



Open your mind. LUT.

Lappeenranta University of Technology

**LUT School of Business and Management**

**A130A3000 Kauppatieteiden kandidaatintutkielma**

Kandidaatintutkielma

Talousjohtaminen

## **Määräaikaisten työsopimusten käytön edellytykset**

The conditions for the use of fixed- term employment contracts

13.5.2018

Tekijä: Suvi Aalto

Ohjaaja: Helena Sjögren

## TIIVISTELMÄ

<b>Tekijä:</b>	Suvi Aalto
<b>Tutkielman nimi:</b>	Määräaikaisten työsopimusten käytön edellytykset
<b>Akateeminen yksikkö:</b>	School of Business and Management
<b>Koulutusohjelma:</b>	Kauppatiede / Talousjohtaminen
<b>Ohjaaja:</b>	Helena Sjögren
<b>Hakusanat:</b>	Määräaikainen työsopimus, työlainsäädäntö, työsopimuslaki

Tämän kandidaatintutkielman tavoitteena on tutkia määräaikaisten työsopimusten käytön edellytyksiä työnantajan näkökulmasta. Tutkimus rajattiin käsittelemään ainoastaan määräaikaisia työsuhteita ja käsittelyn ulkopuolelle jäävät osa-aikaiset sekä vuokratyösuhteet. Tutkimusmenetelmä käytettiin kvalitatiivista tutkimusta ja sen aineisto koostuu oikeustapauksista. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu oikeuskirjallisuudesta, artikkeleista ja lainsäädännöstä.

Työsopimuslain (26.1.2001/55) mukaisesti määräaikaisten työsopimusten käyttö on sallittua vain, jos tilanne täyttää lain vaatimat edellytykset. Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä perustellusta syystä ole tehty määräaikaiseksi. Ketjuttaessa määräaikaisia työsopimuksia, on jokaisella sopimuksella oltava perusteltu syy. Työsopimuksen määräaikaisuuden perusteena voi olla esimerkiksi tehtävän työn luonne tai sijaisuus. Määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua mikäli työsopimusten lukumäärä, niiden muodostama kokonaisuus tai niistä muodostuva kokonaisuus osoittavat työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että määräaikaisten työsopimusten käytön edellytyksistä ei voida tehdä yksiselitteisiä selkeitä johtopäätöksiä oikeuskäytännön perusteella. Jokainen tapaus on yksilöllinen ja tulee tulkita omanaan, sen erityispiirteet ja kokonaiskuva huomioon ottaen. Perusteltua syytä arvioitaessa otetaan huomioon muun muassa työnantajan tilanne sekä työvoiman tarpeen pysyvyys.

## ABSTRACT

**Author:** Suvi Aalto  
**Title:** The conditions for the use of fixed-term employment contracts  
**School:** School of Business and Management  
**Degree programme:** Business Administration / Financial Management  
**Supervisor:** Helena Sjögren  
**Keywords:** Fixed-term employment contract, labor legislation, employment contracts Act

The aim of this bachelor's thesis was to find out the conditions for the use of fixed-term employment contracts from the employer's point of view. The study was limited to dealing only with fixed-term employment relationships and excluded part-time and temporary employment relationships. The study was made by using the qualitative research method. The data of the study consists of legal case studies. The theoretical framework of the study consists of legal literature, articles and legislation.

In accordance with the Employment Contracts Act (26.1.2001 / 55), the use of fixed-term employment contracts is permitted only if the situation meets the legal preconditions. The employment contract is valid indefinitely unless it has been made for a fixed term for a justified reason. When several fixed-term employment contracts follow each other, each contract must have a legitimate reason. A justified reason for a fixed-term contract may be for example the nature of the work or temporary post. The use of fixed-term employment contracts is not permitted if the number of employment contracts or the total duration of the employment contracts indicate permanent need for labor.

The study revealed that no clear conclusions can be drawn from the legal cases. The assessment of the conditions for the use of fixed-term contracts must take account of the particular circumstances of the situation. Each case is unique and must be assessed separately, taking into account the specific features and the overall picture. The employer's situation and the permanence of the need for labor are taken into account when assessing a justified reason.

# SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO .....	1
1.1 Tutkimuksen tavoite ja rajaus.....	3
1.2 Tutkimusongelma ja -kysymykset .....	4
2. TYÖSUHTEEN NORMISTO.....	5
2.1 Työsopimuslaki .....	6
2.2 Vuosilomalaki.....	7
2.3 Työaikalaki.....	9
2.4 Työehtosopimus .....	9
2.5 Työsopimus .....	11
3. MÄÄRÄAIKAISEN TYÖSUHTEEN EHDOT.....	12
3.1 Määräaikainen ja toistaiseksi voimassa oleva työsopimus .....	12
3.2 Määräaikaisuuden perusteet.....	13
3.2.1 Työntekijän aloite .....	14
3.2.2 Työn luonne.....	14
3.2.3 Sijaisuus.....	16
3.2.4 Harjoittelu .....	17
3.2.5 Muu yrityksen toimintaa tai tehtävään työhön liittyvä perusteltu syy.....	18
3.2.7 Määräaikaisen työsuhteen solmiminen pitkäaikaistyöttömän kanssa .....	19
3.3 Määräaikaisen työsuhteen solmiminen toistuvasti peräkkäin .....	21
3.4 Epäselvät tilanteet ja näyttövelvollisuus .....	23
4. MÄÄRÄAIKAISET TYÖSUHTEET OIKEUSKÄYTÄNNÖSSÄ .....	24
4.1 Työntekijän aloite .....	24
4.2 Työn luonne .....	25
4.3 Sijaisuus .....	30
4.4 Ulkopuolinen rahoitus .....	32
4.5 Määräaikaisen työsopimuksen solmiminen toistuvasti peräkkäin .....	35
4.6 Epäselvät tilanteet ja todistustaakka .....	37
5. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	38
LÄHDELUETTELO.....	43

## **LYHENTEET**

HE	Hallituksen esitys
KKO	Korkein oikeus
TAL	Työaikalaki (9.8.1996/605)
TSL	Työsopimuslaki (26.1.2001/55)
TT	Työtuomioistuin
TEhtoL	Työehtosopimuslaki (7.6.1946/436)
VLL	Vuosilomalaki (162/2005)

## **OIKEUSTAPAUSLUETTELO**

KKO 1995:13

KKO 1995:159

KKO 1996:105

KKO 2010:11

KKO 2011:73

KKO 2012:2

TT 2002–2

TT 2003–13

TT 2004–42

TT 2006–14

TT 2008–15

TT 2008–41

TT 2009–34

TT 2018–15

## 1. JOHDANTO

Globaali talous ja nopea teknologinen kehitys vaativat yrityksiltä tehokasta sopeutumiskykyä muuttuvan toimintaympäristön luomiin haasteisiin. Yritysten täytyy pystyä nopealla syklillä sopeuttamaan kustannusrakennettaan ja tehostamaan toimintaansa säilyttääkseen kilpailukykyänsä ja kannattavuutensa. Työvoimaresurssi on yrityksen suurimpia kustannuseriä ja kannattavuuteen vaikuttava tekijä. (Miettinen 2007, 7-24) Nopeasti muuttuvassa kansantaloudessa työpaikkoja syntyy ja häviää jatkuvasti. Välttämätön ehto uusien työpaikkojen syntymiselle ja säilyttämiselle on, että syntyneen työpaikan yritykselle tuottama arvonlisäys on suurempi kuin siitä aiheutuneet työvoimakustannukset, jotta tämä olisi yrityksille kannattavaa. Yritykset vähentävät käyttämänsä työvoimaa silloin, kun työn tuottama arvonlisäys ei pysty enää ylittämään riittävästi sen työnantajalle aiheutuneita työvoimakustannuksia. (Kauhanen, Maliranta, Rouvinen & Vihriälä 2015, 33- 35)

Teknologisen kehityksen nopea vauhti aiheuttaa nopeita kokonaistaloudellisia vaihteluita, jotka saattavat muuttaa työvoiman kysyntää radikaalisti jopa parissa vuodessa. Kansantalouden ja siinä toimivien yritysten kyky sopeutua jatkuvaan muutokseen on ratkaiseva tekijä yritysten menestykselle. (Kauhanen et al. 2015, 90) Yritysten toimintaympäristössä ja erityisesti kysynnässä tapahtuvat muutokset vaikuttavat usein työvoiman tarpeeseen suoranaisesti. Toiminnan joustavuuden lisääminen ja toimintaympäristön muutoksiin reagoimisen tehostaminen merkitsee myös työvoimaresurssin käytön muokkaamista siten, että yritykset pystyvät lyhyellä aikavälillä säätelemään toiminnan sitouttaman työvoiman määrää. Määrä- ja osa-aikaisilla työsuhteilla usein pyritään säätelemään työvoiman määrää vastaamaan kulloisenkin toiminta-asteen vaatimuksiin. (Miettinen 2007, 7-24) Kansantaloudessa korkean työllisyysasteen saavuttaminen on mahdollista ainoastaan, jos yrityksillä on mahdollisuudet ja kannustimet luoda uusia työpaikkoja tuhoutuvien tilalle sekä työvoimalla mahdollisuudet ja kannustimet siirtyä uudenlaisiin työtehtäviin. (Kauhanen et al. 2015, 90)

Työsopimuslakiin tehtiin uudistuksia 1.1.2017 alkaen, koskien työntekijän koeajan pituutta, työnantajan takaisinottovelvollisuutta sekä määräaikaisten työsopimusten käytön edellytyksiä pitkäaikaistyöttömien kohdalla. Hallituksen esityksessä Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta (HE 105/2016 vp.) perustellaan uudistuksia sillä, että niillä tavoitellaan pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksia, työnantajien työllistämismahdollisuuksien alentumista sekä työnantajien kasvuhaluukkuuden lisäämisellä. Lain esityön mukaisesti: *Näillä keinoilla pyritään alentamaan kynnystä, joka erityisesti pienillä ja keskisuurilla yrityksillä on uusien työntekijöiden palkkauksessa. Toimenpiteillä pyritään vähentämään uuden työntekijän palkkaamiseen liittyviä oikeudellisia ja taloudellisia riskejä, millä uskotaan olevan työllisyyttä parantavia vaikutuksia työllistämiskynnyksen madaltumisen kautta.* (HE 105/2016 vp., 1- 13)

Työvoiman palkkaus on etenkin pienille ja keskisuurille yrityksille merkittävä kustannuserä ja tätä kautta yrityksen toiminnan kannattavuuteen vaikuttava riskitekijä. Mitä pienempi yritys, sitä suurempi vaikutus työvoimakustannuksilla on kannattavuuteen. Työntekijän todellinen pätevyys ja soveltuvuus työtehtävään selviävät vasta työsuhteen kuluessa, ja joissakin tapauksissa mahdollinen soveltumattomuus vasta koeajan päätyttyä. Pahimmillaan tällainen epäonnistunut rekrytointi voi heikentää yrityksen toiminnan ja kannattavuuden. Määräaikaiset työsopimukset ovat usein yrityksille keino välttää niitä kustannuksia ja riskejä, joita vakituisen työvoiman palkkaaminen aiheuttaa. (Miettinen 2007, 23- 25) Määräaikaisten työsuhteiden käytöllä pyritään yrityksissä reagoimaan kiristyvän kilpailun luomaan joustavuuden tarpeeseen, taloudelliseen epävarmuuteen sekä nopeasti kehittyvän teknologian tuomiin elinkeinorakenteen muutoksiin. Määräaikaisia työsuhteita käytetään yrityksissä reunatyövoimana, jonka määrää pystytään sopeuttamaan kysynnän muutosten mukaan. Samalla ne ovat keino arvioida uusia työntekijöitä ja välttää epäonnistuneita rekrytointeja. (Haapala 2016, 54) Vuoden 2018 alussa Suomessa palkansaajista määräaikaisessa työsuhteessa työskenteli yhteensä 302 000 henkilöä. Tämä on 7,2 prosenttia enemmän kuin vastaavana ajankohtana vuotta aiemmin. (Työvoimatutkimus 2018, Tilastokeskus) Työnantajan ja työntekijän välisiä työsuhteita säädellään työsopimuslaissa, jonka periaatteen mukaisesti

työsuhteet solmitaan toistaiseksi voimassaoleviksi. Mikäli työsuhde solmitaan määräaikaiseksi työnantajan vaatimuksesta, vaaditaan määräaikaisuudelle perusteltu syy. Tällä pyritään turvaamaan heikomman osapuolen, työntekijän, asemaa ja estämään työntekijän työsuhdeturvan kiertämistä määräaikaisten työsopimusten avulla. (Moilanen 2013, 41- 45)

## 1.1 Tutkimuksen tavoite ja rajaus

Määräaikaisten työsuhteiden käyttö on nykypäivänä erittäin runsasta ja kirjavaa. Monille yrityksille määräaikaisten työsuhteiden käyttö tuo mahdollisuuden työvoimaresurssin ketterämpään sopeuttamiseen toiminta-asteen mukaan ja vakituisen työvoiman luoman riskin välttämiseen. Lainsäädännössä on asetettu tarkat vaatimukset määräaikaisten työsuhteiden käytön perusteille ja niiden noudattamatta jättäminen aiheuttaa ristiriitoja, jotka voivat johtaa oikeusprosesseihin työsuhteen osapuolien välillä. Tämän tutkielman tavoitteena on tutkia määräaikaisten työsuhteiden käytön edellytyksiä ja perusteettomien syiden aiheuttamia seuraamuksia työnantajien näkökulmasta. Työ keskittyy käsittelemään ainoastaan määräaikaista työsuhteita ja käsittelyn ulkopuolelle jäävät osa-aikaiset sekä vuokratyösuhteet.

Määräaikaisten työsopimusten käyttöä on tutkittu paljon, mutta useimmat tutkimukset lähestyvät aihetta työntekijän näkökulmasta. Kansantalous elää jatkuvassa muutoksen ja kehityksen tilassa, jossa yritykset ovat tärkeässä roolissa työn tarjoajina ja talouskasvun lähteinä. Työnantajan ja työntekijän välinen työsuhde on hyvin tarkasti lailla säädeltyä, joka voi vaikuttaa yritysten toimintaan hankaloittavasti ja vähentää yritysten työllistämistä. Aihe on ajankohtainen ja tärkeä, mikä ilmenee esimerkiksi työlainsäädännön uudistuksista ja hallituksen kehysriihen ajankohtaisista suunnitelmista löyhentää määräaikaisten työsopimusten käytön edellytyksiä alle 30-vuotiaiden nuorten työttömien kanssa sekä yksilöllisten irtisanomisperusteiden keventämistä pienissä yrityksissä (Hallituksen kehysriihi 2018).



## 1.2 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, milloin edellytykset määräaikaisten työsuhteiden solmimiselle täyttyvät ja minkälaisia vaatimuksia määräaikaisten työsopimusten käytölle on asetettu työnantajan näkökulmasta. Tutkimuksessa pyritään vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Millaisissa perusteilla määräaikaisen työsopimuksen solmiminen on sallittua?
- Miten työsopimuslain uudistukset vaikuttavat määräaikaisten työsopimusten käytön edellytyksiin?
- Miten määräaikaisilta työsopimuksilta vaadittuja perusteita on tulkittu oikeuskäytännössä?

