviä kyseisessä yksikössä. Se, kenen sijaisena hän oli toiminut, oli vaihdellut, mutta helmikuusta 2008 lukien hän oli toiminut ainoastaan yhden henkilön sijaisena. Hänen määräaikaisten työsopimustensa yhteismäärä oli ollut suuri. Lisäksi oli näytetty, että J:n työsuhteen aikana yksikössä olleiden työntekijöiden määrä oli pysynyt samana eli noin kymmenessä henkilössä.

Kahden viimeisen työsopimuksen osalta tuomioistuimien katsoi, että tarkastuksessa oli ollut kyse siitä, että yhdistettyjen kuntien keittiöissä oli ollut hyvin erilaisia toimintatapoja, joita oli täytynyt yhtenäistää. Lisäksi tarkastelun alla olivat olleet yksiköiden henkilöstön määrät suhteessa asiakkaiden määriin. Tämä voi tuomioistuimen mukaan aiheuttaa sellaista uhkaa työvoiman tarpeelle, että määräaikaisen sopimuksen käyttö olisi sallittua. Todistelun myötä oli kuitenkin selvinnyt, että yksikön keittiötyöntekijöiden määrä oli lisääntynyt yhdellä J:n työsuhteen päättymisen jälkeen.

Hovioikeus kuitenkin arvioi, että tapauksessa oli käsillä pysyvä työvoiman tarve, jonka takia määräaikaisia sopimuksia ei voida pitää sallittuina.

Korkeimman oikeuden ratkaisu

Kouvolan kaupungille myönnettiin valituslupa korkeimpaan oikeuteen. Korkeimmassa oikeudessa arvioitavana oli ensisijaisesti se, onko kaupungilla ollut oikeus mainituissa olosuhteissa solmia J:n kanssa toisiaan seuranneita määräaikaista työ sopimuksia vai onko hänen työ sopimustaan pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Arvionsa alussa korkein oikeus viittasi työ sopimuslain hallituksen esitykseen³², jonka pohjalta se totesi ensinnäkin sen, että määräaikaista voidaan pitää vain sellaisia työ sopimuksia, joiden päättyminen määräytyy objektiivisin perustein, kuten päivämäärän, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman perusteella. Määräaikainen sopimus ei myöskään ole sallittua silloin, kun päättymisajankohta ei ole osapuolten tiedossa. Tältä osin korkein oikeus viittasi tapauksiin KKO 2008:29 ja KKO 2012:10.

Lisäksi korkein oikeus totesi hallituksen esityksen pohjalta, että määräaikainen työ sopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy tai muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste sitä edellyttäisi ja että mikäli työnantajalla on pysyvän työvoiman tarve, ei toistuvien määräaikaisten työ sopimusten käyttö ole sallittua.

Korkein oikeus katsoi sijaisuuden määräaikaaisuuden perusteen asialliseksi. Toimintatapatarkastuksen osalta tuomioistuin arvioi, että kaupungilla oli kuntaliitosten takia epävarmuutta työntekijöiden työllistämisen edellytyksistä, koska ruokapalvelu oli uudelleenjärjestelyn alaisena.

Korkeimman oikeuden mukaan varautuminen toiminnan muutoksiin on sinällään kelpo määräaikaaisuuden peruste, mutta tässä tapauksessa, jossa kaupungilla ei ole tarkkaa ajankohtaa, jolloin suunnitelmat toteutuisivat, ei voida katsoa sopimuksen olevan tehty objektiivisin perustein esimerkiksi siten, että työ sopimuksen kesto olisi sidottu tarkastuksen keston tai työvoiman tarpeen muutokseen. Näin ollen korkein oikeus katsoi, ettei kaupungilla ole ollut perusteltua syytä solmia J:n kanssa työ sopimuksia määräaikaista toimintatapatarkastuksen keskeneräisyyden vuoksi, koska työ sopimusten päättymisajankohta ei ole tältä osin määräytynyt objektiivisin perustein eivätkä toimintatapatarkastuksen mahdollisesti aiheuttamat muutokset työvoiman tarpeeseen ole olleet ennakoitavissa.

³² HE 157/2000 vp s. 60 ja 61.

Lisäksi korkein oikeus katsoi, että kaupungilla oli tapauksessa pysyvä työvoiman tarve johtuen siitä, ettei J:n työsopimuksia solmittaessa ollut ollut nähtävissä, että hänen tekemänsä työt tulevaisuudessa tulevat todennäköisesti vähenemään. Se, että keittiöhenkilökunnan määrän tarvetta oli toimintatapatarkastuksessa selvitetty, ei osoita, että määrä myös tosiasiaassa tulee vähenemään.

Huomioita

Tapaus siis osoittaa sen, että vaikka toiminnan muutos olisi tapahtumassa, ei määräaikaaisuutta voida automaattisesti tämän perusteella pitää asianmukaisena. Määräaikaisen työsopimuksen tulee perustua johonkin objektiiviseen seikkaan, kuten työvoiman ennakoitavaan vähenemiseen.

Lisäksi merkityksellistä tapauksessa oli se, että KKO arvioi työntarpeen jatkumisen epävarmuutta juuri tällä tavalla poissulkevasti siten, että mikäli ei ole näytetty, että työmäärä vähenee, ei ole perustetta määräaikaiselle sopimukselle. Kääntäen voidaan siis todeta, että määräaikainen työsopimus edellyttää perusteekseen oletettua työvoiman vähenemistä.

Merkittävä huomio on myös se, ettei määräaikaisen sopimuksen käyttö vaikuttaisi olevan sallittua silloin kun tiedossa ei ole työsuhteen tarkka päättymisaika. Määräaikaisen sopimuksen käyttö edellyttää siis tietoa työsuhteen oletetusta päättymisajankohdasta.

Myös se, että työn määrän ei katsota vähenevän lähitulevaisuudessa, asettaa työvoiman tarpeen jo pysyväksi. Näin ollen ainoa tapa saada näytettyä, ettei työvoiman tarve ole pysyvä on osoittaa se, että työvoiman tarve tulee tulevaisuudessa vähenemään.

KKO:2015:65

Tapauksessa KKO:2015:65 korkein oikeus arvioi määräaikaisuuden perustetta tilanteessa, jossa työntekijä M oli työskennellyt lähes yhtäjaksoisesti 64 määräaikaisessa työsuhteessa ravintotyöntekijänä kuntayhtymän palveluksessa sijaisuuden perusteella. Lisäksi tapauksessa työnantaja oli asettanut tehtävän hoitokelpoisuudeksi muodolliset pätevyysedellytykset, joita M ei ollut täyttänyt. M ei myöskään ollut työnantajan kehotuksesta huolimatta suorittanut loppuun oppisopimuskoulutusta, jonka takia hän ei ollut saavuttanut työnantajan asettamaa kelpoisuutta.

Varsinais-Suomen käräjäoikeuden ratkaisu

M vaati kanteessaan Varsinais-Suomen käräjäoikeudelle, Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin (jatkossa sairaanhoitopiiri) korvausta työsuhteensa perusteettomasta päättämisestä. Lisäksi M:n mukaan sairaanhoitopiirillä ei ollut perustetta määräaikaisen solmimiseen hänen kanssaan toistuvasti. Kanteen mukaan työnantajalla oli ollut pysyvä työvoiman tarve.

M oli työskennellyt ajalla 1.6.1995 - 8.1.2012 määräaikaisissa työsuhteissa Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin kuntayhtymän palveluksessa. Työsopimuksia oli ollut yhteensä 64 ja työnantaja oli vuodesta 1999 lukien ilmoittanut, että niiden perusteena oli sijaisuus.

Käräjäoikeus katsoi näytetyksi, että sijaisuuksien käyttö oli tapauksessa sallittua ja että sijaisuus oli asiallinen määräaikaisen työsuhteen peruste. Näin ollen sairaanhoitopiirillä oli asiallinen peruste M:n kanssa solmittuihin määräaikaisiin työsopimuksiin, kun määräaikaisten työsopimusten käyttö oli perustunut muiden työntekijöiden tilapäisten poissaolojen ja muun henkilöstön tilapäisen puutteen kattamiseen.

Lisäksi käräjäoikeus katsoi, että koska muut työntekijät, jotka olivat saaneet sairaanhoitopiiriltä vakituisen työsopimuksen, olivat täyttäneet kelpoisuus vaatimukset ja M:lle oli tarjottu koulutusta kelpoisuuden saamiseksi, jonka hän oli jättänyt kesken, oli M:n jättämistä määräaikaiseksi pidettävä asiallisena, perustuen kelpoisuuden puutteeseen.

Kokonaisuutena arvioiden käräjäoikeus katsoi, ettei työvoiman tarve ollut pysyvä, koska työt olivat perustuneet sairaiden tai perhevapailla olevien työntekijöiden sijaistuksiin. Lisäksi kun asiaan huomioidaan vielä M:n pätemättömyys, voitiin käräjäoikeuden mukaan katsoa, että sairaanhoitopiirin kuntayhtymällä oli ollut riittävät perusteet solmia M:n kanssa määräaikaiset työsopimukset. Näin ollen työsopimuksille oli asiallinen peruste, eikä niitä ollut pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. Käräjäoikeus hylkäsi kanteen ja vahvisti M:n työsopimuksen olevan voimassa määräajan.

Turun hovioikeuden ratkaisu

Hovioikeus arvioi tapausta määräaikaisuuden perusteen suhdetta määräaikaisten työsopimusten lukumäärään tai niiden yhteenlaskettuun kestoon ja pyrki näin selvittämään, oliko tapauksessa katsottavissa M:n työsuhteen muuttuneen toistaiseksi voimassa olevaksi.

Ensiksi hovioikeus totesi käräjäoikeuden ratkaisuun viitaten, että vakituisen henkilökunnan poissaolojen johdosta sairaanhoitopiirillä oli ollut asiallinen peruste M:n yksittäisiin työsopimuksiin. Hovioikeus kuitenkin huomautti, että työtarpeen pysyvyyttä arvioitaessa oli merkitystä sillä, miltä määräaikaaisuudet yhdessä kokonaisuudessa vaikuttivat. Tällöin keskeistä on se, ettei määräaikaaisilla työsopimuksilla ollut kierretty työsopimuslain mukaan pääsääntönä olevaan toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen kuuluvaa irtisanomissuojaa. Toisaalta työnantajan näkökulmasta keskeistä on se, että se voi käyttää määräaikaaisia sopimuksia silloin kuin niille on tarve.

Hovioikeuden mukaan se, että määräaikaaiset työsopimukset seurasivat nopeasti toisiaan ja väliin jääneiden aikojen lyhyys puolsivat sitä, että työvoiman tarve oli pysyvä. Tästä ei kuitenkaan suoraan voinut johtaa sitä, että työvoiman tarve on pysyvä, sillä M:n työsopimuksilla oli yksittäin tarkasteltuna asiallinen peruste. Lisäksi pysyvää tarvetta puolsi se, että M:lle olisi tarjottu vakituista työsopimusta, mikäli hän olisi saavuttanut muodolliset kelpoisuusvaatimukset.

Päinvastaista tulkintaa puolsivat se, että sairaanhoitopiirin ravintolapalvelujen kysyntä ja näin ollen työn tarve oli vähentynyt, sekä se seikka, että ainoa este M:n vakinaistamiselle oli kelpoisuuden puute, joka johtui hänen kesken jättämästään koulutuksesta. Näin ollen hovioikeus katsoi, ettei tapauksessa olisi nähtävissä pyrkimystä työntekijän irtisanomissuojan kiertämiseen.

Hovioikeus ei näin ollen muuttanut käräjäoikeuden ratkaisua, vaan sairaanhoitopiirillä oli hovioikeuden mukaan asialliset perusteet määräaikaaisille työsopimuksille, eikä työvoiman tarpeen katsottu olleen pysyvä.

Korkeimman oikeuden ratkaisu

Kysymyksenä korkeimmassa oikeudessa tapauksen osalta oli se, onko kuntayhtymällä ollut oikeus tapauksen olosuhteissa solmia M:n kanssa toisiaan seuraavia määräaikaaisia työsopimuksia vai onko hänen työsopimustaan pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Aluksi korkein oikeus totesi, että tapauksia arvioidaan kulloinkin voimassa olleen työsopimuslain sen aikaisten säännösten osalta. Näin korkein oikeus viittasi myös esimerkkiluetteloon ja mainitse, että, mikäli työsuhde on tehty muilla kuin näiden perusteiden nojalla, on työsuhdetta pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Korkein oikeus totesi myös, että kaikkien työsopimuslakien säännökset edellyttivät perusteltua syytä määräaikaaiselle työsopimukselle ja näin voitiin katsoa, että määräaikainen työsopimus on

poikkeus yleisääntöön, jonka mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi. Tällä tavoin korkeimman oikeuden mukaan säännöksillä suojataan työntekijää.

Lisäksi korkein oikeus totesi esimerkkiluettelon ohjaavan työsopimuslakien säännöksiä kaikilta osin. Tällöin määräaikaisen työsuhteen käyttö on sallittua silloin kun työsopimus perustuu työn luonteeseen, sijaisuuteen, harjoitteluun tai muuhun näihin rinnastettavaan syyhyn tai muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste sitä edellyttäisi. Tältä osin korkein oikeus viittasi aiempaan ratkaisuunsa KKO 2012:2 ja totesi, että perusteltua syytä arvioidaan eri työsopimuslakien säännösten osalta lähtökohtaisesti samalla tavalla.

Työsopimusten toistuvuutta arvioidaan kuitenkin eri tavalla säännösten välillä. Vuoden 1970 työsopimuslain pykälässä tai esitöissä ei ole säännöstä, jonka mukaan määräaikaisten työsopimusten toistuva solmiminen olisi kiellettyä, jos työnantajalla on arvioitavissa vakituinen työvoiman tarve. Tämä ehto sen sijaan on voimassa vuoden 2001 ja 2011 laissa. Tältä osin korkein oikeus myös viittasi aiempiin ratkaisuihinsa KKO 2011:73 ja KKO 2012:2.

Sijaisuuden osalta korkein oikeus totesi tapauksen osalta, että vakiintuneesti on katsottu, että sijaisuus voi olla perusteltu syy solmia työsopimus määräaikaisena. Käsillä olevassa tapauksessa kuntayhtymä on näyttänyt toteen sen, että sillä on ollut kyseinen peruste M:n määräaikaisten työsopimuksille. Näin ollen kuntayhtymällä on lähtökohtaisesti ollut perusteltu syy solmia M:n kanssa määräaikaisia työsopimuksia. Sen sijaan näyttämättä on jäänyt se, onko kuntayhtymällä ollut peruste solmia M:n kanssa peräkkäisiä määräaikaisia sopimuksia sen perusteella, että M ei ollut täyttänyt tehtävälle asetettuja kelpoisuusvaatimuksia.

Kelpoisuus arvioinnin alussa korkein oikeus totesi, että työnantajalla on oikeus asettaa tehtävän hoitamiselle tiettyjä kelpoisuusvaatimuksia ja painottaa työnhakijoiden ansioita omien tarpeidensa mukaan. Työnantaja ei kuitenkaan saa kiertää työntekijän suojaksi määrättyjä pakottavaa oikeutta työsopimuksen kestosta näiden kelpoisuusvaatimusten avulla.

Tässä tapauksessa työnantaja ei ole edes väittänyt kelpoisuuden puutteen synnyttävän perustetta määräaikaisuudelle, vaan määräaikaisuuden peruste on pohjannut täysin sijaisuuksiin. Korkein oikeus kuitenkin vielä totesi, ettei kuntayhtymällä ollut kelpoisuuden puuttumisen perusteella ollut perusteltua syytä määräaikaisten työsopimusten solmimiselle. Myöskään se seikka, että tehtävän ollessa auki ja tehtävään hakiessa työnhakijoilla oli aina kyseinen kelpoisuus ei myöskään synnytä perustetta määräaikaisuudelle.

