

Määräaikaisten työsopimusten käyttö työvoiman vuokrauksessa

Lapin yliopisto
Oikeustieteiden tiedekunta
Työ- ja sosiaali oikeus
Maisteritutkielma
Syksy 2012
Juhani Saarinen

Sisällysluettelo

Sivu

Tutkielman tavoite ja sen toteutuminen

IV

1. Määräaikaisten työsopimusten oikeustila 1970 - 2010

1

1.1. Perusteltu syy

5

1.2. Irtisanomissuojan kiertämiskielto

8

1.3. Työvoiman tarve

9

2. Korkeimman oikeuden päätös 2010:11

15

2.1. Vuoden 2011 alusta voimaan tullut lainsäädäntö

20

2.2. Voimassaoleva lainsäädäntö ja KKO 2010:11

23

2.3. Korkeimman oikeuden päätös 2012:2

24

3. Vuokratyösuhteiden oikeudellinen rakenne

30

3.1. Suomessa

30

3.2. Määräaikaiset työsuhteet ja vuokratyö Ruotsissa

32

4. Määräaikaiset työsopimukset ja vuokratyö KKO:n oikeuskäytännössä

37

4.1. Korkeimman oikeuden päätös 2012:10

37

4.2. KKO 2012:10 ja voimassaoleva lainsäädäntö

46

**5. Määräaikaisten työsopimusten käyttö ja ketjuttaminen
vuokratyösuhteissa ennen ja jälkeen vuoden 2011 alusta
voimaan tullutta lainsäädäntöä**

48

5.1. Kullekin määräaikaiselle sopimukselle on perusteltu syy.

48

5.2. Työnantaja ei pyri kiertämään työsopimuslain mukaista työsuhdeturvaa.

51

5.3. Työnantajan työvoiman tarve ei ole arvioitavissa pysyväksi.

56

6. Yhteenveto

62

6.1. Määräaikaisen työsopimuksen yleiset edellytykset

62

6.1.1. Työsuhteen määräaikaaisuuteen täytyy olla perusteltu syy	62
6.1.2. Järjestelyllä ei pyritä kiertämään työntekijän työsuhdeturvaa	63
6.1.3. Työnantajan työvoiman tarve ei saa olla arvioitavissa pysyväksi	63
6.2. Määräaikaisuuden puolesta puhuvat tekijät	64
6.2.1. Työntekijää koskeva tarve on määräaikainen	64
6.2.2. Määräaikaisuuden alku ja loppu ovat ennalta tiedossa	65
6.2.3. Jossain määrin myös alan luonteella ja käytännöllä voi olla merkitystä	66
6.2.4. Työsuhde on työntekijän aloitteesta sovittu määräaikaiseksi	66
6.3. Työvoiman vuokrauksen yhteydessä korostuvat tekijät	67
6.3.1. Vuokrausyrityksen koko sekä toiminnan vakiintuneisuus	67
6.3.2. Käyttäjäyrityksen olosuhteet	67
6.3.3. Määräaikaisen työsuhteen päättymisen tulee määräytyä objektiivisin perustein	68
7. De lege ferenda	70

Lyhenteet:

HE = Hallituksen esitys

KO = Käräjäoikeus

KKO = Korkein oikeus

TT = Työtuomioistuin

Lähteet:

Kirjallisuus:

- Fixed-term Work in Nordic Labour Law, Ann Numhauser-Henning, 2002
- KKO:n ratkaisut kommentein 2010, toim. Pekka Timonen
- Määräaikainen työsopimus, Jalanko 1991
- Määräaikainen työsopimus oikeuskäytännössä 1991 - 2008, R. Jalanko, 2008
- Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus, Markus Sädevirta 2002
- Työsopimuslaki, Rautiainen, Äimälä, 2008
- Työsopimuslaki käytännössä, Hietala, Kahri, Kairinen, Kaivanto, 2008
- Työsopimusoikeus, Tiitinen, Kröger, 2008
- Työoikeus, Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja, Valkonen, 2006
- Työoikeus perusteineen, Kairinen, 2009
- Ulkopuolisen työvoiman käyttö, Nikolas Elomaa, 2011

Hallituksen esitykset:

- HE 205/1983
- HE 157/2000
- HE 239/1010

Oikeustapaukset:

- KKO 1988:9
- KKO 1995:13
- KKO:1995:14
- KKO:1996:105
- KKO:2008:29
- KKO:2010:11
- KKO:2012:2
- KKO:2012:10
- TT:2003:13
- TT:2004-42
- TT:2006:64
- Varsinais-Suomen käräjäoikeuden tuomio L 10/10413

Tutkielman tavoite ja sen toteutuminen

Tutkielmani tavoitteena oli selvittää oikeuskäytännön, kirjallisuuden sekä lainsäädännön ja esitöiden kautta oikeudellinen tilanne määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisesta yleisesti sekä tarkemmin suhteessa vuokratyöhön.

Tutkimustyö keskittyy vuoden 2001 työsopimuslakiin ja sen määräaikaisia työsuhteita määrittävän ensimmäisen luvun kolmannen pykälän tulkintaan. Pykälää tarkennettiin jakamalla se kolmeen momenttiin keväällä 2011. Tutkielman tavoitteena on ollut ennen kaikkea selvittää tämän muutoksen oikeudellinen merkitys. Muutosta olen peilannut suhteessa uusimpiin määräaikaisuuksia määrittäviin korkeimman oikeuden ratkaisuihin sekä kirjallisuudessa ja muissa tieteellisissä julkaisuissa esitettyihin mielipiteisiin.

Lopuksi olen laatinut yhteenvedon mielestäni olennaisista huomioitavista seikoista kun päätetään siitä, palkataanko henkilö määräaikaiseen vai toistaiseksi voimassaolevaan työsuhteeseen. Lain ja ennakkopäätösten tulkinnasta ei ole saavutettu täyttä konsensusta, joten tutkimus ja lainsäädäntötyö jatkuu vielä tulevana vuosina aiheen tiimoilta. Loppuun olen kirjoittanut lyhyen de lege ferenda tekstin mahdollisista tulevista lainsäädäntömuutoksista.

1. Määräaikaisten työsopimusten oikeustila 1970 - 2010

Hallituksen esityksellä 157/2000 voimaan saatettu uusi työsopimuslaki ei pyrkinyt muuttamaan määräaikaisten työsopimusten solmimisen edellytyksiä. Silloisen työsopimuslain ensimmäisen luvun kolme pykälän mukaan työsopimus on voimassa määräaikaisena ainoastaan silloin, milloin se on solmittu sellaiseksi perustellusta syystä. *Perustellun syyn* vaatimus lisättiin jo vanhaan työsopimuslakiin 1984.¹ Säännöksen tarkoituksena oli estää työntekijän työsuhdeturvan kiertäminen määräaikaisten työsopimusten avulla. Lainmuutoksen taustalla oli korkeimman oikeuden päätös 1978-II-45, jossa kiinnitettiin huomiota työsopimukseen kirjatun määräaikaisuuden sijasta todelliseen asiantilaan, jonka tavoitteena oli toistaiseksi voimassaoleva työsuhde.

Voimassaolleen sekä nykyisen työsopimuslain 1 luvun 3 § on *pakottavaa* oikeutta. Koska työsopimuslaki on lähtökohtaisesti säädetty työntekijän suojaksi, voidaan säännöksestä kuitenkin poiketa työntekijän aloitteesta. Kynnys aloitteen työntekijälähtöisyydestä on kuitenkin asetettu varsin korkealle, sillä työnantajan aloitteeksi lasketaan myös tilanne, jossa työnantaja on *muuten edellyttänyt* määräaikaisen työsopimuksen solmimista.² Ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus ei olisi kuitenkaan kokonaisuudessaan pätemätön, vaan ainoastaan työsuhteen kestoa koskeva ehto.³ Asian varmistamiseksi tämä on myös kirjattu suoraan lain 1 luvun 3 § toisen momentin sanamuotoon "työsuhde on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi".

Vuoden 2000 lainmuutoksella työsopimuslaista poistettiin esimerkkiluettelo määräaikaisten työsopimusten perusteista. Hallituksen esitys kuitenkin tähdentää, että *perustellun syyn* vaatimuksia arvioitaessa olisi otettava huomioon myös vanhan työsopimuslain esimerkkiluettelo. Työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste olivat siis edelleen tärkeimmät punnintakriteerit.

1 Hietala, Kahri, Kairinen, Kaivanto, Työsopimuslaki käytännössä, s. 57, HE 205/1983.

2 Tiitinen - Kröger, työsopimusoikeus, s 99 - 100.

3 HE 157/2000, s. 61.

HE 157/2000 yhdisti kuitenkin merkittäväällä tavalla *työvoiman pysyvän tarpeen* määräaikaisuuden perusteellisuuteen ⁴:

Jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, määräaikaisten sopimusten käyttöä ei voida pitää sallittuna, vaan tehtävien työsopimusten tulee olla voimassa toistaiseksi.

Tätä lausuntoa kuitenkin lievennettiin merkittäväällä tavalla viittaamalla alkuperäiseen tarkoitukseen määräaikaisten työsuhteiden rajoittamisessa:

Toisaalta, kuten hallituksen esityksessä työsuhdeturvan kehittämistä koskevaksi lainsäädännöksi (HE 205/1983 vp) todetaan, määräaikaisten sopimusten käyttöä ei rajoitettaisi silloin, kun siihen on laissa tarkoitettu syy.

Lausunnon lopputulos lieeni siis se, että pysyvän työvoimatarpeen vallitessa ei työntekijätarvetta tule tyydyttää määräaikaisilla työsopimuksilla, elleivät työmarkkinoiden ja käytännön työelämän tarpeet tätä vaadi. Missään olosuhteessa nämä tarpeet eivät saa kuitenkaan johtua työntekijän työsuhdeturvan kiertämisestä.

Neuvoston direktiivi 1999/70/ETY

Eurooppalaisten työmarkkinajärjestöjen 1999 solmima puitesopimus määräaikaisesta työstä on nykyään voimassaolevaa lainsäädäntöä neuvoston direktiivillä 1999/70/ETY. Vuoden 2001 työsopimuslaki on säädetty täyttämään direktiivin asettamat edellytykset. Direktiivi koskee erityisesti toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia.

Direktiivi on meillä pantu voimaan vuoden 2000 työsopimuslaissa 1:3.2 §:llä, joten pykälää tulee tulkita direktiivin tulkintavaikutuksen avulla. Asiassa vaikuttava sopimuskohta kuuluu kokonaisuudessaan seuraavasti:

⁴ HE 157/2000 s. 60.

Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet (5 lauseke)

1. Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaan ja/tai työmarkkinaosapuolten on otettava käyttöön erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeiden mukaan yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi:

- a) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten;*
- b) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto;*
- c) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä.*

2. Jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittävät tarvittaessa, millä edellytyksillä määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita

- a) pidetään perättäisenä;*
- b) pidetään toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina tai työsuhteina.*

Suomessa valittiin perustellun syyn vaatimus, eikä asiaa jätetty työmarkkinaosapuolten tai työsopimusten enimmäismääräsäädösten varaan. Valita on eittämättä ollut lainsäätäjän kannalta helppo, joskin se on luonut runsaasti tulkinnanvaraisuuksia lainsäädännön varsinaisen soveltamisen suhteen.

Hallituksen esitys 157/2000

Määräaikaisten työsopimusten peräkkäiselle solmimiselle, eli työsopimusten ketjuttamiselle, vuoden 2000 Hallituksen esitys asettaa kolme erillistä kriteeriä:

Toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttämisen edellytyksenä olisi toisaalta se, että kunkin määräaikaisen sopimuksen tekemiselle on perustelu syy. Kielletystä peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten käytöstä ei olisi kysymys esimerkiksi silloin, kun työnantaja tarjoaa sijaiselle uutta sijaisuutta määräaikaisten sopimuksin. Toisaalta edellytettäisiin, että työnantaja ei pyri toisiaan seuraavilla määräaikaisilla sopimuksilla kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin liittyvää suojaa. Jos työnantajan työvoiman tarve on arvioitavissa pysyväksi, jatkuvasti toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttöön samoissa töissä ei olisi momentissa tarkoitettua perusteltua syytä.

Kriteerit ovat kiteytettävissä kutakuinkin seuraavaan kolmeen vaatimukseen:

1. Kullekin määräaikaiselle sopimukselle on perusteltu syy.
2. Työnantaja ei pyri kiertämään työsopimuslain mukaista työsuhdeturvaa.
3. Työnantajan työvoiman tarve ei ole arvioitavissa pysyväksi.

TSL 1 luvun 3 § asettaa perustellun syyn vaatimuksen sekä ensimmäiselle työsopimukselle kuin myös niiden ketjuttamiselle. Määräaikaisten työsuhteiden laillisen ketjuttamisen *perustellun syyn* edellytykset olivat pitkälti samat kuin solmittaessa ensimmäistäkin määräaikaista työsopimusta. Mikä ero sitten on pykälän *perustellulla syyllä* ja *perustellulla syyllä*? Kyse on ymmärtääkseni näkökulmasta. Oleellista on, että tarjottu syy käy perustellusti joko yksittäisen määräaikaisen työsopimuksen perusteeksi tai sitten ketjuttamisen perusteeksi. Mikäli tarjottu perusteltu syy käy ainoastaan yksittäisen sopimuksen näkökulmasta, tarvitaan ketjuttamiseen myös lisäksi jokin *muu perusteltu syy*.

Yksi esimerkki perustellusta syystä, joka käy molempiin, on sijaisuus. Henkilölle tarjotaan määräaikaista työtä jonkun muun poissaolon vuoksi. Näin sama syy voi käydä myös perusteeksi kolmen eri sijaisuuden ketjuttamiselle. Sijaisuuden tarve kestää tavallisesti vain poikkeuksellisen ja rajatun ajan, joten työnantajalle ei yleensä synny mahdollisuutta tarjota toistaiseksi voimassaolevaa työsopimusta. Toisaalta taas

yksittäisenä syynä voi toimia esimerkiksi yrityksen voimakas kasvukausi tai alan voimakas uudelleenjärjestyminen, mutta pitkittyessään nämä eivät välttämättä kelpaa määräaikaissuorien ketjuttamisen syyksi. Tällöin ketjuttamiseen tarvitaan toinen syy, mikä voi viimekädessä olla esimerkiksi työntekijän oma pyyntö, jos se on hänen etunsa mukaista.

Perehdyn seuraavaksi hallituksen esityksen kolmeen kriteeriin oikeuskäytännön kautta.

1.1 Perusteltu syy

Hallituksen esityksen 157/2000 mukaan perusteltuja syitä voivat olla työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.⁵

Perustellun syyn käsitteestä yksittäisen määräaikaisen työsopimuksen solmimiseksi on runsaasti vain vanhempaa oikeuskäytäntöä, lähinnä korkeimmalta oikeudelta. Vanhan työsopimuslain aikaan työsopimus saatiin sopia määräaikaiseksi perustellusta syystä, minkä lisäksi toisiaan seuraavien määräaikaisten työsopimusten (ns. ketjutyösopimus) solmimiseksi tuli olla pätevä syy. Oikeustila oli siis ennen vuoden 2000 uudistusta se, että ketjutyösopimuksen tuli täyttää molemmat kriteerit. Perustellun syyn käsitteestä vuoden 2000 työsopimuslain uudistuksen jälkeen ei juuri ole korkeimman oikeuden oikeuskäytäntöä. Käytäntöä ei ole yksittäisen työsopimuksen näkökulmasta sen enempää kuin toisiaan seuraavien työsopimusten näkökulmasta.

Hallituksen esityksestä kuitenkin selviää, että tarkoituksena ei ole ollut muuttaa perustellun syyn vaatimuksia vanhasta työsopimuslaista⁶:

Perustellun syyn vaatimusta arvioitaessa olisi kuitenkin otettava huomioon voimassa olevan työsopimuslain 2 §:n 2 momentin säännös, jossa on esimerkinomaisesti mainittu työsopimuksen määräaikaissuuden

⁵ HE 157/2000 s. 60 - 61.

⁶ HE 157/2000 s. 60.

perusteina työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.

Näin ollen vanhatkin oikeustapaukset voivat olla vielä voimassaolevaa oikeutta. Samaisessa hallituksen esityksessä viitataan myös HE 205/1983:n, jonka mukaan määräaikaisten sopimusten käyttöä ei kuitenkaan uudella sääntelyllä rajoitettaisi silloin, kun siihen on laissa tarkoitettu syy.⁷ Näin katsonkin, että *pätevän syyn* vaatimusta voidaan tulkita yhtenevästi uudemman lain *perustellun syyn* vaatimuksen kanssa. Näin ainakin milloin kyse on toisiaan seuraavista määräaikaista työsopimuksista.