Tutkielmassa tutkimusmenetelmä käytetään laadullista tutkimusta aiheen tutkimiseen kirjallisuuden kautta sekä lainoppia aihepiirin voimassa olevan lainsäädännön tutkimiseen. Laadullinen tutkimus on tutkimusmenetelmä, jossa pyritään ymmärtämään tutkittavan kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti (Jyväskylän yliopisto 2015). Lainopillisella tutkimuksella tarkoitetaan voimassa olevan lainsäädännön tutkimista (Hirvonen 2011, 21- 22). Lainopillinen tutkimusmenetelmä pyrkii vastaamaan kysymykseen; kuinka kyseessä olevassa aktuaalisessa tilanteessa tulisi toimia voimassa olevan oikeusjärjestyksen mukaan. Lainoppi on oikeusjärjestyksen sääntöjen tutkimusta ja erityisesti niiden sisällön tulkintaa. (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 20) Työn teoreettinen viitekehys muodostuu oikeuskirjallisuudesta, artikkeleista ja ajantasaisesta lainsäädännöstä. Työn tavoitteena on lisäksi tutustua määräaikaisten sopimusten käytön edellytyksien arvioimiseen epäselvien tilanteiden oikeustapauksien ratkaisujen kautta. Tutkielman aineisto koostuu 14 oikeustapauksesta, jotka on valittu tutkielmassa käsiteltävien määräaikaisille työsopimuksille vaadittujen perusteiden perusteella. Jokaiselle perusteelle on aineistoon valittu työnantajan näkökulmasta myönteinen ja kielteinen tuomioistuimen ratkaisu, jotta perusteen hyväksyttävyyttä voidaan arvioida ratkaisujen perusteella.

## 2. TYÖSUHTEEN NORMISTO

Työlainsäädäntö on pakottavaa oikeutta, joka soveltuu osapuolten väliseen oikeussuhteeseen silloin, kun työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Osapuolet eivät voi keskinäisin sopimuksin sopia, että työsuhteen tunnusmerkit täyttävässä suhteessa ei noudatettaisi työlainsäädäntöä. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 21) Työsuhteen normiston muodostavat lainsäädäntö ja työehtosopimukset, ja niille on määritelty soveltamisjärjestys ristiriitatilanteita varten. Normiston karkea soveltamisjärjestys on seuraavan:

1. ehdottomat lain säännökset
2. työehtosopimuksen normimääräykset
3. paikallinen sopimus, työmääräykset tai niitä vastaavat määräykset
4. työ sopimus
5. tahdonvaltaiset lainsäännökset
6. tavanomainen oikeus

Pakottavia lainsäännöksiä ovat muun muassa työ sopimuslaki, vuosilomalaki ja työaikalaki. Soveltamisjärjestys tarkoittaa, ettei ylemmän tasoisesta normista voida poiketa alemman tasoisella normilla, esimerkiksi työ sopimuksella ei voida poiketa pakottavan lainsäädännön määräyksestä. Poikkeuksen tähän sääntöön tekee oikeus poiketa joidenkin pakottavan lainsäännöksistä valtakunnallisella työehtosopimuksella tai poikkeavan sopimuksen tekeminen työ sopimuksella. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 28) Näiden poikkeuksien tekeminen on mahdollista silloin kun kyseessä on puolipakottava tai tahdonvaltainen lainsäädäntö. Puolipakottavista eli semidispositiivisista lainsäännöksistä voidaan poiketa työehtosopimuksella, kun taas tahdonvaltaisista eli dispositiivisista lainsäännöksistä voidaan poiketa työehtosopimuksen lisäksi työ sopimuksella. (Moilanen 2013, 109)

Yleiskielessä käytetään termejä työ suhde ja työ sopimus toistensa synonyymeina, mutta juridisessa kielenkäytössä nämä termit pidetään toisistaan erillään. Työ suhde on sisällöltään laajempi kuin työ sopimus ja sen ehdot muodostuvat useasta eri normilähteestä. Työ sopimus on yksi näistä työsuhteen normilähteistä. Aiemmin vallalla olleen kannan mukaisesti työ sopimuksen solmiminen ei vielä synnyttänyt työsuhdetta

vaan ainoastaan työsopimussuhteen. Varsinainen työsuhde alkoi sillä hetkellä, kun työntekijä aloitti työnteon ja päättyi siihen hetkeen, kun työn tekeminen loppui. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 19) Työsopimuslain uudistusta valmisteltaessa tästä näkökannasta irtauduttiin, koska lain esityön Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000 vp., 56) mukaisesti: *tämä periaate on aiheuttanut epätietoisuutta ja epävarmuutta niin käytännön työelämässä kuin oikeuskäytännössä*. Lain esityöstä omaksutun uuden kannan mukaan kunkin työoikeudellisen lain tai sen yksittäisen säännöksen soveltamisen alkaminen ja päättyminen ratkaistaan yksittäistapauksittain lähinnä tämän lain tai sen säännöksen tarkoituksen perusteella.

## 2.1 Työsopimuslaki

Työsopimuslain (26.1.2001/55) 1 luvun 1 §:ssä on säädetty lain soveltamisala: *Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan*. Työsopimuslaki on pakottavaa oikeutta ja sitä sovelletaan kaikissa työsuhteissa, joissa nämä säädetyt tunnusmerkit täyttyvät. Sopijaosapuolien yhteisellä sopimuksella tai työehtosopimuksella ei voida sopia lain soveltamatta jättämistä työsuhteessa, joka täyttää laissa säädetyt tunnusmerkit. Lain soveltamiseen eivät myöskään vaikuta se oleskeleeko työntekijä luvallisesti tai laittomasti maassa. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2016, 30)

Työsopimuslaki sääntelee työnantajan ja työntekijän välistä oikeussuhdetta, jonka pohjana toimii osapuolten välillä tehty työsopimus. Työsopimuslaki sisältää säännöksiä muun muassa työsopimuksen tekemisestä, työsuhteen kestosta, työsuhteeseen sovellettavista ehdoista, työntekijän sekä työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista ja työsuhteen päättämiseen ehdoista ja menettelytavoista. Työsopimuslain lähtökohtana on heikomman osapuolen eli työntekijän suojelun periaate. Työsuhteen osapuolten välillä ei vallitse tasavertainen neuvottelusuhde, joten lainsäädännöllä ja työehtosopimuksilla on pyritty turvaamaan heikomman

osapuolen suojaa. Tämän heikomman osapuolen suojan vuoksi, jotkin lain säännökset on säädetty pakottaviksi, joten niistä ei voida sopia paikallisesti työntekijän vahingoksi. (Hietala et al. 2016, 18)

Työsopimus on työsuhteen oikeudellinen perusta, joka määrittää osaltaan lain soveltamiskohteen sekä asettaa työsuhteen osapuolille noudatettavat ehdot. Työsopimus on vapaamuotoinen osapuolten tahdonilmaisujen yhteensulautuma, joka voidaan tehdä joko toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaiseksi. (Hietala et al. 2016, 35- 60) TSL:n 1 luvun 3 §:n mukaan työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Työsopimuksen oikeusvaikutukset eivät ole riippuvaisia siitä onko työsopimus tehty kirjallisesti vai ei. TSL: n 2 luvun 4 §:ssä kuitenkin on säädetty: *työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta.*

Vuoden 2017 alusta työsopimuslakiin tehtiin muutoksia koskien määräaikaisen työsopimuksen solmimista pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perustellun syyn vaatimusta, työsuhteeseen sovittavan koeajan pidentämistä sekä työnantajan irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuuden lyhentämistä. Näillä muutoksilla pyritään lain esityön perusteluiden mukaan edistämään erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten työllistämishalukkuutta sekä pitkäaikaistyöttömien työllistymistä. Lain muutoksilla uskotaan olevan työllistymishalukkuutta edistävä vaikutus, kun uuden työntekijän palkkaamisen taloudelliset ja oikeudelliset riskit pienenevät. (HE 105/2016 vp., 13)

## **2.2 Vuosilomalaki**

Vuosilomalain sääntelyn lähtökohta on työsuojelullinen ja sillä pyritään turvaamaan työntekijän terveys ja turvallisuus säätämällä tietty vähimmäisaika, jonka työntekijä saa palkallisesti olla poissa töistä. Toinen vuosilomalain tehtävä on edistää työntekijän

työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista. (Kröger & Orasmaa 2015, 1) Vuosilomalain 1 luvun 1 §:n mukaan lakia sovelletaan työsuhteessa tehtävään työhön. Vuosilomalaki on siten sidoksissa työsopimuslain soveltamisalaan, kaikkia työsuhteen määrittämiseen käytettyjä työsopimuslain säännöksiä käytetään myös vuosilomalain soveltamisalaa määriteltäessä. Työsopimussuhteen solmiminen ei kuitenkaan vielä käynnistä työntekijän vuosilomalain mukaista loman kerryttämistä, vaan tämä vaatii työsuhteen ja varsinaisen työn tekemisen aloittamista. Vuosilomalain säännökset tulevat täten voimaan vasta, kun työntekijä on aloittanut työn tekemisen, ellei työsopimuksessa ole toisin sovittu. (Hietala & Kaivanto 2013, 5)

Vuosilomalain (162/2005) mukaan työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa tehdyn työn perusteella. Työsopimuksessa voidaan sopijaosapuolien välillä sopia kertykö työntekijän vuosilomalain vai työhön sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti. Työehtosopimukset sisältävät usein lakia parempia etuuksia, kuten loma-ajan palkan lisäksi maksettava lomarahaa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle kertyy vuosilomaa samoin periaattein kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevalle työntekijälle. (Moilanen 2013, 136- 138)

Työsopimuslain 1 luvun 5 §:n mukaisesti: *jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.* Vuosilomalaissa on erikseen säännelty näiden TSL:n mukaisten ketjusopimustyösuhteiden loman kertymisestä. Vuosilomalain 2 luvun 8 §:n mukaisesti: *työntekijällä, joka on tehnyt samalle työnantajalle työtä työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä tarkoitettuihin tavoin toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella, on halutessaan oikeus saada vapaata tämän lain 5—7 §:n perusteella määräytyvää lomaa vastaava aika siltä osin kuin lomaa ei ole pidetty.* Tällaisella työntekijällä on siis oikeus saada vapaata, mutta ei vuosilomaa. Tämän vapaan pituus määräytyy vuosiloman ansaintasääntöjen mukaisesti. (Moilanen 2013, 141)

## 2.3 Työaikalaki

Työaikalaki on yleislaki, joka koskee kaikkea työsopimuslain työsuhteen tunnusmerkit täyttävässä työsuhteessa tehtyä työtä. (Äimälä 2012) Työaikalain (9.8.1996/605) 2 luvun 4 §:n mukaan: *työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.* Työaikalaisissa säädetään muun muassa työn määrästä, lepoajoista, ylityöstä, sunnuntaityöstä, yötyöstä sekä työaika-asiakirjoista. Työaikalaki on pakottavaa työlainsäädäntöä, jonka säännöksistä ei voida poiketa työsopimuksella. Sellainen työsopimus, joka vähentää työntekijälle laissa määrättyjä etuja, on mitätön. Työehtosopimukseen perustuen voidaan poiketa joistakin työaikalaisissa säädetystä säännöksistä. Työehtosopimuksissa on otettu huomioon alan erityispiirteet, joita yleinen lainsäädäntö ei pysty huomioimaan. (Moilanen 2013, 131- 132)

Työaikalaisissa on säännelty säännöllisen työajan enimmäismäärä eri tilanteissa, mutta mikäli työhön sovelletaan työehtosopimusta, määräytyy työaika yleensä sen perusteella. Mikäli työehtosopimusta ei sovelleta, on työajasta sovittava tarkasti työaikalain mukaisesti työsopimuksella osapuolten kesken. (Hietala et al. 2017, 51) Työntekijä on velvollinen työskentelemään vain sen perusteella, miten työnantajan ja hänen välisessä työsopimuksessa on sovittu. Työsopimukseen on tärkeää kirjata työaika mahdollisimman selkeästi sekä sitoa yrityksen kulloiseenkin käytössä olevaan työaikamuotoon. Tällöin työnantajalla on mahdollisuus tarpeen tullen muuttaa työaikamuotoa esimerkiksi siirtymällä vuorotyöhön. (Moilanen 2013, 132)

## 2.4 Työehtosopimus

Työehtosopimuslaissa (7.6.1946/436) on määritelty työehtosopimus seuraavanlaisesti: *Työehtosopimus tämän lain tarkoittamassa mielessä on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tahi useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava.* Työehtosopimus on tärkein työsuhteen sisältöä sääntelevä normilähde, joka pitää sisällään muun muassa

työsuhteen taloudellisia etuuksia sekä työaikoja säätelevät normit (Koskinen & Ullakonoja 2009, 42).

Työehtosopimuksilla voidaan sopia niistä työsuhteen ehdoista, joista ei ole säännelty lainkaan laissa. Näiden lisäksi työehtosopimuksilla voidaan poiketa sellaisista työsuhteen ehdoista, joista työsopimuslain, työaikalain ja vuosilomalain säännöksissä on säädetty poikkeamismahdollisuus. Työnantajan on noudatettava valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työntekijän työsuhteen ehdoista ja työoloista. Yleissitova työehtosopimus on valtakunnallinen silloin, kun sitä on sovellettava koko Suomen alueella. Työehtosopimuksien noudattamisessa asianomainen ala määräytyy työnantajan toimialan mukaisesti. (Hietala et al. 2017, 32- 33) Lähtökohtana toimialan määrittämiselle toimii työnantajan päätoimiala, työnantajan tulisi halutessaan olla mahdollista liittyä kyseisen työehtosopimuksen työnantajayhdistykseen ainakin liiton sääntöjen mukaan. (Hietala et al. 2016, 173- 174)

Mikäli työehtosopimus ei ole yleissitova, tulee sen ehdot noudatettaviksi ainoastaan allekirjoittajajärjestön jäsenille. Työnantajan, joka on työehtosopimuslain nojalla sidottu noudattamaan tiettyä työehtosopimusta, ei tarvitse enää noudattaa sen lisäksi yleissitovaa työehtosopimusta. Esimerkiksi siivoustyöstä on määräyksiä monissa työehtosopimuksissa, mutta siivousalalla toimiva järjestäytynyt työnantaja noudattaa vain oman alansa työehtosopimusta eikä yleissitovaa työehtosopimusta. (Hietala et al. 2017, 32- 33) Työnantajalla on velvollisuus noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä vähimmäisehtoina kaikkiin työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluviin työntekijöihin, huolimatta siitä, kuuluuko työntekijä yhdistykseen (Moilanen 2013, 110). Silloin kun työehtosopimuksessa on ehto, joka on työntekijälle epäedullisempi verrattuna yleissitovan työehtosopimuksen ehtoon, tämä epäedullisempi ehto väistyy ja noudatetaan yleissitovan työehtosopimuksen ehtoa. Työnantajan ja työntekijän välinen sopimusvapaus on melko laaja silloin, kun alalla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta eikä työnantaja ole velvollinen noudattamaan mitään muutaakaan työehtosopimus. Tässä tapauksessa sopimusvapautta rajoittavat ainoastaan

työlainsäädännön ehdottomat säännökset sekä sopimusoikeuden yleiset säännökset. (Hietala et al. 2017, 33)