Työvoiman tarpeen pysyvyyden osalta korkein oikeus lähti arvioinnissaan siitä, että M:n kanssa solmittujen määräaikaisten työsopimusten perusteena on ollut vakituisten työntekijöiden sijaisuus, joka puhuu korkeimman oikeuden mukaan siitä, että pysyvälle työvoimalle ei ollut tarvetta. Lisäksi korkein oikeus viittasi lakien esitöihin³³, joiden mukaan on todettu, että kielletystä peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten käytöstä ei ole kysymys silloin, kun työnantaja tarjoaa sijaiselle uutta sijaisuutta määräaikaisin sopimuksin.

Lisäksi työsuhteen pysyvyyttä vastaan puhuu korkeimman oikeuden mukaan ainakin jossain määrin se, että kuntayhtymällä oli ollut käytössään vakituinen varahenkilöjärjestelmä, sekä se, että ruokahuoltopalveluiden tarve oli vuosien mittaan vähentynyt kysynnän vähenemisen sekä yksiköiden lakkauttamisen vuoksi.

Sen sijaan pysyvyyden puolesta puhuvat ensinnäkin se seikka, että M:n työtehtävien samankaltaisuus, määräaikaisten työsopimusten kesto, niiden lukumäärä, niistä muodostuva kokonaisuus sekä se, että hän oli hoitanut useiden eri henkilöiden sijaisuuksia. Ajallisesti M oli työskennellyt samassa paikassa samoissa tehtävissä lähes 17 vuoden ajan määräaikaisissa työsuhteissa. Lisäksi pysyvyyden puolesta puhuu myös se seikka, että M olisi vakinaistettu, mikäli hän olisi täyttänyt kelpoisuusvaatimukset.

Näiden seikkojen takia korkein oikeus katsoi, että tapauksessa on näytetty työvoiman tarpeen olleen pysyvää, jolloin perustetta peräkkäisille määräaikaisuusille ei ole. Näin ollen hovioikeuden ja käräjäoikeuden tuomiot kumotaan.

Huomioita

Tapaus on nähty siten, että tapauksen ratkaisussa korkein oikeus käänsi työntekijän pätemättömyyden määräaikaisuuden perusteesta poikkeukseksi yleisestä linjasta, jonka mukaan kelpoisuusvaatimusta vaaditaan työntekijältä.³⁴

Lisäksi alempien oikeusasteiden tuomioiden vastaavat tapaa, joilla kelpoisuuden puutteeseen on aiemmin oikeuskäytännössä suhtauduttu, jonka uusi oikeuskäytäntö haastaa. Ratkaisun on nähtävä tarkoittavan sitä, että työnantajat eivät voisi itse asettamallaan kelpoisuusvaatimuksilla kiertää työsopimuslain työntekijän suojaksi säädettyä pakottavaa oikeutta työsopimuksen kestosta.³⁵

³³ HE 157/2000 vp s. 61 ja HE 239/2010 vp s. 4.

³⁴ Koskinen (2016), s. 2.

³⁵ Ibid, s. 3.

Tuomioistuimen tulkinnassa työvoiman pysyvän tarpeen osalta keskeinen seikka on se, että tuomioistuin on nostanut varahenkilöjärjestelmän osoitukseksi siitä, ettei työvoiman tarve ollut pysyvä. Kuitenkin juuri varahenkilöiden tarve vaikuttaisi olevan tapauksessa pysyvä. Lisäksi tuomioistuin on katsonut, että työvoiman väheneminen ja toimipisteiden lakkauttaminen puhuvat työvoiman pysyvyyttä vastaan.

Tapauksessa pysyvyyden puolesta puhuvana seikkana katsottiin lisäksi olevan se, että työntekijä oli hoitanut usean eri työntekijän sijaisuuksia ja tämä oli osoitus työvoiman tarpeen pysyvyydestä. Tämä on hieman eriskummallinen tulkinta verrattuna siihen, että varahenkilöjärjestelmä puolestaan katsottiin työvoiman tarpeen pysyvyyttä vastustavana seikkana. Kuitenkin on loogista, että kun työntekijä on sijaistanut useampaa työntekijää, on hänen työpanoksensa nähtävä olevan pysyvä eikä tilapäinen.

KKO:2017:55

Tapauksessa KKO:2017:55 käsillä oli tilanne, jossa työntekijä A oli työskennellyt kuntayhtymän palveluksessa 3.3.2003 ja 31.12.2011 välisen ajan sosiaalityöntekijänä ilman lain vaatimaa kelpoisuutta kyseiseen tehtävään. Määräaikaaisuuden perusteeksi oli tapauksessa ilmoitettu sijaisuus.

Tapaukseen liittyy sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain (272/2005, jäljempänä sosiaalihuollon kelpoisuuslaki) 12 §, jonka mukaan, jos sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävään ei saada henkilöä, jolla on säädetty lain 3§:n mukainen kelpoisuus, tehtävään voidaan ottaa enintään vuodeksi henkilö, jolla suoritettujen opintojen perusteella on riittävät edellytykset tehtävän hoitamiseen.

Helsingin käräjäoikeuden ratkaisu

Käräjäoikeudessa A vaati korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä sen perusteella, että työsopimuksia, joiden perusteeksi oli ilmoitettu työ "määräaikaisena lisähenkilönä" sekä "avoimen vakanssin hoito" ei ollut voinut solmia määräaikaisina. Työsopimusten kesto vuodesta 2003 lähtien osoitti A:n mukaan sen, ettei kuntayhtymän työvoiman tarve ollut hetkellinen, vaan työvoiman tarve oli pysyvä. A katsoi näin työsuhteen olevan toistaiseksi voimassa ja näin ollen se oli päätetty perusteettomasti.

Käräjäoikeus totesi aluksi ratkaisussaan, että työsopimuslaki oli yleislaki ja sosiaalihuollon kelpoisuuslaki erityislaki. Näin ollen kelpoisuuslaki syrjäyttää työsopimuslain. Lisäksi käräjäoikeus katsoi viitaten kelpoisuuslain 3 § ja 12 §, ettei kuntayhtymä ole voinut sopia toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta A:n kanssa johtuen hänen kelpoisuuden puutteestaan.

Käräjäoikeus totesi näin ollen edellä esitettyjen seikkojen pohjalta, että kyseessä tapauksessa on ollut käsillä määräaikainen työsopimus A:n ja kuntayhtymän välillä, joka on päättynyt sen ilmoitetulla päättymisajalla. Kuntayhtymä ei siis ollut päättänyt sopimusta perusteettomasti, eikä sillä ollut näin ollen korvausvelvollisuutta A:lle. Käräjäoikeus siis hylkäsi kanteen.

Helsingin hovioikeuden ratkaisu

A valitti asiasta Helsingin hovioikeuteen ja vaati, että kanne hyväksytään.

Hovioikeus totesi ensin, että työsopimuslain 1 luvun 3 §:n säännös oli pakottavaa oikeutta, eikä siitä voida poiketa työntekijän vahingoksi työehtosopimuksen määräyksellä. Toiseksi hovioikeus piti näytettynä, että kuntayhtymällä oli ollut vaikeuksia täyttää sosiaalityöntekijän tehtävää kelpoisella työntekijällä, jonka takia tehtävään oli palkattu epäpätevä työntekijä määräaikaiseen työsopimukseen kelpoisuuslain mukaisesti. Lisäksi näytettyä oli se, että A:ta ei ollut vakinaistettu juuri sen takia, että häneltä puuttui kelpoisuus tehtävän hoitamiseen. Lisäksi näytettyä oli se, että A:n työn loputtua saman työn tekemisen tarve ei ollut loppunut ja kuntayhtymässä oli vielä nykyäänkin sosiaalityöntekijän töissä epäpäteviä.

A:lla oli kahdeksan vuoden aikana ollut 16 peräkkäistä määräaikaista sopimusta, joista kaikki olivat olleet korkeintaan vuoden mittaisia, ja hovioikeuden mukaan ne kokonaisuudessaan osoittivat, ettei kuntayhtymässä työvoiman tarve sosiaalityöntekijälle ollut tilapäinen, vaan pysyvä. Näissä tilanteissa hovioikeuden mukaan määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ollut sallittua. Lisäksi hovioikeus totesi, että työsopimuslain säännökset ovat pakottavaa oikeutta, eikä niitä voida syrjäyttää kelpoisuuslain säännöksillä.

Hovioikeus siis kumosi käräjäoikeuden ratkaisun ja katsoi, että työsopimus oli voimassa toistaiseksi. Erimieltä ratkaisusta oli hovioikeudenneuvos Katara, joka hyväksyi käräjäoikeuden tuomion perustelut ja lopputuloksen.

Korkeimman oikeuden ratkaisu

Kuntayhtymälle myönnettiin asiassa valituslupa. Kysymyksenasetteluna korkeimmassa oikeudessa oli se, onko A:n määräaikaisille työsopimuksille ollut laillinen peruste, koska hänellä ei ole ollut laissa säädettyä kelpoisuutta sosiaalityöntekijän tehtävään. Toiseksi kysymyksenä oli se, olisiko työsuhdetta pidettävä toistaiseksi voimassa olevana, sillä perusteella, että tarve sosiaalityöntekijälle olisi ollut kuntayhtymässä pysyvää.

A oli tapauksessa työskennellyt keskeytyksettä kuntayhtymän palveluksessa määräaikaisessa työsuhteessa sosiaalityöntekijänä aikavälillä 3.3.2003 — 31.12.2011. Työskentelypaikka oli vaihdellut kuntayhtymän eri toimipisteiden välillä. Kahden viimeisen sopimuksen aikana hän oli kuitenkin työskennellyt ainoastaan Jorvin klinikkaryhmässä.

Korkein oikeus lähti arvioinnissaan työsopimuslain tarkastelusta. Tältä osin korkein oikeus huomautti, että määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen vaaditaan perusteltu syy. Toiseksi korkein oikeus huomautti, että peräkkäisten määräaikaisten sopimusten käyttö ei ole sallittua silloin kun työvoiman tarpeen on arvioitava olevan pysyvää ja viittasi aiempiin tapauksiinsa KKO 2011:73, KKO 2012:2, KKO 2015:64 ja KKO 2015:65.

Korkeimman oikeuden mukaan työsopimuslain säädökset osoittavat sen, että pääsääntöisesti työsopimukset on solmittava toistaiseksi voimassa oleviksi ja määräaikainen työsopimus on poikkeus tähän pääsääntöön ja se edellyttää perusteltua syytä. Mikäli työvoiman tarve osoittautuu pysyväksi, ei peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia voida solmia työntekijän kanssa. Tämä on työntekijän suojaksi säädettyä pakottavaa oikeutta, josta ei voida sopia toisin. Todistustaakka määräaikaisuuden lainmukaisesta perusteesta on työnantajalla.

Lisäksi korkein oikeus tarkasteli Määräaikaista työtä koskeva direktiiviä eli neuvoston direktiivi 1999/70/EY (jatkossa direktiivi). Direktiivi on saatettu unionin tasolla täytäntöön Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemällä määräaikaista työtä koskevalla puitesopimuksella. Sen tarkoitus on 1 lausekkeen mukaan parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen. Lisäksi sopimuksen tarkoituksena on luoda puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat toistuvasti tehtyjen määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.

Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on otettava käyttöön yksi tai useampi puitesopimuksessa mainituista toimenpiteistä. Puitesopimuksessa mainittuja toimenpiteitä ovat perustellun syyn vaatimus määräaikaisten sopimusten uusimiselle ja

peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten enimmäiskokonaiskeston tai työsopimusten uudistamisen lukumäärän rajoittaminen.

Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on perustellun syyn osalta noussut esiin se, että perusteltujen syiden käsite on ymmärrettävä siten, että sillä tarkoitetaan määrätylle toiminnalle ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia olosuhteita, jotka ovat sellaisia, että niillä voidaan tuossa nimenomaisessa yhteydessä perustella perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttöä. Tällaiset olosuhteet voivat johtua esimerkiksi työtehtävien erityisluonteesta, joiden suorittamiseksi tällaiset työsopimukset on tehty, sekä näille tehtäville luontaisista ominaispiirteistä tai mahdollisesti siitä, että jäsenvaltio pyrkii hyväksyttävään sosiaalipoliittiseen päämäärään. Tältä osin korkein oikeus viitasi tuomioon 14.9.2016, López, C-16/15, EU:C:2016:679, 38 kohta ja siinä mainittuun oikeuskäytäntöön.

Unionin tuomioistuin on ratkaisukäytännössään myös todennut, että joillakin aloilla tilapäiset sijaisuudet ovat väistämättä tarpeen muun muassa siksi, että työntekijöitä on paljon perhevapailla. Työntekijöiden tilapäinen sijaistaminen näissä olosuhteissa voi olla määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu perusteltu syy, joka oikeuttaa sekä sopimusten määräaikaaisuuden. Tällöin on kuitenkin varmistettava se, että puitesopimuksen mukaisia edellytyksiä noudatetaan. Tältä osin korkein oikeus viittasi tuomioihin 26.11.2014, Mascolo ym., C-22/13, C-61/13 - 63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, 90 - 93 kohdat ja tuomio 14.9.2016, López, C 16/15, EU:C:2016:679, 45 kohta ja niissä mainittu oikeuskäytäntö.

Lisäksi ratkaisukäytännöstä johtuu se, että tiettyjen erityisalojen erityisen tarpeen takia on mahdollista käyttää määräaikaista työsopimuksia alan erityistarpeen perusteella. Esimerkkinä tästä on opetusala, jonka erityiset joustotarpeet luovat puitesopimuksessa tarkoitetun perustellun syyn. Tämä johtui siitä, että opetuksen järjestäminen oli jäsenvaltion perustuslain mukainen velvollisuus valtiolla ja toisaalta perusoikeus kansalaisille.

López ratkaisun pohjalta sama tarve on myös terveydenhuollossa, joten tämä tarve voi puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohtaan nähden objektiivisesti oikeuttaa perättäisten määräaikaisten työsopimusten käytön. Ei kuitenkaan voida todeta, että määräaikaista työsopimuksia voitaisiin solmia peräkkäin, jotta pysyvällä ja jatkuvalla tavalla suoritettaisiin terveydenhuoltoalan tehtäviä, jotka kuuluvat tavanomaisen sairaalahenkilöstön normaaliin toimintaan. Perustellun syyn konkreettisen soveltamisen on oltava kyseessä olevan toimialan erityispiirteisiin ja toiminnan harjoittamisen edellytyksiin nähden puitesopimuksen vaatimusten mukainen.

Seuraavaksi korkein oikeus tarkasteli kelpoisuuslakia ja sen seuraajaa Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015), joka on tullut voimaan 1.3.2016. Korkein oikeus totesi, että vanhan lain 3 §:n mukaan kelpoisuusvaatimuksena sosiaalityöntekijän tehtäviin on ylempi korkeakoulututkinto. Ja vanhan lain 12 §:n 1 momentin mukaan, jos sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävään ei saada henkilöä, jolla on säädetty kelpoisuus, tehtävään voidaan ottaa enintään vuodeksi henkilö, jolla suoritettujen opintojen perusteella on riittävät edellytykset tehtävän hoitamiseen. Vastaava säännös on myös uuden lain 12 §:n 1 momentissa.

Korkein oikeus aloitti tapauksen arvioinnin sen pohjalta, oliko yksittäisille määräaikaiselle työsopimuksille nähtävissä olevan perusteltu syy työsopimuksen solmimiseen. A:n mukaan määräaikaiset työsopimukset olivat perusteettomia siltä osin kuin määräaikaisuuden perusteeksi on ilmoitettu määräaikainen lisähenkilö tai avoimen vakanssin hoito. Kuntayhtymä puolestaan totesi, ettei sillä ole laillista mahdollisuutta ottaa A:ta vakituiseen työsuhteeseen ilman kelpoisuuslain mukaista kelpoisuutta.