Esimerkiksi tapauksessa KKO:1995:14 työnantaja oli tehnyt työntekijän kanssa 50 määräaikaista työsopimusta yhteensä yli seitsemän vuoden ajalle. Työsuhteen katsottiin noin kuukauden tauosta huolimatta jatkuneen yhdenjaksoisesti.

Tapauksessa korkein oikeus katsoi kyseessä olleiden tienrakennustöiden olleen enimmäkseen kertaluonteisia sekä tiettyihin hankkeisiin kohdistuvia. Tämä yhdessä alalla vallinneen käytännön sekä työn luonteen kanssa olisi puoltanut määräaikaisten työsuhteiden käyttöä sekä ketjuttamista. Työnantajalta jäi kuitenkin näyttämättä, että nimenomaan kantajan työ olisi ollut juuri tällaista tiettyyn projektiin sidottua työtä. Kantajan työsuhteiden määrä oli ollut kuitenkin erittäin suuri sekä niihin käytetty aika pitkä.

Korkeimman oikeuden mukaan työnantajalla ei siten katsottu olleen *pätevää syytä* solmia toistuvia määräaikaisia työsopimuksia.

Tapauksessa KKO:1996:105 oli kyse samankaltaisesta tilanteesta, joka ratkesi kuitenkin toisin. Siinä työnantaja oli tehnyt työntekijän kanssa 90 eri pituista lähes peräkkäistä määräaikaista työsopimusta vakinaisten viranhaltijoiden tai työntekijöiden sijaisuuksista. Sopimuksia ei ollut, toisin kuin tapauksessa KKO:1995:14, sidottu kalenteripäiviin vaan vakinaisen työvoiman poissaoloihin. Sopimuksissa oli miltei poikkeuksetta mainittu nimeltä se työntekijä, jota

⁷ HE 157/2000 s. 60.

sijaistamaan tämä uusi määräaikaus oli solmittu.

Tapauksessa korkein oikeus piti tärkeänä, että ollakseen toistaiseksi voimassa, tuli työsopimusten ketjuttamisen tavoitteena olla nimenomaan toistaiseksi voimassaoleva työsuhde. Tällainen tavoite jäi tapauksessa näyttämättä, sillä jokaiselle työsopimukselle löytyi hyvin perusteltu syy. Näillä perusteilla korkein oikeus katsoi, että työnantajalla oli ollut *pätevä* syy solmia toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia. Sopimusten väliin jääneillä lyhyehköillä ajanjaksoilla ei katsottu tässä tapauksessa olleen olennaista merkitystä.

KKO:n ratkaisun epäiltiin jo 2008 olleen voimassaolevan lain vastainen ja sikäli vanhentunut.⁸ Uudempi lainsäädäntöhän velvoitti *pätevän syyn* sijasta perustelemaan ketjuttamisen *perustellulla syyllä*, mikä Jalangon tulkinnan mukaan nostaisi kynnystä ketjusopimusten solmimiselle. Tästä korotetusta kynnyksestä ei kuitenkaan jäljempänä käsiteltävissä tapauksissa juuri ole viitteitä.

Varsinais-Suomen kärjäoikeuden tuomiossa L 10/10413 pohdittiin myös perustellun syyn edellytyksiä. Tapauksessa oli kyse neljän työntekijän määräaikaaisuuksista, jotka yhteenlasketulta kestoaltaan vaihtelivat 12 ja 20 vuoden välillä. Työntekijät vaativat, yhdessä Julkisten ja hyvinvointialojen liiton (JHL Ry) kanssa, työsuhteidensa vahvistamista toistaiseksi voimassaoleviksi työsopimuksiksi. Erillisiä määräaikaista sopimuksia oli työntekijöiden kanssa solmittu noin 200 - 400 kappaletta, jotka kärjäoikeuden näkemyksen mukaan olivat kaikki vakinaisen toimen sijaisuuksia tai haussa olevan pätevyyttä vaatineen toimen epäpäteviä väliaikaisia täyttäjiä.

Tapauksen oikeudellisessa arvioinnissa kärjäoikeus viittaa KKO:n tuomioon 1996:105, jonka se katsoi syksyllä 2010 olleen, ainakin muodollisesti, voimassaolevaa oikeutta. Kärjäoikeus perustelee näkemystään uuden työsopimuslain tältä osin vähäiseksi jääneellä muutoksella vuonna 2001. Nähtävästi tässä tapauksessa kärjätuomari ei ole antanut minkäänlaista arvoa ketjuttamisedellytyksen muuttumisesta *pätevästä* syystä *perustelluksi* syyksi.

KKO 1996:105 käsitteli myös ketjutettuja sijaisuuksia, joten KO otti tapauksen

⁸ Määräaikainen työsopimus oikeuskäytännössä 1991-2008 -artikkeli, Jalanko, s. 33.

linjaukset sijaisuuksien sallimisesta lähtökohtaisesti huomioon. Kuitenkin, viitaten hallituksen esitykseen 157/2000, käräjäoikeus huomioi, että jatkuvasti toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttöön samoissa töissä ei ole perusteltua syytä, milloin työnantajan työvoimatarve on muodostunut pysyväksi. Vahventaakseen hallituksen esityksen kantaa, viitataan perusteluissa oikeuskirjallisuuteen, jonka mukaan työtarpeen vakiintuessa vaatisi ketjuttaminen painavempia syitä. Vaikka KKO 2010:11 oli ollut jo ennen tapauksen vireillepanoa julkaistu, ei sen ennakkopäätösarvoa arvioitu tässä tapauksessa millään tavalla, eikä se näin ollen ilmeisesti vaikuttanut tapauksen arviointiin.

Erikoiseksi tapauksen tekee myös se, että tuomion perusteluissa on viitattu Suomen implementoimaan Euroopan neuvoston direktiiviin 1999/70/EY ja erityisesti sen tulkintavaikutukseen. Direktiivi muun muassa edellyttää, että määräaikaisille työsopimuksille on määriteltävä enimmäiskesto ja lukumäärä. Käräjäoikeus on ilmeisesti sitä mieltä, että tämänkaltaisissa tapauksissa enimmäismäärät ja kestot ketjutukselle on saavutettu, mikäli sitä ylipäättään voidaan saavuttaa.

Työnantajan väitettä siitä, että työntekijöitä ei voitu vakinaistaa puutteellisen koulutuksen vuoksi ei käräjäoikeus pitänyt uskottavana kun otettiin huomioon, että heille oli kuitenkin löytynyt vakiintuneesti töitä hyvinkin pitkäksi ajaksi. Työnantajan väitettä ei tukenut edes se, että vaatimukset koulutuksen olemassaolosta pohjautuivat muuhun lainsäädäntöön sekä viranomaisten ohjeisiin. Kun työnantajalta jäi näyttämättä työsopimuslain edellyttämä perusteltu syy, vahvasti KO työntekijöiden olevan toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa työnantajaan. Tuomio jäi lainvoimaiseksi.

1.2 Irtisanomissuojan kiertämiskielto

Säätämällä määräaikaisen työsopimuksen edellytykseksi perustellun syyn on lainsäätäjä halunnut ehkäistä määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvää työntekijän työsuhdeturvan kiertämistä.⁹ Tämä korostuu erityisesti lyhyissä ja toisiaan seuraavissa määräaikaisissa työsuhteissa, sillä käytännössä pysyvä työntarve yhdistettynä usein uusittaviin määräaikaisiin työsopimuksiin mahdollistaa työnantajan valita täysin

9 HE 157/2000 s. 60

perustelemattomastikin sen, kenen kanssa sopimusta jatketaan ja kuka saisi etsiä työtä muualta. Määräaikaista työvoimaa saatetaankin käyttää eräänlaisena jatkettuna koeaikana, josta sopivaksi katsottuja työntekijöitä vakinaistetaan. Näin tapahtuu ehkä pitkänkin työsopimusketjun seurauksena, mutta työsopimusketju saatetaan myös päättää määräajan nojalla, mikäli työntekijä ei työnantajaa miellytä.

Irtisanomissuojan kiertämiskieltoa ei ole sinällään helppo tutkia eristetyksi oikeuskäytännön kautta, sillä pelkästään siihen keskittyviä tuomioita ei ole löytynyt. Työsuhdeturvan kiertäminen vaikuttaa kuitenkin miltei kaikissa ratkaisuissa vähintäänkin taustalla. Tuomioistuimet eivät sano sitä ääneen, että työnantajan väittämä perusteltu syy osoittautuikin täysin perusteetomaksi. Toisaalta tällaiset "päivänselvät" tapaukset eivät edes pääse tuomioistuinten käsiteltäväksi, vaan ne sovitaan hiljaisesti tuomioistuinsalien ulkopuolella. Selvässä irtisanomissuojan kiertämistapauksessa jäisi kalliin oikeudenkäyntilaskun lisäksi työnantajalle käsiin ikävää julkisuutta tuova tuomio.

1.3 Työvoiman tarve

TT:2004-42

Kysymys siitä, oliko työnantajalla työehtosopimuksessa edellytetyt perusteet solmia työntekijän kanssa kymmenen määräaikaista työsopimusta.

Tuomiossa katsottu, että työnantajalla ei ollut työehtosopimuksessa edellytettyä perusteltua syytä tehtyihin määräaikaisiin sopimuksiin. Työntekijän työsuhde oli siten muodostunut toistaiseksi voimassa olevaksi. Perusteltua syytä ei ollut myöskään solmia työntekijän viimeisintä, voimassa olevaa työsopimusta määräaikaiseksi.

Kyseisessä työehtosopimuksessa määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytykset oli sidottu voimassaolevaan työsopimuslakiin. Tapauksessa oli osaan työsopimuksista jätetty kirjaamatta määräaikaisuuden syy, mutta lopuissa syitä esitettiin lukuisia. Syitä olivat sijaisuus, työn projektiluontoisuus sekä ulkopuolisen

rahoituslähteen määräaikaisuus. Lisäksi määräaikaisuuksia perusteltiin yleisesti työnantajan rahoituksen epävarmuudella.

Työtuomioistuin ei hyväksynyt syytä, vaan katsoi, että työnantajalla oli pysyvä tarve työntekijän määräaikaisena tekemään työhön. Tähän arviointiin vaikutti työntekijän työtehtävien todellinen vakiintuminen määräaikaisuuksien perusteiden vaihtumisesta huolimatta. Työsuhteen muututtua vakituiseksi jo työvoiman tarpeen vakiintumisen nojalla oli, sinänsä perusteltu, viimeinen määräaikaistaminen lain vastainen, sillä työnantaja ei ollut esittänyt käsillä olevan *poikkeuksellisia olosuhteita*, jotta näin olisi voitu toimia. TT viittaa tässä omaan tapaukseensa TT 2003:13. Kyseisessä tapauksessa työtuomioistuin edellytti vakinaisen toimen haltijalta nimenomaista tahdonilmaisua, jolla hän olisi luopunut vakinaisesta työsuhteestaan sekä siihen liittyvistä työsuhde-eduista. Tapauksessa työntekijä ei tähän voinut edes teoriassa suostua, sillä väärin perustein alun perinkin solmitun määräaikaisuuden vuoksi hän ei ymmärtänyt olevansa toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa. Vaihtoehtoisesti työnantaja olisi voinut esittää myös irtisanomisperusteen, mutta tätä lähestymiskulmaa ei tapauksessa pohdittu.

Tapauksessa TT 2006:64 työtuomioistuin pohti perustellun syyn vaatimusta tulevaisuudessa tarjolla olevan työn kannalta:

Työnantaja oli ilman perusteltua syytä solminut työntekijän kanssa useita peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia. Työsuhteen katsottiin olleen voimassa toistaiseksi ensimmäisen työsopimuksen solmimisesta lähtien.

Tapauksessa työntekijän kanssa oli solmittu yhteensä kuusi määräaikaista työsopimusta. Työsopimukseen oli kirjattu määräaikaisuuden syyksi "tilauskannan kasvu". TT:n perusteluissa puhutaan taustan kohdalla vielä *pätevästä syyistä* solmia toistuvia peräkkäisiä määräaikaisia työsuhteita, vaikka työsuhteiden solmimiset sijoittuvat vuosille 2003 ja 2004, jolloin uusi työsopimuslaki oli ollut jo voimassa. Tämä käsitteiden sekoittuminen ei ainakaan alleviivaa perustellun syyn ja pätevän syyn välistä eroavaisuutta, vaikka tapausta ratkaisemassa ollut Jalanko paria vuotta myöhemmin muuta esittääkin.¹⁰

¹⁰ Määräaikainen työsopimus oikeuskäytännössä 1991-2008 -artikkeli, Jalanko, s. 33

TT pitää perusteluissa tärkeänä, että perusteltaessa määräaikaisen työvoiman käyttöä kasvavalla tai epävarmalla tilauskannalla, olisi oltava perusteltu aihe olettaa, että kyseisenlaisia töitä ei olisi enää samalla työnantajalla tarjolla määräaikaisen työsopimuksen päättyessä. Harkintaan vaikuttavat työtuomioistuimen mukaan erityisesti työnantajaoikeushenkilön koko sekä aiemmat liikesuhteet, eli toisin sanoen kyky sijoittaa henkilö uudelleen samankaltaisiin tehtäviin. On esitetty, että pääpaino määräaikaisen työsuhteen harkinnassa on pidettävä työsuhteen alkuhetkellä, mutta ei ole poissuljettua, että alkuperäisestä määräaikaisuudesta huolimatta työsopimus muuttuisi olosuhteiden pakosta toistaiseksi voimassaolevaksi.¹¹ Näin voisi tapahtua lähinnä määräaikaisuuden perusteiden poistuessa esimerkiksi työvoiman tarpeen vakiintuessa.

Työvoimatarpeen vakiintumattomuus *perustellun syyn* mielessä voi tarkoittaa myös esimerkiksi vuosittain toistuvaa, mutta silti määräaikaisesti tarjolla olevaa työtä. Kyse on tällöin kausiluonteisesta työstä, jota teetetään ainoastaan tiettyyn aikaan vuodesta tai jos työn määrä *olennaisesti* lisääntyy etukäteen tiedossa olevalla ajanjaksolla. Tällä lainsäätäjällä on pyrkinyt tyydyttämään käytännön työelämän määräaikaisuuksien tarvetta. Esimerkiksi joka joulun tai kesälomakauden saapuessa, kun teetetävissä olevan työn määrän tiedetään olennaisesti kasvavan, on tilannetta lupa paikata määräaikaisuuksilla.¹²

Kyse on kausiluonteisesta työstä mikäli sitä teetetään vain lyhyehkön ajan. Esimerkiksi yhdeksästä kymmeneen kuukautta vuodessa kestävä kausiluonteinen työ ei ole sallittua. Yrityksen koko ja työntekijällä teetetävien työtehtävien laajuus ovat avainasemassa pohdittaessa määräaikaisuuden laillisuutta. Mikäli töitä voidaan teettää myös hiljaisilla kuukausilla töitä uudelleenjärjestämällä tai loma-aikoja porrastamalla, ei määräaikaisuutta voida pitää hyväksyttävänä, oli kyseessä sitten ensimmäinen tai toista seuraava työsopimus. Hallituksen esitys tuo myös esille hyväksyttävänä vaihtoehtona sopia jo lähtökohtaisesti palkanmaksun keskeyttämisestä tiettyinä hiljaisina kuukausina.¹³ Tällaisesta osaksi vuotta työllistävästä toistaiseksi voimassaolevasta työsopimuksesta ei ole löytynyt oikeuskäytäntöä. Oletettavaa on,

11 Työsopimuslaki, Rautiainen, Äimälä, s. 41 - 42.

12 Työoikeus perusteinen, Kairinen, s. 194.

13 HE 157/2000 s. 60 - 61.

että tällaisiin epätyypillisiin työsuhteisiin olisi analogisesti sovellettava osa-aikatyöntekijöiden suojaksi suunnattua TSL 2 luvun 5 §, joka velvoittaa tarjoamaan osa-aikaiselle kokoaikaista työtä, mikäli sellaista työntekijälle sopivana löytyy.

Tärkeää on työn määrän lisääntymisen ennakoitavuus määräajalla. Jos esimerkiksi tiedetään, että keskimäärin työntekijäjoukosta yksi on aina sairaslomalla, tulee tämän 'sijainen' palkata vakinaiseksi, koska "korotettu" työntekijätarve on vakiintunut. Luvallista ei ole siis pitää määräaikaisia työntekijöitä "reservissä" sen varalta, että vakinaiselle työvoimalle tapahtuu jotain suunnittelematonta mutta odotettua, kuten flunssaan sairastuminen.¹⁴

Työtuomioistuin on ottanut kantaa myös siihen, milloin määräaikaisuutta ei voida perustella työvoiman tarpeen voimakkaalla vaihtelulla yhtiössä, eli kääntäen milloin työvoiman tarve ei ainakaan ole tilapäinen.