Työnantajan tulee noudattaa yleissitovan työehtosopimuksen normeja ja määräyksiä työsuhteen ehdoista sekä työoloista. Työehtosopimusoikeudessa vakiintunut terminologia määrittelee nämä työnormeiksi, joilla määrätään ehtoja työsopimukseen ja työolonormeiksi, joilla määrätään ehdot työpaikan työoloille. Työnormeihin kuuluvat muun muassa työaikaan, palkkaan ja lomiin liittyvät määräykset. Normimääräysten lisäksi työehtosopimukset pitävät yleensä sisällään myös velvoitemääräyksiä. Nämä määräykset velvoittavat yksinomaan työehtosopimuksen osapuolia toimimaan tietyllä tavalla eivätkä ne velvoita kolmansia osapuolia. (Hietala et al. 2016, 178- 179)

## 2.5 Työsopimus

Työnantajan ja työntekijän välinen sopimusvapaus on melko laaja ja sitä rajoittavat ainoastaan pakottava lainsäädäntö ja työehtosopimukset. Aloilla, joilla ei ole työehtosopimusta, työsopimuksen merkitys korostuu. Työsopimus on sopijaosapuolia sitova sopimus ja sen muuttaminen vaatii molempien sopijaosapuolien hyväksyntää. (Moilanen 2013, 112) Oikeustieteessä työsopimusta pidetään yhtenä sopimuksena muiden sopimusten joukossa ja siihen voidaan soveltaa yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita ottaen kuitenkin huomioon työlainsäädännön asettamat rajoitukset. Näitä yleisiä periaatteita ovat muun muassa sopimuksen syntyminen ja sen pätemättömyyteen liittyvät periaatteet. (Saarinen 2015, 86)

Työsopimuksessa keskeisiä sovittavia asioita ovat työtehtävien määrittely, työsuhteen voimassaoloaika, koeaika ja sen pituus, työaika, vuosilomaetuudet, palkkaryhmä, mahdollisesti sovellettava työehtosopimus sekä esimiessuhteet. Työsopimus on joiltakin osin aina avoin ja määrittelemätön, sillä työntekijä tekee työtä työnantajan johdon ja määräysvallan alaisena. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 48- 50) Työnantajalla on direktio- oikeutensa eli työnjohto- oikeutensa perusteella yksipuolisesti muuttaa muun muassa työntekijän työtehtäviä, työaika tai työntekopaikkaa. Työnjohto-



oikeutta voidaan kuitenkin käyttää vain työsopimuksen asettamissa puitteissa, eikä työnantaja voi työnjohto-oikeuteen vedoten muuttaa työsopimuksessa nimenomaisesti sovittuja ehtoja. Työsopimuksen solmimisen yhteydessä työnantajan kannalta edullista on kirjata työntekijän työtehtävien määrittelyn yhteydessä ”työntekijä on velvollinen tekemään myös muuta työnantajan määräämää työtä”. (Parnila 2017, 59)

### **3. MÄÄRÄAIKAISEN TYÖSUHTEEN EHDOT**

Työsopimuslain mukaisesti määräaikaisten työsuhteiden käyttö on sallittua vain, jos tilanne täyttää lain vaatimat edellytykset. Siiloin kun nämä edellytykset täyttyvät ei määräaikaisten työsuhteiden solmimiselle ole estettä. Määräaikaisen työsopimuksen perustetta arvioidaan työsopimuksen solmimishetken perusteella. Jos määräaikaisen työsopimukseen solmimiseen käytetty yrityksen toimintaan tai suoritettavan työn luonteeseen liittyvä peruste ajan myötä muuttuu tai poistuu, tulisi työsopimus muuttaa vastaamaan todellista sisältöä. Ennen sopimuksen tekemistä kannattaa työnantajan tarkistaa yrityksen toimintaa sitova työehtosopimus, jossa voi olla asetettu määräyksiä määräaikaisten työsopimuksien solmimiselle tai niiden päättymiselle. (Salli 2012; Moilanen 2013, 44-45)

#### **3.1 Määräaikainen ja toistaiseksi voimassa oleva työsopimus**

Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n mukaan työsopimus on aina lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa oleva, jollei sitä perustellusta syystä ole tehty määräaikaiseksi. Perusteettomasti tehty määräaikainen työsopimus tulkitaan toistaiseksi voimassa olevaksi. Keskeisin tekijä, joka erottaa määräaikaiset työsopimukset toistaiseksi voimassa olevista on niiden päättymisperusteet. Määräaikainen työsopimus päättyy silloin, kun etukäteen sovittu työtehtävä valmistuu tai määrätty aikaraja täyttyy. Määräaikaista työsopimusta tehtäessä on sopimukseen kirjattu joko täsmällinen kalenteriajankohta tai määritelty päättämiseen johtava työn valmistuminen tai tapahtuma. Päättämisehdoissa voidaan myös yhdistellä päättymistapoja ja sopia ensisijainen ja toissijainen päättymistapa. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 66) Toistaiseksi

voimassa oleva työsopimus on voimassa määrittelemättömän ajanjakson, kunnes jompikumpi sopijaosapuoli ilmaisee tahtonsa sopimuksen päättämisestä. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päättyy sopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen. Määräaikainen työsopimus eroaa toistaiseksi voimassa olevasta myös siltä osin, ettei määräaikaista työsopimusta ole mahdollista irtisanoa kesken sopimuskauden ellei työsopimukseen ole erikseen kirjattu irtisanomisehtoa. (Hietala et al. 2016, 60) Määräaikainen työsopimus, joka on solmittu yli viiden vuoden mittaiseksi, voidaan viiden vuoden jälkeen irtisanoa kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus vaikka irtisanomisehtoa ei olisi sopimukseen kirjattu. Sopimuksella irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi, jos irtisanomisajasta ei ole erikseen sovittu, on noudatettava työsopimuslaissa säädettyjä yleisiä irtisanomisaikoja. Työnantajan irtisanoessa työsopimus vaaditaan aina lainmukainen irtisanomisperuste, vaikka työsopimukseen olisikin kirjattu irtisanomisehto ja siihen vedotaan irtisanomistilanteessa. (Moilanen 2013, 143)

Työnantajan aloitteesta tehty määräaikainen työsopimus vaatii aina perustellun syy ja ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus tulkitaan toistaiseksi voimassa olevaksi. Tällä pyritään turvaamaan heikomman osapuolen, työntekijän, asemaa ja estämään työntekijän työsuhdeturvan kiertämistä määräaikaisten työsopimuksien avulla. Perusteltua syytä määräaikaiselle työsopimukselle ei vaadita silloin, kun määräaikaisuuden perusteena on työntekijän esittämä vaatimus. (Moilanen 2013, 41- 45; Hietala et al. 2017, 144- 145)

### **3.2 Määräaikaisuuden perusteet**

Ajantasaisen työsopimuslain vaatimus määräaikaisen työsopimuksen käytön perustelluille syyille on kirjoitettu yleiseen muotoon eikä siellä enää aiemmasta työsopimuslaista poiketen luetella esimerkkejä näille. Hallituksen esityksestä eduskunnalle (HE 157/2000 vp.) käy ilmi, että perusteltuja syitä arvioitaessa on kuitenkin otettava huomioon kumotun työsopimuslain 2 §:n 2 momentin säännös, jossa on mainittu esimerkein määräaikaisen työsopimuksen hyväksyttäviksi perusteiksi: *työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen*

*toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.* Moilasan (2013) mukaan määräaikaisten työsopimuksien käytön perustellun syyn vaatimuksella on pyritty estämään, ettei työnantaja pysty kiertämään työntekijän työsuhdeturvaa määräaikaisten työsopimuksien avulla. Ilman näitä asetettuja rajoituksia työnantajat voisivat ketjuttaa useita määräaikaisia työsopimuksia peräjälkeen tai vaihtoehtoisesti korvata työntekijät uusilla työntekijöillä määräaikaisten työsopimusten päätyttyä. 1.1.2008 voimaan tulleen lakimuutoksen myötä perustelematta tehdystä määräaikaisesta työsopimuksesta on tehty rangaistavissa oleva teko, joten perusteltu syy määräaikaisille työsopimuksille korostui entisestään.

### **3.2.1 Työntekijän aloite**

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä myös työntekijän aloitteesta, jolloin varsinaista perusteltua syytä määräaikaisuudelle ei tarvita. Tämän taustalla on ajatus siitä, ettei työntekijä tarvitse lain suojaa silloin, kun vaatimus määräaikaisuuteen perustuu hänen omaan tahtoonsa. Tämän tahtotilan tulee kuitenkin olla aito ja perustua työntekijän omaan ajatukseen eikä olla lähtöisin työnantajan luomasta mielikuvasta, että määräaikainen työsopimus on ainut vaihtoehto. Työsopimukseen onkin syytä kirjata määräaikaisuuden perusteeksi työntekijän aloite ja lisäksi on suositeltavaa mainita tarkennus varsinaisesta motiivista. (Moilanen 2013, 45- 46) Työnantajalla on aina todistustaakka siitä, että lain määräämä määräaikaisuuden peruste täyttyy, jolloin työntekijän ilmoittaman tahdonilmaisun ja motiivin kirjaaminen työsopimukseen toimivat todisteena ristiriitatilanteessa. (Saarinen 2015, 109) Työnantajalla ei ole velvollisuutta muuttaa määräaikaista työsopimusta toistaiseksi voimassa olevaksi vaikka työntekijän tahto myöhemmin muuttuisikin eikä myöskään velvollisuutta työllistää työntekijää määräajan päätyttyä (Moilanen 2013, 45- 46).

### **3.2.2 Työn luonne**

Määräaikaisen työsopimuksen käyttäminen on hyväksyttävää silloin, kun määräaikaisuuden perusteena toimii tietty määritelty työ tai työkokonaisuus tai työn projekti- ja kausiluonteisuus. Työsopimuksien käyttöedellytyksiä arvioitaessa

huomioidaan työn erityisluonteisuus kunkin työnantajan kannalta. (Saarinen 2015, 110) Kun määräaikaisuuden perusteena on käytetty määrättyä työtä tai projektiluonteisuutta, arvioidaan kunkin työnantajan kohdalla erikseen, kuinka laajaa työnantajan toiminta on, teettääkö työnantaja yleisesti kyseisiä töitä sekä vaaditaanko kyseiseen työhön joitakin erityisiä ammattitaitovaatimuksia. Jos työnantajan toiminta on laajaa, voidaan hänen tulkita kykenevän tarjoamaan vakituista työtä määräaikaisen sijaan, sillä perusteella että määrättyt itsenäiset työt kuitenkin seuraavat toisiaan. Jos määräaikaisen työn kuva on poikkeavaa yrityksen muusta normaalista toiminnasta, on työnantajan helpompi perustella määräaikaisuuden peruste. (Moilanen 2013, 46- 47) Tämän lisäksi, jos työ vaatii erityisiä ammattitaitovaatimuksia, joita työnantajan vakituisella henkilökunnalla ei ole ja näiden tarve on tilapäistä, katsotaan määräaikaisuuden perusteen täyttyvän. (Saarinen 2015, 110) Työn projektiluonteisuudeksi ei riitä se, että työnantaja on pilkkonut toimintansa kokonaan tai osittain projekteiksi, jos yrityksen toiminta on kuitenkin säännöllistä ja projektit seuraavat toisiaan. Pelkkä työn nimeäminen projektiksi ei ole riittävä peruste määräaikaisuudelle vaan sen tosiasiallinen luonne määrittää onko kyseessä hyväksyttävä peruste vai ei. (Moilanen 2013, 46- 47)

Arviointiin työn projektiluonteisuudesta vaikuttaa myös työnantajan yrityksen toiminnan tila, esimerkiksi jos yritystoiminta on vasta alkuvaiheessa tai siinä on tapahtunut merkittäviä muutoksia laajennuksen tai uudelleen suuntauksen muodossa, voidaan työvoiman tarpeen tulkita olevan vakiintumatonta. Hallituksen esityksessä Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta (HE 239/2010 vp., 5) lausutaan asiasta seuraavaa: *Toimintaa aloitettaessa, sitä selkeästi laajennettaessa tai toimintasuuntaa muutettaessa työnantajan työvoiman tarve ei välttämättä ole kaikin osin vielä vakiintunut säännöksessä tarkoitetulla tavalla pysyväksi.* Yritystoiminnan alkuvaiheessa on usein vaikea arvioida tulevan toiminnan laajuutta ja työvoiman tarvetta, tällöin on hyväksyttävää tehdä määräaikainen työsopimus kunnes nähdään mille tasolle yrityksen toiminta vakiintuu. Monilla aloilla kuitenkin kysynnän taso vaihtelee jaksoittain eikä varsinaista vakiintunutta tasoa saavuteta koskaan. Useat yritykset toimivat jatkuvan muutoksen tilassa eikä työvoiman tarvetta ole mahdollista arvioida pitkälle tulevaisuuteen. Yritystoiminnan aloittamisesta johtuvaa työvoiman arvioinnin vaikeutta voidaan käyttää määräaikaisuuden perusteena ainoastaan

työsuhteen alussa ja määräaikainen työsopimus voidaan solmia siksi ajaksi, jona oletetaan selviävän voidaanko sopia vakituinen työsuhde. Jos yrityksen kysyntä vakiintuu määräaikaisen työsopimuksen aikana sellaiseksi, että työsuhde voitaisiin vakiinnuttaa, ei työnantajalla ole velvollisuutta tehdä toistaiseksi voimassa olevaa sopimusta juuri kyseisen työntekijän kanssa. Mikäli kysyntä ei ole vakiintunut määräajan aikana, voidaan työsuhdetta jatkaa uudella määräaikaisella työsopimuksella. Tällöin edellytetään, että kysynnän vakiintumattomuus on edelleen todellinen syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle. Toiminnan aloittamisesta johtuva kysynnän vakiintumattomuus on epämääräinen ja tulkinnanvarainen syy, ja voi siksi aiheuttaa ristiriitoja sopijaosapuolien välillä. (Moilanen 2013, 54) Mikäli yritys on säästövelvoitteiden kohteena tai uudelleenjärjestelyjen alaisena, voi näiden poikkeustilanteiden aikana olla hyväksyttävää käyttää epävarmuutta työllistämisen edellytyksissä määräaikaisuuden perusteena. (Hietala et al. 2016, 67)

Työn kausiluonteisuus on hyväksyttävä peruste määräaikaiselle työsopimukselle silloin, kun työtä tehdään ainoastaan tiettyinä aikoina vuodesta tai työvoiman tarve kasvaa merkittävästi etukäteen tiedossa olevana ajanjaksona. Tilapäistyövoiman tarpeen tulee olla lyhytaikaista, muutaman kuukauden mittaista, jotta työ voidaan lukea kausiluonteiseksi. (Saarinen 2015, 113) Myös lisätyövoiman tarpeen kasvu yrityksen toiminnan tuotantohuippujen tasaamiseen on hyväksyttävä peruste työsuhteen määräaikaisuudelle. Tällaisen tuotantohuipun voi aiheuttaa esimerkiksi kasvanut kysyntä tiettyinä sesonkina tai yksittäisen suuren tilauksen saapuminen. Työnantajan tulee kuitenkin työsopimusta solmittaessa kyetä määrittelemään tuotantohuippujen alkamis- ja päättymisajankohdat. Päättymisajankohdaksi ei hyväksytä epämääräistä tapahtumaa, jota ei voida objektiivisesti havaita. (Moilanen 2013, 53)