Korkein oikeus myös viittasi aiempaan tapaukseen KKO 2015:65 ja totesi tältä osin, että työantajalla on oikeus asettaa tehtäville tiettyjä kelpoisuusvaatimuksia, mutta ne eivät saa kiertää työntekijän suojaksi säädettyä pakottavaa oikeutta työsopimuksen kestosta. Nyt käsillä oleva tapaus kuitenkin eroaa aiemmasta tapauksesta siten, että tässä asiassa kyse ei ole työnantajan asettamasta pätevyysvaatimuksesta vaan laissa säädetystä kelpoisuusvaatimuksesta sosiaalihuollon alalla. Korkein oikeus totesi, että kelpoisuuslain 3 §:n mukaisen kelpoisuuden puute on työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettu perusteltu syy tehdä työsopimus määräaikaisena sosiaalihuollon kelpoisuuslain 12 §:ssä edellytetyllä tavalla enintään vuoden ajaksi.

Lisäksi tapauksessa katsottiin olevan liittynä perusoikeuksiin tarkemmin perustuslain 19 §:n mukaiseen velvollisuuteen valtion turvata kansalaisilleen riittävät sosiaalipalvelut. Tämä vastaa erityisalan mukaisen tarpeen luomaa perusteltua syytä, joka unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännössä on tunnistettu puitesopimuksen mukaisen perustellun syyn syntymisestä.

Työvoiman pysyvyyden osalta korkein oikeus katsoi, ettei ole estettä sille, että henkilö, jolla ei ole kelpoisuuslain mukaista kelpoisuutta otetaan vuoden määräajaksi työtehtävään, eikä sille, että näitä määräaikaisuuksia solmitaan useita peräkkäin, jos tarjolla ei ole kelpoisia työnhakijoita. Sen sijaan, mikäli kelpoisia hakijoita olisi tarjolla, ei määräaikaista sopimusta voida tehdä henkilön kanssa, jolla ei ole kelpoisuutta.

Kyseessä olevassa tapauksessa kelpoisia hakijoita ei ole ollut tarjolla koko A:n kahdeksan vuoden työskentelyn aikana. Kuntayhtymän yritykset rekrytoida kelpoista työntekijää koko tämän kahdeksan vuoden ajan kuitenkin puhuu korkeimman oikeuden mukaan sen puolesta, että sosiaalityöntekijän tarve on pysyvä. Tällaisessa tilanteessa on katsottava, että toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttö ei lähtökohtaisesti ole työsopimuslain mukaan sallittua.

Korkein oikeus kuitenkin katsoi, että tapauksessa tarve epäpätevälle sosiaalityöntekijän työhön oli väliaikainen siihen saakka, että tehtävään saadaan pätevä työntekijä. Täten Korkein oikeus katsoi, että kuntayhtymä ei ole menetellyt asiassa työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentin (55/2001) tai työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentin (1224/2010) vastaisesti. Näin ollen A:n työsuhdetta ei ole pidettävä toistaiseksi voimassa olleena.

Korkein oikeus kuitenkin katsoi kuntayhtymän laiminlyöneen työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa ja näin ollen kuntayhtymän on katsottava päättäneen A:n työsuhteen työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti.

Huomioita

Tapauksen on oikeuskirjallisuudessa katsottu tarkoittavan sitä, että lakiin perustuva kelpoisuuden puute käy määräaikaisen työsuhteen perustelluksi syyksi.³⁶ Lisäksi huomiota on kiinnitetty perustuslain 19 § mukaisen sosiaalipalvelujen turvaamiseen.³⁷

Tapauksessa keskeistä on nähtävä olevan se, ettei kelpoisuusvaatimus tullut työnantajalta vaan ylempää laista. Näin ollen ei ole edes teoriassa mahdollista, että työnantaja pyrkisi kiertämään työntekijän suojaksi säädettyjä työsopimuslain pakottavia säännöksiä työsuhteen kestosta, vaan myös työnantaja on velvollinen noudattamaan lain velvollisuutta pätevän työvoiman hankinnasta.

Toinen merkittävä seikka on se, että tapauksessa on annettu painoarvoa juuri perustuslain säännökselle julkisen vallan velvollisuudelle turvata jokaiselle riittävät sosiaalipalvelut. Mielenkiintoinen seikka on se, olisiko tulkinta muuttunut, mikäli kyseessä ei olisi kyseinen turvaamisvelvollisuus. Eli olisiko määräaikaisuuden voitu katsoa olevan perusteeton, mikäli liittyyntä perusoikeuksiin ei olisi ollut. Unionin tuomioistuimen ratkaisukäytäntö antaisi ainakin periaatteessa tälle tulkinnalle tilaa.

³⁶ Hietala (2020), s.70.

³⁷ Koskinen (2017), s.2.

3.3 Työtuomioistuimen oikeuskäytäntö

TT:2003-13

Ratkaisu

Tapauksessa TT:2003-13 työtuomioistuin arvioi tilannetta, jossa työntekijän kanssa oltiin solmittu kolme peräkkäistä määräaikaista työsopimusta. Tapauksessa katsottiin työsopimusten olleen solmittu vastoin työehtosopimusta ja niiden näin ollen olleen voimassa toistaiseksi. Kantajana tapauksessa toimi Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry (jatkossa Erto) ja vastaajina Sosiaalialan Työnantajaliitto ry (jatkossa työnantajaliitto) ja Mannerheimin Lastensuojeluliitto ry (jatkossa lastensuojeluliitto).

Kanteessaan Erto oli vaatinut työtuomioistuinta vahvistamaan sen, että Lastensuojeluliitto on rikkonut työehtosopimuksen määräyksiä tehdessään A:n kanssa kolme määräaikaista työsopimusta ajalle 1.2.1999 - 31.1.2000, 1.2.2000 - 31.1.2001 ja 1.2. - 31.12.2001. Työehtosopimuksen määräyksen mukaan määräaikainen työsuhde voidaan tehdä työsopimustlain mukaisin perustein.

Tapauksessa työntekijä A oli työskennellyt Lastensuojeluliiton palveluksessa Etelä-Savon piirin aluesihteerinä 1.2.1999 - 31.12.2001 välisenä aikana kolmessa määräaikaisessa työsuhhteessa. Työtehtäväksi oli sovittu aluesihteerin tehtävät kaikissa sopimuksissa. Määräaikaisuuden peruste sen sijaan ei ilmennyt työsopimuksista.

Luottamusmiehen aloitteesta työsuhdetta oli esitetty vakinaistettavaksi, josta työnantaja kieltäytyi vedoten rahoituksen epävarmuuteen. Lisäksi työnantaja vetosi siihen, että töitä uudelleen järjestellään ja tässä yhteydessä työnantajaksi vaihtuisi Lastensuojeluliiton piirijärjestö. Neuvottelut työsuhteen vakinaistamisesta päättyivät erimielisinä. Lisäksi Lastensuojeluliiton ja vakituisten työntekijöiden välillä oli käyty muutosneuvottelut joulukuussa 2001, joissa yksi työntekijä oli irtisanottu vastaavista tehtävistä kuin A.

Muiden aluesihteerien työsopimukset oli muutettu toistaiseksi voimassa oleviksi ennen A:n palkkaamista johtuen siitä, että Raha-automaattiyhdistyksen maksamat määrärahat olivat muuttuneet kalenterivuositain myönnettäviksi avustuksiksi, joilla kustannettiin työntekijöiden palkat.

Kanteen mukaan Lastensuojeluliitto ei ollut tiennyt organisaationsa uudelleen järjestelyistä, eikä sopimusta ollut sidottu mihinkään tiettyyn hankkeeseen tai tätä varten saatuihin määrärahoihin. Näin ollen A katsoi, ettei työ sopimuksella ollut työ sopimuslain mukaista perustetta ja näin ollen työ sopimus oli tehty määräaika isena vastoin työehtosopimuksen määräystä. Lisäksi oli nähtävissä, että tasapuolisen kohtelun periaatetta oli rikottu, kun vakinainen työ sopimus oli tehty muiden työntekijöiden kuin A:n kanssa.

Aluesihteerijärjestelmää kritisoitiin sen koko olemassaoloajan. Tästä kritiikistä keskusteltiin liiton uuden johtajan kanssa vuonna 1998 ja kun A palkattiin tehtävään, Lastensuojeluliitto oli jo käsitellyt järjestelmän lakkauttamista. Tämän takia vakituisten työntekijöiden määrää ei haluttu lisätä tältä osin. Myös toisella palkkauskerralla osalta syy oli ajankohtainen. Vuoden 1999 marraskuussa oli tehty päätös järjestelmän lakkauttamisesta. A:n viimeisenä työ sopimuksen solmimishetkellä 1.2.2001, aluesihteerien työtehtävien lakkauttaminen oli enää ajan kysymys. Päätös tästä lakkauttamisesta tehtiin 13.9.2001 ja aluesihteerijärjestelmä lakkautettiin vuoden 2001 loppuun mennessä. Lähtökohdat lakkauttamiselle olivat olleet olemassa jo kuitenkin A:n ensimmäisen työ sopimuksen solmimisajankohtana.

Raha-automaattiyhdistyksen antama rahoitus oli kohdistunut paikallisen perhekeskustoiminnan edistämiseen, eikä aluesihteerijärjestelmän ylläpitoon. Lisäksi rahoituksen myöntämistä harkitaan vuosittain, joten rahoituksen pysyvyyteen ja näin ollen aluesihteerien palkkaumahdollisuuksiin ei voida vastineen mukaan luottaa.

Lisäksi vastineessa katsotaan määräaikaisten sopimusten perusteena toimivan aluesihteeritoiminnan luonne ja Lastensuojeluliiton toimintaan liittyvä oikeutus määräaikaisten työ sopimusten solmimiseen. Lisäksi toiminta oli muutosprosessin alla, joka myös toimi työ sopimusten määräaika isuuden perusteena.

Työtuomioistu in katsoi tapauksessa olevan erimielistä se, että onko lastensuojeluliitolla ollut pätevä peruste määräaikaisten työ sopimusten solmimiseen. Työantajaliitto ja Lastensuojeluliitto olivat vastineessaan katsoneet, että työnantajalla on ollut organisaation uudistamiseen ja siihen liittyneeseen aluesihteerin työn jatkumisen epävarmuuteen perustuva syy solmia A:n kanssa kolme määräaikaista työ sopimusta. Lisäksi rahoituksen epävarmuus on toiminut määräaika isuuden perusteena.

Työtuomioistu in arvioi organisaatio uudistuksen osalta, että todistelun kautta oli tullut näytetyksi, että Lastensuojeluliittoon palkattiin vuosina 1992-1993 kaikkiaan viisi aluesihteer iä määräaika iseen työsuhteeseen. Heidän tehtävänä n oli toimialueellaan tukea paikallisten

yhdistysten toimintaa. Neljän aluesihteerin toimet vakinaistettiin vuoden 1999 alusta. Viides aluesihteeristä, jonka sijaintipaikkana oli Mikkelin piiri, siirtyi liiton keskustoimistoon Helsinkiin. A palkattiin hänen tilalleen määräajaiseksi aluesihteeriksi 1.2.1999 alkaen.

Selvityksen mukaan aluesihteerijärjestelmä oli eri syistä kerännyt kritiikkiä Lastensuojeluliiton piirissä. Niinpä vuonna 1997 aloitettiin prosessi, jonka pyrkimyksenä oli toiminnan kehittäminen ja järjestön arvojen käsittely. Loppuvuodesta 1998 aluesihteerijärjestelmän puutteet ja epäkohdat tulivat sen aikaisen järjestön johtajan tietoon. Liiton kehittämisprojekti aloittamisesta tehtiin päätös 9.12.1999 ja projekti käynnistyi 16.2.2000. Päätös aluesihteerien toimien lakkauttamisesta tehtiin 13.9.2001.

Todistajan mukaan syy A:n palkkaamiseen määräajaisena oli se, että ajatus oli, ettei aluesihteerien työnkuva tulisi pitkään säilymään sellaisenaan. Lisäksi oli erittäin todennäköistä, että paikallisen toiminnan tukemisen järjestelmä tulisi muuttumaan. Edellisenä syksynä vakinaistetuille aluesihteerille oli arvioitu löytyvän työtä vielä jatkossakin, mutta organisaatiomuutoksen toteututtua ei kaikille viidelle aluesihteerille olisi riittänyt töitä.

A:n työtehtävät vastasivat kaikkien muiden aluesihteerien työtehtäviä ja luottamusmies oli pyytänyt syksyllä 2001 A:n työsuhteen vakinaistamista, koska kaikki muutkin aluesihteerit oli jo vakinaistettu. Lastensuojeluliitto ei kuitenkaan suostunut luottamusmiehen vaatimukseen. Vallitseva käytäntö Lastensuojelu liitoissa oli ollut se, että työntekijät ensin työskentelevät määräajaisessa työsuhteessa, ennen kuin heidät vakinaistetaan.

Esitetyn selvityksen mukaan aluesihteerin työ koostui pääasiallisesti paikallisyhdistysten perhekeskustoiminnan tukemisesta. Tämä toiminta ei ollut vähentynyt, vaan se pyrittiin uudistuksessa organisoimaan entistä tehokkaammaksi siirtämällä se piirien tehtäväksi. Myös tähän käytettävät palkkausvarat oli siirretty piireille. Vuoden 2002 aikana piireihin on palkattu toistakymmentä koordinaattoria tukemaan paikallisyhdistysten toimintaa. Kukaan aluesihteeristä ei ole siirtynyt piirien palvelukseen, vaan osa työskenteli muissa tehtävissä, osa irtisanottiin ja osan työsuhte päättyi määräajaisena määräajassa. A:n työskentelypiiriin ei olla palkattu uusia työntekijöitä.

Työtuomioistuimen mukaan, kun arvioidaan sitä, onko työnantajalla ollut perusteet solmia A:n kanssa määräaikainen työsopimus 1.2.1999 lukien tulee osana työehtosopimusta sovellettavaksi silloisen työsopimuslain 2 §:n 2 momentin säännös, jonka mukaan työnantaja on oikeutettu tekemään määräajaisen työsopimuksen, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräajaisesta sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tahi jos työnantajalla on

muu yrityksen toimintaan tai palvelujen kysynnän vakiintumattomuuteen taikka suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen.

Tuomioistuimien katsoi, että vaikka varautumista toiminnan muutokseen voidaan lähtökohtaisesti pitää määräaikaisen työsopimuksen perusteluna syynä, ei se tässä tapauksessa tule kysymykseen, sillä toiminnan uudistamisesta ei ollut olemassa suunnitelmaa vielä A:n ensimmäisen työsopimuksen alkaessa, jolloin se ei voi olla kyseisen sopimuksen peruste. Ilman suunnitelmaa ei voida katsoa, että aluesihteerin työn pysyvä luonne olisi siinä määrin muuttunut, että tämä oikeuttaisi määräaikaisen sopimuksen käytön.

Rahoituksen osalta tuomioistuimien katsoi, että A:n palkkaukseen tulleet varat tulivat Raha-automaattiyhdistyksen avustuksena, samalla tavalla kuin muidenkin vakituisten aluesihteerien palkkausvarat. A:n määräaikaista työsopimusta ei ollut sidottu ajallisesti tai muutoinkaan avustuksen myöntämiseen. Ei myöskään ollut nähtävissä syitä, miksi A:n työsopimukseen käytettyjen varojen saanti olisi epävarmempaa, kuin muiden aluesihteerien palkkaukseen käytetyt varat. Näin ollen Lastensuojeluliitto ei ole voinut perustellusti vedota myöskään rahoituksen epävarmuuteen perusteena solmia A:n kanssa määräaikainen työsopimus.

1.2.2000 ja 1.2.2001 solmittujen määräaikaisten työsopimusten osalta tuomioistuimien katsoi, etteivät uudet määräaikaiset sopimukset muuta työsuhdetta määräaikaiseksi, kun ensimmäisellä sopimuksella ei ole ollut määräaikaisuuteen perusteltua syytä ja on näin ollen ollut toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Myöskään sillä seikalla ei ole merkitystä, että jäljempillä sopimuksilla olisi ollut perusteltu syy määräaikaisuuteen.

Lastensuojeluliiton ei kuitenkaan muutostarpeiden johdosta katsottu rikkoneen työehtosopimusta työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla, koska toiminta oli perustunut aiempaan käytäntöön, jota ei ollut aiemmin riitautettu. Lisäksi asia on ollut siinä määrin tulkinnanvarainen, ettei työnantajaliiton voida katsoa laiminlyöneen työehtosopimuslain mukaista valvontavelvollisuuttaan.