TT 2009-34

Transtech Oy on perustellut määräaikaisten työsopimusten käyttöä työn määrän ja työvoiman tarpeen voimakkaalla vaihtelulla yhtiössä. Kirjallisina todisteina esitetyistä tilauskantaan ja työvoimamääriä kuvaavista tilastoista sekä todistaja G:n kertomuksesta onkin ilmennyt, että vaihtelu on nyt kyseessä olevana ajanjaksona ollut merkittävää. Työtä on kuitenkin ollut tarjolla jatkuvasti, ja uusia työntekijöitä on A:n määräaikaisten työsopimusten aikana ja myös keväällä ja kesällä 2008 palkattu toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin.

Työtuomioistuin linjasi tässä, että pelkkä tilauskannan, ja sitä myötä työvoiman tarpeen, voimakkaan vaihtelu ei sellaisenaan oikeuta pelkästään määräaikaisten työsopimusten käyttöön. Merkitystä on sillä, mikä määrä työtä on kuitenkin ollut jatkuvasti tarjolla. Kyseisessä tapauksessa oli tarkastelujakso varsin pitkä, noin kolme ja puoli vuotta, joten ainakin osa tästä tilauskannan voimakkaasta vaihtelusta lieni jo vakiintunut yhtiön ydinalueet kattavaksi perustoiminnaksi. Myös sille on annettu merkitystä, että uusia työntekijöitä on palkattu toistaiseksi voimassaoleviin

¹⁴ Työsopimusoikeus, Tiitinen, Kröger, s. 103.

työsopimukseen juuri ennen A:n määräaikaisuuden päättymistä. Tämä on epäilemättä omiaan luomaan epäilystä työntekijän työsuhdeturvan kiertämisperusteista.

Sillä seikalla, että työnteko yhtiössä on järjestetty projekteiksi nimettyihin kokonaisuuksiin, ei sinänsä ole merkitystä määräaikaisuuden perusteita arvioitaessa. Olennaista on, onko A:lle ollut yhtiössä jatkuvasti ollut tarjolla työtä.

Työsuhteen muodolliselle sitomiselle projektimuotoisuuteen ei olla, kuten aivan oikein on, annettu sellaisenaan merkitystä. Olennaista merkitystä on annettu sille, onko tälle kyseiselle henkilölle sopivia töitä ollut pysyvästi tarjolla. Tässä kohdin työtuomioistuimien sivuaa työntekijän uudelleen sijoitus- ja koulutusvelvoitetta sikäli, että työsopimuksessa sovittu tehtäväkuvaus voi vaikuttaa määräaikaisuuden perusteltuun syyhyn.

Mikäli tehtäväkuvaus on laaja, seuraa tästä myös työntekijän laajan sijoittamisen mahdollisuus, mikä johtaa helposti pitkäaikaisempaan *kyseistä* työntekijään koskevaan tarpeeseen. Tarpeeksi voitaneen katsoa helposti pelkästään se, että kyseinen työntekijä voisi suoriutua myös muista tehtävistä.

Yhtiö on pystynyt tarjoamaan A:lle työtä yhdenjaksoisesti kolmeksi ja puoleksi vuodeksi. A:n ammattitaito on ollut korkea ja monipuolinen. Hän on ollut kokenut ja itsenäiseen työskentelyyn pystyvä työntekijä. Työtehtävät, joita hän on tehnyt, ovat olleet yhtiön toiminnan ydinaluetta. Ne eivät ole liittyneet tuotantohuippujen tasaamiseen tai muihin lyhytkestoisiin työtehtäviin lukuun ottamatta kahta lyhytkestoista komennusta, joista on tehty sopimus pääasiallisen projektityön aikana ja joiden päätyttyä alkuperäistä sopimusta on jatkettu.

Työtuomioistuin ei ole antanut tässä merkitystä lyhytkestoisten komennusten suorittamiseen. Komennuksia sinänsä voivat suorittaa työntekijät toistaiseksi voimassaolevassakin työsuhteessa, eikä tällä ole kokonaisuuden kannalta käytännön merkitystä. Määräaikaisen työsuhteen sitominen komennuksiin on siis yhtä heikosti

käyttökelpoinen argumentti kuin työn projektimuotoisuuskin. Sellaisenaan se voisi toimia, mikäli komennus vaatii erityisosaamista, jota yhtiö ei muuten tavallisesti hyödynnä. Tässä tapauksessa erityisosaaminen on tullut työntekijän muun osaamisen päälle, eikä mahdollisen erityisosaamisen hyödyntäminen vähennä aiemman pitkäaikaisemman työntekijää koskevan työvoiman tarpeen merkitystä.

Asiaa kokonaisuutena arvioidessaan työtuomioistuin katsoo, ettei yhtiöllä ole ollut perusteltua aihetta olettaa, ettei A:lle ole enää tarjolla työtä yksittäisten projekteiksi nimettyjen työkokonaisuuksien päätyttyä. Ottamatta kantaa jokaiseen A:n kanssa tehtyyn sopimukseen erikseen työtuomioistuin toteaa, että ainakaan junanvaunujen valmistukseen 19.2.2007 solmitulle sopimukselle ja sen jälkeen tehdyille määräaikaisille työsopimuksille ei ole ollut työsopimuslain 1 luvun 3 §:ssä tarkoitettua perustetta. A:n työsuhteen on siten katsottava olleen voimassa sanotusta ajankohdasta lukien toistaiseksi.

Työvoiman tarpeen pysyvyyttä ja perustellun syyn olemassaoloa on arvioitava työntekijän palkkaamisen yhteydessä. Työtuomioistuin vahvistaa tässä jälleen sitä sääntöä, että työvoiman tilapäinen tarve on tiedettävä työsopimusta solmittaessa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työntekijää koskevalle tarpeelle on määritettävä hyväksyttävä ja objektiivisesti arvioitavissa oleva alku ja loppu, kuten KKO 2012:10 myös jäljempänä määrittää. Mikäli tällaista alku- ja loppupistettä ei voida työsopimusta solmittaessa riittävän tarkasti määrittää, on työsuhdetta pidettävä toistaiseksi voimassaolevana. Vuosia jatkunut määräaikaisten työsopimusten uusiminen on siis sellaisenaan riittävää näyttöä siitä, ettei työvoiman tarvetta olla kyetty ennakoimaan riittävän tarkasti. Tässä tilanteessa työsopimuslain mukainen pääsääntö, toistaiseksi voimassaoleva työsuhde, tulee siis ainoana vaihtoehtona kyseeseen.

2. Korkeimman oikeuden päätös 2010:11

Työnantajayhtiön päiväkotitoiminta oli perustunut kaupungin kanssa vuosittain tehtyihin määräaikaisiin ostopalvelusopimuksiin. Kysymys siitä, oliko työnantajalla ollut työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettu perusteltu syy tehdä työntekijän kanssa toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia. (Ään.)

Pitkän tauon jälkeen (viimeksi 1996) otti KKO kantaa määräaikaisten työsopimusten ketjuttamiseen. Huomattavan tapauksesta tekee lisäksi se, että se on ensimmäinen ennakkopäätös uuden työsopimuslain ajalta määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisesta. Tapauksessa KKO 2008:29 otettiin myös kantaa määräaikaisen työsopimuksen perusteltuun syyhyn, mutta näkökulma oli yksittäisen työsopimuksen kannalta, eikä niinkään ketjuttamisen.

Tapauksessa työnantaja oli solminut työntekijän kanssa toisiaan seuraavia, korkeintaan vuoden kestäviä työsopimuksia, jotka kestivät yhteensä yli viisi vuotta. Työsopimusten määräaikaisuutta oli perusteltu sillä, että yhtiön toiminta oli täysin yhden asiakkaan tilausten varassa ja tämä tilaus uusittiin aina vuodeksi kerrallaan. Kaikkien työntekijöiden työsopimukset tehtiin sittemmin vastaavan pituisiksi. Aivan alkuun työntekijä oli toiminut noin kolmen kuukauden ajan äitiysloman sijaisena, mutta tätä ei KKO pitänyt kokonaisuuden kannalta merkityksellisenä.

Työnantajayhtiön toimenkuvaan kuului päiväkotipalveluiden tuottaminen Vantaan kaupungille. Tapauksessa kyseessä ollut työntekijä oli työskennellyt lastentarhanopettajana, joten hänen työllistämisekseen ei voitu esittää perusteita määräaikaisen erityisosaamisen tarpeesta.

KKO kertoo tuomiossaan TT:n ratkaisuja mukailleen vuoden 2000 hallituksen esitystä uudeksi työsopimuslaiksi. Esitöitä KKO tarkastelee molempien perusteltujen syiden kannalta: niin yksittäisen perustellun määräaikaisuuden kuin toisiaan seuraavienkin määräaikaisuuksien kautta. Ollakseen laillinen, tulee ketjutyösopimuksen täyttää nämä molemmat kriteerit.

Perustellun syyn kriteeriä yksittäisen sopimuksen teossa on KKO perustellut seuraavasti:

Ensiksikin A:n kannalta on ollut olennaista, ettei määräaikaisilla työsopimuksilla kierretä työsopimuslain mukaan pääsääntönä olevaan toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen kuuluvaa irtisanomissuojaa. Toiseksi työnantajayhtiön kannalta on ollut tärkeää, että se voi käyttää myös määräaikaista työsopimusta silloin, kun yhtiön harjoittama toiminta sitä perustellusti edellyttää.

Tämä on linjassa kirjallisuudessa esitetyn oikeustilan kanssa sekä työtuomioistuimen 2000-luvulla esitettyjen ratkaisujen kanssa, joissa voimassaolleeseen TSL 1 luvun 3 pykälään on otettu kantaa. Lisäksi se on edellä esitetyn hallituksen esityksen mukainen. Esitöissä esitettyyn työn vakiintumiseen korkein oikeus ottaa myös kantaa:

Yhtiön toiminta on ollut jokseenkin vakiintunutta ja näin ollen sillä on ollut toiminnan jatkuessa pysyväisluonteinen tarve käyttää päiväkotihenkilökuntaa. Tämä puoltaisi sitä vaihtoehtoa, ettei määräaikaisten työsopimusten tekemiseen työntekijöiden kuten A:n kanssa olisi ollut perustetta.

Sittemmin korkein oikeus poikkeaa kuitenkin kirjallisuudessa ja työtuomioistuimen tuomioissa saavutetusta konsensuksesta:

Tässä tapauksessa yhtiön toiminta on kuitenkin ollut kokonaan sen varassa, että Vantaan kaupunki ainoana palveluiden ostajana on tehnyt vuosittain päivähoitopalveluja koskevan ostosopimuksen yhtiön kanssa. Ostosopimusjärjestelyssä Vantaan kaupunki on voinut määrätä sopimuksen kestoajan ja ostopalveluista maksettavan hinnan. Näissä olosuhteissa yhtiö ei ole voinut normaaliin yritystoimintaan kuuluvalla tavalla myöskään varautua toimintansa taloudellisen perustan muutoksiin. Kun se on voinut järjestää toimintansa vain vuodeksi

kerrallaan, sillä on ollut työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettu pätevä syy tehdä työsopimukset työntekijöiden kanssa määräaikaisina vuodeksi kerrallaan. Kysymys ei näissä olosuhteissa ole myöskään työntekijöiden irtisanomissuojan kiertämisestä. Kun otetaan huomioon yhtiön ja Vantaan kaupungin välinen suhde, asian arviointiin ei vaikuta se, että yhtiön ja A:n välillä oli tätä ennen tehty useita peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia.

Vaikka korkein oikeus päätyykin siihen lopputulokseen, että työsopimusten määräaikaisuuteen oli esitetty TSL 1 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettu *pätevä syy*, ymmärrän, että kyse on esittelijän virheestä ja tapauksessa tarkoitetaan voimassaolleen lain mukaista *perusteltua syytä*. Samankaltainen virhe ei ole ollut kovin harvinainen tätä tutkimusta tehtäessä muutoinkaan.

Korkein oikeus toteaa edellä, että työnantajalla on ollut *pysyväisluonteinen tarve* työvoimalle, sillä yhtiön toiminta oli *jokseenkin vakiintunutta*. HE kuitenkin esittää, että *jos työvoiman tarve on arvioitavissa pysyväksi*, jatkuvasti toistuvien määräaikaisuuksien käyttöön ei olisi momentissa tarkoitettua perusteltua syytä. Työsopimusten ketjuttaminen edellyttää kuitenkin saman esityksen mukaan *molempien perusteltujen syiden löytymistä*.¹⁵ Tämä vaikuttaisi varsin ehdottomalta vaatimukselta esitöiden tekstin mukaan, mutta KKO on silti päättänyt poiketa lainsäätäjän suorasta tulkintaohjeesta.

Määräaikainen työsopimus on poikkeuksellinen työsopimusmuoto, sillä työsopimuksissa pääsääntö on toistaiseksi voimassaoleva työsuhde.¹⁶ Oikeuslähdeopissa lainsäädännön poikkeuksia on totuttu tulkitsemaan kaventavasti suhteessa pääsääntöön. Työsopimuslain erityispiirteenä voidaan mainita myös TSL tulkinta heikomman osapuolen, eli työntekijän, eduksi epäselvässä sopimustilanteessa.¹⁷ Lisäksi näyttötaakka työsuhteen määräaikaisuudesta on lähtökohtaisesti määräaikaisuuteen vetoavalla, eli työntekijän valinnanvarasta johtuen velvollisuus näyttää *perustellun syyn* olemassaolo lankeaa yleensä työnantajalle.¹⁸

15 HE 157/2000, s. 61.

16 HE 157/2000 s. 60.

17 Työoikeus, Kairinen, Työoikeuden normiperusta, muut tulkintaperusteet

18 HE 157/2000 s. 61.

TSL esitöissä viitataan kuitenkin myös Hallituksen esitykseen 205/1983, jolloin määräaikaisten työsopimusten käyttöä rajoitettiin ensimmäistä kertaa lain tasolla. Tässä esityksessä todettiin, että määräaikaisten sopimusten käyttöä ei rajoitettaisi kun siihen on *laissa tarkoitettu syy* ja että säännös on kirjoitettu *käytännön työelämän tarpeet huomioonottavalla tavalla*.¹⁹ Tämä käytännön tarpeisiin nojautuminen on nähdäkseni tarkoitettu ainoastaan lähtötilannetta selittäväksi lauseeksi, ei sitovaksi oikeusohjeeksi, toisin kuin jäljempänä esityksessä kerrotut edellytykset. Ilmeisesti juurikin näihin käytännön tarpeisiin nojautuen korkein oikeus on kuitenkin poikennut esitöiden vaatimuksista. Näistä käytännön tarpeista KKO kuitenkin vaikenee perusteluissa, vaikka saman tapauksen käsitellyt ja samaan lopputulokseen päätynyt Helsingin hovioikeus niihin kyllä viittaakin.

Periaatteessa, pelkästään TSL esitöitä tulkitsemalla, työvoiman tarpeen vakiintuessa ei määräaikaisuuksien ketjuttaminen olisi mahdollista. Samaa mieltä olivat myös vähemmistöön jääneet korkeimman oikeuden tuomarit. He myönsivät, että yhtiön toiminta on ollut täysin riippuvainen Vantaan kaupungin halusta jatkaa ostopalvelusopimusta. Vähemmistö toisaalta huomioi myös sen, että yhtiön toiminta oli vuosien varrella vakiintunut. Perustelujen mukaan määräaikaisuuksien syyksi on todistelussa kerrottu halu välttää uhka yhtiön taloudelle, mikä toistaiseksi voimassaoleviin työsopimuksiin olisi väistämättä liittynyt. Vähemmistön mukaan, ottaen huomioon työn vakiintuneisuus, taloudellista epävarmuutta ei voitaisi yksinään pitää perusteltuna syynä määräaikaisten työsopimusten solmimiselle.

Enemmistön päätöksellä korkein oikeus on kuitenkin nähdäkseni tuomiollaan 2010:11 muuttanut oikeustilaa, sillä oletettavaa on, että muut tuomioistuimet seuraisivat tätä ennakkopäätöstä ennemmin kuin jo vuosikymmenen ikäisiä työsopimuslain esitöitä.

Perusteeksi poikkeukselliselle päätökselle korkein oikeus esittää juurikin yhtiön poikkeuksellisen aseman, jossa se oli täysin riippuvainen yhden ainoan asiakassuhteen jatkuvuudesta. Vaikka perusteluista sitä ei käy ilmi, lienee asiaan vaikuttanut myös yrityksen voittoa tuottamattomuus sekä tarkoitus toimia julkisten

¹⁹ HE 157/2000 s. 60.

palveluiden tuottajana. Nämähän eivät sinänsä ole työsopimuslain mukaan merkittäviä tekijöitä muodollisesti liiketoimintaa harjoittavassa yrityksessä, mutta epäilemättä tuomarin sympatian ne keräävät. Ratkaisu olikin harvinaisen kiperän äänestyksen tulos. Kolme tuomaria äänesti lailliset ketjuttamisen puolesta, kun taas kaksi äänestänyttä sekä asian esittelijä olivat sitä mieltä, että määräaikaisuuksille ei ollut perusteita.