### **3.2.3 Sijaisuus**

Sijaisuus on selkeä peruste määräaikaisen työsopimuksen käytölle ja usein sijainen rekrytoidaan suoraan poissaolevan työntekijän työtehtäviin ja työnimikkeelle. Sijaisuutta voidaan kuitenkin käyttää määräaikaisuuden perusteena vain silloin, jos poissaolevan työntekijän työsuhde jatkuu poissaolon ajan ja hän palaa todennäköisesti

takaisin töihin. (Moilanen 2013, 50) Se, mistä syystä vakinainen työntekijä on poissa, ei ole ratkaisevaa määräaikaisen työsopimuksen käytölle. Olennaista on, että määräaika perustuu sijaisuuden päättymiseen ja vakinaisen työntekijän oletettuun työhön paluuseen. (Saarinen 2015, 110) Jos on todennäköistä, että poissaoleva työntekijä ei enää palaa töihin vapaansa jälkeen, ei määräaikaisuudelle ole välttämättä perustetta. Vaikka sijaisen palkkaaminen johtuu jonkun vakinaisen työntekijän väliaikaisesta poissaolosta, ei sijaisen tarvitse hoitaa juuri vapaalla olevan työntekijän työtehtäviä. Työnantaja voi hoitaa työtehtävien uudelleenjärjestämisen yrityksen sisäisillä sijaisjärjestelyillä. Tällaisessa tapauksessa työnantajan tarve lisätyövoimalle tulee kuitenkin perustua jonkun työntekijän poissaoloon. Jos työnantajalla on tarve toistuvasti useisiin sijaisiin, on tämä osoitus siitä, että työvoiman tarve on siinä määrin pysyvää, että työnantajalla olisi velvollisuus palkata ainakin osa sijaisista vakituisen työsuhteeseen. Tällaisessa tilanteessa työnantajan kannalta on olennaista kyetä osoittamaan, että sijaisten tarve ei jakaudu tasaisesti vaan perustuu kausiluontoisuuteen. (Moilanen 2013, 50- 52)

### **3.2.4 Harjoittelu**

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä myös perustuen harjoitteluun. Harjoittelua ei ole hallituksen esitöissä mainittu, mutta sillä tarkoitetaan ainakin opetus- ja koulutusohjelmiin kuuluvaa työharjoittelua. Harjoittelu voidaan tehdä joko työsuhteessa tai harjoittelusuhteessa. Näiden erottaminen toisistaan on tärkeää, koska niihin sovelletaan eri säännöstelyä. Työsopimuksella työsuhteessa tehtävään harjoitteluun sovelletaan työläinsäädäntöä, kun taas harjoittelusopimuksella tehtävään harjoitteluun ei tätä sovelleta. Harjoittelua käsitellään työsuhteena silloin, kun työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Työsuhteessa olevan harjoittelijan työsopimus voi olla joko määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 82; Moilanen 2013, 52)

Yrityksillä on nykyisin monenlaisia harjoittelu- ja trainee- ohjelmia, joissa työskentelevät henkilöt kiertävät eri toimipisteissä sekä työtehtävissä ja saavat samalla myös teoreettista opetusta. Mikäli työnantaja ei tätä kautta teetetyllä työllä pyri

kiertämään työntekijän työsuhdeturvaa ja korvaamaan yrityksen säännönmukaisessa toiminnassaan tarvitsemaansa työvoimaa, voidaan harjoittelua käyttää tällaisissa tapauksissa määräaikaisuuden perusteena. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 82; Moilanen 2013, 52)

### **3.2.5 Muu yrityksen toimintaa tai tehtävään työhön liittyvä perusteltu syy**

Työnantajan omassa harkintavallassa olevat budjettiperusteet, talousarvion keskeneräisyys tai palkanmaksukauteen liittyvät hallinnolliset syyt eivät ole riittäviä perusteita määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle, mutta ulkopuoliseen rahoituspäätökseen perustuva syy voi olla hyväksyttävä määräaikaisuuden peruste. (Hietala et al. 2016, 67) Työntekijän hoitaman työtehtävän jatkuvuus voi olla riippuvainen työnantajan saamasta ulkopuolisesta rahoituksesta, jolloin työn tekemisen edellytykset ovat voimassa niin kauan kuin työtehtävään myönnetty rahoitus jatkuu. Vaikka työtehtävällä itsessään olisi todettavissa pysyvä tarve, mutta sen toteutus on riippuvainen siihen myönnetystä määräaikaisesta rahoituksesta, on tämä hyväksyttävä peruste määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle. Kuitenkin tällaisen rahoituksen jatkuminen säännöllisesti voidaan katsoa vakiintumisena eikä silloin työtehtävän suorittamistakaan voida pitää väliaikaisena. Tällaisessa tapauksessa rahoituksen epävarmuus ei muodosta sen suurempaa riskiä kuin tavanomainen taloudellinen epävarmuus yrityksen toiminnassa. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 34) Määräaikaisuuden perusteena olevan ulkopuolisen rahoituksen tulee olla todellisuudessa epävarmaa eikä vain näennäisesti vahvistamismenettelystä johtuvaa. (Hietala et al. 2017, 253) Ulkopuolisen rahoitusten tulee liittyä tiettyihin projekteihin ja toiminnan määräaikaisuuteen, jotta se voisi olla määräaikaisuuden peruste. Mikäli rahoitusta annetaan yrityksen pysyvään toimintaan, ei ulkopuolinen rahoitus voi olla perusteena työsopimuksen määräaikaisuudelle. (Koskinen 2010, 4)

Määräaikaisuuden perusteeksi hyväksytään myös muut yrityksen toimintaan tai tehtävään työhön liittyvät perusteltavissa olevat syyt, silloin kun kysymyksessä on ajallisesti tai työn luonteen vuoksi kestoltaan rajoitetusta työstä. Syyn tulee kuitenkin liittyä yrityksen toimintaan tai suoritettavan työn luonteeseen eikä työntekijän henkilöön

liittyviin perusteisiin, kuten epäilyyn työntekijän ammattitaidosta. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 36) Työhön liittyvä syy voi olla esimerkiksi esiintyvillä taiteilijoilla sidonnainen tietty tapahtuman, esityksen tai messujen keston. Tulkinnanvarainen työn keston liittyvä peruste on esimerkiksi joukkueurheilijoilla, joiden määräaikaisuuden perusteena käytetään pelikauden päättymistä. Kun yhden pelikauden kesto on keskimäärin 9- 10 kuukautta ja useat kaudet seuraavat toisiaan, voidaan määräaikainen työsopimus tulkita toistaiseksi voimassa olevaksi. (Saarinen 2015, 113) Muun yrityksen toimintaan tai tehtävään työhön liittyvän syyn arvioinnissa on syytä ottaa huomioon, että kyseinen työsopimuslain säännös on tarkoitettu tulkittavaksi käytännön työelämän vaatimusten perusteella. Kunkin työn ja työalan erityispiirteet tulee siis ottaa huomioon säännöksen tulkinnassa. Joillakin työaloilla työtehtävien epäsäännöllisyys ja harvalukuisuus ovat jatkuva toiminnan tila, joten määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet ovat muodostuneet alan käytännöksi. Alan käytäntöä ei voida käyttää kuitenkaan sinällään työn luonteeseen tai tehtävään työhön liittyvänä määräaikaisuuden perusteena, sillä se ei voi syrjäyttää pakottavan oikeuden säännöksiä. Näissäkin tapauksissa perusteen hyväksyttävyyden arvioinnissa lähdetään siitä, että onko työnantajan työvoiman tarve todellisuudessa pysyvää vai väliaikaista. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 86- 87)

### **3.2.7 Määräaikaisen työsuhteen solmiminen pitkäaikaistyöttömän kanssa**

Työsopimuslakiin on lisätty 1.1.2017 säännös, joka mahdollistaa määräaikaisen työsopimuksen tekemisen pitkäaikaistyöttömän kanssa ilman perusteltua syytä enintään vuoden ajaksi, silloin kun palkattava henkilö on Työ- ja elinkeinotoimiston (TE- toimisto) ilmoituksen mukaan ollut edellisten 12 kuukauden ajan työtön työnhakija. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 91) Lain muutosta on perusteltu Hallituksen esityksessä Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta (HE 105/2016 vp., 14- 17) seuraavasti: Määräaikaisten työsopimusten salliminen pitkäaikaistyöttömille ilman erillistä perustetta lisää yritysten joustomahdollisuuksia työvoiman palkkauksessa ja parantaisi pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksia. Lain esityön perusteluissa on myös ajateltu määräaikaisten työsopimusten perustellun syyn vaatimuksien poistamisen pitkäaikaistyöttömien kohdalta alentavan työnantajan



työllistämiskynnystä, etenkin niissä tapauksissa, jolloin työnantaja on epävarma työvoimatarpeen olemassaolosta ja sen ajallisesta kestosta sekä työvoiman palkkaamisen liiketaloudellisesta kannattavuudesta. Tämän määräaikaisen työsuhteen aikana työnantaja pystyy arvioimaan näitä seikkoja ja mikäli palkkaus osoittautuu kannattavaksi, voisi työnantaja palkata työntekijän toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Uusi säännös luo mahdollisuuden yrityksille palkata työvoimaa joustavammin lyhytkestoiseen työsuhteeseen, ilman vakituisen työvoiman sisältämää liiketaloudellista riskiä.

TSL: n 1 luvun 3 a § antaa työnantajalle mahdollisuuden poiketa perustellun syyn vaatimuksesta määräaikaista työsopimusta käytettäessä, silloin kun palkattava työntekijä on pitkäaikaistyötön. Enintään kahden viikon mittainen palvelussuhde ei katkaise työttömyyden yhtäjaksoisuutta. Tällaisessa tapauksessa määräaikaisen työsopimuksen käyttäminen ei estä myöskään se, että työnantajan työvoimatarve voidaan katsoa pysyväksi. Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto voi kuitenkin lain mukaan olla yksi vuosi. Työsopimus voidaan uusida vuoden kuluessa enintään kahdesti ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamishetkestä ja sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei saa ylittää yhtä vuotta. (TSL 1:3 a §.) Lain säännöksen uudistus mahdollistaa sen, ettei työnantajan tarvitse arvioida työvoimatarpeen pysyvyyttä niissä töissä, jotka teetetään TSL:n 1 luvun 3 a §:n mukaisesti palkatuilla työntekijöillä. Samaan tehtäväkokonaisuuteen voidaan palkata useampia työntekijöitä 1 luvun 3 a §:n nojalla. Määräaikaisen työsopimuksen solmimisessa pitkäaikaistyöttömän kanssa ratkaisevaa on TE- toimistolta saatu tieto siitä, että henkilö on työtön työnhakija TSL:n säännöksen mukaisella tavalla. Tämä tarkoittaa, että ennen määräaikaisen työsopimuksen solmimista työntekijän kanssa, on työnantajalla oltava käytössään TE- toimistolta saatu selvitys työntekijän työttömyydestä ja sen kestosta. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 91- 92) Lain esityön perustelujen mukaan työnantaja voi tiedustella TE- toimistolta sopivia henkilöitä avoimena olevaan työpaikkaan, jolloin hänelle toimitetaan tiedot henkilöistä, jotka ovat antaneet siihen suostumuksensa. Työnantaja voi luottaa TE- toimistolta saatuihin tietoihin henkilön työttömyyden kestosta. Mikäli TE- toimiston ilmoittamat tiedot myöhemmin osoittautuisivat virheelliseksi, on määräaikainen työsopimus siitä huolimatta pätevä. Määräaikaisen työsopimuksen solmimisen edellytyksenä on siis

nimenomaisesti TE- toimiston ilmoitus palkattavan henkilön pitkäaikaistyöttömyydestä, ei henkilön tosiasiallinen pitkäaikaistyöttömyys. (HE 105/2016 vp., 22) Koska yli kahden viikon mittainen palvelussuhde katkaisee palkattavan henkilön vaadittavan 12 kuukauden mittaisen työttömyysjakson, tulee tämä ottaa huomioon TE- toimiston ilmoituksen luotettavuudessa (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 92). Työnantaja voi luottaa TE- toimiston ilmoitukseen, kunhan se on lyhyen ajan sisällä otettu. (TyVM 10/2016 vp., 4)

### 3.3 Määräaikaisen työsuhteen solmiminen toistuvasti peräkkäin

Samojen osapuolien välillä toistuvasti peräkkäin solmitut määräaikaiset työ sopimukset muodostavat niin sanotun ketjusopimustilanteen. Jos sopimukset on solmittu työnantajan aloitteesta, tulee jokaisella työ sopimuksella olla perusteltu syy. (Hietala et al. 2016, 68) Toisiaan seuraavien perättäisten määräaikaisten työ sopimusten määrää ei ole Suomessa rajoitettu. Niitä voidaan solmia rajattomasti, kunhan jokaiselle määräaikaiselle työ sopimukselle on perusteltu syy. Rajoittavana tekijänä tässä tilanteessa kuitenkin toimii se seikka, että mitä useampia määräaikaista työ sopimuksia on solmittu peräkkäin, sen vaikeampi työnantajan on perustella työvoiman tarpeen tilapäisyyttä. Mikäli määräaikaisten työ sopimusten ketjussa on yksikin sopimus, jolle ei löydy laillista perustetta, työ suhdetta pidetään toistaiseksi voimassa olevana tästä sopimuksesta lähtien, vaikka sitä seuraaville sopimuksille laillinen peruste löytyisikin. (Moilanen 2013, 61- 62) Työ sopimuslakiin on tullut vuoden 2011 alusta säännös, joka kieltää useiden määräaikaisten työ sopimusten tekemisen silloin kun työnantajan työvoiman tarve on pysyvää (Hietala et al. 2016, 68). TSL:n 1 luvun 3 §:n mukaisesti: *Toistuvien määräaikaisten työ sopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työ sopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.*

Arvioitaessa työnantajan työvoiman tarpeen pysyvyyttä otetaan huomioon, kuinka monta työ sopimusta työntekijän kanssa on tehty ja mikä niiden yhteenlaskettu kesto on. Lisäksi arviointia tehdessä on otettava huomioon myös koskevatko työ sopimukset samaa työtä ja onko eri sopimusten välissä ollut keskeytyksiä vai ovatko määräaikaiset

työsopimukset seuranneet toisiaan. Arviointiin vaikuttaa merkityksellisesti se, onko eri määräaikaisiin työsopimuksiin voitu yksilöidä peruste ja onko se ollut jokaisessa sopimuksessa sama vai vaihdellut. Mikäli työnantaja on voinut yksilöidä jokaisen sopimuksen perusteen ja perusteet ovat vaihdelleet, on todennäköisempää, että työvoiman tarpeen arvioidaan olevan todellisuudessa tilapäistä ja määräaikaisten työsopimusten käyttö on hyväksyttävää. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 88) Lain esityön (HE 239/2010 vp., 4) perusteluissa on tuotu esille esimerkin omaisesti, että määräaikaisten työsopimusten toistaminen useasti peräkkäin on sallittua silloin, kun työnantaja tarjoaa työntekijälle päättyneen määräaikaisen sijaisuuden jälkeen uutta sijaisuutta. Useiden määräaikaisten työsopimusten perättäisessä sopimisessa samojen osapuolien kesken on kuitenkin otettava huomioon, että määräaikaisuudelta vaadittava perusteen painavuus kasvaa työsopimusten määrän kasvaessa. Mitä useampia perättäisiä työsopimuksia on tehty perättäin, sen suuremmaksi kasvaa olettamus työvoiman tarpeen pysyvyydestä. Mikäli työnantajan työvoiman tarve tulkitaan pysyväksi, ei osapuolten välillä enää ole perustetta määräaikaiselle työsuhteelle.