Huomioita

Tapauksesta on siis johdettavissa se, ettei toiminnan muuttumiseen voida vedota ennen kuin kyseistä muutoksesta on tehty suunnitelma työnantajan sisällä. Pelkkä alustava oletus toiminnan muuttumisesta ei synnytä määräaikaisuuden perustetta.

Samoin palkkausvarojen epävarmuuden ei ole nähtävä synnyttävän epävarmuutta työllistämisen jatkumisesta ainakaan silloin, kun vastaavanlainen rahoitukseen liittyvä uhka on myös muiden työntekijöiden työsuhteiden osalta käsillä. Myös mikäli työsopimus on riippuvainen tietyistä rahoituksesta, tulisi sen tällöin olla sidottu kyseiseen rahoitukseen.

Lisäksi oikeuskirjallisuudessa tapauksen osalta on nähty pääsääntö, jonka mukaan toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ei muutu määräaikaseksi, vaikka myöhemmissä sopimuksissa olisi käsillä määräaikaisuuden peruste.³⁸ Mikäli näin olisi, voitaisiin työsopimuksen kestoja koskevia TSL:n pakottavia säännöksiä kiertää sillä verukkeella, että työsuhteelle löydettäisiin asialliset perusteet olla voimassa määräajan vasta myöhemmin ensimmäisen sopimuksen jälkeen.

TT:2004-42

Ratkaisu

Tapauksessa TT:2004-42 oli käsillä tilanne, jossa arvioitiin sitä, oliko työntajalla peruste sopia työntekijän kanssa kymmenen määräaikaista työsopimusta. Asiassa kantajana oli Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry (jatkossa Erto) ja vastaajina Sosiaalialan Työnantajaliitto ry (jatkossa työnantajaliitto), sekä Suomen Kuurosokeat ry (jatkossa yhdistys). Asiassa käsiteltiin työehtosopimuksen määräyksen noudattamista. Työehtosopimuksen määräyksen mukaan määräaikainen työsuhte voidaan tehdä työsopimuslain mukaisin perustein.

Kanteessaan Erto vaati tuomioistuinta vahvistamaan, että yhdistys oli rikkonut työehtosopimuksen määräyksiä tehdessään A:n kanssa kymmenen määräaikaista työsopimusta ajalle 2.2. - 2.3.2001, 5.3. - 31.5.2001, 1. - 30.6.2001, 1.8. - 31.10.2001, 1.11. - 31.12.2001, 28.1. - 13.2.2002, 14.2. - 31.3.2002, 1.4. - 31.5.2002, 1.6. - 31.7.2002 ja 1.8.2002 - 31.3.2005. Lisäksi Erto vaati, että yhdistys velvoitetaan maksamaan hyvityssakkoa työehtosopimuksen 3 §:n 2 ja 3 kohdan tietien rikkomisesta, sekä työnantajaliitto velvoitetaan maksamaan hyvityssakkoa valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä.

Kanteen mukaan yhdistys oli tehnyt A:n kanssa kymmenen määräaikaista työsopimusta, joiden peruste oli ollut kolmessa sopimuksessa aluesihteri B:n sairauslomasijaisuus ja viimeisessä sopimuksessa raha-automaattiyhdistyksen rahoitus. Työ oli ollut pääasiassa koko ajan päivätoiminnan ohjaajan työtä.

³⁸Äimälä—Nyyssölä—Åström (2000), 4. TYÖSOPIMUKSEN TEKEMINEN>Työsopimuksen solmiminen>Työsopimuksen kesto>Muuttuminen toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi.

Työnantaja oli perustellut määräaikaissuusia taloudellisilla syillä ja lisäksi A:n työn luonteella, rahoituksen epävarmuudella, päivätoiminnan keskeytymisellä, A:n elämäntilanteella sekä hänen suostumuksellaan määräaikaisiin työsopimuksiin.

Lisäksi kanteessa katsottiin, että elämäntilanne voi olla peruste määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen vain silloin, kun työsopimus tehdään määräaikaisena työntekijän aloitteesta. Käsillä olevassa tapauksessa työsopimuksen olivat kuitenkin aina tehty työnantajan aloitteesta, joten tämäkään peruste ei tullut kyseeseen. Lisäksi A:n elämäntilanteesta ei ylipäätään ollut ollut mitään sellaista, minkä vuoksi hän olisi halunnut määräaikaista työsopimusta.

Kanteessa tunnustettiin, että sairauslomasijaisuus oli pätevä määräaikaissuuden peruste, mutta tässä tapauksessa sairausloma jatkui vielä sopimuksen päättymisen jälkeen ja tämä oli tiedossa jo sopimusta solmittaessa. Lisäksi A oli työskennellyt jo aiemmin ennen aluesihteerin sijaisuutta tehden myös päivätoiminnan ohjaajan töitä eri pituisissa määräaikaissuissa työsuhteissa noin vuoden ajan eikä näiden työsopimusten tekemiseen määräaikaissuina ollut ollut työehtosopimuksessa sovittua perustetta.

Työsopimusta ei ollut sidottu rahoitukseen tai päivämäärään, eikä työ ollut kausiluontoista, vaan A oli tehnyt työtään pienin keskeytyksin ympäri vuoden useamman vuoden ajan. Päivätoiminta oli alkanut testamenttilahjoituksella ja jatkunut raha-automaattiyhdistyksen aluesihteeritoimintaan myöntämällä varoilla. Ei kuitenkaan ollut näytetty, että väitetty testamenttilahjoitus olisi saatu nimenomaan päivätoiminnan järjestämiseen ja samaksi ajaksi kuin määräaikaissu sopimukset oli tehty ja että testamenttilahjoituksena saadut varat olisivat loppuneet. Lisäksi A:n työsopimuksia ei ollut ajallisesti tai muutoinkaan sidottu samaksi ajaksi saatuun ulkopuoliseen rahoitukseen pois lukien viimeinen työsopimus.

Viimeinen työsopimus oli sidottu raha-automaattiyhdistykseltä nimenomaan päivätoiminnan ohjaamiseen saatuun rahoitukseen. Tällä ei kanteen mukaan kuitenkaan ollut merkitystä, sillä jo ensimmäinen työsopimus oli perusteen puuttuessa katsottava toistaiseksi voimassa olevaksi ja näin ollen myöhemmät määräaikaissu sopimukset eivät muuta työsuhdetta määräaikaiseksi.

Työnantajan selvityksen mukaan todellinen määräaikaissuuden peruste oli ollut yhdistyksen taloudellinen tilanne. Jatkuvaluontoiseksi tarkoitettua toimintaa oli toisin sanoen rahoitettu sieltä, mistä milloinkin oli rahaa saatu. Tämä ei kuitenkaan ole määräykselle työsopimukselle oikeuttava peruste, jonka mukaan määräaikaissu työsopimuksia voitaisiin solmia.

Määräaikaaisuuden perustetta ei ollut myöskään merkitty aiempiin kahteen ensimmäiseen työsopimukseen, jotka oli tehty suullisesti. Kanteen mukaan Tehdessään A:n kanssa suullisesti työsopimukset 2.2. ja 2.3.2001 väliseksi ajaksi sekä 28.1. ja 13.2.2002 väliseksi ajaksi yhdistys oli rikkonut tieteen työehtosopimuksen 3 §:n 2 kohdan määräystä, jonka mukaan ”Työsopimus tehdään kirjallisena. Enintään viikon kestävästä määräaikaisesta työsuhteesta voidaan kuitenkin sopia myös suullisesti edellyttäen, että toimihenkilölle ilmoitetaan kirjallisesti työsuhteen kestoaja ja säännöllinen työaika.”

Liittojen välisissä neuvotteluissa todelliseksi määräaikaaisuuden syyksi oli vahvistunut työnantajan väitetty huono taloudellinen tilanne. Ei ole voitu katsoa, ettei työnantajaliitto ole tiennyt tämän perusteen kelpaamattomuudesta määräaikaisen työsopimuksen perusteeksi. Näiden neuvottelujen aikana oli annettu ratkaisu TT 2003-13. Tämän jälkeen työnantajaliitto oli ilmeisesti ohjeistanut työnantajaa siten, että viimeisin sopimus oli sidottu raha-automaattiyhdistyksen rahoitukseen. Työnantajaliiton oli kuitenkin jo tuossa vaiheessa täytynyt tietää, ettei viimeisimmän sopimuksen näennäinen laillisuus muuta työsuhdetta määräaikaiseksi. Kanteen mukaan työnantajaliitto oli tämän vuoksi laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa.

Vastineessaan työnantajaliitto ja yhdistys ovat kiistäneet kanteen. Vastineen mukaan rahoitus A:n työskentelykohteeseen, eli Kuopion päivätoimintaan oli saatu raha-automaattiyhdistykseltä avustuksena, joka arvioitiin vuosittain uudestaan. Jos projekti ei edennyt suunnitelmien mukaan tai projekti epäonnistui, raha-automaattiyhdistys voi vähentää avustuksen määrää tai keskeyttää maksut. Kulut laskutettiin jälkikäteen raha-automaattiyhdistykseltä, eikä avustusta saanut käyttää mihinkään muuhun toimintaan.

Avustuksien lisäksi yhdistyksen toimintaa rahoitettiin palveluja tarjoamalla, joita ostivat erityisesti Kansaneläkelaitos ja sairaanhoitopiirit. Lisäksi kuluja katetaan asiakkailta ja kunnilta saatavilla maksuilla ja vähäisessä määrin muulla varainhankinnalla. Yhdistyksen taloudellinen tilanne oli ollut tappiollinen vuonna 2001. Yhdistyksen palveluksessa oli ollut samana vuonna yhteensä 52 vakituista työntekijää, joitakin määräaikaisia työntekijöitä ja työvoimahallinnon työllistettyjä henkilöitä.

Yhdistys ja A olivat tehneet määräaikaisia työsuhteista siten, että A oli ollut määräaikaisissa työsuhteissa kolmen eri perusteen nojalla. Koko työskentely ajan A:n toimipaikkana oli ollut Kuopion toimipiste. A:n työsuhte oli työntekijä C:n avustamista hänen työssään, sillä C oli kuurosokea. A:n työsuhte oli siis koko ajan riippuvainen siitä, miten pitkään avustettavan työntekijän työsuhte kestäisi. Lisäksi toissijaisesti työsuhteen pituuteen oli vaikuttanut

yhdistyksen varallisuuden vähyys. Ensimmäisen palkkaus oli mahdollista tehdä, kun yhdistys oli saanut pienen testamenttilahjoituksen, josta vuonna 2001 A:n palkkakuluihin oli käytetty noin 14 500 euroa.

Aluksi A oli palkattu tuntityöntekijäksi ja sitten väliaikaisesti päivätoiminnan ohjaajan nimikkeellä avustamaan kyseistä henkilöä. Kun rahoitus oli saatu varmistumaan myös tämän jälkeen, oli A:n määräaikaista työsuhdetta jatkettu.

Kevään 2001 ajan A:n palkkaus oli ollut mahdollista testamenttirahoituksen turvin. Myöhemmin kun hänen kanssaan oli tehty uusi sopimus, oli tiedossa, että testamenttirahoitus kestäisi vain kuukauden. Loppuvuoden palkkauksen varat oli saatu aluesihteeritoimintaan varatuista rahoista. Alusta asti oli ollut tiedossa, että A:n työsuhde oli riippuvainen avustettavan työsuhteen keston lisäksi yhdistyksen taloudellisesta tilasta. A oli tästä myös itse tietoinen.

A:n kanssa ei voitu tehdä toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta, koska henkilö, jota hän oli avustanut, oli työskennellyt kolmessa määräaikaisessa työsuhteessa työnantajasta riippumattomasta syystä. Lisäksi varojen puutteen takia vuoden 2001 loppupuolella oli jouduttu tekemään erikseen päätöksiä siitä, miten A:n palkkakustannukset katettaisiin.

14.2. - 31.7.2002 välisen ajan työsopimuksen perusteena oli ollut aluesihteerin sairauslomansijaisuus. A oli alun perin helmikuun alussa tehnyt samaa sairauslomansijaisuutta tuntityönä yhteensä 43 tuntia sijaistaen aluesihteerin sairauslomansijaisen sairauslomaa. Kun sijaisen sairausloman jatkumisesta oli saatu tieto, oli määräaikainen työsopimus solmittu A:n kanssa samalle ajalle, kuin aluesihteerin sairauslomatodistuskin oli kirjoitettu. Myöhemmin uuden rahoituksen myötä A kanssa oli tehty uusi työsopimus, jonka mukaan hän teki sekä päivätoiminnan ohjaajan että aluesihteerin tehtäviä kumpaakin osa-aikaisesti. Lisäksi kun aluesihteerin sijaiseksi valittu henkilö ei ollut pystynyt ottamaan tehtävää vastaan vasta kuin 1.8.2002 lukien. Tämän vuoksi A:n kanssa, hänen omasta halustaan, oli tehty vielä yksi määräaikainen sopimus aluesihteerin tehtävän hoitamiseksi ajaksi 1.6. - 31.7.2002. Sinä aikana hän ei ollut toiminut siinä projektitehtävässä, johon hänet 1.4.2002 oli valittu.

Kun yhdistys oli saanut 1.4.2002 lukien rahoituksen määräaikaiseen kolmivuotiseen projektiin päivätoiminnan ohjaajaksi, A oli voinut aloittaa tehtävän kokopäiväisen hoitamisen 1.8.2002 lukien. Tältä osin määräaikaisuuden perusteena oli projektityö ja siihen liittyvä määräaikainen rahoitus.

Lisäksi vastineen mukaan oli selvää, ettei työnantajan ja työntekijän erimielisyyttä määräaikaaisuuden perusteesta voida pitää sinä, että työnantaja olisi tietoisesti rikkonut työehtosopimuksen määräystä. Tämä lisäksi osoittaa vastineen mukaan sen, ettei valvontavelvollisuutta ollut laiminlyöty.

Työtuomioistuin katsoi, että erimielisyys asiassa koski sitä, oliko yhdistyksellä ollut peruste solmia A:n kanssa määräaikaaisia työsopimuksia. Tuomioistuin katsoi esitetyn näytön perusteella, että vuoden 2001 neljässä kirjallisessa työsopimuksessa on määräaikaaisuuden perustetta koskeva kohta jätetty tyhjäksi, mutta A:n työtehtäväksi on merkitty kuurosokeiden päiväkeskuksen ohjaaja.

Näyttämättä oli tältä osin jäänyt se, että A olisi palkattu työntekijä C:n henkilökohtaiseksi avustajaksi ja että tämän voitaisiin katsoa määräaikaisen työsuhteen perusteeksi. Vuoden 2002 työsopimusten osalta näytetyksi tuli, että A oli palkattu sairauslomansijaiseksi määräaikaiseen työsuhteeseen. A oli myös kyseisenä aikana toimipisteensä ainoa työntekijä. Maaliskuussa yhdistys oli valinnut A:n työntekijäksi kolmivuotiseen virike- ja päivätoiminnan ohjauksen projektiin, johon oli saatu raha-automaattiyhdistyksen ennakkopäätös. Aluesihteerin sairauden takia kuitenkin A hoitaisi kumpaakin tehtävää osa-aikaisesti. Tältä ajalta määräaikaaisuuden perusteeksi on ilmoitettu aluesihteerin sairauslomasijaisuus.

Elokuusta 2002 lähtien A:n työsuhde oli ollut kolmen vuoden määräaikainen työsuhde, jonka perusteena toimi raha-automaattiyhdistyksen projektia varten yhdistykselle myöntämä rahoitus. A oli kertomuksensa mukaan ehdottanut suullisesti puhelimitse työsuhteensa muuttamisesta toistaiseksi voimassa olevaksi, johon työnantaja ei ollut suostunut.