Puhtaasti juridisesta näkökulmasta tarkasteltuna ennakkopäätöksen kaltainen tulkinta tarkoittaisi sitä, että mikäli yritys onnistuu jäsentämään uusien töidensä vastaanottamisen yhteen ainoaan uusittavaan määräaikaiseen sopimukseen, voisi se osittain eliminoida tavalliseen liiketoimintaan kuuluvan riskin toiminnan jatkumattomuudesta. Riskin kantaisivat tällöin yrityksen työntekijät irtisanomisajan palkkaa vastaavasti. Työntekijälle tämänkaltainen riski tuntuu *prima facie* kohtuuttomalta, sillä vastavuoroisesti tällöin myös yritysten voittojen tulisi koitua työntekijän eduksi. Näin ei kuitenkaan korkeimman oikeuden ennakkopäätöksen mukaan välttämättä olisi. Lisäksi työntekijöiden vaihtaminen olisi vähintäänkin ongelmallista, sillä irtisanominen ei lähtökohtaisesti ole mahdollista ja sopimuskauden päättyessä määräaikaisuuden johdosta ei työnantajalla olisi minkäänlaista näyttövelvollisuutta työntekijän sopimusrikosta.

Järjestely ja siihen korkeimman oikeuden antama siunaus ovat ongelmallisia myös palvelun alkuperäisen tilaajan vastuun kannalta. Päiväkotipalveluiden tarjoaminen on Vantaan kaupungille lailla säädetty velvollisuus, jonka se pyrkii täyttämään tilaamalla palvelut kilpailutuksen kautta kaupungin oman toiminnan ulkopuolelta. Vaihtoehtona kilpailuttamiselle olisi luonnollisesti omien päivähoitajien palkkaaminen suoraan työsuhteeseen kaupungin kanssa. Kilpailuttamalla ja ketjuttamalla palvelun tuottamissopimukset kaupunki siis välttää vastuuta työnantajana, joka sille lähtökohtaisesti palvelun tuottajana kuuluisi, mikäli työntekijät olisivat kaupungin kanssa suorassa työsuhteessa.

Martti Kairinen on kommentoinut myös tapausta. Hänen arvionsa mukaan ennakkopäätös mahdollistaa perustellun syyn olemassaolon, milloin työn tarjoamisen epävarmuus riippuu yhdestä ainoasta ulkopuolisesta tilaajasta tai rahoittajasta. Näin

siis siitä huolimatta, että työn määrä voidaan katsoa jokseenkin vakiintuneeksi. Keskeiseksi seikaksi nousee hänen mukaansa työnantajan mahdollisuudet tarjota työtä, eikä niinkään työn määrän pysyvyys, vaikka sillä suurta merkitystä kokonaisuuden kannalta olisikin. Tätä painotusta hän perustelee tapauksen lisäksi KKO:n ratkaisulla 2008:28 (hengityshalvauspotilaan hoito). Kairinen kuitenkin huomauttaa, että mikäli työnantajalla on useampia rahoituslähteitä tai asiakkaita, ei voitaisi pelkästään taloudellista epävarmuutta pitää perusteltuna syynä määräaikaaisuudelle. Tätä hän perustelee TT ratkaisulla 2004:42 sekä sillä, että yritystoimintaan kuuluu tietty epävarmuus, jota ei tule sälyttää työntekijöiden kannettavaksi. Näin ei ainakaan, milloin kyse ei ole esimerkiksi aloittelevasta pienyrittäjästä.²⁰

2.1. Vuoden 2011 alusta voimaan tullut lainsäädäntö

Työsopimuslakia päätettiin muuttaa edellä esitellyn korkeimman oikeuden ennakkopäätöksen 2010:11 jälkeen hallituksen esityksellä 239/2010. Esityksen sisältö kohdistui voimassaolleen TSL 1 luvun 3 §:n toiseen momenttiin, joka jaettiin kahteen erilliseen momenttiin siten, että määräaikaisten työsopimusten ketjuttamista koskeva perusteltu syy muodosti oman momenttinsa. Uusi kolmas momentti kuuluu seuraavasti:

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

Hallituksen esityksessä tuodaan lakimuutosta edeltäneen tilanteen kuvaamiseksi esille edellä käsitelty KKO:n ratkaisu 2010:11 sekä hivenen vanhempi 2008:29, joissa molemmissa käsiteltiin määräaikaisten työsuhteiden perusteltua syytä, joko ketjuttamistarkoituksessa (2010:11) tai yksittäisen työsopimuksen perusteena (2008:29). Lisäksi esitöissä todetaan työmarkkinoiden pääpainon muuttuneen kohti epätyypillisiä työsuhteita. Yhtenä syynä tähän kehitykseen mainitaan yhtäältä yleinen kilpailun kiristyminen sekä toisaalta valtion-, ja etenkin kuntatalouden tehostamisen

²⁰ KKO:n ratkaisut kommentein 2010, Kairinen, s 90.

paineet. Esitöissä ei pidetä hyväksyttävänä menettelyä, jossa epävarmuus työn riittävydestä on yksinään riittävä peruste työsuhteiden määräaikaaisuudelle. Lainsäätäjät myös huomauttaa, että yrityksille on säädetty muita työkaluja taloutensa vakauttamiseksi kuin määräaikaistamisten solmiminen. Näitä muita välineitä ovat esimerkiksi lomautus, osa-aikaistaminen tai työsuhteen päättäminen.²¹

Lainsäätäjän huolena on, että muodollisesti perusteltuja ketjutyösopimuksia käytettäisiin tosiasiallisesti työntekijän irtisanomissuojan kiertämiseksi. Lisää painetta oikeustilan täsmentämiseksi luovat myös Euroopan Unionin direktiivi 1999/70 määräaikaistyön käytöstä sekä eurooppalaisten etujärjestöjen solmimat puitesopimukset määräaikaistyön väärinkäytöstä.²²

Esityksellä ei pyritty muuttamaan *perustellun syyn* vakiintunutta käsitettä, mutta täsmentämään sitä lisäämällä pykälään reunaehto työn vakiintumisesta. Uuden momentin tavoitteena olisi esittää ns. *ketjusopimuskielto* samansisältöisenä kuin se oli voimassa jo ennen lainmuutostakin. Sallittuna ketjuttamisesimerkkinä mainitaan jälleen tilanne, jossa työnantaja tarjoaa yhden sijaisuuden jälkeen työntekijälle uutta sijaisuutta. Esitys kuitenkin huomauttaa, että peräkkäisten määräaikaistamisten kertyessä kasvaisi myös perustellulta syyltä edellytetty painavuus. Useampi työsuhteiden muutos myös vahventaisi näyttöä työvoimatarpeen pysyvyydestä. Lopulta, milloin työvoimatarve on *osoittautunut pysyväksi*, ei uusien työsuhteiden ketjuttaminen olisi enää sallittua, vaan kyseessä olisi tällöin toistaiseksi voimassaoleva työsuhteiden muutos.²³

Työvoimatarpeen pysyvyyttä arvioitaessa merkitystä ei olisi sillä tekeekö työnantaja toistuvat työsuhteiden muutos saman työntekijän kanssa. Määräaikaistamisten edellytyksiä olisi arvioitava teetetävän työn tarpeen kannalta. Samankaltaista työtä ei olisi siis sallittua teettää määräaikaistamisten edes eri henkilöillä, vaan työvoiman tarvetta tulisi arvioida työvoiman käytön kokonaisuuden kannalta.²⁴

Toistuvien määräaikaistamisten käyttöä olisi arvioitava samoissa töissä. *Samoina*

21 HE 239/2010 s. 2 - 3.

22 HE 239/2010 s. 4.

23 HE 239/2010 s. 4.

24 HE 239/2010 s. 4.

töinä olisi pidettävä tosiasiallisesti vakiintuneita tehtäväkokonaisuuksia, eikä tätä tulkintaa saisi rajoittaa työsopimukseen kirjattu tehtävänimike.²⁵

Säännöksessä ei edelleenkään määritellä peräkkäisten määräaikaisuuksien enimmäislukumäärää tai vähimmäiskestoja, vaan vakiintumista olisi arvioitava kokonaisuuden kannalta. Esityksessä vakiintumisen osoittavina piirteinä pidetään pitkiä toistuvia työsopimuksia sekä tiettyjen työtehtävien pysymistä määräaikaisten työntekijöiden tehtävinä pitkiä aikoja. Yrityksen asiakaskunnan vakiintuneisuus on myös esitöissä sallittu punnintakriteeri. Esimerkkeinä vakiintuneista työtarpeista esitetään *vakiintuneesti toistuva* määräaikainen alihankinta-, tai ostopalvelusopimus muun yrityksen tai yhteisön kanssa. Esitys painottaa vielä, että työsopimuksen määräaikaisuuden perusteena ei voi jatkuvasti olla työsuhteen taustalla oleva toisten yritysten tai julkisen sektorin kanssa tehtävä määräaikainen toimeksiantosopimus.²⁶

Esityksen teksti on selkesti suunnattu ottamaan kantaa korkeimman oikeuden tuomioon 2010:11, jossa oli juurikin tämänkaltainen tilanne, jossa työntekijöiden työsopimukset oli sidottu vakiintuneeseen ostopalvelusopimukseen kunnan kanssa.

Esitys selventää vielä, että koska säännös koskee *samoissa töissä* toistuvia määräaikaisuuksia, saattaisi toistuvien määräaikaisuuksien kieltö vaikuttaa jo työntekijän ensimmäistä työsopimusta solmittaessa mikäli taustalla on muiden työntekijöiden kanssa toistuvia määräaikaisuuksia. Oikeustilaa ei kuitenkaan ollut tarkoitus muuttaa silloin, milloin kysymys olisi kertaluonteisesta tai muutoin tilapäisestä erityistä asiantuntemusta tai ammattitaitoa vaativasta työtehtävästä, johon yrityksen omat resurssit eivät muutoin riitä.²⁷

Esityksessä tehdään myös selväksi, että työsuhteeseen liittyvällä alan vakiintuneella käytännöllä ei enää voida perustella määräaikaisuuksien runsasta määrää tai ainakaan niiden ketjuttamista samoissa töissä. Vanhemmassa oikeuskäytännössä korkein oikeus piti vielä mahdollisena, että perustellun syyn olemassaoloa voitiin perustella alan vakiintuneen käytännön nojalla. (KKO 1995:13) Alan vakiintuneella käytännöllä ei

25 HE 239/2010 s. 4.

26 HE 239/2010 s. 5.

27 HE 239/2010 s. 5.

voida myöskään siirtää näyttövastuuta työntekijälle sen suhteen, että miksi juuri hänen kohdallaan olisi tullut tehdä toistaiseksi voimassaoleva työsopimus. (KKO 1988:9) Nämä ennakkopäätökset lienevät viimeistään nyt jo vanhentunutta oikeutta.²⁸

2.2. Voimassaoleva lainsäädäntö ja KKO 2010:11

Tutkielman tavoitteena on myös selvittää, olisiko KKO 2010:11 ratkaisu eri tavoin, mikäli uusi kolmas momentti olisi ollut voimassa jo tapauksen tapahtuma-aikana.

HE 239/2010 otti varsin voimakkaasti kantaa alihankinta-, sekä ostopalvelusopimusten mahdollisuuden heijastua palveluntuottajan työsuhteisiin. Esitöissä katsottiin, että mikäli tällä tavoin merkittävien yritysten välisten sopimusten katsotaan muodostavan vakiintunut ja jatkuva sopimuskokonaisuus, ei olisi aiheellista enää jatkaa työsuhteiden ketjuttamista määräaikaisena. Tapauksessa KKO 2010:11 korkein oikeus totesi yhtiön toiminnan olleen jokseenkin vakiintunutta, sillä ostopalvelusopimus kaupungin kanssa oli uusittu jatkuvasti ja moneen kertaan tarkasteluvälillä 1997-2005. Tämän ei kuitenkaan katsottu horjuttaneen riittävästi määräaikaisten työsopimusten alkuperäistä perusteltua syytä.

Painavin tuomiossa esitetty perustelu ketjusopimusten kieltämiselle oli työvoiman tarpeen vakiintuminen. Tätä perustelua pohjattiin hallituksen esitykseen 157/2000, jossa tulkintaohjeeksi esitettiin, että määräaikaisuudelle ei ole perustetta työn ollessa vakiintunutta. Korkein oikeus kuitenkin hylkäsi tulkinnan tuomiossaan. Uuden lainsäädännön nojalla tilanne on muuttunut siten, että säännös työvoiman vakiintumisesta on siirretty esitöistä suoraan lain kirjaimeen. Kolmannen momentin sanamuoto

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

ei olisi sallinut KKO 2010:11 ratkaistavaksi samoin kuin se aikanaan ratkaistiin, sillä korkeimman oikeuden oman perustelun mukaan työvoimatarpeen olisi katsottu

²⁸ HE 239/2010 s. 6.

osoittautuneen pysyväksi. Näin ainakin, mikäli sanoilla *vakiintunut* ja *pysyvä* voidaan katsoa tarkoitettavan samaa asiantilaa.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että ennakkopäätös KKO 2010:11 muutti aikanaan oikeustilaa määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisesta, lieventäen sitä erityisesti silloin, milloin koko yrityksen työvoiman tarve on sidottu jonkin tietyn ostopalvelusopimuksen jatkumiseen. Tätä ennen oli mm. kirjallisuudessa sekä hallituksen esityksessä 157/2000 katsottu, että työvoimatarpeen vakiintuminen estäisi tämän kaltaisen pitkäaikaisen sopimusten ketjuttamisen. HE 239/2010 kuitenkin muutti voimaantullessaan oikeustilaa jälleen, ja tänä päivänä edellä mainittu ostopalvelujärjestelyn kytkeminen ketjutettuihin määräaikaisiin työsopimuksiin ei ole enää laillisesti mahdollista. Kyseisellä hallituksen esityksellä on myös muita ja laajakantoisempia vaikutuksia työsopimuksiin, sillä tuomioistuimille jää nykyisen lain nojalla huomattavasti vähemmän tulkinnanvaraa määriteltäessä ketjutyösopimusten perustellun syyn vaatimusta. Lainmuutoksen voidaan lisäksi katsoa muuttaneen useita määräaikaisia ketjutyösopimuksia yö yli vakinaisiksi tullessaan voimaan 1.1.2011, sillä ennestään epäselvää oikeustilaa on työn vakiintumisen suhteen selvennetty ratkaisevasti. Esimerkiksi tapauksessa, jossa yli kymmenen vuoden ajan lukuisia erinäisiä sijaisuuksia määräaikaisena tehneelle henkilölle etsittäisiin perusteltua syytä sopimusten ketjuttamiselle, olisi riittävän painavan syyn löytäminen käytännössä lähes mahdoton tehtävä työnantajalle näytettäväksi.

2.3 Korkeimman oikeuden päätös 2012:2

Määräaikaisuuksien sitomista yhtiön toimintasykleihin, kuten edellä käsitellyssä tapauksessa KKO 2010:11, lähestyy myös KKO 2012:2, jossa korkein oikeus otti kantaa määräaikaisuuteen silloin kun se riippuu ulkopuolisesta rahoittajasta. Erona edelliseen oli erityisesti se, että työntekijän työ olisi tehty myös rahoituksesta riippumatta.

A oli työskennellyt työvoima- ja elinkeinokeskuksen (TE-keskus) palveluksessa vuosina 2000 – 2006 lähes keskeytyksettä kahdeksassa

määräaikaisessa työsuhhteessa. A:n palkkaukseen käytetyt varat oli saatu osittain Euroopan aluekehitysrahastosta teknisenä tukena. A:n työtehtävät olivat olleet luonteeltaan TE-keskuksen tavanomaiseen ja pysyvään toimintaan liittyneitä samankaltaisia yleisiä toimistotehtäviä.

KKO:n vuosikirjaratkaisussa 2012:2 oli kyse toisiaan seuraavista määräaikaisista työsopimuksista. Kyse oli muun muassa siitä, voitiinko määräaikaista työsopimusta perustella ulkopuolisella rahoituksella silloin, kun tehdyt työtehtävät kuuluvat työnantajan tavanomaiseen ja pysyvään toimintaan.