Lain esityön (HE 239/2010 vp., 4) mukaisesti määräaikaisten työsopimusten solmimisen laillisuutta arvioitaessa merkitystä ei ole sillä, solmiiko työnantaja samasta työstä perättäiset työsopimukset saman henkilön kanssa vai vaihtuuko työntekijä työsopimuksissa. Kokonaisuutta arvioitaessa tulee ottaa huomioon työnantajan tosiasialliset työtehtävien kokonaisuudet ja niiden muodostama työvoiman tarpeen pysyvyys. Moilasen (2013) mukaan määräaikaisten työsopimusten perättäisen käytön perusteltavuuden arvioinnissa tärkeäksi muodostuu edellytys, ettei työnantajan koeta pyrkivän kiertämään työntekijän toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen tuomaa työsuhdeturvaa toisiaan seuraavilla määräaikaisilla työsopimuksilla.

TSL:n 1 luvun 5 §:ssä on ketjusopimustilanteita varten säännös, jolla on pyritty turvaamaan työntekijän yhdenvertainen kohtelu. Lainkohdan mukaisesti: *Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.*

Säännöksessä mainittuja työsuhde- etuuksia ovat muun muassa vuosiloman ansainta, sairausajan palkka ja työsuhteen kestoon perustuvat palkkaetuudet. Lainkohdan mukaisissa ketjusopimustilanteissa työsuhde-etuudet kertyvät myös määräaikaisessa työsuhhteessa samoin säännöin kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa. (Saarinen 2015, 120)

### 3.4 Epäselvät tilanteet ja näyttövelvollisuus

Mikäli sopijaosapuolille syntyy myöhemmin erimielisyyttä siitä, onko työsopimus tehty määräaikaisena vai toistaiseksi voimassaolevana, on näyttövelvollisuus työsopimuksen määräaikaisuudesta sillä, joka määräaikaisuuteen vetoaa. Todistustaakka määräaikaisen työsopimuksen perusteen laillisuudesta on aina työnantajalla. (Saarinen 2015, 118) Ratkaisua siihen, onko kyseessä määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, haetaan osapuolten yhteisestä tarkoituksesta. Siinäkin tapauksessa, että työsopimus olisi tehty ainoastaan suullisesti, on mahdollista osoittaa, että molemmat sopijaosapuolet ovat ymmärtäneet solmittavan työsopimuksen olevan määräaikainen. Jos sopimus on tehty kirjallisena ilman, että siinä mainitaan määräaikaisuudesta, on määräaikaisuuteen vaikeaa tai jopa mahdotonta vedota. Paras keino todistaa väitteensä työsopimuksen määräaikaisuudesta on kirjallinen työsopimus, jossa on maininta tästä. Työsopimuksen lisäksi todistelukeinona voidaan käyttää esimerkiksi työsopimusneuvotteluja koskevaa sähköpostikirjeenvaihtoa tai sopimusneuvotteluissa mukana olleiden henkilöiden todistajana käyttämistä. (Moilanen 2013, 58) Työsopimuslaissa on erikseen säädetty työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijälle kirjallinen ilmoitus työnteon keskeisiä ehdoista ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä. Tämä ilmoitus on annettava silloin, kun työntekijä on toistaiseksi voimassa olevassa tai yli kuukauden mittaisessa määräaikaisessa työsuhhteessa työnantajaan. (TSL 2:4 §.) Jos työnantaja on laiminlyönyt tämän velvollisuuden kirjallisen ilmoituksen tekemiseen, voi suullisesti tehty työsopimus kääntyä työnantajan haitaksi, mikäli ristiriita tilannetta selvitellään todistelemalla. Tässä tilanteessa työnantajan saatetaan katsoa aiheuttaneen epäselvyyden, jolloin todistustaakka siirtyy työnantajalle. (Moilanen 2013, 59)

## 4. MÄÄRÄAIKAISET TYÖSUHTEET OIKEUSKÄYTÄNNÖSSÄ

Määräaikaisia työsuhteita on käsitelty useasti oikeuskäytännössä. Tutkielmassa tarkastellaan korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen käsittelemiä tapauksia ja niiden ratkaisuja määräaikaisia työsopimuksia koskevissa ristiriitatilanteissa. Tutkielman aineisto koostuu 14 oikeustapauksesta, jotka on valittu tutkielmassa käsiteltyjen määräaikaisille työsopimuksille vaadittujen perusteiden perusteella. Aineistossa on käytetty suhteellisen monta oikeustapausta, jotta määräaikaisuuden perusteet tulisivat kokonaisvaltaisesti käsitellyksi. Lisäksi jokaiselle tutkielmassa käsitellylle määräaikaisuuden perusteelle on aineistoon valittu työnantajan näkökulmasta myönteinen ja kielteinen tuomioistuimen ratkaisu, jotta perusteen hyväksyttävyyttä voitaisiin arvioida kattavammin ja löytää mahdollisesti selkeä linjaus perusteen hyväksyttävyydelle.

### 4.1 Työntekijän aloite

Työsopimus voidaan solmia määräaikaiseksi, silloin kun perusteena on työntekijän aloite. Tämän perusteen käytössä on työnantajan kannalta oltava kuitenkin tarkkaavainen ja kirjattava työsopimukseen perusteeksi työntekijän aloite ja mahdollinen motiivi, sillä ristiriitatilanteissa työnantajalla on todistustaakka määräaikaisuuden perusteesta. Työntekijän tahtotilan tulee olla aito ja perustua hänen omiin motiiveihinsa eikä työnantajan luomaan mielikuvaan, että määräaikainen työsopimus on ainut vaihtoehto. (Moilanen 2013, 45- 46; Saarinen 2015, 109)

TT: 2008–41. Työnantaja oli antanut työntekijälle varoituksen hänen toiminnastaan ja tämän seurauksena tarjonnut määräaikaista työsopimusta irtisanomisen vaihtoehtona. Määräaikaisuuden perusteeksi oli kirjattu työntekijän aloite. Työtuomioistuimen päätöksen mukaisesti työnantajalla ei ollut perusteita tehdä työsopimusta määräaikaisena, vaikka työntekijä oli siihen suostunut irtisanomisen vaihtoehtona. Työntekijän työsopimus jatkui siten toistaiseksi voimassa olevana.

Kuten työtuomioistuimen tuomiosta käy ilmi, tulee määräaikaisen työsopimuksen perustua työntekijän vilpittömään omaan aloitteeseen eikä työnantajan luomaan mielikuvaan siitä, että määräaikainen työsopimus on ainut vaihtoehto työsuhteen solmimiselle tai jatkamiselle. Mikäli työsopimus perustuu työntekijän aloitteeseen, tulee työnantajalla olla esittää todisteet väitteen paikkaansa pitävyydestä.

## 4.2 Työn luonne

Työn luonne voi olla työnantajalle hyväksyttävä syy solmia määräaikaisia työsopimuksia. Arviointi perusteen hyväksyttävyydestä tehdään kuitenkin kussakin tapauksessa erikseen tilanteen erityisluonne ja kokonaiskuva huomioon ottaen. (Saarinen 2015, 110) Työn luonne tai alan vakiintunut käytäntö ei kuitenkaan ole selkeästi tulkittava perusteltu syy määräaikaisuuden perusteelle, vaan sen käyttämisessä määräaikaisuuden perusteena työnantajan tulee käyttää suurta harkintaa. Seuraavassa tapauksessa työn luonne ja alalla vakiintunut käytäntö eivät olleet riittäviä perusteita määräaikaisten työsopimuksien käytölle.

TT: 2008–15. Ammattikorkeakoululiitto SAMOK ry on solminut työntekijöiden kanssa määräaikaiset työsopimukset, joissa määräaikaisuuden perusteeksi on kirjattu ”työnantajan asema opiskelijajärjestönä ja tästä aiheutuva työn luonne”. Työntekijöiden työnkuva oli kiinteä osa opiskelijajärjestön toimintaa ja näiltä osin pysyvää eikä kausiluontoista tai tiettyyn projektiin pohjautuvaa. Vastaajat vetosivat työnantajan asemaan opiskelijajärjestönä ja sen tarpeeseen ylläpitää uskottavuutta opiskelijoiden edustamisessa, ja tämän vuoksi työntekijöiden tulee olla itsekin opiskelijoita. Työtuomioistuimen mukaan työnantajan toiminnan uskottavuus ja sen säilyttäminen voivat yleisesti ottaen toimia perusteina työsopimusten kestoaikaa harkittaessa. Tässä tapauksessa kuitenkin työsuhteiden määräaikaisuutta ei ollut sidottu millään tavalla työntekijöiden opintojen vaiheeseen tai muuhun henkilökohtaiseen syyhyn eikä työtuomioistuimien löytänyt perusteltua syytä ratkaisussaan miksi työntekijöiden uskottavuus heikkenee sinä hetkenä kun heidän työsopimuksensa on sovittu päättyväksi. Tietyn alan käytäntöön vetoaminen tässä tapauksessa jäi riittämättömäksi syyksi, sillä käytäntö opiskelijajärjestöjen välillä on vaihtelevaa. Lisäksi

työtuomioistuin totesi ratkaisussaan, ettei tietyn alan käytäntö voi yksinomaisten syynä täyttää työsopimuslaissa tarkoitettu perustellun syyn vaatimusta. Näiden pohjalta työtuomioistuin katsoi perustellun syyn määräaikaaisuudelle jääneen täyttymättä ja työsopimuksia oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Tapauksen ratkaisuun vaikutti suuresti se, että työnantaja ei pystynyt perustelemaan millä tavalla työn luonne vaatii määräaikaista suhdetta, sillä työtuomioistuin ei ratkaisussaan nähnyt kuinka työntekijöiden uskottavuus opiskelijajärjestön työntekijänä ja opiskelijoiden edustajana heikkenisi tietynä ennalta määrättyinä päivinä. Jos määräaika olisi sidottu johonkin työntekijöiden henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen tai opintojen valmistumiseen, ratkaisu saattaisi olla kääntynyt toiseen suuntaan. Kuitenkin työtuomioistuin arvioi melko tyhjentyvästä, ettei jonkun alan vallitseva käytäntö voi olla yksinään riittävä peruste määräaikaaisuudelle vaan sen täytyisi liittyä enemmän tehtävän työnkuvaan ja työtehtävän jatkuvuuteen. Koska tässä tapauksessa työtehtävien jatkuvuus katsottiin pysyväksi, ei alan yleinen käytäntö liittynyt työn todelliseen luonteeseen mitenkään. Joillakin aloilla työtehtävät kuitenkin ovat järjestäytyneet epäsäännöllisesti ja niiden harvalukuisuus on pysyvä tila, joten määräaikaiset työsuhteet ovat muodostuneet alalla vakiintuneeksi käytännöksi. Tällaisten epäsäännöllisten työtehtävien, tuotannon voimakkaiden vaihteluiden tai työn kausi- tai projektiluontoisuuden käyttäminen määräaikaisuuden perusteena vaativat, että peruste vastaa työn tosiasiallista luonnetta ja sen lisäksi työnantajan tulee pystyä todistamaan asian laita.

TT: 2009–34. Työntekijä on työskennellyt yhtiössä asentajan työtehtävissä ja yhtiö on solminut työntekijän kanssa yhteensä seitsemän perättäistä määräaikaista työsopimusta. Yhtiö oli järjestellyt junanvaununvalmistus ja konepajatoimintansa projekteiksi, joiden kestoon työsopimusten määräaika oli sidottu. Työnantaja perusteli määräaikaisten työsopimusten perusteeksi tuotannon ja työvoiman tarpeen voimakkaat vaihtelut. Työntekijä oli kuitenkin tehnyt yrityksen ydinalueeseen kuuluvia työtehtäviä, joiden ei voitu katsoa liittyvän tuotantohuippujen tasaamiseen tai olevan muutenkaan lyhytkestoisia, sillä työtä oli voitu tarjota yhtäjaksoisesti jo 3,5 vuotta. Määräaikaisille työsopimuksille ei voitu katsoa olevan työsopimuslain mukaista vaadittua perustetta ja työsopimus tulkittiin toistaiseksi voimassa olevaksi.

Tapauksen käsittelyssä työtuomioistuin arvioi määräaikaisuuden perustetta arvioitaessa, että vaikka työnantajalla oli todisteet kyseessä olleen ajanjakson tuotannon voimakkaista vaihteluista, ratkaisevaksi seikaksi tapauksessa muodostui työnantajan työvoiman jatkuva tarve yhtäjaksoisesti jo 3,5 vuoden ajan. Työnantaja on jatkanut työntekijän määräaikaisia suhteita useasti perättäin sekä sen lisäksi palkannut yritykseen useita muita työntekijöitä sekä toistaiseksi voimassa oleviin että määräaikaisiin suhteisiin. Nämä seikat todistavat sen puolesta, että työnantajalla on ollut mahdollisuus tarjota työntekijälle vakituista työtä määräaikaisten työsuhteiden sijaan. Tässä tapauksessa sillä, että työnantaja on nimennyt työtehtävät projekteiksi, ei ole merkitystä määräaikaisuuden perusteita arvioitaessa, koska työvoiman tarpeen on katsottu olevan pysyvää. Ratkaisun perusteella voidaan arvioida työn projektiluontoisuuden käytöllä olevan riskinsä silloin, kun palkatun työntekijän työtehtävät osuvat yrityksen ydintehtäviin ja työnantajan työn tarjontamahdollisuuksien voidaan todeta olevan jatkuvaa. Työn erityisluonne ja työtehtävien hankeluontoisuuden katsottiin kuitenkin seuraavassa tapauksessa olevan riittävä peruste määräaikaisten työsopimusten tekemiselle.