Palkkaukseen saadun rahoituksen osalta tuli näytetyksi, että yhdistys on vuonna 2000 saanut Kuopiossa pienen testamenttilahjoituksen, joka oli osoitettu kuurosokeiden virkistystoimintaan. Lahjoituksella oli aloitettu Kuopiossa päivätoiminta, jota voitiin jatkaa vuoden 2001 loppupuolelle. Tästä eteenpäin varat A:n palkkaa oli saatu osin Kuopion sairaanhoitopiiriltä ja osaksi raha-automaattiyhdistyksen aluerahoista, jotka oli tarkoitettu aluesihteeritoiminnan varoiksi. Vuonna 2001 yhdistyksen budjetti oli alijäämäinen. Raha-automaattiyhdistys aloitti kolme vuotisen rahoituksen helmikuussa 2002. Tältä osin tarkempi rahoituspäätös tehdään vuosittain.

Työtuomioistuin totesi, että 2.2.2001 ja 5.3.2001 välisen ajan työsopimuksia arvioidaan vuoden 1970 työsopimuslain 2 §:n 2 momentin säännöksen mukaan. Tällöin työsopimus voidaan tehdä määräaikaisena, kun työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tahi jos työnantajalla on muu yrittäjän toimintaan

tai palvelujen kysynnän vakiintumattomuuteen taikka suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen.

1.6.2001 lähtien tapausta arvioitiin uudemman työsopimuslain pohjalta, jonka mukaan työsopimukselle tuli olla peruste, mikäli se solmitaan määräajaksi. Lisäksi työtuomioistuin viittasi hallituksen esitykseen³⁹, jonka mukaan toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttämisen edellytyksenä on ensinnäkin se, että kunkin määräaikaisen sopimuksen tekemiselle on perusteltu syy. Lisäksi jos työnantajan työvoiman tarve on arvioitavissa pysyväksi, jatkuvasti toistuvien määräaikaisten sopimuksen käyttöön samoissa töissä ei ole perusteltua syytä.

Työtuomioistuin katsoi, että peräkkäin vain lyhyiden taukojen kanssa sovittu peräkkäiset työsopimukset ja se seikka, että A oli hetkittäin ollut toimipisteen ainoa työntekijä, osoittivat sen, että työvoiman tarve on ollut pysyvä, eikä tältä osin määräaikaisten sopimusten käyttö ole ollut sallittua.

Lisäksi tuomioistuin viittasi tapaukseen TT 2003:13 ja totesi, etteivät myöhemmät asiallisin perustein tehdyt määräaikaiset sopimuksetkaan muuta toistaiseksi voimassa olevaa sopimusta määräaikaiseksi. Tämän lisäksi tuomioistuin katsoi, että koska palkkausvarat oli jo aiemmin saatu useammasta lähteestä, ei kolmivuotinen avustukseen synnyttänyt määräaikaisuuden perustetta.

Huomioita

Tapaus siis osoittaa, ettei tiettyä yhtä rahoitusta voida käyttää määräaikaisuuden perusteena tilanteessa, jossa palkkausvarat on aiemmin saatu useasta eri kohteesta aiemman palkkauksen yhteydessä. Tällöin rahoituksen tulee siis olla tosiasiallinen syy työsuhteen määräaikaaisuudelle, eikä näin ole, mikäli varat on saatu aiemmin useasta lähteestä.

Rahoituksen on siten nähtävä olevan käypä määräaikaisuuden peruste, kun työsopimus on nimenomaisesti sidottu tiettyyn rahoitukseen, eikä sitä ole aiemmin rahoitettu muiden usean eri rahoituksen kautta. Mikäli näin ei olisi, olisi mahdollista, että työsopimuksen kesto koskevia pakottavia määräyksiä voitaisiin kiertää rahoituksen verukkeella.

Oikeuskirjallisuudessa tapauksen osalta on nähty, että työnantajan pysyvä työvoiman tarve johti siihen, ettei työnantajalla ollut perusteltua syytä tehdä määräaikaista työsopimusta työntekijän

³⁹ HE157/2000, s.61.

kanssa.⁴⁰ Tapauksessa on kuitenkin myös keskeistä se, ettei työsuhdetta ensinnäkään oltu sidottu rahoitukseen ja toiseksi se, että rahoituslähde oli pysynyt yhtenä ja samana. Näin ollen tapauksen voisi nähdä vertautuvan normaalien suhdannevaihteluiden kaltaiseen tilanteeseen, jossa rahoitus on markkinoista riippuvainen.

TT:2008-15

Ratkaisu

Tapauksessa TT:2008-15 työtuomistuin tarkasteli määräaikaisen työsopimuksen perustetta tilanteessa, jossa opiskelijoiden etujärjestön koulutuspoliittisen sihteerin ja sosiaalipoliittisen sihteerin tehtäviin oli otettu henkilöt määräaikaiseen työsuhteeseen. Määräaikaisuuden perusteena oli ollut työnantajan asema opiskelijajärjestönä ja työn luonne, sekä työntekijän opiskelijastatus.

Tapauksena kantajana oli Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry (jatkossa Erto) ja vastaajina Erityispalvelujen Työntantajaliitto ry (jatkossa työntantajaliitto) ja Suomen Ammattikorkeakouluopiskelijajyhdistysten Liitto - SAMOK ry (jatkossa Samok).

Kanteessaan Erto vaati, että A:n ja B:n työsuhteet vahvistetaan toistaiseksi voimassa oleviksi ja että Samok tuomitaan hyvityssakkoon työehtosopimuksen tietten rikkomisesta, sekä työntantajaliitto tuomitaan hyvityssakkoon valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä.

Kanteen mukaan Samok oli tehnyt A:n ja B:n kanssa kirjalliset määräaikaiset työsopimukset, joiden perusteena oli ollut "työnantajan asema opiskelijajärjestönä ja tästä aiheutuva työn luonne". B oli ollut Samokin koulutuspoliittisena sihteerinä tehtäväänään vastata yhdistyksen koulutuspoliittiseen toimintaan liittyvistä kehittämis-, valmistelu-, suunnittelu- ja asiantuntijatehtävistä osana koulutuspoliittista sektoria. A taas puolestaan oli työskennellyt sosiaalipoliittisena sihteerinä tehtäväänään vastata sosiaalipoliittiseen toimintaan liittyvistä kehittämis-, valmistelu-, suunnittelu- ja asiantuntijatehtävistä osana sosiaalipoliittista sektoria.

Työt olivat luonteeltaan pysyviä, eivätkä ne sisältäneet kausiluonteisia tai projektimaisia piirteitä. Lisäksi kanteen mukaan asema opiskelijajärjestönä ei voi olla sellainen seikka, joka oikeuttaisi määräaikaisten työsopimusten tekemiseen.

⁴⁰ Koskinen et al. (2004), II TYÖSOPIMUS JA SEN LUONNE, 2. Erityiset työsopimukset, Määräaikainen työsopimus, Määräaikaisten työsopimusten solmiminen toistuvasti peräkkäin, Pätevä tai perusteltu syy.

Vastineessaan Työnantajaliito ja Samok kiistivät kanteen. Niiden mukaan yhdistyksen uskottava toiminta edellytti sitä, että sen työntekijät ovat läheisessä kontaktissa edustettavien henkilöiden arkeen ja opiskelijaelämän ongelmiin ja heidän tulee tästä syystä olla itsekin opiskelijoita. Tästä syystä määräaikaista työsopimuksia on vakiintuneesti käytetty kyseisissä tehtävissä, eikä niiden laillisuutta ole aiemminkaan kyseenalaistettu. Sellaiset työntekijät, jotka eivät liity suoranaisesti edunvalvontaan, ovat toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa.

Erto ei ole työehtosopimusneuvotteluissa nostanut esiin sitä, että se olisi muuttamassa opiskelijajärjestöissä vallitsevaa työsuhtekäytäntöä, eikä vastaajien käsityksen mukaan työehtosopimuksella ei ole pyritty rajoittamaan kantajan tuntemaa pysyvää käytäntöä määräaikaisten työsopimusten käyttämisessä.

Työtuomioistuin katsoi, että tapauksessa erimielisyys on siitä, onko Samokilla ollut työsopimuslain 1 luvun 3 §:ssä tarkoitettu perusteltu syy tehdä määräaikainen työsopimus työntekijöiden kanssa.

Todistelussa tuli näytetyksi, että työntekijät olivat kritisoineet keväästä 2005 lähtien edunvalvontatehtävissä toimivien henkilöiden määräaikaista työsopimuksia. Vuoden 2005 lopulla oli aloitettu työehtosopimusneuvottelut, joissa määräaikaista työsopimuksia koskevaa sopimuskohtaa käsiteltiin muutamassa neuvottelussa. Tällöin yhdistyksen silloinen puheenjohtaja ja pääsihteeri totesivat, ettei uusia määräaikaista sopimuksia enää solmita. Uusi johto kuitenkin jatkoi määräaikaisten sopimusten käyttöä.

Erto oli myös antanut lausunnon koskien määräaikaista työsuhteita ja todennut tässä, ettei määräaikaaisuudelle ole perustetta. Työntekijäpuoli tyytyi sittemmin siihen, että määräaikaisuuden edellytykset kirjattiin työehtosopimukseen vain lakiviittauksena, koska tästä ei päästy muuten sopuun.

Todistelun myötä tuli näytetyksi, että jäsenjärjestöstä noin puolet käyttää vakituisia ja puolet määräaikaista työsuhteita edunvalvontatehtävissä. Lisäksi kattojärjestön näytettiin käyttävän pelkästään vakituisia työsuhteita.

Vuonna 2005 tehdyn selvityksen mukaan työnantajalle oli todettu, että näissä tehtävissä työn luonne sallii määräaikaisten työsuhteiden. Tämä kanta perustui siihen, että opiskelijoiden edunvalvontatyö edellyttää läheistä liityntää opiskelijaelämään ja että ainakin yliopistojen ylioppilaskunnissa on jo pitkään käytetty määräaikaista työsuhteita vastaavissa tehtävissä.

Suomen ylioppilaskuntien liitto SYL ry:n pääsihteeri puolestaan puolsi opiskelijajärjestöjen järjestörakenteen pohjalta kantaa, jonka mukaan edunvalvontatehtävissä työskentelevät työntekijät ovat yleensä opiskelijoita itsekin. SYL:ssa että sen 21 jäsenjärjestössä edunvalvontatyötä tekevät työntekijät ovat määräaikaaisessa työsuhteessa. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston pääsihteeri oli asiasta samaa mieltä.

Myös Samokin koko historian ajan edunvalvonta työtehtävissä työskennelleet työntekijät ovat aina olleet määräaikaaisessa työsuhteessa. Määräaikaaisuuden perusteena on pidetty uskottavuutta ja vaatimusta omakohtaisesta opiskelijaelämän tuntemuksesta.

Työtuomioistuin otti arvionsa pohjaksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentin, jonka mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaaiseksi. Lisäksi se viittasi hallituksen esitykseen⁴¹ ja totesi tältä osin, että tarkoituksena on ollut toistaiseksi voimassa olevien sopimusten ensisijaisuus. Jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, määräaikaista sopimusta ei voida pitää sallittuna. Määräaikaisen sopimuksen käyttö voi esitöiden mukaan olla mahdollista muun muassa silloin, jos se on työnantajan toiminnan ja teetettävien töiden kannalta perusteltua eikä määräaikaaisuuden tarkoituksena ole kiertää lain irtisanomissuojaa koskevia säännöksiä. Lisäksi se viittasi aiemmin esillä olleeseen esimerkkiluetteloon.

Tuomioistuimen mukaan työnantajan toiminnan uskottavuus ja sen säilyttäminen voivat yleisesti ottaen tulla kysymykseen perusteina, joiden mukaan harkitaan solmittavien työsopimusten kestoaikaa. Kuitenkin nyt käsillä olevan tapauksen osalta keskeistä on se, onko Samokilla näistä syistä ollut A:ta ja B:tä palkatessaan nimenomaan heidän työsuhteeseensa liittyvä perusteltu syy tehdä sopimukset määräaikaaisina.

Tuomioistuin katsoi, ettei tapauksessa ole osoitettavissa työsopimusten sitomista työntekijöiden opintojen etenemiseen tai muuhun vastaavaan seikkaan, eikä työvoiman tarvetta tehtävien osalta voida pitää tilapäisenä, joten Samokilla ei katsottu olleen työsopimuslain ja työehtosopimuksen mukaista perustetta määräaikaaisille työsopimuksille. Lisäksi tuomioistuin huomautti, ettei tietyn alan vakiintunut käytäntö voinut yksinään olla peruste määräaikaaiselle työsopimukselle.

⁴¹ HE 157/2000, s. 60–61.

Huomioita

Tapauksessa keskeistä oli se, että arvio perusteen pätevydestä suoritettiin sen pohjalta, oliko juuri kyseessä olevassa työsuhteessa perustetta määräaikaaisuudelle, eikä vallitseva käytäntö voinut luoda määräaikaaisuuden perustetta. Kun työsuhdetta ei ollut sidottu opintojen etenemiseen tai muuhun vastaavan henkilökohtaiseen seikkaan, ei työsuhteen määräaikaaisuuden oikeuttavaa perustetta katsottu olevan olemassa.

Huomion arvoista on myös se, että vastaaja oli tapauksessa nostanut opiskelijastatuksen uskottavuutta luovaksi tekijäksi toiminnalle, jonka tuomioistuimien katsoi olevan epäpätevä peruste työsuhteen määräaikaaisuudelle. Tämä siis osoittaa ainakin sen, ettei toiminnan uskottavuuteen perustuvaa argumenttia kyseisenlaisessa tilanteessa voitu pitää määräaikaaisuuden perusteena. Tässä tapauksessa opiskelijana olo ei ollut tuomioistuimen mielestä edunvalvontatyölle uskottavuutta luova seikka, jonka pohjalta työsopimus voitaisiin solmia määräajaksi. Sen sijaan tapaus jättää avoimeksi sen, olisiko toisessa tilanteessa uskottavuus pätevä peruste työsopimuksen solmimiselle määräaikaisena. Osaltaan tapaus ja tuomioistuimen pohdinta antavat sijaa määräaikaaisuutta puoltavalle tulkinnalle.

Lisäksi tapauksessa on keskeistä se, että ratkaisun perusteella voidaan katsoa, että määräaikaisen työsopimuksen voi perustaa erityisstatukseen, kunhan sitoo työsopimuksen keston johonkin objektiiviseen seikkaan, kuten tässä tapauksessa opintojen etenemiseen. Miten eri erityisstatustilanteissa löydetään tällainen objektiivinen seikka, on eri asia.

TT:2018-15

Ratkaisu

Tapauksessa TT:2018:15 oli käsillä tilanne, jossa yliopisto oli solminut kolme peräkkäistä määräaikaista työsopimusta. Arvioitavaksi tuli se, oliko työsopimus solmittu vastoin työehtosopimuksen määräystä, jonka mukaan määräaikainen työsopimus voidaan tehdä työsopimuslaissa ja yliopistoja koskevassa lainsäädännössä mainituilla perusteilla. Asiassa kantajan toimi Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry (jatkossa Juko) ja vastaajina toimivat Lapin yliopisto (jatkossa yliopisto) ja Sivistystyönantajat ry (jatkossa Sivista).

Tapauksessa A oli työskennellyt kolmessa määräaikaisessa työsopimuksessa, joista ensimmäisen peruste oli ollut sijaisuus, toisen peruste oli ollut "keskeneräiset työjärjestelyt yksikössä; tiedekunnan strategiset tehtävämuutokset ja tutkinon uudistus" ja kolmannen "määräaikaisesti

täytettävä tehtävä; keskeneräiset tehtäväjärjestelyt yksikössä; tehtävä on sovittu päättyväksi nykymuodossaan 31.7.2016."

Kanteessaan Juko oli vaatinut, että tuomioistuin vahvistaa, että Lapin yliopisto on solminut A:n kanssa määräaikaiset työsopimukset vastoin työehtosopimuksen määräystä ja että A:n työsopimusta on tullut pitää toistaiseksi voimassa olevana ja vahvistaa sitovaksi työehtosopimuksen 1 luvun 4 §:n määräyksen, jonka mukaan "määräaikainen työsopimus voidaan tehdä työsopimuslaissa ja yliopistoja koskevassa lainsäädännössä mainituilla perusteilla". lisäksi tapauksessa oli kyseessä palkkauksen vaatimustason riittäisyys, johon ei tässä mennä enempää.