Tapauksessa sovellettiin enimmäkseen työsopimuslain 2001 voimaan tullutta 1 luvun 3 pykälän 2 momentin säännöstä perustellusta syystä. Ensimmäiseen vuonna 2000 solmittuun työsopimukseen sovellettiin vuonna 1984 työsopimuslakiin lisättyä pykälää, joka mahdollisti määräaikaisen työsopimuksen solmimisen silloin, kun se työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tahi jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen.²⁹ Pykälien ulkoasuerosta huolimatta niiden soveltaminen on yhtenevää, sillä 2001 voimaan astuneen työsopimuslain 1 luvun 3 pykälää on tarkoitus tulkita näitä vanhan lain esimerkkejä silmällä pitäen.³⁰

Vuoden 2011 alusta voimaan tullut lainsäädäntö on tapauksessa jätetty vain maininnan varaan, vaikka täysin merkityksetön ei sen muutos liene ratkaisun kannalta ollut. Tapauksessa sivutaan myös Euroopan unionin lainsäädännön vaikutusta siihen, voiko muu määräys velvoittaa viranomaisen määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen. Korkein oikeus toteaa ELY-keskuksen määräaikaisuutta edellyttävän tulkinnan olevan ristiriidassa määräaikaista työtä koskevan direktiivin kanssa. Euroopan unionin asetus, josta ELY-keskus velvollisuuden johti, ei myöskään suoraan vaadi määräaikaisuuksien käyttöä. Näillä perusteilla korkein oikeus toteaa asetuksen olevan ratkaistavan asian kannalta merkityksetön, eikä myöskään pyydä Euroopan Unioni tuomioistuimelta ennakkoratkaisua, sillä oikeusohjeen soveltamista pidetään selvänä (*acte clair*).

²⁹ KKO 2012:2 kohta 6.

³⁰ HE 157/2000 s.60.

Niin kuin edellä on todettu, määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos esimerkiksi työn luonne, sijaisuus tai muu yrityksen toimintaan tai tehtävään työhön liittyvä peruste sitä edellyttää. Vuoden 2001 työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 157/2000 vp s. 50 – 61) on edelleen todettu, että jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, määräaikaisten työsopimusten käyttöä ei voida pitää sallittuna, vaan tehtävien työsopimusten tulee olla voimassa toistaiseksi. Määräaikaisen työsopimuksen käyttäminen olisi perusteltua, kun kysymys on jonkin määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekemisestä tai sellaisesta lyhytaikaisesta määrätystä työstä, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti.

Korkein oikeus ei varsinaisesti löydä tapauksesta mitään uutta. Näin ollen se tyytyy kertaamaan hallituksen esityksestä löytyvän vaatimuksen siitä, että määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua, milloin työnantajan työvoiman tarve on pysyvä. Niinikään huomiota saa se edellytys, että työnantajan tulee perustella määräaikaisuutta jonkin määrätyn kokonaisuuden tekemisellä tai muulla lyhytaikaisella työllä, jota ei teetetä jatkuvasti. Näin ollen työnantajan perustoimintoihin kuuluvat työtehtävät eivät lähtökohtaisesti voisi olla voimassa määräaikaisesti ainakaan työn laadun ja luonteen vuoksi. Kyseessä olevassa tapauksessa oli määräaikaisuuden perusteena kuitenkin rahoituksen määräaikaisuus, jota korkein oikeus on aiemmin sivunnut ratkaisussa KKO 2010:11. Tässä kyseisessä tapauksessahan korkein oikeus hyväksyi määräaikaisen rahoituksen määräaikaisen työsopimuksen perusteeksi. Vuoden 2011 alusta voimaan tullut lainsäädäntömuutos ilmeisesti edellyttää (joskaan ei ehkä juridisesti) kuitenkin korkeinta oikeutta tarkistamaan näkökantojaan.

Korkeimman oikeuden käytännössä on todettu, että työvoiman palkkaamiseen käytettävissä olevan rahoituksen epävarmuus voi joissakin tapauksissa olla sellainen peruste, joka voi oikeuttaa määräaikaisten työsopimusten käyttämiseen, vaikka työlle itselleen olisi nähtävissä pysyvä tarve (KKO 2011:73 ja 2010:11). Pelkästään rahoituksen epävarmuus ei kuitenkaan sellaisenaan oikeuta työn teettämiseen

määräaikaisissa työsuhteissa. Esimerkiksi pelkkä sidonnaisuus julkisen työnantajan talousarvioon ei ole tässä suhteessa riittävä peruste. Julkisen työnantajan talousarvion vahvistamista vuosittain ei ole pidetty perusteena määräaikaisten työsuhteiden käyttämiselle, vaikka työn rahoitus olikin varmistunut vasta talousarvion vahvistamisen jälkeen (KKO 1993:70). Tilannetta voidaan arvioida toisin, jos talousarviossa esimerkiksi on osoitettu määräraha johonkin kestoltaan rajoitettuun työhön tai jos kysymys on talousarviossa määrättyjen jäljellä olevien varojen käyttämisestä jonkin työn teettämiseen.

Vastoin tässä kertomaansa korkein oikeus esittää, että pelkkä rahoituksen epävarmuus ei ole riittävä peruste määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle. Tapauksessa KKO 2010:11 perusteli korkein oikeus hyväksyntäänsä määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisen suhteen sillä, että yritys saattoi järjestää toimintansa vain vuodeksi kerrallaan. Määräävänä tekijänä on ollut juurikin rahoituksen epävarmuus. Tässä tapauksessa työnantajalla on ollut runsaasti myös muita tehtäviä hoidettavanaan, mutta kyseisen toimen perustaminen on edellyttänyt erikseen anottavaa määrärahaa.

Selitys tapausten väliselle erolle kuitenkin löytyy.

Saadun selvityksen mukaan A:n työtehtävät ovat liittyneet osaksi Euroopan unionin rakennerahasto-ohjelman toteuttamiseen, mutta hän ei ole työskennellyt yksittäisiä projekteja koskevissa tehtävissä. Hänen työtehtävänsä eivät ole kuuluneet myöskään unionirahoitteisten projektien hallinnoinnin alaan. A:n työtehtävät ovat pääosin olleet luonteeltaan TE-keskuksen tavanomaiseen ja pysyvään toimintaan liittyneitä samankaltaisia yleisiä toimistotehtäviä. Tällaisia työtehtäviä TE-keskuksen on tullut teettää siitä riippumatta, mikä on ollut palkkaukseen käytettävien varojen alkuperäinen lähde. A on työskennellyt vastaavissa työtehtävissä jo ennen kysymyksessä olevia määräaikaisia työsopimuksia, eivätkä nämä työtehtävät ole loppuneet hänen työsuhteensa päättämisen jälkeen. Asiassa esitetystä selvityksestä myös ilmenee, että ELY-keskuksessa on käynnissä vuonna 2007 alkanut ja

vuoteen 2013 kestävä uusi Euroopan unionin rahoittama ohjelmakausi.

Olennaista ei korkeimman oikeuden mukaan ole niinkään se, mistä henkilön palkkaukseen saadut varat ovat peräisin, vaan mitä tehty työ lopulta on. Tästä voidaan poimia oikeusohjeeksi se, että mikäli työntekijä tekee töitä, jotka työnantajan tulisi *muutenkin teettää* rahoituksesta riippumatta, ei kyseinen rahoitus voi oikeuttaa työntekijän palkkaamista määräaikaiseksi. Edellytys on looginen ja hyvässä harmoniassa vuoden 2011 alusta voimaan tulleen lainsäädäntöuudistuksen kanssa.

A:n palkkaukseen on käytetty Euroopan aluekehitysrahastosta teknisenä tukena saatuja varoja, joiden käyttäminen on ollut riippuvainen varojen käyttötarkoituksesta. Rakennerahaston ohjelmakausi on ollut seitsemän vuotta, mutta rahoituksen saaminen TE-keskukselle on varmistunut vuodeksi kerrallaan. Palkkaukseen käytettyjen varojen kytkennällä mainittuun rahoitukseen ei kuitenkaan ole ollut merkitystä A:n työn luonteeseen, eikä tämä seikka siten ole ollut perusteltu syy määräaikaisten työsopimusten tekemiselle.

Tässä korkein oikeus vielä vahvistaa sen, että kyseisellä rahoituksella tulee olla merkitystä juuri perustellun määräaikaisuuden kannalta. Mikäli rahoittaja olisi päässyt rahoitusta vastaan vaikuttamaan A:n työhön ja toimenkuvaan muutenkin, olisi korkein oikeus saattanut päätyä erilaiselle kannalle. Se ei siis pelkästään riitä, että rahoituksen loppuminen olisi lopettanut kyseisen työntekijän työnteon. Rahoituksen päättymisen pitäisi lopettaa myös samankaltaisen työn suorittaminen, jotta sillä olisi vaadittavalla tavalla merkitystä. Nythän työnantajan oli kyseisen työntekijän tehtävät hoidettava rahoituksesta riippumatta, sillä ne kuuluivat työnantajan tavanomaiseen ja vakiintuneeseen toimintaan.

Korkein oikeus tähdensi myös ratkaisussaan sitä, että työnantajalla on ollut riittävät mahdollisuudet arvioida tulonsa ja menonsa siten, että palkkatulot voidaan kattaa myös riippumatta tällaisesta epävarmasta rahoituslähteestä. Näin määräaikaisuudelle ei ole ainakaan hallituksen esityksessä esitettyä käytännön työelämän huomioimista vaativaa perustetta. Merkittävää on korkeimman oikeuden mielestä myös se, että

seitsemän vuotta kestänyt määräaikaisuuksien uusiminen on osoittanut työvoimatarpeen olevan kyseisen työntekijän kohdalla vakiintunutta. Tällä merkinnällä haluttiin ilmeisesti huomioida myöskin hallituksen esityksessä mainittu periaate, jonka mukaan määräaikaisuuksien käyttö ei olisi työvoimatarpeen vakiintuessa enää sallittua.³¹

31 HE 157/2000 s. 60.

3. Vuokratyösuhteiden oikeudellinen rakenne

3.1 Suomessa

Vuokratyön oikeudellisen määritelmän mukaan työvoiman vuokrauksessa on kyse toiminnasta, jossa työnantaja (henkilöstöpalveluyritys) vuokraa työntekijöitään ulkopuolisen tahon (käyttäjärityksen) käyttöön tiettyä korvausta vastaan. Työvoiman käyttäminen tapahtuu siten, että työn johto- ja valvontaoikeus (direktio-oikeus) siirretään asiakasyrityksen käyttöön, mutta muut työnantajan velvollisuudet, kuten palkan- ja eläkkeenmaksuvelvollisuudet pysyvät alkuperäisellä työnantajalla. Työntekijä tekee siis työsopimuksensa perusteella työtä vuokranantajan lukuun, mutta käyttäjärityksen hyväksi. Erona alihankintaan on se, että alihankinnassa työn johto- ja valvontaoikeus pysyy työsopimuksen mukaisella työnantajalla.³²³³ Tällöin ulkopuolinen työvoima eroaa eri työnjohdon perusteella selvästi yrityksen omasta työvoimasta

Vuokratyötä varten tehdyissä työsopimuksissa on merkitsevänä piirteenä työntekijän suostumus työpanoksensa siirtoon. Työsopimuslain 1 § mukaan työsopimuksessa työntekijä sitoutuu työskentelemään **työnantajan** työn johto- ja valvontaoikeuden alaisena. Vuokrattu työntekijä poikkeaa kuitenkin tästä johto- ja valvontaoikeuden haltijan osalta, joten poikkeavuudesta on työsopimuksella sovittava erikseen.³⁴³⁵

Vuokratyöntekijän ja käyttäjärityksen välillä ei ole sopimussuhdetta. Oikeudellisesti käyttäjäritys ei ole täysin velvotteista vapaa suhteessa työntekijään, mutta tutkielman kannalta olennaista työllistämisen tai määräaikaisuuden perusteluvollisuutta ei käyttäjärityksellä ole.³⁶

Vuokratyövoiman käytöstä ei ole Suomessa olemassa enää erityislainsäädäntöä. Vuosina 1985 – 1992 oli voimassa työvalityslaki, jolla pyrittiin estämään epäterve ja laiton työvoimalla keinottelu sekä poistamaan vuokratyövoiman käyttöön liittyviä

32 Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö, Työministeriö 2007, s. 8.

33 Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus, Markus Sädevirta 2002, s. 21

34 Työsopimuslain 1:7.1

35 Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö, Työministeriö 2007, s. 8.

36 Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus, Markus Sädevirta 2002, s. 49

epäkohtia työ- ja verolainsäädännön saralla.³⁷ Laki on sittemmin kumottu ilmeisesti 1990-luvun alun laman epävakaiden työmarkkinoiden aiheuttamien paineiden johdosta.

Työsuhteen ehtoja koskevaa sääntelyä on voimassa vielä työehtosopimuksen yleissitovan vaikutuksen sekä työsopimuslain vähimmäisehtoja koskevien määräyksien kautta. Nämä koskevat kuitenkin vain vuokratyöntekijän ja vuokratyövoimaa tarjoavan yrityksen välisiä sopimusehtoja. Periaatteessa käyttäjäyrityksen yleissitovalla työehtosopimuksella voisi olisi mahdollista vaikuttaa vuokratyövoiman työsuhteiden määräaikaaisuuksiin (mikäli vuokratyötä teettävältä alalta oma työehtosopimus puuttuisi), mutta käytännössä tällaista ei ole esiintynyt.

Vuokrayritys vastaa työnantajana alan vähimmäistyöehtojen noudattamisesta. Vuokratyössä sovellettavista vähimmäistyöehdoista säädetään TSL 2:9:ssä. Ensisijaisesti vuokrayrityksen palveluksessa olevaan sovelletaan vuokrayritystä työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sitovaa työehtosopimusta tai jos tällaista ei ole, sellaista vuokrausalan yleissitovaa työehtosopimusta, jossa on määräyksiä työntekijän tekemästä työstä. Jos työvoimaa vuokraavaa työnantajaa (esimerkiksi työvoiman vuokrausliikettä) ei sido mikään työehtosopimus, sovellettavaksi tulee vuokratyövoimaa käyttävää yritystä sitova työehtosopimus: ensisijaisesti käyttäjäyritystä työehtosopimuslain nojalla sitova ja toissijaisesti alan yleissitova työehtosopimus.³⁸

Vaikka vuokratyösuhteissa pääasiallisesti käytetään määräaikaista työsuhteita, on työsopimuslain 1:3.2 nojalla toistaiseksi voimassaoleva työsopimus kuitenkin juridisesti sitova pääsääntö. Kuten joskus muutoinkin, oikeudellinen pääsääntö ei ole kuitenkaan välttämättä pääsääntö käytännössä. Perustellun syyn käsite kuitenkin sitoo vuokratyönantajaa teoriassa aivan samalla tavalla kuin perinteisissäkin työnantajan ja työntekijän välillä solmituissa työsopimuksissa.

Määräaikaisten vuokratyösopimusten käytössä voidaan ottaa huomioon myös

37 Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö, Työministeriö 2007, s. 10

38 Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö, Työministeriö 2007, s. 26

Euroopan neuvoston direktiivi 1999/70/EY määräaikaisista työsopimuksista. Sopimuksen mukaan jäsenvaltioiden on huolehdittava sopimuksessa määriteltyjen vähimmäisvaatimusten soveltamisesta. Suomi on katsonut, että sen perustellun syyn vaatimus sekä syrjimättömyyden vaatimukset riittävät tyydyttämään direktiivin vaatimukset. Direktiiville voidaan kuitenkin antaa tulkintavaikutus myös muilta osin. Vuokratyö on direktiivin tekstissä itsessään suljettu pois, joten muodollista sitovuutta sillä ei ole. Varsinainen vuokratyödirektiivi 2008/104/EY rajaa alansa siten, ettei sillä ole vaikutusta työntekijöiden työsuhteiden määritelmiin, eli tässä tapauksessa määräaikaisuuden perusteltavuuteen.

3.2. Määräaikaiset työsuhteet ja vuokratyö Ruotsissa

Määräaikaisia työsuhteita säätelee Ruotsissa laki työsuhdeturvasta (Lagen om Anställningsskydd, LAS). Se mahdollistaa määräaikaisen työsopimuksen solmimisen neljällä eri perusteella: yleinen määräaikaisuus, tilapäinen sijaisuus, kausiluontoinen työ sekä yli 67-vuotiaille tarjottu työ. Mikäli viiden vuoden tarkastelujakson aikana työsuhde on jatkunut yli kaksi vuotta yleisperusteen tai sijaisuuden perusteella, muuttuu määräaikaisuus automaattisesti lain nojalla toistaiseksi voimassaolevaksi työsopimukseksi. Tämä tapahtuu riippumatta siitä, onko kyseessä yksittäinen vai toisiaan seuraava sarja työsopimuksia.³⁹

LAS on määräaikaisuuksia koskevalta osaltaan poikettavissa työehtosopimuksilla. Työehtosopimuksella voidaan, toisin kuin Suomessa, myös oikeuttaa määräaikaisia työsopimuksia. Tällöin syy voi olla mikä tahansa työehtosopimuksessa mainittu. Ollakseen laillinen, määräaikaisen työsopimuksen perusteen tulee johtua joko suoraan laista tai vaihtoehtoisesti työehtosopimuksesta. Samoin kuin suomessa, työsuhde on voimassa toistaiseksi, ellei tällaista riittävää perustetta poikkeamiselle esitetä.⁴⁰

Yleisperuste on lisätty lakiin vuonna 2007. Yleisperuste ei vaadi työnantajalta minkäänlaista objektiivista perustetta määräaikaisen työsopimuksen solmimiseksi. Rajoitukset yleisperusteelle tulevat luonnollisesti myös EU-tasolta määräaikaisdirektiivin syrjimiskiellon pohjalta, mutta myös lakiin kirjatusta kahden

³⁹ Lagen om Anställningsskydd, osio 5 A.