KKO 1995:13. Tielaitoksen keskushallinto oli solminut työntekijän kanssa viisi lähes perättäistä määräaikaista työsopimusta käyttäen sopimuksien perusteena työn luonteeseen ja tiettyyn hankkeeseen kohdistuvia työjaksoja. Työntekijä nosti kanteen työnantajaa kohtaan vedoten toisiaan seuraavien määräaikaisten työsopimusten muodostavan toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen. Korkeimman oikeuden ratkaisussa kuitenkin arvioitiin tienrakennustöiden luonteen olevan kertaluontoisia, tiettyihin hankkeisiin kohdistuvia määräaikaisia töitä. Tämän lisäksi määräaikaisuuden hyväksyttävää perustetta tuki se, että yrityksen palveluksessa oli huomattava määrä määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä, joiden kanssa oli menetelty vastaavalla tavalla kuin kanteen nostajan kohdalla. Tapauksen käsittelyssä työehtosopimuksen osapuolet tielaitoksen keskushallinto ja Valtion ammattiliitto olivat kirjallisessa lausunnossaan todenneet, että rakennusalalla alle kolme vuotta kestävien perättäisten määräaikaisten työsopimusten ei katsota muodostuvan toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi. Korkeimman oikeuden tuomion mukaan määräaikaisten työsopimusten solmimiselle oli hyväksyttävät perusteet eikä niiden täten katsottu muodostavan toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta.



Tapauksessa yrityksen toimialan voitiin katsoa olevan luonteeltaan sellaista, että työn projektiluontoisuuteen voitiin vedota hyväksyttävästi. Tässä tapauksessa voitiin siis hyväksyttävästi vedota alan yleiseen käytäntöön sekä työtehtävien projektiluontoisuuteen, sillä asian todellinen laita pystyttiin todistamaan. Tapauksen käsittelyssä alan käytäntö nousi määräaikaaisuutta tukevaan rooliin, sillä alan työehtosopimuksen sopijaosapuolet olivat yhtä mieltä siitä, että alan voidaan katsoa olevan hankkeisiin ja urakoihin perustuva ala ja määräaikaisten työsopimusten kuuluvan alan erityispiirteisiin. Lisäksi tämän tapauksen ratkaisussa nousi merkittävään asemaan se, että yrityksessä oli runsaasti työntekijöitä, joita kohdeltiin täsmälleen samalla tavalla. Tämän perusteella voitiin arvioida, ettei yritys pyri määräaikaisen työsopimuksen kautta kiertämään työntekijän työsuhdeturvaa. TT: 2009–34 ja KKO 1995:13 tapauksien välisinä ratkaisevina eroina voidaan todeta, että jälkimmäisessä tapauksessa työntekijä työskenteli nimenomaisesti hankekohtaisissa projekteissa, kun taas ensimmäisen tapauksen kohdalla työntekijän työtehtävät keskittyivät yrityksen ydintehtäviin, joiden ei voitu katsoa olevan todellisuudessa projektiluontoisia. Lisäksi merkittävään asemaan nousi yritysten työntekijöiden yhtäläinen tai toisistaan poikkeava kohtelu. TT:2008–15 ja KKO 1995:13 tapauksissa molemmissa käytettiin alan vallitsevaa käytäntöä jonkinlaisena perusteena määräaikaisten työsopimusten käyttämiselle. Eroiksi näiden tapauksien välillä korostui alan ja työn todellinen luonne. Ratkaisujen perusteella voidaan päätellä, ettei pelkkä alalle muodostunut vallitseva käytäntö ole perusteena riittävä, jos työtehtävien todellinen luonne ei perustu määräaikaaisuuteen ja kausivaihteluihin.

Silloin kun yritys on säästövelvoitteiden kohteena tai organisaatiossa on odotettavissa uudelleenjärjestelyjä, jotka vaikuttavat palkatun henkilön työtehtäviin tai yrityksen työvoiman tarpeeseen ja tarjotun työn pysyvyyteen, voidaan näiden poikkeustilanteiden aikana käyttää epävarmuutta työllistämisen edellytyksissä määräaikaisuuden perusteena. (Hietala et al. 2016, 67)

TT: 2018–15. Yliopisto oli solminut työntekijän kanssa kolme perättäistä määräaikaista työsopimusta. Ensimmäisen määräaikaisuuden perusteena oli työvapaan sijaisuus ja seuraavien kahden työsopimuksen perusteena olivat yksikön työjärjestelyiden keskeneräisyys sekä yliopiston tutkintouudistus.

Kanteen nostajan mukaisesti työsopimukset on tehty perusteettomasti määräaikaiseksi ja työsuhde tulisi katsoa toistaiseksi voimassa olevaksi. Työtuomioistuin ratkaisi ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen sijaisuuden olevan hyväksyttävä peruste. Organisaation muutoksien vaikutuksia työn tarjontaan arvioitaessa työtuomioistuin katsoo, että tutkintouudistuksen ja yksikön työjärjestelyiden tuoma epävarmuus työtehtävän jatkuvuuden kannalta on hyväksyttävä syy määräaikaiselle työsopimukselle. Lisäksi työtuomioistuin katsoo, ettei työntekijän kanssa solmittujen määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoita työnantajan työvoimatarvetta pysyväksi eikä minkään seikan katsottu viittaavaan siihen että työnantaja pyrki kiertämään toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen liittyvää irtisanomissuojaa. Työtuomioistuimen tuomion mukaan määräaikaisille työsopimuksille oli ollut lailliset perusteet.

Työtuomioistuin katsoi tapauksen organisaatiossa tapahtuvien uudelleenjärjestelyiden ja tutkintouudistuksen luovan riittävän epävarmuuden työtehtävien jatkolle tulevaisuudessa, jotta sen voitiin katsoa olevan hyväksyttävä peruste solmia työsuhde vain määräajaksi. Lisäksi merkittävään asemaan arvioinnissa nousi se, ettei työnantajan katsottu yrittävän määräaikaisten työsopimusten avulla kiertää työntekijän työsuhdeturvaa. Seuraavassa tapauksessa tulevaan organisaatiomuutoksen valmistautumista ei kuitenkaan voitu pitää riittävänä perusteena määräaikaisuudelle.

TT: 2003–13. Mannerheimin Lastensuojeluliitto oli solminut työntekijän kanssa kolme perättäistä määräaikaista työsopimusta, joista missään ei ollut merkintää määräaikaisuuden perusteesta. Vastaajan mukaan määräaikaisten sopimusten perusteena oli organisaation muutoksesta ja töiden uudelleenjärjestelystä johtuva työn jatkumisen epävarmuus ja ulkopuolisen rahoituksen epävarmuus. Tuomiossaan työtuomioistuin toteaa toiminnan muutoksiin varautumisen sinällään olevan hyväksyttävä peruste määräaikaiselle työsopimukselle, mutta tässä tapauksessa solmittaessa ensimmäistä työsopimusta ei työnantajalla ollut tiedossaan vielä sellaisia muutoksia, joiden olisi voitu katsoa muuttavan solmitun työsuhteen jatkuvuutta, että määräaikaisuudelle olisi muodostunut hyväksyttävä peruste. Työnantajalla oli neljä vakinaista samassa asemassa työskentelevää

henkilöä, joiden palkkaukseen käytettävä rahoitus tuli samasta lähteestä kuin määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevän henkilön palkkaus. Näin ollen myöskään palkkauksen rahoituksen epävarmuutta ei voitu pitää riittävänä perusteena määräaikaisuudelle. Työtuomioistuin katsoi tuomiossaan työsuhteen toistaiseksi voimassa olevaksi.

Tapauksessa työnantaja vetosi tuleviin organisaatiomuutoksiin määräaikaisuuden perusteella. Ratkaisussaan työtuomioistuin kuitenkin kiinnitti huomiota työ sopimuksen solmimishetken olosuhteisiin, jolloin muutosprosessia ei ollut vielä aloitettu eikä sen vaikutuksia oletettu näkyvän vielä. Tämän lisäksi työnantaja oli vakinaistanut neljän muun työntekijän työsuhteet hetkeä aiemmin. Työtuomioistuin katsoi ratkaisussaan, ettei rahoituksen epävarmuutta voitu pitää riittävänä perusteena, sillä neljän muun vastaavassa asemassa työskentelevän vakituisen työntekijän palkkaus oli riippuvainen samasta rahoituksesta. TT: 2018–15 ja TT: 2003–13 tapauksen väliseksi ratkaisevaksi erona voidaan havaita organisaatiomuutoksen todellinen tapahtumahetki. Se, että työnantaja pyrkii valmistautumaan muutokseen, joka on vielä epävarma tai liian kaukana tulevaisuudessa, ei riitä perusteeksi työsuhteen määräaikaisuudelle. Lisäksi tapauksen ratkaisujen eroon vaikuttaa muiden vastaavassa asemassa olevien työntekijöiden työ sopimuksellinen asema. Mikäli TT: 2003- 13 tapauksessa kaikki työntekijät olisivat olleet määräaikaisessa työsuhteessa rahoituksen epävarmuuden perusteella, olisi tuomion lopputulos saattanut olla erilainen. Määräaikaisuuden perusteen hyväksyttävyyden arvioinnissa nousee merkittävään asemaan myös se, voidaanko työnantajan katsoa pyrkivän kiertämään työntekijän työsuhteturvaa määräaikaisen työ sopimuksen avulla. Se, että työnantaja voi käyttää organisaatiomuutoksia työn tarjoamisen pysyvyyttä heikentävänä epävarmuustekijänä, tulee niiden käytön hyväksyttävyyden arvioida työn tarjonnan todellisen tilan ja tapauksen kokonaistilanteen mukaisesti.

### **4.3 Sijaisuus**

Sijaisuus on yleensä selkeä peruste määräaikaisen työ sopimuksen käytölle ja usein sijainen rekrytoidaan suoraan poissaolevan työntekijän työtehtäviin ja työnimikkeelle. Mikäli työnantajalla on tarve useisiin sijaisiin, voidaan työvoiman tarve tulkita siinä

määrin pysyväksi, että työnantajan tulisi palkata ainakin osa sijaisista vakituisen työsuhteeseen. (Moilanen 2013, 50- 52)

TT: 2002- 2. Suomen Posti Oyj oli tehnyt postinjakajalle yhteensä noin 30 toisiaan seuraavia määräaikaista työsuhteita lähes neljän vuoden ajan, joiden kaikkien määräaikaisuuden perusteena oli käytetty sijaisuutta. Kanteen nostajan mielestä työsuhdetta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana ja vastaajan mielestä yhtiöllä on ollut perusteltu syy palkata työntekijä määräaikaiseen työsuhteeseen poissaolevien vakinaisten työntekijöiden sijaiseksi. Samalla toimipisteellä on tämän työntekijän lisäksi ollut viisi tai kuusi muutakin määräaikaista työsuhteessa olevaa työntekijää. Työtuomioistuin katsoi ratkaisussaan, ettei työnantajalla ollut perustetta määräaikaisuudelle ja työsuhte katsotaan toistaiseksi voimassa olevaksi.

KKO 1996:105. Työnantajana toiminut kaupunki oli tehnyt vanhainkodissa työskennelleen henkilön kanssa lähes 50 erimittaista määräaikaista työsuhteesta. Määräaikaisuuden perusteena oli käytetty vakinaisen työntekijän sijaisuutta ja sopimuksissa oli lähes poikkeuksetta nimetty poissaoleva työntekijä. Korkein oikeus totesi ratkaisussaan, ettei työsuhteilla pyritty kiertämään toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen tuomaa työsuhteturvaa eikä niillä ollut pyritty jatkuvaan työsuhteeseen. Määräaikaisten työsuhteiden katsottiin olevan hyväksyttävä peruste eikä työsuhdetta katsottu toistaiseksi voimassa olevaksi.

Arvioitaessa sijaisuuden käyttöä määräaikaisuuden perusteena on oikeuskäytännössä kiinnitetty huomiota siihen onko sijaisuus sidottu erikseen nimetyn henkilön poissaoloon sekä sen lisäksi solmittujen määräaikaisten työsuhteiden lukumäärään ja niiden yhteenlaskettuun kestoaikaan. Työnantajan työvoiman tarve voidaan tulkita pysyväksi silloin, kun sijaisten tarve runsasta ja jatkuvaa, siitäkin huolimatta, että työnantaja pystyy nimeämään sijaistettavan henkilön jokaiseen työsuhteeseen erikseen. TT:2002-2 tapauksessa määräaikaisuuden perusteeksi ei ollut nimetty tiettyjä henkilöitä sijaistettaviksi ja lisäksi määräaikaisten työntekijöiden toimivien sijaisten määrä puhui sen puolesta, että työnantajan työvoiman tarpeen voitiin katsoa

olevan pysyvää ja ainakin osan määräaikaisista työsuhteista olisi pitänyt vakinaistaa. KKO 1996:105 tapauksen ratkaisussa merkittävään rooliin nousi se, että työnantaja pystyi nimeämään jokaiseen työsopimukseen henkilön, jonka sijaisena määräaikainen työntekijä toimi. Tämän tapauksen kohdalla tulee kuitenkin ottaa huomioon käsittelyvuosi, joka vaikuttaa oleellisesti tapauksen ratkaisuun. Mikäli tapausta käsiteltäisiin nykyisen lainsäädännön mukaisesti, tapauksen ratkaisu todennäköisesti päättyisi erilaiseen lopputulokseen johtuen TSL:n 1 luvun 3 §:stä. Lainkohdan mukaan määräaikaisten työsopimusten käyttäminen toistuvasti perättäin ei ole sallittua silloin, kun niiden lukumäärä tai yhteenlaskettu kesto osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Ennakkopäätöksen KKO 1996:105 ei siis voida katsoa olevan ajantasaisen lainsäädännön mukainen. Työnantajan tulee siis ottaa huomioon yllä mainitut seikat ja arvioida tilanteen kokonaiskuva silloin, kun sijaisuutta käytetään määräaikaisuuden perusteena. Vaikka työnantaja pystyisikin antamaan perustellun syyn määräaikaisille työsopimuksille, voidaan tällaisessa tapauksessa työnantajan työvoiman tarve katsoa kuitenkin siinä määrin pysyväksi, ettei määräaikaisen työsopimuksen solmiminen ole hyväksyttävää.

#### **4.4 Ulkopuolinen rahoitus**

Ulkopuolinen rahoitus voi olla hyväksyttävä peruste määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle, mikäli rahat työntekijän palkkaukseen tulevat määräaikaisina eri projektien tai sopimusten mukaisista rahoituksista. Näiden rahoitusten tulee kuitenkin liittyä todellisuudessa projekteihin ja määräaikaisuuteen, jotta niillä voidaan perustella työsuhteen määräaikaisuutta. Mikäli rahoitusta annetaan yrityksen pysyvään toimintaan, ei ulkopuolinen rahoitus voi olla perusteena työsopimuksen määräaikaisuudelle. (Koskinen 2010, 4) Oikeuskäytännössä on suhtauduttu ulkopuolisen rahoituksen riittävyyteen määräaikaisten työsopimusten perusteena varsin ankarasti.

KKO 2012:2. Henkilö oli työskennellyt Työvoima- ja elinkeinokeskuksen (TE-keskus) palveluksessa perättäisissä kahdeksassa määräaikaisessa työsuhteessa. Työntekijän palkkaukseen oli osittain saatu rahoitus Euroopan

aluekehitysrahastosta teknisenä tukena vuosittain tehdyn rahoituspäätöksen mukaan. Koska työntekijän työtehtävät olivat pääasiallisesti yleisiä toimistotehtäviä, jotka liittyivät TE-keskuksen tavanomaiseen ja pysyvään toimintaan, korkein oikeus katsoi ratkaisussaan, ettei TE-keskuksella ollut perusteltua syytä määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle. Tuomiossaan korkein oikeus totesi, ettei palkkaukseen käytettyjen varojen kytkemisellä ulkopuoliseen rahoitukseen ollut merkitystä työntekijän työn luonteeseen ja työsopimusten yhteenlaskettu kesto aika todisti pysyvän työvoiman tarpeen puolesta.