Jukon mukaan professorin, jonka sijaiseksi A palkattiin määräaikaisella sopimuksella, oli päättämässä työsuhdettaan ja tämä oli osapuolten tiedossa ensimmäistä määräaikaista sopimusta solmittaessa. Näin ollen sijaisuutta ei olisi saanut käyttää näissä olosuhteissa määräaikaisuuden perusteena.

Keskeneräisten tehtävä- tai työjärjestelyt yksikössä, tiedekunnan strategiset tehtävämuutokset tai tutkinnonuudistus -perusteen osalta puolestaan Juko totesi, olevan kelpaamaton peruste määräaikaiselle sopimukselle, koska perusteet eivät synnytä epävarmuutta työ- ja sosiaalioikeuden professuuriin kuuluvien tehtävien jatkuvuudesta, eikä tällaista epävarmuutta tuotu A:n tietoon työsopimuksia tehtäessä. A:lle ei myöskään ollut kerrottu, että kyseiseen työhön kuuluvat tehtävät aiottiin lopettaa.

Kolmannen perusteen osalta Lapin yliopisto ei ollut tehnyt päätöstä työ- ja sosiaalioikeuden professuuriin kuuluvien tehtävien lakkauttamisesta ennen työsopimusten tekemistä tai sen jälkeenkään. Tästä ei luonnollisesti myöskään ollut informoitu A:ta. Vaikka päätös olisikin tehty, ei se oikeuttaisi määräaikaisen sopimuksen solmimiseen A:n kanssa.

Lisäksi Juko katsoi, että yliopistolla oli pysyvä työvoiman tarve A:n hoitamiin tehtäviin, eikä A:n kanssa solmittuja määräaikaisia sopimuksia ja niiden kestoja ollut kytketty todellisiin ja objektiivisiin perusteisiin.

Vastineessaan yliopisto vaati kanteen vaatimusten hylkäämistä. Määräaikaisuuksien osalta yliopisto vetosi kulttuuriministeriön kanssa yliopiston oikeustieteiden tiedekuntaa koskevaan tulossopimukseen, jonka mukaan työ- ja sosiaalioikeuden professorin tehtävää muutetaan ja suunnataan uudestaan ja siihen kuuluva sosiaalioikeus sisällytetään hyvinvointioikeuden professuuriin.

Ensimmäisen työsopimuksen osalta sijaisuus oli toiminut pätevänä määräaikaaisuuden perusteena. Toisen sopimuksen osalta oli tuolloin vireillä oikeustieteellisen tutkinnonuudistus ja siihen liittyvä oikeustieteiden tiedekunnan rakenteellinen uudistus, jonka takia määräaikaaisuus oli perusteltua, koska tiedekunnalla oli tuolloin perusteltu käsitys siitä, että työ- ja sosiaalioikeuden professuuria ei tulla jatkamaan ainakaan sellaisenaan ennen vuoden 2016 loppuun mennessä päättyvän tulossopimuskauden päättymistä.

Lisäksi keskusteluissa oli todettu, että kyseinen professuuri tullaan lakkauttamaan. Dekaanin oli keskustelut asiasta A:n kanssa ja asia kirjattiin myös A:n määräaikaaiseen työsopimukseen. Viimeisen työsopimuksen osalta työsopimukseen kirjattiin, että tehtävä on sovittu päättyväksi nyky muodossa 31.7.2016, mikä myös toteutui. Se, että tehtävän tiedettiin päättyvän, oli lain mukaan hyväksyttävä peruste työsopimuksen määräaikaaisuudelle.

Sivista totesi määräaikaisten työsuhteiden osalta, että perusteet olivat täysin tavanomaisia sekä työsopimuslain ja oikeuskäytännön hyväksymiä perusteita määräaikaistulle työsuhteelle.

Tuomioistuin lähti tapauksen arvioinnissa työehtosopimuksen 1 luvun 4 §:n kolmannen kohdasta, jonka mukaan määräaikainen työsopimus voidaan tehdä työsopimuslaissa ja yliopistoja koskevassa lainsäädännössä mainituilla perusteilla. Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 kohdan mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Lisäksi säännöksen 3 kohdan 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. Yliopistolain 32 §:n 3 momentin mukaan työnantaja ei saa menetellä työsuhteessa tavalla, joka voi vaarantaa 6 §:n mukaista tutkimuksen, taiteen tai opetuksen vapautta.

Määräaikaaisuuden perusteen osalta tuomioistuin viittasi hallituksen esityksiin⁴² ja vuoden 1970 lain esimerkkiluetteloon ja totesi, että sopimus voidaan tehdä, kun työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy tai muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste sitä edellyttää. Kun työvoiman tarve osoittautuu pysyväksi ei määräaikaisten sopimuksen käyttö ole sallittua.

⁴² HE 157/2000 vp s. 60 ja 61 sekä HE 239/2010 vp s. 1 ja 4.

Tuomioistuimen mukaan työsopimuslain lähtökohta on se, että työsopimus voidaan tehdä määräaikaisena, jos sopimuksentekohetkellä arvioidaan, että sopimuksessa määriteltyä työtä ei ole määräaikaisen sopimuksen päätyttyä enää tarjolla. Kysymys on siis tietystä työkokonaisuudesta tai ajallisesti rajatusta tehtävästä, jonka jälkeen työtä ei todennäköisesti enää ole tarjolla eli työvoiman tarve ei ole pysyvä. Epävarmuus tarjottavan työn riittävydestä ei yksinomaisten perusteena ole hyväksyttävä syy käyttää määräaikaisia sopimuksia.

Tuomioistuin katsoi oikeuskäytännön pohjalta, että toiminnan muutokset voivat olla peruste määräaikaiselle työsopimukselle, mutta tämä ei saa olla liian pitkällä tulevaisuudessa. Viitaten tapaukseen TT 2003:13 tuomioistuin totesi, että 2,5 vuotta oli liian pitkä aika suunniteltujen muutosten toteuttamiselle, jotta ne toimisivat määräaikaisuuden perusteena. Tältä osin työnantajalla ei katsottu olevan vielä tuossa vaiheessa ollut sellaisia uudistus suunnitelmia, joiden perusteella voitaisiin perustellusti katsoa työn pysyvän luonteen siinä määrin muuttuneen, että työnantaja olisi ollut oikeutettu tällä perusteella solmimaan työntekijän kanssa määräaikaisen työsopimuksen.

Toiseksi tuomioistuin katsoi viitaten ratkaisuun KKO 2015:64, että varautuminen toiminnan muutoksiin voi sinänsä olla sellainen lain esitöissä tarkoitettu muu työnantajan toimintaan liittyvä perusteltu syy, joka voi oikeuttaa työsopimuksen solmimiseen määräaikaisena. Sen sijaan, kun muutoksen suunnitellusta ajankohdasta ei ollut tietoa, ei voitu katsoa, että kyseiset muutokset voisivat toimia määräaikaisuuden perusteena.

Työvoiman tarpeen pysyvyyden osalta tuomioistuimen mukaan oli keskeistä se, kohdistuuko työvoiman tarpeen pysyvyyteen sellaisia uhkia, jotka poikkeavat niistä uhkista, jotka tyypillisesti liittyvät työn jatkuvuuteen toistaiseksi voimassa olevissa työsopimuksissa. Tältä osin tuomioistuin viittasi tapauksiin KKO 2011:73 ja KKO 2012:2.

Työsopimuslain esitöiden mukaan⁴³ määräaikaisten sopimusten käyttöä ei rajoiteta silloin, kun siihen on lain mukainen peruste. Tältä osin on tuomioistuimen mukaan otettava työmarkkinoiden ja käytännön työelämän tarpeet huomioon. Lisäksi viitaten tapauksiin KKO 2012:10 ja TT 2008:15 tuomioistuin totesi, että sopimuskäytännöllä ei voida syrjäyttää lain pakottavia säännöksiä.

⁴³ HE 157/2000 vp., s. 60.

Yliopistolain esitöissä⁴⁴ on todettu, että määräaikaishuutojen käyttöön laillisuus on ratkaistava tapauskohtaisesti työlaishuutojen periaatteiden mukaisesti ottaen laishuutojen mahdollistavalla tavalla huomioon yliopistoissa tehtävän työön erityispiirteet.

EU-oikeuden osalta tuomistuin viittasi tapaukseen López, C-16/15, EU:C:2016:679 ja totesi, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu perusteltujen syiden käsite on ymmärrettävä siten, että sillä tarkoitetaan määrätulle toiminnalle ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia olosuhteita, jotka ovat sellaisia, että niillä voidaan tuossa nimenomaisessa yhteydessä perustella perättäisten määräaikaisten työsuhteiden käyttöä. Nämä olosuhteet voivat olla muun muassa seurausta niiden työtehtävien erityisluonteesta, joiden suorittamiseksi tällaiset työsuhteet on tehty, sekä näille tehtäville luontaisista ominaispiirteistä tai mahdollisesti siitä, että jäsenvaltio pyrkii hyväksyttävään sosiaalipoliittiseen päämäärään. Tässä tapauksessa tuomioistuin katsoi, että kyseinen erityinen perustuslaissa turvattu tieteen vapaus oli kyseinen peruste.

Tuomioistuin katsoi ensimmäisen määräaikaishuutojen osalta, että koska työvapaa oli ollut voimassa koko työsuhteen loppuajan ja irtisanoutuminen tapahtui vasta tämän vapaan lopussa, että määräaikaishuutoille oli olemassa asiallinen peruste, joka oli sijaisuus.

Toisen työsuhteiden osalta tuomioistuin katsoi, että oli näytettyä se seikka, että työ- ja sosiaalioikeuden professorin tulevaisuus on keuhällä 2014 ollut vielä ratkaisematta, mutta tehtävän uudelleen suuntaaminen on ollut jo tuolloin tiedossa. Lisäksi aiemman oikeuskäytännön perusteella työsuhteet voidaan tehdä määräaikaishuutojen työnantajan varautuessa sellaisiin toimintansa muutoksiin, joista aiheutuu työön tarjoamisedellytyksiin vaikuttavia työön järjestelyjä. Tältä osin suunnitelmien toteutuminen ei saa kuitenkaan olla liian pitkän ajan päässä tulevaisuudessa. Tuomioistuin katsoi, että tutkinnonuudistuksen vireilläolon ja työ- ja sosiaalioikeuden professoria koskevien suunnitelmien perusteella yliopisto on perustellusti voinut varautua toiminnan muutoksiin solmimalla työsuhteiden määräaikaishuutojen. Tältä osin on otettava huomioon se yliopistojen toimintaan liittyvä erityispiirre, että tutkinnonuudistukseen liittyvien muutosten toteuttaminen saattaa kestää useammankin lukuvuoden. Toistakin määräaikaista työsuhteesta pidettiin siis perusteltuna.

⁴⁴ SivM 5/2009 vp., s. 9.

Kolmannen sopimuksen osalta tuomioistuin katsoi, että työ- ja sosiaalioikeuden professuurin lakkaaminen on ollut työnantajan tiedossa A:n kolmatta työsopimusta allekirjoitettaessa, ja tämä on toiminut asiallisena perusteena kolmannen työsopimuksen määräaikaaisuudelle.

Työvoiman tarpeen pysyvyyden osalta tuomioistuin katsoi, että opintokokonaisuuden painopisteen siirtymisen takia ja vanhojen opiskelijoiden kouluttaminen vanhan tutkinto rakenteen mukaan osoittivat, ettei työvoiman tarve ollut pysyvää, vaan tilapäinen, vähentyen siten, kun opiskelijat kuuluivat enää uuteen tutkintorakenteeseen.

Huomioita

Oikeuskirjallisuudessa tapauksen ratkaisun on nähty johtuvan työvapaan mahdollisuudesta tulla keskeytetyksi, muutoksiin varautumisesta ja tehtävän lakkauttamisen ja resurssien uudelleen suuntaamisen tiedossa olemiseen.⁴⁵

Tapaus siis osoittaa, että toiminnan muutos ja tiettyjen tehtävien lakkaaminen ovat työsopimuslain mukaisia määräaikaaisuuden perusteita. Keskeistä tapauksessa on se, että se on osoitus siitä, että suunniteltu toiminnan muutos voi erityisalojen kontekstissa olla aikataulultaan hämärämpi kuin yleensä ja siitä huolimatta toimia asiallisena määräaikaaisuuden perusteena. Tässä yliopistojen alaan sijoittuvassa tapauksessa pidettiin asianmukaisena sitä, että työllisyyden edellytyksiä arvioitiin vuosittain.

Lisäksi tapaus osoittaa sen, että erityisalojen työvoiman tarpeen muutosten osalta alan omat käytännöt ja tarpeet voivat ohjata tuomioistuimen harkintaa siltä osin, kun arvioidaan uuden tehtävän samankaltaisuutta vanhaan. Tällöin työtehtävien todellinen arvioitu väheneminen puoltaa määräaikaisen työsopimuksen käyttöä.

Lisäksi keskeistä arvioissa on ollut se, että vanhan työntekijän työvapaalle on annettu näinkin paljon tilaa sen suhteen palaako hän vanhaan tehtäväänsä. Määräaikaisen työsopimuksen käyttö oli siis tässä tapauksessa toisen työntekijän sijaistamista, sillä aikaa kun hän itse työskenteli toisessa yliopistossa.

⁴⁵ Hietala (2023), s.69.

TT:2020-116

Ratkaisu

Tapauksessa TT:2020-116 oli käsillä tilanne, jossa taidealan yliopisto oli solminut esittämiskäytäntöjen ja tilallisuuden professorin kanssa määräaikainen työsopimus noin viiden vuoden ajalle. Kantajana tapauksessa oli Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry (jatkossa Juko) ja vastaajina Sivistystyönantajat ry (jatkossa Sivista) ja taideyliopisto.

Taideyliopistossa professoreista 17 työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa (kaikki Sibelius-Akatemiassa) ja 39 määräaikaisessa työsuhteessa. Määräaikaisuuden perusteena oli valtaosin ollut opetustyön luonne. Tapauksessa Taideyliopisto on tehnyt 29.3.2016 alkaen X:n kanssa Kuvataideakatemiaan sijoittuvan, ajanjakson 1.5.2016–31.12.2020 voimassa olevan määräaikaisen työsopimuksen esittämiskäytäntöjen ja tilallisuuden professorin tehtävästä. Professuuriin on yhdistetty kaksi aiempaa määräaikaista professuuria. X:n määräaikaisen työsopimuksen perusteena on taidealan opetustehtävän luonne. Erimielisyys vallitsee siitä, onko X:n työsopimusta pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Työtuomioistuin lähti ratkaisussaan siitä, että yliopistojen yleisen työehtosopimuksen 1 luvun 4 §:n mukaan määräaikainen työsopimus voidaan tehdä työsopimuslaissa ja yliopistoja koskevassa lainsäädännössä mainituilla perusteilla.

Seuraavaksi tuomioistuin tarkasteli työsopimuslakia ja totesi sen pohjalta, että työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Lisäksi työsopimuslain säännöksen mukaan toistuvien määräaikaisuuksien käyttö ei ole sallittua silloin, kun työvoiman tarve on arvioitava pysyväksi.

Lisäksi viitaten työsopimuslain esitöihin⁴⁶, tuomioistuin totesi, että toistaiseksi voimassa olevilla työsopimuksilla on etusija määräaikaisiin nähden. Lisäksi määräaikaisen työsopimuksen solmimisen rajoituksia on noudatettava kaikissa tehtävissä ja kaikilla toimialoilla. Näyttötaakka määräaikaisen sopimuksen edellytyksistä on työsopimuksen hallituksen esityksen⁴⁷ mukaan työantajalla.

Seuraavaksi tuomistuin viittasi esimerkkiluetteloon määräaikaisen työsopimuksen perusteista ja totesi lisäksi, ettei hallituksen esityksen⁴⁸ mukaan epävarmuus tarjottavan työn riittävydestä

⁴⁶ HE 239/2010 vp s. 1 ja 3.