⁴⁰ Fixed-term Work in Nordic Labour Law, Ann Numhauser-Henning, s. 292.

vuoden aikarajasta. Mikäli työntekijä palkataan määräaikaiseen työsuhteeseen yleisperusteen tai sijaisuuden perusteella, on yläraja kaksi vuotta viiden vuoden tarkastelujaksolla. Kausityössä tai yli 67-vuotiaille tarkoitettussa työssä ei vastaavia rajoituksia ole.⁴¹

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös keskenään määräaikaisesta *koeajasta*. Koeaika ei ole nimestään huolimatta identtinen suomalaisen koeajan kanssa. Ruotsissa koeaika (provanställning) voidaan sopia enintään kuuden kuukauden mittaiseksi. Jollei kumpikaan osapuoli ilmoita missään koeajan vaiheessa tahtovansa työsuhteen päättyvän koeajan lopuksi, jatkuu se automaattisesti koeajan loputtua toistaiseksi voimassaolevana työsuhteena. Mikäli osapuolet eivät ole keskenään toisin sopineet, koeaika voidaan päättää myös ennen koeajan päättymistä. Ruotsalainen koeaika muistuttaa siis osittain suomalaista määräaikaista työsopimusta, jossa on lähtökohtainen varaus työsuhteen jatkumiseen määräajan päätyttyä.⁴²

Työntekijä, joka kokee olevansa laittomasti määräaikainen, voi pyytää tuomioistuinta vahvistamaan työsuhteensa laadun. Mikäli tuomioistuin määrää työsuhteen toistaiseksi voimassaolevaksi, eikä työnantaja tähän suostu, joutuu työnantaja maksamaan rangaistusluontoisena korvauksena vähintään 16 kuukauden ja enintään 32 kuukauden palkkaa vastaavan summan.⁴³

Työntekijälle on myös ilmoitettava kuukautta ennen määräajan päättymistä tieto siitä, jatketaanko hänen kanssaan tehtyä työsopimusta uudella (määräaikaisuudella) vai ei. Mikäli työsuhde on kuukautta lyhyempi, on ilmoitus tehtävä heti työsuhteen alussa.

Määräaikaisista työsopimuksista yleisesti on vuokratyötä selvittänyt työryhmä kertonut 2007 seuraavaa.

*Lähtökohtaisesti työsuhteet ovat Ruotsissa voimassa toistaiseksi.
Määräaikaisen työsopimuksen tekemisedellytyksiä on laissa rajoitettu.
Työnantaja ja työntekijä voivat sopia määräaikaisesta työsopimuksesta,*

41 TCO:n tiedote 25.3.2010, Samuel Engblom ja Ingemar Hämskar, s. 2.

42 en om Anställningsskydd, osio 6.

43 Lagen om Anställningsskydd, osio 39.

jos työehtosopimuksessa on määräykset asiasta. Työehtosopimuksen mukaan sopimuksen tulee olla kirjallinen eikä sen kesto saa ylittää kuutta kuukautta. Paikallisen ammattiyhdistyksen hyväksynnällä voidaan kuitenkin sopia korkeintaan 12 kuukauden pituisesta määräaikaisesta työsopimuksesta.

Uusi määräaikainen työsopimus voidaan sopia 12 kuukauden kuluttua edellisen työsuhteen päättymisestä samojen osapuolten välillä. Tätä aikaisemmin uusi määräaikainen työsopimus voidaan sopia ainoastaan paikallisella sopimisella. Määräaikainen työsopimus voidaan molemmin puolin irtisanoa noudattaen 14 päivän irtisanomisaikaa.⁴⁴

Suomen tavoin vuokratyötä koskevaa lainsäädäntöä on Ruotsissa purettu 1990-luvun alussa.⁴⁵ Vuokratyösuhteiden sääntely perustuu Ruotsissa melkein ainoastaan työehtosopimukseen.⁴⁶ Työtä ei kuitenkaan ole ruotsalaisilla henkilöstöyrityksillä ”keikkojen” välissä aina tarjota. Tämä on ratkaistu työehtosopimuksessa siten, että työntekijälle maksetaan työn ulkopuoliselta ajalta takuupalkka, joka on 90% keskimääräisistä ansioista laskettuna viimeisen kolmen kuukauden jaksolta.

Kun työntekijä ei ole vuokrattuna, mutta työskentelee tai osallistuu koulutukseen, hänelle maksetaan normaalia henkilökohtaista palkkaa. Silloin kun työntekijä ei ole vuokrattuna tai ei työskentele vuokratyöryhtyksessä eikä osallistu koulutukseen, hänelle maksetaan takuupalkkaa kalenterikuukausittain. Takuupalkka on 90 % keskimääräisistä ansioista laskettuna viimeisen kolmen kuukauden jaksolta. Työntekijä voi kieltäytyä hänelle tarjotusta työstä perustelluin syin.⁴⁷

Järjestely perustuu Ruotsin palkansaajien keskusjärjestön LO:n työnantajien kanssa neuvottelemaan vuokratyötä koskevaan työehtosopimukseen. Vuokratyöntekijöiden

44 Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö, Työministeriö 2007, s. 66 – 67.

45 Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus, Markus Sädevirta 2002 s. 17.

46 Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö, Työministeriö 2007, s. 66.

47 Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö, Työministeriö 2007, s. 67.

oikeudellinen asema voi siis muuttua seuraavien sopimusneuvottelujen myötä paljonkin, eikä asema siten ole yhtä vakaa kuin Suomessa, joskin yleisesti ottaen se on työntekijälle parempi.

Koska Ruotsissa määräaikaisen työsopimuksen perusteista voidaan sopia myös työehtosopimuksella, ei Suomen kaltaista ongelmaa siitä, riittääkö esimerkiksi henkilöstöyrityksen asiakkaan (käyttäjäyrityksen) työntekijää koskevan tilauksen määräaikainen kesto perustelluksi synny vuokratyötä koskevan työehtosopimuksen voimassaoloaikana. Tämä sopimus asettaa henkilöstöyritykselle varsin tarkat edellytykset.

Yrityksen tulee täyttää kymmenen ehtoa saadakseen auktorisoinnin harjoittaa työvoiman vuokrausta. Yrityksen tulee olla ollut alalla vähintään 12 kuukautta. Yrityksen tulee olla sidottu työehtosopimukseen ja sen on myöskin sovellettava sitä. Yrityksellä tulee olla pysyvä tasaarvosuunnitelma, sen tulee noudattaa alan yritysten eettisiä sääntöjä sekä olla työvoiman vuokrausalan järjestön jäsen Ruotsissa. Yritystoimintaa on harjoitettava yhtiömuodossa ja yrityksen mainoksissa tulee ilmoittaa yrityksen auktorisoimisesta. Lisäksi yrityksen tulee ottaa vastuuvakuutus ja maksaa auktorisointimaksu. Työvoiman vuokratyöyrityksen auktorisoinnin myöntää lautakunta.⁴⁸

Kirjelmöinti komission kanssa

Vuoden 2007 lainsäädäntömuutos, jossa syyperusteiset määräaikaisuudet osittain vapautettiin sääntelystä, herätti Euroopan unionin komission mielenkiinnon lainsäädännön direktiivinmukaisuudesta. Komissio piti sinänsä riittävä kahden vuoden aikarajaa, mutta ei pitänyt hyväksyttävänä sitä, että tähän aikarajaan saatettiin lisätä myös muita määräaikaperusteita ilman, että ne vaikuttavat työsuhteen lopulliseen määräaikaisuuteen. Teoriassa komission mielestä työsopimuksia oli mahdollista ketjuttaa jopa neljän vuoden ajan. Komissio kiinnitti huomiota myös tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden asemaan. Heille työaikaa kertyy tavanomaisesti 20 – 22 päivää kuukaudessa, sillä he eivät ole välttämättä työsuhteessa

⁴⁸ Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö, Työministeriö 2007, s. 66.

loman tai heikon sesongin aikana.⁴⁹

Euroopan unionin komissio lähetti Ruotsille asiasta virallisen huomautuksen ja selvityspyynnön. Selvityspyyntö ei komissiota tyydyttänyt, mikä on johtanut uuden lainsäädännön säätämiseen. Lyhyemmät rajat määräaikaistuksien ketjuttamiselle tulevat voimaan aikaisintaan kesällä 2013.⁵⁰

49 TCO:n tiedote 25.3.2010, Samuel Engblom ja Ingemar Hämskar, s. 3.

50 <http://debatt.svt.se/2012/11/09/regeringen-kan-stoppa-missbruk-av-visstidsjobb-redan-till-sommaren/>

4. Määräaikaiset työsopimukset ja vuokratyö KKO:n oikeuskäytännössä

4.1. Korkeimman oikeuden päätös 2012:10

Henkilöstön vuokrausta harjoittava yhtiö (vuokrayritys) oli tehnyt työntekijän kanssa määräaikaisen työsopimuksen, jonka ehtojen mukaan työsuhteen määräaika päättyi vuokrayrityksen asiakasyhtiön (käyttäjäyritys) työntekijää koskevan toimeksiannon päättyessä. Korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmenevillä perusteilla katsottiin, että työsopimusta oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. (Ään.)

Korkein oikeus otti tapauksessa 2012:10 ensimmäisen kerran suoraan kantaa määräaikaisten työsopimusten käyttöön vuokratyössä. Tapauksessa ei oltu solmittu kuin yksi työsopimus, joka oli kestoaltaan vähän yli kuusi kuukautta. Asiassa oli kyse siitä, oliko työsopimusta pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Tuomiossa korkein oikeus toteaa, ettei työsopimuslakiin liity mitään erityistä vuokratyösopimuksen keston vaikuttavaa säädöstä. Sen sijaan tapausta tulee lähestyä työsopimuslain yleisen säädöksen pohjalta, jonka mukaan työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana ellei sitä olla perustellusta syystä solmittu määräaikaisena. Vuoden 2011 alusta voimaan tulleen lainsäädäntömuutoksen korkein oikeus huomioi tapauksessa siten, että se *kysymyksessä olevilta osilta on asiallisesti samansisältöinen* (kuin aiemmin voimassa ollut lainsäädäntö). Kysymyksessä olevilla osilla KKO tarkoittanee sitä, että säädösmuutos kattaa tuomioistuimen mielestä vain ketjutettujen työsopimusten tilanteet.

Korkein oikeus kertoo HE 157/2000 mukaiset esimerkit määräaikaisen työsopimuksen perustellulle syyllä sekä sen, että määräaikaisuuksien käyttö ei ole pysyvän työvoimatarpeen vallitessa sallittua. Uutta oikeuskäytäntöä on päätöksessä kuitenkin seuraava osio.

Edelleen on otettava huomioon, että määräaikaisina voidaan pitää vain sellaisia työsopimuksia, joiden päättyminen määräytyy objektiivisin

perustein, kuten päivämäärän, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman perusteella. Vaatimus objektiivisesta päättymisperusteesta kytkeytyy siihen, että määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle on oltava työtehtävien määräaikaisesta luonteesta johtuva peruste. Tällöin työsopimuksen kesto on yleensä osapuolten ennakoitavissa työsopimusta tehtäessä. Juuri objektiivisen perusteen vaatimuksella torjutaan mahdollisuutta kiertää työsuhdeturvaa koskevia työsopimuslain pakottavia säännöksiä työsopimuksen kestoajaa koskevalla valinnalla. Edellä mainitussa työsopimuslain 6 luvun 1 §:n 2 momentin säännöksessä säädetään tilanteesta, jossa määräaikaisen työsopimuksen päättymisajankohta ei ole sopimusta tehtäessä voitu määrittellä tarkasti. Työsopimus voi siis tästä huolimatta olla määräaikainen. Kuitenkin se, että työsopimuksessa tarkoitetun työn ja siten myöskään työsopimuksen päättymisajankohta ei ole sopimusta tehtäessä lainkaan arvioitavissa, viittaa vuokratyössäkin työntekijöiden tarpeen pysyvyyteen ja siten siihen, että työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Korkein oikeus luo tuomiolla aiemmin tässä yhteydessä aiemmin vain hallituksen esityksessä⁵¹ lyhyesti mainitun käsitteen *työsopimuksen päättymisen määräytyminen objektiivisin perustein*. Objektiivisen päättymisperusteen vaatimus johdetaan siitä, että määräaikaiselle työsopimukselle täytyy olla perusteltu syy, eikä määräaikaisuudella pyritä kiertämään työntekijän työsuhdeturvaa. Lisäperustetta objektiivisen päättymisperusteen vaatimukselle KKO hakee työsopimuslain pykälästä, joka ei ainakaan kiellä ennalta tuntemattomana ajankohtana päättyvien määräaikaisten työsopimusten käyttämistä, mutta edellyttää työnantajaa aina vähintään arvioimaan määräaikaisuuden keston.

Vaatimus on sinänsä hyvin looginen. Yleiskielisesti kun jokin asia tai suhde on voimassa ”toistaiseksi”, tarkoittaa tämä sitä, että sen päättymisaikaa ei tiedetä. KKO:n käsittelemässä tapauksessa päättymissyys sen sijaan voidaan melko tarkasti haarukoida: työsuhteen kesto on sidottu käyttäjäyrityksen kyseistä työntekijää koskevan tilauksen keston. Korkeimmalle oikeudelle ei pelkkä päättymisen syy

51 HE 157/2000 s.60.

kuitenkaan ole riittänyt.

Käyttäjyryitys argumentoi määräaikaisuuden puolesta vetoamalla alalla tavanomaiseen käytäntöön sekä siihen tosiasiaan, ettei sillä ole ollut kykyä määrätä käyttäjyryityksen työntekijää koskevista tilauksista.

Argent on asiassa vedonnut siihen, että työvoiman vuokrausalalla vakiintuneen käytännön mukaisesti työsopimuksen kesto oli sovittu Argentin ja Koti-Idean välisen toimeksiannon kesto ja että Argent ei ollut voinut A:ta koskevan toimeksiannon päätyttyä tarjota hänelle muuta työtä. Argent ei ollut voinut määrätä käyttäjyryityksen työvoiman tarpeesta, vaan käyttäjyryitys oli itse valinnut, keitä työntekijöitä se oli ottanut palvelukseensa. Perustellun syyn vaatimusta olikin arvioitava vuokratyryityksen näkökulmasta. Tässä tapauksessa Koti-Idean toiminta oli ollut joka tapauksessa vakiintumatonta ja sen työntekijöiden tarve oli ollut vaikeasti ennakoitavissa. A:n tilauksen päätyttyä Koti-Idean työvoiman tarve oli muuttunut, sillä eräs työntekijä oli palannut sairauslomalta työhön ja myymäläpäällikkö oli vaihtunut. Nämä seikat osoittivat, että Koti-Idea oli käyttänyt vuokratyryitystä, koska sen työvoiman tarve ei ollut vakiintunut. Tämä oli osoitus siitä, ettei Argentiällä ollut ollut mahdollisuutta ennakoida A:ta koskevan toimeksiannon kestoa, vaan kesto oli ollut täysin riippuvainen Koti-Ideasta. A:n määräaikaisen työsopimuksen päätyminen oli sidottu tiettyyn tapahtumaan eli Koti-Idean ilmoitukseen toimeksiannon keston päättymisestä.

Korkein oikeus ei kuitenkaan pidä alan käytäntöön vetoavaa argumenttia enää oikeudellisesti pätevinä.

Kuitenkaan pelkästään työvoiman vuokrausalan käytäntöä ei voida pitää sellaisena työn luonteeseen tai teetetävään työhön liittyvänä seikkana, joka oikeuttaisi määräaikaisen työsopimuksen tekemisen. Sopimuskäytännöllä ei voida syrjäyttää lain pakottavia säännöksiä.

Korkein oikeus sen sijaan korostaa työvoiman tarvetta sekä käyttäjäyrityksessä, että henkilöstöyrityksessä.