KKO 2011:73. Työntekijä oli työskennellyt tutkimushoitajana kuntayhtymän palveluksessa yhteensä 11 perättäisillä määräaikaisilla työsopimuksilla useita vuosia. Työ oli pitkäaikaiseksi tarkoitettu tutkimusprojekti, jonka jatkuminen perustui vuosittain saatavaan ulkopuoliseen rahoitukseen. Korkein oikeus katsoi, ettei tutkimuksen pitkäaikaisuudesta johtuen työvoiman tarpeen voitu katsoa olevan tilapäistä tai työtehtävän väliaikaista tutkimuksen projektiluonteesta huolimatta. Vaikka mahdollisuus rahoituksen keskeytymiseen on olennainen, korkein oikeus kuitenkin katsoi, että kyseessä olevan tutkimuksen pitkäjänteisyys ja tutkimuksiin jo käytettyjen kustannusten määrä viittaa vahvasti siihen, että rahoituksen päättymisen mahdollisuus ei olennaisesti ole sen suurempi uhka kuin nopeiden suhdanteiden aiheuttama uhka muunlaisen työvoiman kysyntään. Korkein oikeus katsoi ratkaisussaan työsuhteen toistaiseksi voimassaolevaksi.

KKO 2010:11. Työnantajan päiväkotitoiminta perustui vuosittain tehtyihin määräaikaisiin ostopalvelusopimuksiin ja tämän vuoksi työnantaja solmi työntekijöidensä kanssa määräaikaiset työsopimukset yhdeksi vuodeksi kerrallaan toistuvasti peräjälkeen. Työnantajan yhtiöllä ei ollut muita palvelun ostajia ja sen toiminnan edellytyksenä oli kaupungin kanssa vuosittain solmittava ostopalvelusopimus. Tapauksen arvioinnissa voitiin katsoa työvoiman tarpeen olevan pysyvää ja vakiintunutta, joka olisi osaltaan puoltanut sitä, ettei määräaikaisten työsopimusten tekemiseen ollut perustetta. Korkein oikeus kuitenkin katsoi, että yhtiön toiminta oli kokonaan sen varassa, että ainut palvelun ostaja teki vuosittain ostopalvelusopimuksen ja näissä olosuhteissa yhtiö ei ole voinut järjestää toimintaansa kuin vuodeksi kerrallaan. Tästä syystä johtuen

korkein oikein katsoi ratkaisussaan työnantajalla olevan pätevä syy tehdä määräaikaiset työsopimukset työntekijöiden kanssa.

Näiden tapauksien arvioinnissa merkittävään asemaan nousi rahoituksen lähteiden määrä ja sen kohdentaminen. KKO 2010:11 tapauksessa yhtiön toiminta riippui täysin yhden palvelun ostajan ostopäätöksestä, jolloin rahoitus ja yrityksen toiminta ylipäätään olivat täysin riippuvaisia siitä. Tämän tapauksen ratkaisussa myös kiinnitettiin huomioita siihen, ettei olemassa olleiden olosuhteiden valossa voitu päätellä yhtiön pyrkineen kiertämään työntekijöiden työsuhdeturvaa määräaikaisten työsopimusten kautta. KKO 2012:2 tapauksessa yhtiön toiminta ei ollut riippuvainen pelkästään yhden rahoituksen jatkumisesta. Lisäksi tämän tapauksen lopputulokseen vaikutti työntekijän työtehtävien keskittyminen yrityksen perustavanlaatuisen toimintaan, varsinaisten projektien ja hankkeiden sijaan. KKO 2011:73 ratkaisuun taas vaikutti merkitsevästi projektin tuleva pitkäaikaisuus sekä projektin alkamisen ja oikeustapauksen välinen pitkä kesto. Vaikka tutkimuksen jatkuminen olikin täysin riippuvainen rahoituksen jatkumisesta, tulkittiin sen pitkäaikaisuuden ja jo sijoitettujen kustannusten vaikuttavan olennaisesti siihen, ettei rahoituksen loppumisen riskin voitu katsoa olevan normaalia liiketaloudellista riskiä suurempi. Tutkielmassa aiemmin esitellyn TT:2003–13 tapauksen ratkaisussa myös työtuomioistuin totesi, ettei palkkaukseen käytettävän rahoituksen epävarmuus ollut riittävä peruste määräaikaisuudelle, koska samasta rahoituksesta käytettiin varoja myös neljän toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen palkkojen maksamiseen. Tässä tapauksessa merkitsevään asemaan nousi työntekijän poikkeava kohtelu muihin työntekijöihin nähden, eikä ratkaisussa katsottu hänen palkkauksen olevan missään suhteessa epävarmempaa kuin muiden työntekijöiden. Näiden tapauksien perusteella voidaan päätellä työtehtävien todellisen luonteen, työtehtävien ajallisen keston sekä rahoituksen merkittävyyden olevan ratkaisevassa asemassa, kun pohditaan ulkopuolisen rahoituksen käyttämistä määräaikaisen työsopimuksen perusteena. Korkeimman oikeuden päätöksen KKO 2011:73 perusteluiden mukaisesti työvoiman palkkaamisen käytetyn ulkopuolisen rahoituksen epävarmuus voi olla joissakin tapauksissa suoritettavaan työhön liittyvä hyväksyttävä peruste määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle, siinäkin tapauksessa vaikka työlle itselleen olisi havaittavissa pysyvä tarve. Työnantajan näkökulmasta voidaan siis todeta

työtehtävien ja tilanteen kokonaiskuvan olevan ratkaisevassa asemassa arvioitaessa määräaikaisuuden perusteen riittävyttä. Mikäli työtehtävien rahoitus tulee useammasta ulkopuolisesta lähteestä, rahoituksen epävarmuuden käyttäminen riittävänä määräaikaisuuden perusteena heikkenee. Niissä tapauksissa kun kyseessä on lyhytaikaisista projekteista, joiden rahoitus hoituu yrityksen ulkopuolelta, voi työnantaja varmemmin käyttää tätä määräaikaisuuden perusteena. Mitä pidemmästä projektista on kyse, sen heikompi peruste ulkopuolinen rahoitus on.

#### **4.5 Määräaikaisen työsopimuksen solmiminen toistuvasti peräkkäin**

Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n mukaisesti: *Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.* Toisiaan seuraavien perättäisten määräaikaisten työsopimusten määrää ei kuitenkaan ole Suomessa rajoitettu, vaan niitä voidaan solmia rajattomasti, sillä ehdolla, että jokaiselle määräaikaiselle työsopimukselle on perusteltu syy. (Moilanen 2013, 61- 62)

KKO 1995:159. Tilausravintolassa extra- työntekijöinä työskennelleet henkilöt olivat työskennelleet tarvittaessa töihin kutsuttavina työntekijöinä, joille maksettiin palkkaa kahden viikon ajanjaksoin. Tilausravintola oli auki ainoastaan messujen ja muiden vastaavien tilaisuuksien ajan ja työntekijöillä oli itsellään mahdollisuus valita milloin he ravintolassa työskentelivät. Työntekijät työskentelivät samanaikaisesti useamman työnantajan palveluksessa. Työnantajan muuttaessa työsuhteen palkanmaksun ehtoja, työntekijät vetosivat työskennelleensä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Korkeimman oikeuden päätöksen mukaisesti työsuhteen katsottiin olevan määräaikainen, koska työntekijöillä oli oikeus kieltäytyä työnantajan tarjoamista työvuoroista ja he olivat valintansa mukaan voineet tehdä samanlaista työtä muidenkin työnantajien palveluksessa. Pelkästään tasaisin väliajoin tapahtuneen palkanmaksun perusteella ei voitu katsoa työsuhteen olleen toistaiseksi voimassa oleva. Tapauksen ratkaisussa korkein oikeus katsoi päätöksessään työnantajan tilausravintolana toiminnan olleen riittävä peruste perättäisten



määräaikaisten työsopimusten teolle, koska ravintolan poikkeava toiminta vaikeutti työnantajan mahdollisuutta tarjota työntekijöille pysyvää työsuhdetta.

Tapauksen ratkaisussa merkittävään asemaan nousi yhtiön poikkeuksellinen toiminta, joka perustui yrityksen tilausravintolana toimintaan ja siltä osin muutti yrityksen mahdollisuutta tarjota pysyvää työsuhdetta ja arvioida tulevaan työvoiman tarvetta. Lisäksi ratkaisuun vaikuttavaksi tekijäksi nousi työntekijöiden mahdollisuus työskennellä usean eri työnantajan alaisena oman valintansa mukaisesti, jonka katsottiin osoittavan määräaikaisuuden tukevan myös työntekijän etua. Samanlaiseen lopputulokseen päädyttiin tutkielmassa aiemmin esitellyn KKO 2010:11 tapauksessa, jossa työnantajan toiminta yhden asiakkaan tilauksen varassa, katsottiin vaikeuttavan työnantajan työvoiman tarpeen pysyvyyttä ja toiminnan tulevaisuuden arviointia siinä määrin, että sen katsottiin olevan riittävä peruste määräaikaisten työsopimusten solmimiselle toistuvasti perättäin. Työnantajan kannalta myönteiseen lopputulokseen päädyttiin myös tutkielmassa aiemmin esitellyssä TT: 2018–15 ratkaisussa, jossa työnantajan solmimien kolmen perättäisen määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle katsottiin olevan oikeutetut perusteet, kun jokaiselle työsopimukselle oli pystytty erittelemään pätevä syy.

Määräaikaisten työsopimusten ketjuttamiselle ei katsottu olevan riittävää perustetta tutkielmassa aiemmin esitellyssä TT: 2009–43 ratkaisussa, jossa työtuomioistuin katsoi työnantajan työvoiman tarpeen olevan siinä määrin pysyvää, ettei määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen ollut sallittua. Tämän tapauksen arvioinnissa kiinnitettiin huomiota myös työntekijän työtehtävien luonteeseen, jotka liittyivät yrityksen perustavanalaatuihin toimintaan ja katsottiin siltä osin pysyviksi. Samanlaiseen ratkaisuun päädyttiin tutkielmassa aiemmin esitellyn TT:2002-2 ratkaisussa, jossa työtuomioistuin katsoi määräaikaisten työsopimusten muodostavan niin pitkän yhteenlasketun keston, että työnantajan työvoiman tarpeen voitiin todeta olevan jatkuvaa eikä perustetta määräaikaisten työsuhteiden perättäisyydelle ollut. Seuraavassa tapauksessa katsottiin, että vaikka viimeiselle määräaikaiselle työsopimukselle olikin riittävä peruste, työsuhde katsottiin toistaiseksi voimassa

olevaksi, koska työsopimuslain mukaan jokaiselle ketjutetulle määräaikaiselle sopimukselle tulee olla riittävä peruste.

TT: 2004- 42. Työnantaja oli solminut työntekijän kanssa kymmenen perättäistä määräaikaista työsopimusta. Työtuomioistuin katsoi päätöksessään, ettei ensimmäiselle työsopimukselle ollut laissa hyväksyttyä riittävää perustetta. Sillä, oliko sitä seuraaville työsopimuksille jollain muotoa riittävä peruste, ei ollut merkitystä, koska jo ensimmäinen solmittu työsopimusta muodosti toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen.

Tämän tapauksen perusteella voidaan päätyä johtopäätökseen, ettei ketjutettujen seuraavien työsopimusten määräaikaisuuden perusteella ole merkitystä silloin kun jostakin edeltävistä työsopimuksista sellainen puuttuu. Työnantajan näkökulmasta pohdittuna on siis merkittävää kiinnittää huomiota siihen, että jokaiselle määräaikaiselle työsopimukselle pystytään nimeämään perusteltu syy ja, että ketjutetut työsopimukset eivät muodosta sellaista kokonaisuutta tai ajanjaksoa, jonka voidaan katsoa todistavan työvoiman tarve pysyväksi. Mitä pidempään työnantaja tarvitsee määräaikaisen työntekijän työpanosta, sitä suuremmaksi kasvaa riski siitä, että työvoiman tarve katsotaan pysyväksi.

#### **4.6 Epäselvät tilanteet ja todistustaakka**

Mikäli sopijaosapuolille syntyy ristiriitatilanne siitä, onko työsopimus oikeutettua tehdä määräaikaiseksi vai toistaiseksi voimassa olevaksi, työnantajalla on aina todistustaakka määräaikaisen perusteen laillisuuden todistamisesta. Mikäli osapuolten kiista koskee sitä, onko työsopimus tehty määräaikaiseksi vai toistaiseksi voimassa olevaksi, on näyttövelvollisuus määräaikaisuudesta sillä osapuolella, joka määräaikaisuuteen vetoaa. (Saarinen 2015, 118)

TT: 2006-14. Osapuolet ovat kertoneet työsopimuksen voimassaoloajasta ristiriitaisesti, näyttövelvollisuus työsopimuksen määräaikaisuudesta on tällaiseen seikkaan vetoavalla.

Työtuomioistuin on selkeästi ratkaisussaan lausunut, että ristiriitatilanteessa se, joka määräaikaisuuteen vetoaa, on näyttövelvollinen väitteen paikkansapitävyydestä.

## 5. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Määräaikaisten työsopimusten käytön edellytyksistä ei voida tehdä suoralinjaisia selkeitä johtopäätöksiä oikeuskäytännön perusteella. Oikeuskirjallisuuden ja lainsäädännön perusteella määräaikaisuuden perusteet vaikuttavat hyvin selkeiltä ja tarkasti rajatuilta, mutta todellisuus paljastuu varsin kirjaviiden oikeustapausten perusteella monimutkaiseksi ja vaihtelevaksi. Tapauksien, joiden lähtökohdat vaikuttavat ensisilmäyksellä lähestulkoon samanlaisilta, ovat tarkemmalla tutkimuksella ja oikeuden päätöksellä muodostuneet hyvin erilaisiksi. Määräaikaisten työsopimusten perusteiden riittävyyden arvioinnista oikeuskäytännössä voidaan huomata jo oikeuskirjallisuudesta ilmi käynyt seikka, että jokainen tapaus on yksilöllinen, jonka lopputulokseen vaikuttavat työnantajan tilanne, työvoiman tarpeen pysyvyyden arviointi, muiden työntekijöiden kohtelu sekä kyseisen työn ja työalan erityispiirteet. Oikeuskäytännön ratkaisuissa on myös annettu merkitystä kokonaisuuden arvioinnissa työnantajan motiivin arvioinnille työntekijän työsuhdeturvan mahdollisessa kiertämisessä määräaikaisten työsopimusten avulla. Jokainen tapaus tulee siis tulkita omanaan, sen erityispiirteet ja kokonaiskuva huomioon ottaen. Kuitenkin oikeuden ratkaisujen perusteella voidaan tehdä joitakin päätelmiä määräaikaisen työsopimuksen perusteiden vaatimuksista.