⁴⁷ HE 157/2000 vp s. 61.

⁴⁸ HE 239/2010 vp s. 2–3.

yksinomaisena perusteena ole hyväksyttävä syy käyttää määräaikaista sopimuksia. Lisäksi, mikäli työvoiman tarve on pysyvä, ei määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua.

Arvioidessaan X:n määräaikaaisuutta tuomioistuin totesi, että määräaikaaisuuksien käytön laillisuus on ratkaistava tapauskohtaisesti työlainsäädännön periaatteiden mukaisesti. X:n mukaan hänelle ei ollut esitetty konkreettista syytä määräaikaaisuudelle missään vaiheessa. Työnantajapuoli on vedonnut taidealan opetustehtävän luonteeseen ja alalla vakiintuneeseen käytäntöön. Tuomioistuin katsoi kuitenkin, että Taideyliopistolla on sinänsä ollut hyväksyttävä tavoite pyrkiä turvaamaan alan erityispiirteistä aiheutuvat, esimerkiksi taiteenalojen uusiutumiseen liittyvät muuttuvat tarpeet. On arvioitava, ovatko nämä tavoitteet vaatineet X:n työsopimuksen määräaikaaisuutta. Tämä arvio on tuomioistuimen mukaan tehtävä X:n työtehtävien ja perustuslaissa turvatun tutkimuksen, taiteen ja opetuksen vapaus huomioon ottavalla tavalla.

Tuomioistuin piti tapauksessa näytettynä sitä, ettei kyseessä ollut vain tilapäisestä työvoiman tarpeesta, sillä opiskelijoilta edellytettiin ja edellytetään jatkossakin esittämiskäytäntöjen ja tilallisuuden opetuksen käymistä. Myöskään opetusprofessori ei ole ollut lakkautusuhan alla toisin kuin tapauksessa TT:2018:15.

Työtuomioistuin totesi lisäksi, että yliopiston strategiset painopisteet ja niiden muutokset eivät voi muuttaa professorin laissa määriteltäviä tehtäviä. Työnantajan tulee lisäksi ottaa huomioon professorin oikeus tieteen, taiteen ja opetuksen vapauteen.

X:n mukaan tapauksessa oli muutettu professuurin nimikettä, mutta sen tehtävät ja vastuualueet olivat tästä huolimatta pysyneet samoina. Kaikki X:n hoitaman professuurin keskeiset tehtävät ovat olleet pysyviä ja pysyvät tehtävät tulee hoitaa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Merkitystä ei myöskään ole työtuomioistuimen mukaan sillä, että kurssien sisällöt ja opetussuunnitelmat saattavat muuttua tai ovat muuttuneet vuosien aikana.

Työtuomioistuin katsoi, ettei työsuhdetta solmittaessa ollut tiedossa sellaisia toiminnan muutoksi, jotka olisivat vaikuttaneet X:lle tarjolla olleisiin työtehtäviin ja tehneet niistä vain tilapäisiä. Näin ollen tuomioistuin katsoi työsuhteen olleen tehty määräaikaiseksi ilman perustetta ja ollen näin ollen voimassa toistaiseksi.

Huomioita

Tapaus siis osoittaa sen, ettei tehtävänimikkeen muutoksella voida luoda tilannetta, jossa toiminnan muutoksen perusteella luodaan määräaikaaisuuden peruste työsopimukselle. Tosiasiassa tapauksessa työtehtävät eivät olisi vähentyneet vaan pysyneet samana uuden tehtävänimikkeen alla, jolloin määräaikaaisuutta ei voitu katsoa perustelluksi. Muutoin olisi nähtävissä se, että määräaikaaisuudella olisi tosiasiassa kierretty pakottavia työsopimuslain säännöksiä työsuhteen keston osalta.

Tapaus osoittaa myös sen, ettei pelkkä toiminnan muutoksen aiheuttama työnimikkeiden muutos synnytä perustetta määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen, vaan itse työtehtävien on muututtava. Tämä siis merkitsee sitä, että arvioinnissa keskitytään tehtyihin työtehtäviin eikä nimikkeisiin.

Tapauksesta on lisäksi mahdollista vetää se johtopäätös, että yliopistoalalla perusoikeudet huomioon ottaen on mahdollista työn uusiutumisen kannalta ja perustuslaissa turvatun tutkimuksen, taiteen ja opetuksen vapauden kannalta perusteltua käyttää määräaikaisia työsopimuksia löyhemmin perustein kuin muilla aloilla. Tällöinkin on kuitenkin huomioitava työsopimuslain edellytykset, sekä se, että muutosten on tosiasiassa muutettava kyseisiä määräaikaisia työtehtäviä, eikä niille saa olla pysyvää työvoiman tarvetta.

3.4 Hovioikeuksien oikeuskäytäntö

3.4.1 Yleisesti

Aineistokseni valikoitui 14 kappaletta hovioikeuksien käytäntöä. Nämä tapaukset sijoittuvat ajallisesti 2010—2024 väliselle ajalle. Maantieteellisesti tapauksista seitsemän on Helsingin hovioikeuden ratkaisuja, kolme on Turun hovioikeuden ratkaisuja, kolme Rovaniemen hovioikeuden ratkaisuja ja yksi Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisu. Vaasan hovioikeudella ei ollut yhtään kyseisen ajan kriteerien mukaista ratkaisua. Asiallisesti rajasin haun koskemaan tapauksia, joissa määräaikaista työsuhdetta on arvioitu työnantajan muun yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvän perusteen kannalta. Lisäksi aineistoon valikoitui oikeuskirjallisuudessa keskeisiksi nostettuja tapauksia Helsingin, Turun ja Itä-Suomen hovioikeudesta kustakin yksi kappale.

Aiheiden puolesta tapaukset myötäilivät korkeimpien oikeuksien käytäntöä. Lisäksi tapausten joukossa on kolme tapausta, joissa käsitellään sosiaalietuuksien luomaa perustetta määräaikaisille

työsopimuksille, sekä yksi tapaus, jossa määräaikaaisuutta punnitaan vasten työntekopaikan työ kautta.

3.4.2 Helsingin hovioikeuden käytäntö

Helsingin hovioikeus Dnro: S 90/507 10.10.1990

Tapauksessa työsuhde oli solmittu määräajaksi työnantajan aloitteesta. Määräaikaisuuden peruste oli työllisyysrahastolta saatu tuki työllistämiseen. Tapauksessa työsopimukseen oli kuitenkin erheellisesti merkitty työsopimuksen olevan voimassa toistaiseksi. Tuomioistuin katsoi, että sopimus on tehty määräajaksi asiallisella perusteella ja siten päättynyt ilman irtisanomisaikaa.

Helsingin hovioikeus Dnro: S 12/2337 2.10.2013

Tapauksessa työnantaja oli ilmoittanut määräaikaisuuden perusteeksi sen, että hän halusi varmistua siitä, että työntekijät tulevat keskenään toimeen. Lisäksi tapauksessa työpaikkana toimineessa apteekissa oli ollut remontti ja lisäksi oli sairauspoissaoloja, jotka synnyttivät työvoiman tarvetta osa-aikaisille työntekijöille. Hovioikeus katsoi, ettei tapauksessa työvoiman tarve on ollut ainoastaan tilapäinen vaan pidempiaikainen ja näin ollen edellytyksiä määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle työntekijän kanssa ei ole ollut ja työsuhdetta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Helsingin hovioikeus Dnro: S 13/2306 29.9.2014

Tapauksessa työnantajan aloitteesta tehdyn määräaikaisten työsopimusten perusteena oli toiminut valmistautuminen lopettamaan jäänmurtajan makuutus ja valmistelut jäänmurtoa varten, päällystön vajavuus marras- ja joulukuussa 2011 ja konsernimuutokset. Kyse oli jäänmurtajaluksen toiminnasta. Tapauksessa arvioitavaksi tuli myös toiminnan epävarmuuteen pohjaava peruste, jonka hovioikeus katsoi olevan yksinomaisena perusteena kelpaamaton määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle. Hovioikeus katsoi, ettei tapauksessa esitetyt perusteet myöskään viittaa sellaiseen tiettyyn työkokonaisuuteen tai ajallisesti rajattuun tehtävään, jonka jälkeen laivanpäällystötehtäviä ei todennäköisesti enää olisi ollut tarjolla ottaen huomioon, että jäänmurtokausi oli viimeisen työsuhteen päättyessä vasta alkamassa. Nämä seikat tukevat sitä

johtopäätöstä, että yhtiön työvoiman tarve on ollut pysyvä. Yhtiö ei ole muuta näyttänyt. Näin ollen edellytyksiä määräaikaisten työ sopimusten solmimiselle ei ole ollut ja työsuhdetta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Helsingin hovioikeus Dnro: S 13/1345 18.11.2014

Tapauksessa työnantajan aloitteesta tehdyn määräaikaisten työ sopimuksen perusteena oli toiminut poikkeuksellinen työvoiman tarve työsuhdeneuvonnassa laskusuhdanteen aikana. Tätä perustetta ei kuitenkaan ollut kirjattu työ sopimukseen. Hovioikeus katsoi, että työnantajalla oli ollut asiallinen peruste määräaikaaisuudelle. Sillä seikalla, että määräaikaisuuden perustetta ei ole kirjattu työ sopimukseen, ei ole arvioinnissa merkitystä. Toisen työ sopimuksen osalta määräaikaisuuden perusteeksi oli kirjattu kunta-alan vakiintumattomuus ja teknologiateollisuuden neuvottelukierros. Työnantaja ei ole näyttänyt, että työvoiman tarve olisi ollut ainoastaan tilapäinen. Työvoiman tarve on jatkunut samantyyppisenä myös toisen määräaikaisten työsuhteen päättymisen jälkeen, mikä myös osaltaan tukee näkemystä työvoiman tarpeen pysyvyydestä. Hovioikeus katsoo näyttöä kokonaisuutena arvioidessaan, että työnantajalla on jälkimmäistä työsuhdetta solmittaessa ollut pysyvä tarve työsuhdeneuvontaa antavalle lakimiehelle. Työsuhdetta on näin ollen pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Helsingin hovioikeus Dnro: S 16/1269 8.6.2017

Tapauksessa työnantajan aloitteesta tehdyn viiden määräaikaisten työ sopimuksen osalta kyseessä oli määräaikaisuuden perusteesta. Ensimmäisen sopimuksen osalta perusteena oli toiminut vuosilomien tuuraus. Toisen peruste oli päävaraston keräilyjärjestelmän vakiinnuttaminen, kolmannen asemointimuutokset Riihimäen ja Jyväskylän osalta sekä niistä aiheutuvat muutokset ja uudelleenjärjestelyt, neljännen osalta työntekijän oma pyyntö ja viimeisen sopimuksen osalta vuosilomien tuuraus. Hovioikeus katsoi, että yhtiöllä on lähtökohtaisesti ollut elokuussa 2012 päävaraston ohjausjärjestelmän toiminnan vakiinnuttamiseen liittynyt perusteltu syy solmia määräaikaisten työ sopimuksia varastotehtävistä. Asemointi uudistuksen perusteella tuomioistuimien katsoi, että työ sopimuksen päättymisen on määräytynyt objektiivisin perustein ja työ sopimuksen kesto on ollut osapuolten ennakoitavissa työ sopimusta tehtäessä. Tuomioistuimien katsoi kuitenkin, että tapauksessa kyseessä on ollut pysyvä työvoiman tarve, joka puolesta puhui se, että yhtiö on solminut toistaiseksi voimassa olevat työ sopimukset yhteensä 13 henkilön kanssa varastotyöstä samaan aikaan kun se on tehnyt työntekijän kanssa määräaikaisten työ sopimukset elokuussa ja

joulukuussa 2012 samasta työstä. Hovioikeus katsoo, että varastotyöntekijän tarvetta on ollut perusteltua pitää pysyvänä työsopimuksia solmittaessa, eikä määräaikaisen sopimuksen käyttö ollut sallittua.

Helsingin hovioikeus Dnro: S 18/1122 20.12.2019

Tapauksessa työnantajan aloitteesta tehdyn määräaikaisen työsopimuksen perusteena oli toiminut avoinna olevaan toimeen kuuluvien tehtävien väliaikaisesta järjestämisestä. Hovioikeus totesi olevan sinällään riidatonta, että Seurakunnalla oli pysyvä tarve nuorisopapin työlle ja katsonut, että työntekijä oli 1.2. - 31.7.2016 tosiasiasa hoitanut nuorisopapin tehtävää. Seurakunta ei ole esittänyt mitään selvitystä tekeillä olleesta organisaatiouudistuksesta tai suunnitelmista tai siitä, miten eri tehtäviä ja niiden sisältöjä olisi tultu myöhemmin uudelleen järjestelemään eikä se ole tuonut esiin ajankohtaa tai edes arviota siitä, koska nuorisopapin tehtävä olisi tultu täyttämään vakinaisena. Näin ollen määräaikaisuudella ei katsottu olleen perustetta ja työsopimuksen katsottiin olevan voimassa toistaiseksi.

Helsingin hovioikeus Dnro: S 19/523 9.6.2020

Tapauksessa työnantajan aloitteesta tehdyn määräaikaisen työsopimuksen perusteena oli toiminut "työoikeuden oppiainevastuussa olevan professorin tehtävän täyttöprosessin aikana suunniteltava työoikeuden muun vakinaisen henkilöstön tarve". Käräjäoikeuden mukaan Yliopistolla oli ollut oikeus varautua toiminnan muutoksiin. Työoikeuden oppiaineella ei ollut ollut kyseisen työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen lainkaan tutkijatohtoria ja työntekijän kanssa oli tehty vain yksi määräaikainen sopimus. Määräaikaisia sopimuksia ei ollut ketjutettu. Määräaikaisuuden peruste oli ollut aito. Yliopisto ei ollut pyrkinyt kiertämään irtisanomissuojaa. Hovioikeus ei muuttanut ratkaisua.

Helsingin hovioikeus Dnro: S 20/528 18.2.2022

Tapauksessa työnantajan aloitteesta tehdyn määräaikaisen työsopimuksen perusteena oli toiminut sijaisuus, jota ei kuitenkaan ollut merkitty työsopimukseen. Näin ollen hovioikeus katsoi, että on selvää, ettei laivayhtiö ole kyennyt osoittamaan, että jokaiselle määräaikaiselle työsopimukselle olisi ollut perusteltu syy. Viimeiseksi jääneen risteilypäällikön työsopimuksen 29.6.2016

määräaikaaisuudelle ei ole ollut perusteltua syytä. Näin ollen sopimuksen katsottiin olevan voimassa toistaiseksi.

3.4.3 Turun hovioikeuden käytäntö

Turun hovioikeus Dnro: S 85/1142 30.4.1985

Tapauksessa määräaikaisen työsopimuksen perusteena, joka oli tehty työntekijän aloitteesta, oli toiminut työllistämistuen myöntäminen työntekijälle ja työntekijä työllistäminen tämän turvin. Työsuhteita oli solmittu useampi peräkkäin. Työllistämistuen päätyttyä työsuhteet tulivat päätökseen. Tapaus jätettiin kihlakunnan oikeuden ratkaisun varaan, jonka mukaan koska työllistämistuen myöntäminen ei ole ollut kiinni työnantajasta, on työsuhteita pidettävä määräaikaisina, eikä toistaiseksi voimassa olevina.

Turun hovioikeus Dnro: S 13/911 7.11.2013

Tapauksessa työnantajan aloitteesta tehdyn määräaikaisen työsopimuksen perusteena oli ollut se, että ravintolan vuokrasopimus oli päättymässä ja sen jatkuminen oli epävarmaa, johtuen tuolloin käynnissä olleesta toriparkki hankkeesta. Lisäksi toiminta oli ollut vakiintumatonta. Tuomioistuimien katsoi, etteivät kyseiset perusteet olleet voimassa työsuhdetta solmiessa, vaan että ne oli keksitty myöhemmin ja näin ollen määräaikaiselle työsopimukselle ei ollut perusteltua syytä ja se oli voimassa toistaiseksi.