Korkein oikeus toteaa, että työsopimuksen määräaikaisuuden edellytyksiä on arvioitava lähtökohtaisesti työnantajana olevan vuokrayrityksen olosuhteiden perusteella. Vuokrayrityksen toiminnan luonteen vuoksi myös käyttäjäyrityksen olosuhteilla voi olla merkitystä. Työsopimuslaissa säädetty vaatimus perustellusta syyistä määräaikaisen työsopimuksen edellytyksenä täyttyy silloin, kun määräaikaisuus perustuu työntekijän työtehtävien määräaikaiseen luonteeseen. Työtehtävät eivät ole luonteeltaan määräaikaisia pelkästään sen vuoksi, että työtä teetetään vuokratyönä. Myös vuokratyössä määräaikaisuudelle on perusteltu syy vain silloin, kun vuokratyönä teetetään työtehtäviä, joita on tarjolla vain rajoitetuksi ajaksi. Jos sitä vastoin vuokratyöntekijällä teetetään pysyväisluonteisia työtehtäviä eikä työsopimuksen päättymistä ole objektiivisin perustein määritelty, voi arviointi johtaa siihen, että työsopimus katsotaan toistaiseksi voimassa olevaksi.

Työntekijän tehtävillä tulee siis olla määräaikainen luonne. Yrityksen tavanomaisen liiketoiminnan osana käytetty vuokratyövoima ei siis yksinään riitä perustelluksi syyksi määräaikaisuudelle. Työtä tulee olla tarjolla vain rajoitetuksi ajaksi ja edellä mainitulla tavoin se aika tulee voida määrittää *objektiivisin perustein*.

Henkilöstöyritysten liiketoiminnan kannalta edellytykset vaikuttavat nykyisen sopimuskäytännön valossa ongelmallisilta. Henkilöstöyrityksen tulisi työnantajana ennakoida käyttäjäyrityksen kyseistä työntekijää koskeva työvoiman tarve jo riittävässä määrin ennakkoon. Käytännössä tämä sulkee pois työntekijän henkilöstä johtuvat syyt päättää työsopimus määräaikaisesti, sillä henkilöstä käyttäjäyritykselle aiheutuvia ongelmia on vaikea tai mahdoton ennakoida. Luonnollisesti haku- ja haastatteluprosessilla henkilöstöyritys pyrkii siihen, ettei tällaisia ongelmia tule missään työsuhteen vaiheessa.

Henkilöstöyrityksellä ei myöskään yleensä ole todellista määräysvaltaa käyttäjäyrityksen liiketoimintaan kuuluvien työvoimapäätösten suhteen. Tämä voisi käytännössä rajoittaa vuokratyövoiman käytön vain ruuhkahuippujen tasaamiseen sekä erityisosaamista vaativan työvoiman vuokraamiseen. Käytännössä näissä tilanteissa käyttäjäyritys voi miltei samalla oikeudellisella riskillä turvata määräaikaisten työsopimusten käyttöön, eikä vuokratyövoiman joustavuudesta tule samanlaista kilpailuvalttia henkilöstöpalveluyrityksille kuin aiemmin.

Tästä huolimatta, tai ehkä juuri tästä syystä, korkein oikeus katsoo, ettei perusteltua syytä ole tapauksessa ollut.

Tässä tapauksessa työsopimuksessa on sovittu, että työsuhteen määräaika päättyi käyttäjäyrityksen työntekijää koskevan toimeksiannon päättyessä. Tämän tarkemmin työsopimuksen päättymisajankohtaa ei ole määritelty. Työsopimuksen päättyminen on siten tehty riippuvaiseksi pelkästään käyttäjäyrityksen eli työsopimuksen ulkopuolisen tahon päätöksestä. Työsopimuksen sopijapuolten kannalta tämä on merkinnyt sitä, että työsopimuksen päättäminen ei ole ollut sidoksissa mihinkään työsopimuksessa sovittuun työntekijän työhön liittyvään objektiiviseksi katsottavaan perusteeseen, kuten esimerkiksi sijaisuuden päättymiseen. Sillä seikalla, mitä Argent ja Koti-Idea ovat keskenään sopineet toimeksiannon kestosta, ei sellaisenaan ole merkitystä arvioitaessa sitä, onko A:n ja Argentin välistä työsopimusta pidettävä määräaikaisena vai toistaiseksi voimassa olevana. Korkein oikeus katsoo, että tällainen vain käyttäjäyrityksen määrättävissä olevaan toimeksiannon kestoon sidottu työsopimuksen määräajan päättyminen ei ole perustunut objektiiviseen perusteeseen.

Työsuhteen päättymisen ajankohta ja syy tulee siis olla normaalisti molempien osapuolten ennakoitavissa. Tämän kaltainen sopimusrakenne johtaa korkeimman oikeuden mukaan siihen, ettei toinen sopimuskumppani, työntekijä, pysty millään tavoin vaikuttamaan sopimuksen lopulliseen toteutumiseen. Päätös on siinä mielessä ”ainoa oikea”, että vain tällä tavoin voidaan puuttua tehokkaasti määräaikaisten

työsopimusten mielivaltaiseen päättämiseen käyttäjäyrityksen ilmoituksesta. Näin ainakin siinä tapauksessa, että kyse ei ole esimerkiksi Koskisen esittämästä työsyöjinnästä käyttäjäyrityksen taholta.⁵²

Korkeimman oikeuden vähemmistö

Annettu ratkaisu syntyi äänestyksen perusteella äänin 3 – 2. Vähemmistöön jääneet oikeusneuvokset olivat samaa mieltä siitä, että työsuhteen olisi tullut olla voimassa toistaiseksi. Erimielisyys koski vain perusteluja, ei lopputulosta.

Totean, että määräaikaisuuden edellytyksiä on arvioitava lähtökohtaisesti työnantajan eli tässä tapauksessa vuokrayrityksen olosuhteiden perusteella. Vuokrayrityksen toiminnan luonteesta johtuen kuitenkin myös käyttäjäyrityksen olosuhteilla on merkitystä.

Eriävä mielipide on tähän asti yhtenevä enemmistön mielipiteen kanssa. Työsopimuslain mukainen pääsääntö on työnantajan perustellun syyn olemassaolo. Tilanteesta johtuen syy kuitenkin johdetaan käyttäjäyrityksen tarpeista. Seuraavassa kappaleessa korkeimman oikeuden vähemmistö korostaa erityisesti käyttäjäyrityksen työvoimatarvetta sekä sen käyttämien määräaikaisuuksien perusteltujen syiden hyväksyttävyyttä.

Käyttäjäyritykset kääntyvät vuokrayrityksen puoleen tyypillisesti tilanteessa, jossa ne tarvitsevat työvoimaa ajallisesti rajattuna, ehkä kausiluotoista tehtävää, kuten sijaisuutta varten tai ruuhkahuipusta selviämiseksi. Tilanne on tällöin usein sellainen, että käyttäjäyrityksellä olisi ollut perusteltu syy määräaikaisen työsuhteen käyttämiseen. Palkatessaan työntekijän tällaiseen tehtävään myös vuokrayrityksellä voi olla perusteltu syy määräaikaisen työsuhteen tekemiseen.

Toisaalta vuokrayrityksenkin työsuhte ei voi olla määräaikainen silloin, jos käyttäjäyritykselläkään ei olisi ollut perusteltua syytä määräaikaisen työsuhteen solmimiseen. Vuokrayrityksen tekemän työsuhteen määräaikaisuutta arvioitaessa on otettava myös huomioon, ettei

⁵² Vuokrayrityksen oikeus käyttää määräaikaisia työsuhteita, Koskinen, s.10.

käyttäjäyritykselle mahdollisteta työsuhdeturvan kiertämistä siirtämällä työsuhde vuokratyön piiriin.

Mielestäni vasta tässä kohtaa vähemmistön mielipide eroaa laajemmin enemmistön mielipiteestä. Enemmistö painottaa *työtehtävien määräaikaista luonnetta* yleisesti, kun taas vähemmistön näkökohta on siinä, ettei käyttäjäyritys voi saada tällä sopimusrakenteella suurempaa etua kuin jos se olisi palkannut työntekijät suoraan. Vähemmistö tahtoi siis verrata henkilöstöyrityksen perustellun syyn vaatimusta siihen, miten käyttäjäyrityksen perusteltua syytä olisi arvioitu jos se olisi palkannut työntekijän itselleen suoraan.

Vaatusimus olisi ehkä käytännössä yksinkertaisempi kuin enemmistön käyttämä objektiivisen perusteen vaatimus. Tällä ajatusmallilla, mikäli *muista kuin työstä johtuvista syistä* voitaisiin työntekijän työsuhdeturvaa heikentää, olisi käytännössä helposti kyse työntekijän työsuhdeturvan laittomasta kiertämisestä. Tällöin tuomioistuinten tulee antaa työntekijöille heidän tarvitsemansa oikeussuoja ja määrätä työsuhteet tarvittaessa toistaiseksi voimassaoleviksi.

Vuokrayrityksen toiminnan luonteesta tai alan käytännöstä ei kuitenkaan yksin voida johtaa perustetta määräaikaisen työsopimuksen edellyttämälle perustellulle syyllle. Ratkaisevaa on, ovatko ne työtehtävät, joita varten työsopimus solmitaan, sellaisia, että niiden vuoksi edellytykset määräaikaisen sopimuksen solmimiselle ovat vuokrayrityksenkin kannalta olemassa.

Korkeimman oikeuden vähemmistökin tähdentää tällä aiemman oikeuskäytännön vanhentuneisuutta. Alan käytännöllä tai toiminnan luonteella ei voida yksinään enää perustella työsopimuksen määräaikaisuutta.

Vastaavasti vähemmistö tähdentää, että vaikka käyttäjäyrityksellä olisi perusteltu syy määräaikaisten työsopimusten käyttämiseksi, ei se syy tule automaattisesti henkilöstöyrityksen käyttöön. Mahdollistahan on, että henkilöstöyrityksellä on useita asiakkaita samalta alalta, jolloin yritys voisi myydä samaa työntekijää jatkuvasti eri

asiakkaille. Tällöin henkilöstöyrittäjä ei voisi perustella työsopimuksen määräaikaisuutta asiakkaan tilapäisellä tarpeella, sillä se voisi tarvittaessa vuokrata työntekijää eteenpäin.

A:n työsopimuksen määräaikaisuus on perustettu Argentin ja Koti-Idean väliseen toimeksiantosopimukseen. Sitä ei ole solmittu määrätyksi ajaksi, vaan sen päättymisen on riippunut Koti-Idean ilmoituksesta. Sopimuksen kesto ja sen päättymistä ei ole osoitettu sidotun millään tavoin A:n suorittamiin työtehtäviin. Katson, ettei tällainen toimeksiantosopimus muodosta Argentille perusteltua syytä määräaikaisen työsuhteen solmimiselle A:n kanssa.

Vaikka objektiivisen perusteen vaatimusta ei tässä nimenomaisesti mainitakaan, on vähemmistön tarkoitus kuitenkin sen puolesta aivan enemmistöä vastaava. Määräaikaisuuden kesto tulee *osoitettavasti* sitoa työntekijän suorittamiin työtehtäviin. Mikäli työnantaja kykenee osoittamaan määräaikaisuuden päättymisen töiden päättymiseen, voitaneen määräaikaisuutta pitää tältä osin perusteltuna.

Argentin Koti-Idean olosuhteiden osalta vetoamat seikat eivät myöskään osoita, että Koti-Idean työvoiman tarvetta koskevat olosuhteet olisivat A:n työsopimusta solmittaessa olleet sellaiset, että pelkästään niiden perusteella ja kiinnittämättä huomiota Argentin muihin työllistämismahdollisuuksiin, olisivat olleet edellytykset määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen. Näin ollen työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

KKO:n vähemmistö haluaa tässä osaltaan vielä vahvistaa, että määräaikaisuuden peruste tulee olla olemassa jo työntekijää palkattaessa. *Varmuuden vuoksi* solmitut määräaikaisuudet eivät ole hyväksyttäviä, vaan työnantajan liiketoiminnan tavanomaisiin riskeihin kuuluu se, että työtä ei välttämättä ennalta näkemättömässä tulevaisuudessa ole enää tarjolla. Toistaiseksi voimassaolevissa työsuhteissa tähän on myös työsopimuslain mukaisia työkaluja tarjolla, joten ainoaksi perusteeksi tarpeettomalle määräaikaisuudelle ei juuri jää kuin työntekijän työsuhteturvan

kielletty kiertäminen.

Muita huomioita tuomiosta

Päätöstä ja sen merkitystä on arvioinut myös Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK:n edunvalvontajohtaja OTK Nikolas Elomaa. Elomaa tulkitsee tuomiota kirjoituksessaan siten, että vuokratyön määräaikaisuuden perustetta arvioitaessa on merkitystä annettava myös työvoimaa käyttävän yrityksen olosuhteille. Hän käyttää tästä nimitystä ”työn tilaajan olosuhdetarkastelu”.⁵³

Kysymykseen siitä, mitä oikeusohjeita tuomiosta ilmenee, vastaa Elomaa seuraavasti:

KKO:n tuomiota on ehditty tulkita jo useilla eri tavoilla. Mielestäni tuomiosta ilmenee kuitenkin kolme kiistatonta seikkaa:

- 1. vuokratyöalan vallitsevaa käytäntöä määräaikaisten työsopimusten perusteista on muutettava,*
- 2. pelkän päättymispäivämäärän ja perustelun ”asiakasyrityksen tilaus” merkitseminen työsopimukseen ei täytä sitä edellytystä, jonka tuomio linjaa,*
- 3. määräaikaisuuden perusteen tarkastelussa on otettava huomioon myös käyttäjäyrityksen olosuhteet.*

Elomaan mielestä tuomio vaikuttaa siis määräaikaisten työsopimusten perusteluvelvollisuuteen sillä tavoin laajasti, että ellei henkilöstöyrityksellä ole antaa henkilöstöyrityksen kannalta itsenäistä perustetta määräaikaisen työsopimuksen solmimiseksi (esimerkiksi toisen vuokratyöntekijän sairauslomasijaisuus), ei asiakasyrityksen tilauksen kestollakaan voida määräaikaisuutta perustella, elleivät käyttäjäyrityksen olosuhteet tällaista perustetta puolla.

Kohdan 2. maininta lienee vastaus Henkilöstöpalveluyritysten liiton toiminnanjohtaja

⁵³ Edilex, Uutiset » Nettivieras » Nettivieraana edunvalvontajohtaja Nikolas Elomaa: Vuokratyösuhteet muutoksessa - KKO 2012:10 muuttaa käytäntöä -artikkeli.

Merru Tuliaran kommenttiin tuomiosta, jossa Tuliara kuittasi epäselvyyksien korjautuvan sillä, että työsopimukseen kirjataan vain työn päättymispäivämäärä.⁵⁴

Elomaan käsityksen mukaan työsopimuslain soveltaminen on tältä osin selvää. Tulevaa lainsäädäntöä silmälläpitäen hän huomauttaa vielä, että tämä henkilöstöyrityksen vastuulle lankeava tieto käyttäjäyrityksen tilanteesta tulisi välittää myös itse vuokratyöntekijälle asti. Kuuluuhan työsuhteen kesto ja päättymisperuste olennaisella tavalla työsopimuksen keskeisiin ehtoihin, jotka TSL 2:4 § määrittää. Käyttäjäyrityksen informointivelvollisuus henkilöstöyritykseen päin voitaisiin sijoittaa Elomaan mukaan esimerkiksi tilaajavastuulakiin.^{55 56}

4.2. KKO 2012:10 ja voimassaoleva lainsäädäntö

Korkeimman oikeuden ennakkopäätös huomioi vuoden 2011 alusta voimaan tulleen työsopimuslain muutoksen vain yhdellä lauseella.

Lainkohtaa on muutettu vuoden 2011 alusta voimaan tulleella lailla, joka kysymyksessä olevilta osilta on asiallisesti samansisältöinen kuin edellä selostettu säännös.

Tällä korkein oikeus lienee tarkoittanut sitä, että edellä esitettyä ennakkopäätöstä voidaan KKO:n näkemyksen mukaan käyttää myös uudistetun pykälän tulkinta-apuna. Pykälän muutos koski tarkasti rajattuna vain toisiaan seuraavia työsopimuksia. Tapauksessa oli kyse vain yhden työsopimuksen perustellusta syystä. KKO:n päätös ja kyseisen lainsäädäntöuudistuksen esityöt kohtaavat kuitenkin kun puhutaan perustellun syyn edellytyksistä. Uudistuksen mukaan perusteltua syytä ei nimittäin ainakaan ole, milloin työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Toistuvien määräaikaisten sopimusten käytön sallittavuutta olisi

⁵⁴ Yle.fi, Yleisradion Uutiset kotimaa, 24.1.2012: KKO linjasi vuokratyöntekijän asemaa - osapuolet erimielisiä tulkinnasta.

⁵⁵ Edilex, Uutiset » Nettivieras » Nettivieraana edunvalvontajohtaja Nikolas Elomaa: Vuokratyösuhteet muutoksessa - KKO 2012:10 muuttaa käytäntöä -artikkeli.