Työntekijän aloite määräaikaisuuden perusteena on hyväksyttävä vain siinä tapauksessa, kun se perustuu työntekijän omaan tahtoon. Työnantajan on kyettävä ristiriitatilanteessa todistamaan, että näin on. Tähän työnantajan on hyvä varautua etukäteen kirjaamalla peruste ja työntekijän mahdollinen motiivi työsopimukseen. Työn luonteen ja alan vakiintunut käytäntö on hyväksyttävä peruste määräaikaisuudelle siinä tapauksessa, kun työnantaja pystyy näyttämään toteen, että työn todellinen luonne on kausi- tai projektiluontoinen. Työtuomioistuin totesi ratkaisussaan (TT 2008-15), että jonkin alan käytäntö ei voi yksinomaan olla riittävä peruste määräaikaiselle

työsopimukselle. Asiaan toi kuitenkin uuden näkökulman tilanne, jossa työehtosopimuksen osapuolet olivat molemmat yhtä mieltä siitä, että alan vakiintuneeseen käytäntöön kuuluu määräaikaiset hankkeet ja niihin liittyvät määräaikaiset työsuhteet. Tällaisessa tilanteessa voidaan määräaikaisten työ sopimusten katsoa liittyvän oleellisesti työalan käytäntöön, mutta siitä huolimatta jokainen käytettävä työ sopimus vaatii kuitenkin selkeän hyväksyttävän perusteen. Lisäksi työnantajan kannalta on tärkeää kiinnittää huomiota perättäisten määräaikaisten työ sopimusten muodostamaan yhtäjaksoiseen aikaan. Vaikka jokainen työ sopimus olisi irrallaan sellaisenaan hyväksyttävä, voi usean työ sopimuksen muodostama kokonaisuus muodostua yhtäjaksoiselta kestoltaan sen mittaiseksi, että sen voidaan katsoa osoittavan työnantajan työvoiman tarpeen olevan siinä määrin pysyvää, että työ suhde olisi voitu solmia toistaiseksi voimassa olevaksi.

Oikeuskäytännön ratkaisuista käy myös ilmi, että ratkaisun lopputulokseen vaikuttaa se, onko työnantajan työntekijän kanssa solmima työ suhde poikkeuksellinen verrattuna muiden samassa tilanteessa olevien työntekijöiden työsuhteisiin. Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisun (KKO 1995:13) tapauksessa ratkaisuun vaikutti osaltaan se, että työnantaja oli solminut kaikkien samanaikaisesti samassa projektissa työskentelevien kanssa määräaikaisen työsuhteen. Kun taas työtuomioistuimen ratkaisussa (TT 2003–13) kyseessä olevan työntekijän määräaikaiseen työ sopimuksen vedottiin ulkopuolisen rahoituksen epävarmuuteen perustuen, vaikka neljän muun vakinaisen työntekijän palkkaus oli riippuvainen samasta rahoituksesta. Työntekijän vertailu samassa asemassa olevaan vaikuttaa myös tulkintaan työnantajan mahdollisesta motiivista pyrkiä kiertämään työntekijän työsuhteturvaa määräaikaisen työ sopimuksen avulla. Määräaikaisuuden perusteena voidaan käyttää organisaatiomuutoksen tai toiminnan uudelleenjärjestelyiden aiheuttamaa epävarmuutta työn tarjonnan jatkuvuudessa. Oikeuskäytännön perusteella tämän perusteen arvioinnissa tulee työnantajan pystyä näyttämään toteen muutoksen aiheuttamat todelliset vaikutukset työn tarjonnan epävarmuudelle. Lisäksi tämän perusteen arvioinnissa on oikeuskäytännössä kiinnitetty huomiota jälleen siihen, voidaanko tulkita työnantajan motiivina olla pyrkimys kiertää työntekijän työsuhteturvaa määräaikaisen työ sopimuksen avulla vai onko työnantaja vilpittömin mielin.

Sijaisuus on yleensä selkeä hyväksyttävä peruste määräaikaisuuden käytölle, mutta oikeuskäytännön perusteella voidaan havaita, että usean sijaisen yhtäaikainen käyttö tai sijaisuuksien yhteenlaskettu kokonaiskesto voidaan tulkita työnantajan kannalta työvoiman tarpeen pysyvyytenä. Tämän perusteen käytössä tulee työnantajan näkökulmasta kiinnittää erityistä huomiota siihen, että jokaiseen sijaisuuteen perustuvaan määräaikaiseen työsopimukseen voidaan nimetä sijaistettava henkilö. Tällä pystytään todistamaan tarpeen tullen sijaisten todellinen tarve ja ehkäisemään mielikuva pysyvän työvoiman tarpeesta. Tästäkin huolimatta työvoiman tarve voidaan tulkita pysyväksi, mikäli yrityksessä käytetään yhtä aikaa monia määräaikaisia sijaisia tai yhden sijaisen määräaikaisten työsuhteiden yhteenlaskettu kesto viittaa työvoiman tarpeen pysyvyyteen.

Oikeuskäytännössä on suhtauduttu melko ankarasti ulkopuolisen rahoituksen luoman epävarmuuden käyttämiseen määräaikaisen työsopimuksen perusteena. Oikeuskäytännön perustella voidaan päätellä, että silloin kun yrityksen työntekijöiden palkkaukseen käyttämä rahoitus tulee useasta lähteestä, ei ulkopuolisen rahoituksen luoman epävarmuuden katsota olevan riittävä peruste määräaikaisen työsuhteen solmimiselle. Korkein oikeus katsoi ratkaisussaan (KKO 2010:11), että yhden palveluntilaajan varassa ollut yrityksen toiminta oli riittävä peruste määräaikaisten työsopimusten käytölle, vaikka itse työn tarpeen katsottiin olevan pysyvää. Työnantajan näkökulmasta pohdittuna ulkopuolisen rahoituksen tulee siis määritellä koko työn jatkuvuus ja yrityksen toiminnan jatkuvuus, jotta sen voidaan katsoa olevan riittävä peruste. Lisäksi perusteen riittävyyden arviointiin vaikuttaa määräaikaisen tai usean määräaikaisen työsopimuksen muodostama yhtäjaksoinen kokonaisuus. Oikeuskäytännön tulkinnan perusteella voidaan päätellä usean määräaikaisen työsopimuksen ketjuttamisen muodostavan selkeän ehdon määräaikaaisuudelle. Kuten yllä on useaan kertaan todettu, niin silloin kun työsopimukset muodostavat sellaisen kokonaisuuden tai yhtäjaksoisen ajan, jonka voidaan katsoa todistavan työnantajan työvoiman tarpeen pysyväksi, määräaikaisten työsopimusten käyttö ja ketjuttaminen eivät ole perusteltua. Lisäksi jokainen yksittäinen työsopimus täytyy voida perustella hyväksyttävästi. Työnantajan näkökulmasta useiden määräaikaisten työsopimusten perättäisessä käytössä tulee siis olla erityisen varovainen. Työnantajalla on aina todistustaakka määräaikaisuuden perusteen laillisuudesta.

Uusimman lakiuudistuksen määräaikaisten työsopimusten perusteiden poistaminen pitkäaikaistyöttömien kanssa solmituista työsuhteista vaikutuksista ei vielä voida tehdä juurikaan johtopäätöksiä, sillä lakiuudistus on ollut voimassa vielä suhteellisen lyhyen ajan. Toistaiseksi yksikään pitkäaikaistyöttömän kanssa solmittu työsuhde ei ole päätyntä ristiriitatilanteen vuoksi oikeuteen eikä näin varmaan tule tapahtumaan työnantajan ja pitkäaikaistyöttömän välillä olevan ristiriidan vuoksi. Lain esityössä esitettiin hyvin tyhjentyvästi, että työnantaja voi luottaa TE-toimiston antamaan lausuntoon työttömän työnhakijan yhtäjaksoisesta 12 kuukauden työttömyysjaksosta, joka edellytetään, jotta määräaikaisen työsopimuksen voisi solmia ilman perustetta. Tällöin voidaan olettaa, ettei määräaikaisen työsopimuksen solmiminen näiden osapuolien välillä aiheuta epäselvyyttä tai ristiriitaisia tilanteita. Eri asia on silloin, kun työnantaja solmii useita määräaikaisia työsopimuksia työttömän kanssa. Määräaikainen työsopimus voidaan näissä olosuhteissa uusia kahdesti vuoden aikana alkaen ensimmäisen työsopimuksen alkamishetkestä ja niiden yhteenlaskettu kesto ei saa ylittää yhtä vuotta. Tässä tilanteessa selvitysvastuu on jo siirtynyt työnantajalle, joten hänen tulee tarkkailla, etteivät asetetut rajat ylity. Työnantajan näkökulmasta lakimuutoksella on rekrytointia ja työvoiman toiminta-asteeseen sopeuttamista helpottavia piirteitä, kun työntekijä voidaan palkata lyhytaikaiseen työsuhteeseen ilman perustetta. Samalla lakiuudistus luo työnantajille mahdollisuuden pienentää työvoiman palkkaamisen muodostamaa riskiä, koska työntekijät on palkattu vain lyhyeen työsuhteeseen, jonka aikana pystytään varmistumaan työntekijän soveltuvuudesta työtehtävään sekä työvoiman todellisesta tarpeesta. Jotain lakimuutoksen vaikutuksista voidaan päätellä siitä, että vuoden 2018 hallituksen kehysriihessä on suunniteltu määräaikaisten työsopimusten perusteiden poistamisesta alle 30 vuotiaiden yli kolme kuukautta työttömänä olleiden henkilöiden osalta. Tällä pyritään parantamaan nuorten työllistymistä. Toisin sanoen pitkäaikaistyöttömien kohdalle tehdyn lakimuutoksen vaikutukset eivät voineet hallituksen mielestä olla kovin epäonnistuneet, koska määräaikaisuuden perusteiden poistamista suunnitellaan laajennettavan koskemaan suurempaa joukkoa.

Työlainsäädännöllä on merkitsevä rooli työmarkkinoiden toiminnan järjestymisessä ja yritysten työllistämismahdollisuuksien määrittäjänä. Tulevaisuudessa voidaan ajatella työlainsäädännön määräysten löyhentämistä entisestään, pyrkimyksenä helpottaa

etenkin pienten yritysten työvoiman sopeuttamista muuttuvan toimintaympäristön mukaan ja pienentää työvoiman palkkauksesta koituvia oikeudellisia ja taloudellisia riskejä. Lainsäädännön helpottamisella voitaisiin mahdollisesti parantaa yritysten kilpailukykyä, vahvistaa työllistämismahdollisuuksia sekä parantaa talouskasvun mahdollisuuksia. Työlainsäädäntöä ei voida kuitenkaan kaikilta osin löyhentää, sillä liiketoimintariskin kantaminen kuuluu yrittäjälle, joka saa siitä myös mahdollisen korvauksen yrityksen tuottaman voiton muodossa. Työlainsäädännön tarkoituksena ja lähtökohtana on kuitenkin heikomman osapuolen suojele eli taata työntekijöiden turvallisuus työsuhteissa.

Aiheen jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista tutkia työlainsäädännön muutosten todellisia vaikutuksia työnantajien työllistämisen edellytyksiin. Kuinka paljon työnantajat hyödyntävät pitkäaikaistyöttömien määräaikaiseen suhteeseen palkkaamisen tuomaa mahdollisuutta ja kokevatko työnantajat tämän tuovan todellista hyötyä rekrytointiin ja työvoiman sopeuttamiseen. Lisäksi tulevaisuudessa voisi tutkia työlainsäädännön muutosten vaikutuksia työttömyyden alentumiseen ja pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksiin.

## LÄHDELUETTELO

Haapala, L. (2016) Joustava työ, epävarma elämä. Helsinki, Like

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

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta. HE 239/2010 vp.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta. HE 105/2016 vp.

Hallituksen kehysriihi 2018: Julkisen talouden suunnitelma vuosille 2019-2022. [Verkkodokumentti] [Viitattu 14.4.2018] Saatavilla: [http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/10616/hallitus-vahvistaa-kasvua-tyollisyytta-ja-sosiaalista-oikeudenmukaisuutta](http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/hallitus-vahvistaa-kasvua-tyollisyytta-ja-sosiaalista-oikeudenmukaisuutta)

Hirvonen, A. (2011) Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Helsinki, Yleisen oikeutieteen julkaisuja 17 [Verkkodokumentti] [Viitattu 10.3.2018] Saatavilla: [https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/hirvonen\\_mitka\\_metodit.pdf](https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/hirvonen_mitka_metodit.pdf)

Hietala, H & Kaivanto, K. (2013) Vuosilomalaki käytännössä. 3. p. Helsinki, Talentum

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. (2016) Työsopimuslaki käytännössä. 6. p. Helsinki, Alma Talent.

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. (2017) Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa. 1. p. Helsinki, Alma Talent.

Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. (2008) Kirjoitetaan juridiikkaa. 2. p. Helsinki, Talentum

Jyväskylän yliopisto (2015) Laadullinen tutkimus [verkkodokumentti] [Viitattu 20.4.2018] Saatavilla: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>



Kauhanen, A., Maliranta, M., Rouvinen, P. & Vihriälä, V. (2015) Työn murros - Riittääkö dynamiikka? Helsinki, Taloustieto Oy

Koskinen, S. (2010) Näkökohtia määräaikaisesta työsopimuksesta. [Verkkodokumentti] [Viitattu 14.4] Saatavilla: <https://www-edilex-fi.ezproxy.cc.lut.fi/artikkelit/6917.pdf>

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. (2009) Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Lisäp. Helsinki, Edita.

Kröger, T. & Orasmaa, P. (2015) Vuosilomalaki. 2. p. Helsinki, Talentum

Miettinen, A. (2007) Pätkätyön tulevaisuus? Asiantuntijanäkemyksiä määräaikaisen työn kehittämistarpeista ja tulevasta kehityksestä Suomessa. Helsinki, Väestöntutkimuslaitos [Verkkodokumentti] [Viitattu 5.3.2018] Saatavilla: <https://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/1242bbb7c5be8b313ff02e7299ea3212/1520358344/application/pdf/386606/P%C3%A4tk%C3%A4ty%C3%B6n%20tulevaisuus.pdf>

Moilanen, J. (2013) Määräaikaiset ja osa- aikaiset työsopimukset. 2. p. Helsinki, Talentum

Parnila, K. (2017) Työsuhte tutuksi. Esimiehen selviytymisopas. 2.p. Helsinki, Kauppakamari

Saarinen, M. (2015) Työsuhteen pelisäännöt. 8. p. Helsinki, Talentum Pro

Salli, M. (2012) Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Helsinki, Helsingin seudun kauppakamari

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus ISSN=1798-7830. Tammikuu 2018, Liitetaulukko 13. Palkansaajat työsuhteen tyyppin mukaan 2017/01-2018/01, 15-74-vuotiaat . Helsinki, Tilastokeskus [Verkkodokumentti] [Viitattu: 6.3.2018]. Saatavilla: [http://www.stat.fi/til/tyti/2018/01/tyti\\_2018\\_01\\_2018-02-20\\_tau\\_013\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2018/01/tyti_2018_01_2018-02-20_tau_013_fi.html)

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö - Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta. TyVM 10/2016 vp.

Äimälä, M. & Kärkkäinen, M. (2017) Työsopimuslaki. 5. p. Helsinki, Alma Talent.

Äimälä, M. (2012) Työaikalaki. Helsinki, Talentum