Turun hovioikeus Dnro: S 16/1176 9.5.2017

Tapauksessa työnantajan aloitteesta tehtyihin määräaikaisiin työsopimuksiin oli liitetty perusteeksi sijaisuus. Tuomioistuimien katsoi, ettei työnantaja toisen, kolmannen ja neljännen työsopimuksen osalta sitonut työsopimusten pituutta työsopimuksia solmittaessa tiedossa olevaan määräaikaisen työvoimantarpeen keston. Näiden työsopimusten päättymisajankohta ei siten ole määräytynyt objektiivisin perustein ja työsopimusta oli pidettävä näin ollen toistaiseksi voimassa olevana.

Turun hovioikeus Dnro: S 16/1811 27.10.2017

Tapauksessa työnantajan aloitteesta tehdyn määräaikaisten työsopimuksien perusteeksi ei ollut ilmoitettu mitään. Oikeudessa kuitenkin vedottiin siihen, että sesonkiaikoina työvoiman tarve on suurempaa ja sijaisuudet tältä osin toimivat määräaikaaisuuden perusteina. Tästä oli työnantajan mukaan sovittu työntekijän kanssa suullisesti. Hovioikeus katsoi todistelun valossa, että määräaikaaisuuksille oli ollut perusteltu syy, eikä yhtiöllä, ole pysyvää työvoiman tarvetta.

3.4.4 Rovaniemen hovioikeuden käytäntö***Rovaniemen hovioikeus Dnro: S 11/573 26.10.2012***

Tapauksessa työnantajan aloitteesta tehdyn määräaikaisen sopimuksen perusteena oli toiminut sijaisuus ja sijaisuuden perusteena oleva organisaatiomuutos. Hovioikeus ei katsonut, että määräaikaaisuudelle olisi perusteltu syy ja piti käräjäoikeuden ratkaisun voimassa. Tulkinta perustui siihen, että työnantaja oli kyseisenä aikana hakenut vastaaviin tehtäviin uusia työntekijöitä.

Rovaniemen hovioikeus Dnro: S 18/559 30.10.2019

Tapauksessa työnantajan aloitteesta määräaikaisena tehdyn sopimuksen perusteena toimi rakennushankkeen valmistelu ja alustava vaihe. Hovioikeus katsoi, ettei tapaus sisällä sellaista epävarmuutta työn jatkumisesta, jonka pohjalta määräaikainen sopimus voitaisiin perustellusti tehdä.

Rovaniemen hovioikeus Dnro: S 20/465 28.5.2021

Tapauksessa työnantajan aloitteesta tehdyn määräaikaisen työsopimuksen työntekijällä oli ollut koko työsuhteen ajan pysyvä työvoiman tarve ensihoitajien tehtävissä. Hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeiden ratkaisua.

3.4.5 Itä-Suomen hovioikeuden käytäntö

Itä-Suomen hovioikeus Dnro: S 91/553 10.4.1992

Tapauksessa työnantajan aloitteesta määräaikaiseksi tehdyssä työsopimuksessa määräaikaisuus oli perustunut työministeriön myöntämään erityismäärärahaan, jonka turvin työntekijä työllistettiin. Tuomioistuin piti määräaikaisuuden perustetta asianmukaisena ja näin ollen työsuhdetta oli pidettävä määräaikaisena, eikä toistaiseksi voimassa olevana.

Itä-Suomen hovioikeus Dnro: S 20/465 28.5.2021

Tapauksessa työnantajan aloitteesta tehdyn määräaikaisen työsopimuksen perusteena oli toiminut saadut lisäpaikat ja niiden rahoitus. Kyse oli vastaanottokeskustoiminnasta. Hovioikeus katsoi todistelun pohjalta, että työnantajalla oli perusteltu syy määräaikaisen sopimuksen tekemiselle, koska työvoiman tarve oli ollut tilapäistä.

4. Johtopäätökset

4.1 Rahoitus

Kuten korkeimman oikeuden oikeuskäytännöstä ilmenee, rahoitus voi tapauskohtaisesti toimia määräaikaisen työsopimuksen perusteena.

Ensimmäinen tärkeä kriteeri rahoituksen osalta on se, ettei rahoitus saa olla kiinni julkisoikeudellisen laitoksen omasta budjettirahastosta, joka on toimijan oman päätäntävällän alla. Tapauksesta KKO:1993:70 on johdettavissa se, ettei rahoitus ole määräaikaisen työsopimuksen asiallinen peruste ainakaan silloin, kun työsopimusta ei ole sidottu rahoitukseen tai sen kohteena olevan työn suorittamiseen, niissä tilanteissa, joissa rahoitus ei tule työnantajaan nähden ulkoisesta lähteestä.

Näin ollen rahoituksen on oltava työsopimuksen määräaikaisuuden kirjattu peruste ja sen lisäksi rahoituksen on tultava ulkoisesta lähteestä, eikä ainakaan työnantajan oman päätäntävällän alaisista budjettirahoituslähteistä.

Sen sijaan rahoitus voi toimia määräaikaisuuden perusteena silloin kuin määräaikainen työsopimus on nimenomaisesti sidottu rahoitukseen ja sen katoaminen aiheuttaa uhan koko toiminnan jatkuvuudelle.

Tämä tulkinta on seurausta tapauksesta KKO:2010:11, jonka mukaan toiminnan jatkumisen epävarmuus ja ulkopuolinen rahoitus toimivat pätevänä määräaikaisuuden perusteena ainakin niissä tilanteissa, kun koko toiminta on riippuvaista kyseisestä rahoituksesta ja työsopimuksen kesto on nimenomaan tähän sidottua.

Toisaalta epäselväksi jää, mitä tapahtuu silloin kuin rahoitus tulee useammasta lähteestä. Tällöin koko toiminta ei välttämättä olisi uhattuna, vaikka yksi palvelun tilaajaa poistuu, mutta samaan aikaan toiminta saattaa vähentyä siinä määrin, ettei työvoimaa tarvita samoissa määrin. Lisäksi eriävät mielipiteet jättävät tilaa tulkinnalle, jonka mukaan toiminta oli jo niin vakiintunutta, ettei määräaikaisuudelle olisi nähtävissä perustetta.

Usean rahoituslähteen osalta keskeinen on tapaus KKO:2011:73. Tästä tapauksesta on johdettavissa se, ettei rahoitus yksinomaan kaikissa tilanteissa synnytä määräaikaisen työsopimuksen perustetta, vaikka työsopimuksen kesto olisi nimenomaan sidottu kyseisen rahoituksen saamiseen.

Lisäksi tapaus on keskeinen sen takia, että siitä seuraa tulkintasääntö, jonka mukaan rahoituksen jatkumisen epävarmuudesta johtuva riski toiminnan jatkumiselle, on punnittava suhteessa siihen, mikä olisi tavanomaisten suhdannevaihtelujen aiheuttama riski tapauksessa toiminnan jatkumiselle. Toisin sanoen, mikäli riski rahoituksen jatkumisesta ei ole suurempi, kuin tavallisten suhdannevaihtelujen aiheuttama riski vastaavan toiminnan jatkumiselle, ei tällaisen riskin pohjalta synny perustetta määräaikaiselle työsopimukselle.

Kääntäen tulkiten voidaan olettaa, että mikäli ulkoinen rahoitus olisi toisissa olosuhteissa synnyttänyt tällaisia talouden suhdanteita suuremman riskin, olisi syy määräaikaisuudelle saattanutkin syntyä ulkoisen rahoituksen perusteella.

Lisäksi tapauksen osalta keskeistä on se, että työsuhteen aiemmalla kestolla näyttäisi olevan tulkinnallista arvoa, kun arvioidaan työsuhteen tarpeen pysyvyyttä.

Tapauksen TT2004-42 osalta näyttää siltä, ettei tiettyä yhtä rahoitusta voida käyttää määräaikaisuuden perusteena tilanteessa, jossa palkkausvarat on aiemmin saatu useasta eri kohteesta aiemman palkkauksen yhteydessä.

Tapauksen KKO:2012:2 pohjalta näyttäisi olevan merkitystä myös sillä, mitä työtehtäviä työntekijä on työpaikassa tehnyt tilanteessa, jossa rahoitus on saatu vain tiettyjen tehtävien suorittamista varten. Näissä olosuhteissa, kun työ oli koostunut myös muista työtehtävistä, eikä pelkästään EU-rahoituksen sisältävistä tehtävistä, korkein oikeus katsoi, ettei määräaikaisuudelle ole rahoituksen epävarmuuden johdosta perustetta, vaikka työsuhde olikin nimenomaisesti sidottu tämän rahoituksen saamiseen.

Tapauksen TT:2004-42 osoittaa, ettei tiettyä yhtä rahoitusta voida käyttää määräaikaisuuden perusteena tilanteessa, jossa palkkausvarat on aiemmin saatu useasta eri kohteesta aiemman palkkauksen yhteydessä.

Rahoituksen on siten nähtävä olevan käypä määräaikaisuuden peruste, kun työsopimus on nimenomaisesti sidottu tiettyyn rahoitukseen, eikä sitä ole aiemmin rahoitettu muiden useiden eri rahoitusten kautta. Mikäli näin ei olisi, olisi mahdollista, että työsopimuksen kestoa koskevia pakottavia määräyksiä voitaisiin kiertää rahoituksen verukkeella.

Lisäksi hovioikeuksien ratkaisukäytäntö osoittaa, että silloin kun työsopimus perustuu johonkin maksettavaan etuuteen tai erityisrahaan, toimii tämä asianmukaisena perusteena solmia työsopimus määräajaksi.

4.3 Vuokratyö

Kuten tapaus KKO:2012:10 osoittaa, vuokratyö ei ole määräaikaisen työsopimuksen työsopimuslainmukainen perusteltu syy tehdä työsopimus määräaikaisena. Tällöin määräaikaisuuden tulee perustua itse suoritettavaan työhön liittyvään objektiiviseen perusteeseen kuten työprojektin keston ja asiassa on vielä lisäksi huomioitava vuokranantajayrityksen jatkuva työvoiman tarve ja mahdollisuus uudelleen työllistää kyseinen työntekijä toimeksiannon päätyttyä.

Vuokratyössä, samalla tavalla kuin normaalissa työssä, määräaikainen työsopimus on poikkeus ja sille tulee olla perusteltu syy, jonka on perustuttava objektiiviseen seikkaan lähtökohtaisesti vuokratyöryityksen työolosuhteiden valossa, toisaalta myös käyttäjäyrityksen olosuhteilla voi olla merkitystä arvioinnissa. Työtehtäviä ei ole pidettävä määräaikaisena yksistään sen varjolla, että työ tehdään vuokratyönä eikä vuokratyöalan vakiintunut käytäntö luo perusteita määräaikaiselle työsopimukselle, eikä myöskään käyttäjäyrityksen toimeksiannon kesto yksinään luo määräaikaisuuden perustetta.

4.2 Toiminnan muutos

Toiminnan muutoksen osalta tärkeää vaikuttaisi tapauksen TT:2003-13 pohjalta olevan se, että määräaikainen sopimus on tosiasiallisesti sidottu johonkin objektiivisesti määriteltävään seikkaan kuten työn vähenemiseen, jotta toiminnan muutos kelpaisi työsopimuslain mukaiseksi määräaikaisuuden perustelluksi syyksi. Tilannetta ei paranna ja määräaikaisuuden perusteta synnytä se, että määräaikaisuus oli tosiasiallisesti sidottu juuri toiminnan muutokseen.

KKO 2015:64, että varautuminen toiminnan muutokseen voi sinänsä olla sellainen lain esitöissä tarkoitettu muu työnantajan toimintaan liittyvä perusteltu syy, joka voi oikeuttaa työsopimuksen solmimiseen määräaikaisena. Sen sijaan, kun muutoksen suunnitellusta ajankohdasta ei ollut tietoa, ei voitu katsoa, että kyseiset muutokset voisivat toimia määräaikaisuuden perusteena. Työsopimus ei ole tältä osin määräytynyt objektiivisin perustein eivätkä toimintatapataitarkastuksen mahdollisesti aiheuttamat muutokset työvoiman tarpeeseen ole olleet ennakoitavissa.

Toiminnan muutos siis edellyttää ennakoitavaa työvoiman vähentymistä ja tietoa ajankohdasta, jolloin tämän vähentyminen olisi todennäköisesti tapahtumassa. Muutoin toiminnan muutos ei ole pätevä määräaikaisuuden peruste.

Tapaus TT:2018-15 puolestaan osoittaa, että erityisalojen kontekstissa varma tieto työn vähenemistä voi olla häilyvämpi kuin muissa tapauksissa. Tällöin on mahdollista, että työvoiman tarvetta arvioidaan lukuvuosittain, ilman tietoa varmasta ajankohdasta, jolloin työ viimeistään päättyy.

TT:2020-116 puolestaan osoittaa, ettei toiminnan muutos synnytä määräaikaisuuden perustetta silloin kun tosiasiassa työvoiman tarve ei kyseisten tehtävien uudelleen järjestelyn myötä vähene, vaan työt siirtyvät toisen tehtävänimikkeen alle.

Myöskään hovioikeuksien ratkaisukäytännön pohjalta ei ole nähtävissä, että pelkkä epävarmuus toiminnan muutoksen yhteydessä synnyttäisi perustellun syyn solmia työsopimus määräaikaisena toiminnan muutoksen takia. Perusteen on siis pohjauduttava oletettuun objektiiviseen arvioon työvoiman vähenemisen osalta.

4.4 Kelpoisuus

Kelpoisuuden osalta tapaus KKO:2015:65 osoittaa, että työnantajan itse asettamat kelpoisuus vaatimukset eivät ole pätevä määräaikaisuuden peruste. Jos näin olisi, voisivat työnantajat tällä tapaa kiertää työsopimuslain pakottavia säännöksi irtisanomissuojasta tai työsuhteen kestosta. Työnantajalla on nähtävä olevan oikeus asettaa tehtäville kelpoisuusvaatimuksia, mutta ne eivät toimi määräaikaisuuden perusteena.

Sen sijaan tapaus KKO:2017:55 osoittaa, että keskeistä on nähtävä olevan se, ettei kelpoisuus vaatimus tullut työnantajalta vaan ylempää laista. Näin ollen ei ole edes teoriassa mahdollista, että työnantaja pyrkisi kiertämään työntekijän suojaksi säädettyä työsopimuslain pakottavia säännöksiä työsuhteen kestosta, vaan myös työnantaja on velvollinen noudattamaan lain velvollisuutta pätevän työvoiman hankinnasta.

Toinen merkittävä seikka on se, että tapauksessa on annettu painoarvoa juuri perustuslain säännökselle julkisen vallan velvollisuudelle turvata jokaiselle riittävät sosiaalipalvelut. Mielenkiintoinen seikka on se, olisiko tulkinta muuttunut, mikäli kyseessä ei olisi kyseinen turvaamisvelvollisuus. Eli olisiko määräaikaisuuden voitu katsoa olevan perusteeton, mikäli liityntää perusoikeuksiin ei olisi ollut. Unionin tuomioistuimen ratkaisukäytäntö antaisi ainakin periaatteessa tälle tulkinnalle tilaa.

4.5 Erityisstatus

Erityisstatusta koski tapaus TT:2008-15. Tapauksessa keskeistä oli se, ettei työsopimusta oltu sidottu mihinkään objektiiviseen perusteeseen, kuten opintojen suorittamiseen, vaan määräaikaaisuuden perusteena toimi vain opiskelijastatus. Lisäksi keskeistä oli, että muualla vastaavanlaisissa tehtävissä oli käytössä vakituiset työsopimukset, eikä tietyn alan käytäntö voi luoda perusteita määräaikaiselle työsopimukselle.

Erityisstatus ei siis ainakaan yksinään voi toimia määräaikaaisuuden perusteena. Sen sijaan tapauksen pohjalta vaikuttaisi siltä, että jos työsuhteen kestolle löydettäisiin esimerkiksi opintojen suorittamiseen pohjaava objektiivinen peruste, voisi erityisstatus tulla tätä kautta määräaikaisen sopimuksen perusteeksi.