⁵⁶ Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233

*arvioitava samoissa töissä. Samoina töinä pidettäisiin sitä tehtävien kokonaisuutta, jota kyseinen työntekijä **tai** useat työntekijät ovat tehneet määräaikaissä työsuhhteissa. Saman työn sisältö ei siten rajoittuisi yksinomaan työsopimuksessa nimenomaisesti kirjattuihin tehtäviin vaan tosiasiallisiin, vakiintuneisiin tehtäväkokonaisuuksiin.⁵⁷*

Toistuvat määräaikaissäuudet voivat tulla siis kyseeseen jo työntekijän ensimmäisen työsopimuksen kohdalla, mikäli samassa tehtäväkokonaisuudessa on aiemminkin käytetty runsaasti määräaikaissäuusia.

Korkeimman oikeuden enemmistön kanta päätöksessä oli, että työsopimuksen määräaikaissäuus tulee olla objektiivisesti perusteltavissa. Kyse on tässä tutkimuksessa myös siitä, vaikuttiko KKO:n ennakkopäätös 2012:10 vuoden 2011 alusta voimaan tulleeseen työsopimuslain 1 luvun 3 pykälän tulkintaan. Vastaus on sikäli ilmeinen, että perustellun syyn vaatimusta ainakin täsmennettiin. Vaikuttaako objektiivisen perustelun vaatimus kuitenkin toistuviin määräaikaissäuusiin sekä työvoimatarpeen pysyvyyden arviointiin?

Merkitystä lainsäädäntömuutoksella sekä ennakkopäätöksellä on ainakin toisiaan seuraavissa vuokratyösuhhteissa, joissa määräaikaissäuuden kesto on sidottu käyttäjäyrityksen kyseistä henkilöä koskevaan tilaukseen. Objektiivisen perustelun vaatimus sekä pysyvä työvoimatarve yhdessä ja erikseenkin näyttäisivät edellyttävän tällaisessa tilanteessa toistaiseksi voimassaolevaa työsopimusta.

Nopeasti tarkasteltuna nämä oikeustilan muutokset näyttäisivät ajavan henkilöstöyritysten määräaikaissäuudet oikeudellisesti varsin ahtaalle. Muutokset ovat kuitenkin syntyneet huomaamatta ja tipoitain. Aika näyttää muuttuuko vuokratyökenttä Suomessa oikeudellisten muutosten kautta enemmän Ruotsin suuntaan, jossa pääsääntö vuokratyössä on toistaiseksi voimassaoleva työsopimus.

57 HE 239/2012 s. 4.

5. Määräaikaisten työsopimusten käyttö ja ketjuttaminen vuokratyösuhteissa ennen ja jälkeen vuoden 2011 alusta voimaan tullutta lainsäädäntöä

Edellä olen selvittänyt määräaikaisten työsopimusten käyttämisen ja ketjuttamisen edellytyksiä yleisesti. Seuraavaksi käyn samoja asioita läpi vuokratyön näkökulmasta. Rakenteen olen lainannut vuosituhannen vaihteen oikeustilan hyvin kiteyttäneestä hallituksen esityksestä 157/2000.

Määräaikaista työtä koskeva neuvoston direktiivi 1999/70/ETY ei vuokratyöhön suoraan sovellu, joten sitä ei tässä sivuta.⁵⁸

Vuokratyöstä määräaikaisen työsopimuksen perusteena ei voimassaoleva tai edes jo kumottu lainsäädäntö lausu mitään. Vuokratyötä tehdään siis samoista lähtökohdista kuin muutakin työtä ja samoilla edellytyksillä. Työsopimuslain mukainen pääsääntö on siis edelleen toistaiseksi voimassaoleva työsopimus ja vuokratyössä pääsääntönä esiintyviä poikkeuksia on arvioitava työsopimuslain yleisten edellytysten kautta.

Seuraavat kappaleet on jaettu kahteen osaan siten, että ensimmäisessä osiossa käyn läpi oikeustilaa aiemmin, sekä seuraavassa osiossa sitä, miten 2011 voimaan tullut lainsäädäntö mahdollisesti vaikutti lain tulkintaan.

5.1. Kullekin määräaikaiselle sopimukselle on perusteltu syy.

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä.

Vuokratyösuhteissa määräaikaisen työsopimuksen peruste on ollut asiakkaan (määräaikaisesta) työvoiman käyttötarpeesta johtuva määräaikainen tai toistaiseksi voimassaoleva työvoiman tilaussopimus käyttäjäyrityksen ja vuokratyönantajan

⁵⁸ Tätä sopimusta sovelletaan määräaikaisiin työntekijöihin lukuun ottamatta niitä, jotka tilapäistä työvoimaa välittävä yritys on asettanut käyttäjäyrityksen käyttöön. Osapuolten tarkoituksena on harkita tarvetta tehdä tilapäistä työvoimaa välittävien yritysten kautta tehtyä työtä koskeva samanlainen sopimus. Neuvoston direktiivi 1999/70/ETY

välillä. Työntekijän ja työnantajan allekirjoittamaan työsopimukseen tätä ei välttämättä ole avattu tänäkään vertaa. Esimerkiksi tapauksessa KKO 2012:10 esitti käräjäoikeudessa vuokratyönantaja syyksi ainoastaan alan vallitsevan käytännön.

Asiakkaan tilauksen muodostaessa itsenäisen syyn määräaikaiselle työsopimukselle, ei asiakkaan työvoiman tarpeen pysyvyyttä ole ollut tarpeen edes arvioida. Lisätyövoimaa haluava yritys on voinut siis ulkoistaa määräaikaisista työsuhteista aiheutuvan oikeudellisen riskin vuokratyötä harjoittavalle yritykselle. Vuokratyönantaja on taas käyttänyt tätä samaa ulkoistusta (ja siihen perustuvaa sopimusta) omana perusteltuna syynään määräaikaiselle työsopimukselle työntekijän kanssa.

Hallituksen esityksestä 157/2000 löytyvät vanhan työsopimuslain mukaiset esimerkit *työn luonne* sekä *muu näihin rinnastettava seikka* lienevät ne, jotka tulevat kyseeseen asiakassuhteeseen sidottua työsopimusta oikeudellisesti arvioitaessa.

Työn luonne olisi alan käytäntöön nähden ehdottomasti helpoin peruste työsuhteen määräaikaisuudelle. Esimerkiksi Kuopiolainen henkilöstönvuokrausta harjoittava Medifire Oy kertoo markkinointimateriaalissaan verkkosivuillaan seuraavaa:

Miksi olemme:

Tarjoamme palveluja terveydenhoitoyrityksille, järjestöille ja yhteisöille.

*Kun **tilapäinen** henkilökunnan tarve on suuri, tapahtumat tai työvoiman saanti on syystä tai toisesta hankalaa.⁵⁹*

Vuokrasuhde mielletään myös muutoin usein tilapäiseksi. 2007 silloisen työministeriön perustaman vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietinnön mukaan vuokratyössä käytettävien työsuhteiden keskimääräinen kesto oli vuonna 2006 vain 82 vuorokautta.⁶⁰ Jos käyttäjäyritys arvioi työvoiman tarpeen olevan olemassa keskimäärin alle kolme kuukautta, voitaneen työvoiman tarvetta pitää jonain muuna kuin pysyvänä myös vuokratyönantajan näkökulmasta.

⁵⁹ <http://www.medifire.fi/henkilostovuokraus/> 3.9.2012

⁶⁰ Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö, Työministeriö 2007, s. 18.

Perustellun syyn ongelmaa tulee kuitenkin arvioida kokonaisuutena.

Vuokratyön tilaus/projektimuotoisuus

Hallituksen esitys 157/2000 sivuaa vuokratyössä käytettyä mallia, jos vuokratyöntekijä ymmärretään käyttäjäyritykselle myytävänä tilauksena, jonka koko ja kesto ovat ennalta tiedossa.

Työnantaja voisi palkata lisätyövoimaa määräaikaisin sopimuksin myös jonkin tietyn tilauksen kestoajaksi, jos tilauksen toimittaminen sitä välttämättä edellyttää. Tällöin määräaikaisten sopimusten käytön edellytykseksi olisi kuitenkin asetettava työnantajan perusteltu aihe olettaa, että kyseisen tilauksen toimittamisen jälkeen hänellä ei ole tarjota kyseessä oleville työntekijöille uutta työtä. Työnantajaoikeushenkilön koolla ja aiemmillä liikesuhteilla on merkitystä tilanteen arvioinnissa.⁶¹

Mallissa, jossa työntekijät hankitaan joka kerta erikseen tiettyä tilausta varten, voitaisiin ajatella tämän välttämättömän edellytyksen täyttyvän. Tämä ei kuitenkaan yksinään riitä Koskisen mukaan määräaikaisen työsopimuksen perustelluksi syyksi.

Se, että työvoiman vuokrausyhtiön ja käyttäjäyhtiön välillä tehty sopimus on määräaikainen, ei sellaisenaan perusta oikeutta solmia määräaikainen työsopimus. Myös muut olosuhteet on otettava huomioon⁶²

Merkitystä on annettava asiakasyrityksen työvoiman tarpeelle ainakin silloin, milloin se heijastuu suoraan henkilöstöyrityksen työvoiman käyttöön.

Työvoiman vuokrausyhtiön alun perin määräaikaisena solmima työsopimus voi muuttua suoraan lain nojalla toistaiseksi voimassa olevaksi esimerkiksi silloin, jos käyttäjäyritys luopuu jonkin pysyvän toimintansa osalta

61 HE 157/2000 s. 60.

62 Vuokratyöyrityksen oikeus käyttää määräaikaisia työsopimuksia, Koskinen, s.10.

käyttämästä omia työntekijöitään ja ostaa kyseiset työt työvoiman vuokrausta harjoittavalta yritykseltä. Tällaisessa tilanteessa työvoiman vuokrausta harjoittava yritys on samassa asemassa kuin missä käyttäjäyritys oli aikaisemmin. Jos käyttäjäyrityksessä käytettiin näissä töissä toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia, myös työvoiman vuokrausyhtiö (tilanteen vakiinnuttua) joutuu käyttämään samaa työsuhteen muotoa.⁶³

Perustellun syyn vaatimus 2011 eteenpäin

Hallituksen esityksen johdanto-osiossa ilmoitetaan tavoitteeksi TSL 1:3.2 momentin jakaminen kahteen erilliseen momenttiin, joista toinen säätelee perustellun syyn vaatimusta ja toinen rajoittaa toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttöä. Esityksen mukaan lailla *ei muutettaisi kunkin määräaikaisen sopimuksen solmimisen edellytyksenä olevaa perustellun syyn sisältöä.*⁶⁴

Toisaalta uudessa kolmannessa momentissa esitetty vaatimus työvoiman tarpeen tilapäisyydestä vaikuttaanee myös yksittäistä työsopimusta koskevassa perustellussa syyssä. Tätä mieltä on ainakin lakiesitystä käsitellyt työelämä- ja tasa-arvovaliokunta mietinnössään.

*Perusteltua syytä tarkastellaan työnantajan työvoimatarpeen pysyvyyden kannalta. Jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, määräaikaisten työsopimusten käyttöä ei pidetä sallittuna. Vaatimus koskee jo ensimmäistä määräaikaista työsopimusta.*⁶⁵

5.2. Työnantaja ei pyri kiertämään työsopimuslain mukaista työsuhteturvaa.

Määräaikaissa vuokratyösuhteissa käyttäjäyritys voi tyypillisesti omaan sopimukseensa vedoten lopettaa työntekijän käytön vielä samana päivänä, ilman

63 Vuokrayrityksen oikeus käyttää määräaikaista työsopimuksia, Koskinen, s.10.

64 Hallituksen esitys HE 239/2010 s. 1.

65 Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö 12/2010 Hallituksen esityksestä laiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta. s. 3.

mitään erikseen yksilöityä syytä. Tällaisessa tilanteessa, kun työntekijä ja käyttäjäyritys eivät ole minkäänlaisessa sopimussuhteessa, ei työsopimuslain työsuhdeturvaa luovilla pakottavilla säädöksillä ole merkitystä heidän välillään. Ulkoisesti tarkasteltuna se saattaa siis näyttää siltä, että se mahdollistaa työntekijän työsuhdeturvan kiertämisen.

Määräaikaisen työsopimuksen kesto on sidottu käyttäjäyrityksen sopimuksen keston

Lähestyn tilannetta kuvitteellisen esimerkkitapauksen kautta, jossa määräaikaisen työsopimuksen kesto vuokratyörytyksessä on sidottu käyttäjäyrityksen sopimukseen:

A ja B työskentelevät yrityksessä X. A on palkattu ”kesän ajaksi” vuokratyöyrityksen kautta. Hänen työsuhteensa arvioitu kesto on 1.5.2005 – 31.8.2005. B on solminut työsopimuksen suoraan X:n kanssa, jonka mukaan määräaikainen työsuhde kestää 1.5.2005 - 31.8.2005 välisen ajan.

Molemmat työskentelevät samalla työpisteellä, yhdenmukaisella työajalla ja samalla kuukausipalkalla. Molempien henkilöiden työsopimuksissa on koeaikaehto, joka tässä tapauksessa on lain sallima enintään puolet työsopimuksen kestoajasta. Päivämäärällä 2.7. A ja B lähestyvät yhdessä X:ää juhannuksena kertyneiden maksamattomien ylityökorvausten johdosta. 3.7 X ilmoittaa työpäivän päätteeksi A:lle, ettei hänen palveluksiaan enää yrityksessä kaivata. Vuokratyönantaja Y vetoaa siihen, että käyttäjäyritys X on päättänyt A:ta koskevan työntekijän vuokrasopimuksen, eikä voi tarjota A:lle muutakaan työtä.

Sopimusrakennetta tuntemattoman tarkkailijan silmään työsuhteen purkuperuste vaikuttaa selvästi laittomalta. A voi kuitenkin kohdistaa oikeusturvakeinonsa vain vuokratyönantajaan Y, sillä sopimussuhdetta A:n ja X:n välillä ei ole. Y:n toiminnassa taas ei ole työsopimuslain silloisella tulkinnalla mitään moitteen sijaa. Näin ollen A jää ilman tehokkaita oikeusturvakeinoja jo pelkästään sopimusteknisen rakenteen vuoksi.

Epäilykseen työsuhdeturvan kiertämistarkoituksesta vaikuttaa myös työsuhteiden lukumäärä ja kesto. Mitä useammin ja mitä lyhyemmin väliajoin työsopimuksia on solmittu vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välillä, sitä perustellummin herää kysymys todellisesta toistaiseksi voimassaolevasta työsuhteesta.⁶⁶ Yhdelläkin työsopimuksella voidaan kuitenkin tosiasiallisesti järjestää toistaiseksi voimassaoleva työsuhde varustettuna työntekijää sitovalla purkavalla ehdolla, mikäli noudatetaan esimerkin vuokratyömallia. Työsuhteen kestoajan arviointia koskeva määräys ei myöskään ole erikseen sanktioitu, mikäli se osoittautuu täysin paikkaansa pitämättömäksi. Työsopimuslaissa ei myöskään ole verotuksesta tuttua kiertopykälää, jonka mukaan asioita punnittaessa niille voitaisiin antaa asian varsinaista luonnetta tai tarkoitusta vastaava muoto, mikäli asiat on puettu todellisuutta vastaamattomaan muotoon.

Jalanko on esimerkin kaltaisesta sopimusrakenteesta lausunut seuraavaa:

Tällaisessa tilanteessa toimialapalveluyritys yleensä onnistuu järjestämään toimihenkilölle uutta työtä muualta, mutta teoreettisesti sanottua työsopimussuhteen ulkopuolisen kolmannen tahon toimenpiteen työsuhteen lakkauttavaa vaikutusta voitaneen pitää kyseenalaisena. Kysymys voi olla työntekijän irtisanomissuojan kiertämisestä, vaikka toimialapalveluyritys ei sopimusehdolla siihen varmasti ensisijaisesti pyrikään. Purkava ehto saattaa rikkoo pakottavaksi katsottua irtisanomissuojasäännöstä. Kysymys ei liene pelkästään irtisanomisajan sopimisesta.⁶⁷

Jalargon tapauksessa oli kyse siitä, että työsuhteen päättymisen sitomisen lisäksi oli tapauksessa sovittu siitä, että käyttäjäyrityksellä oli oikeus ”sanoa annettu toimeksianto eli työtehtävä irti välittömästi”. Asiallisesti kyseessä oli siis purkava ehto, eikä sallittu irtisanomisajan sopiminen.

Esimerkkitapauksen kaltaiseen toimintaan ei olla tuomioistuinten taholta ennen

66 Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus, Markus Sädevirta 2002, s. 85.

67 Määräaikainen työsopimus, Jalanko 1991 s. 108.

korkeimman oikeuden vuosikirjaratkaisua 2012:10 puututtu. Ennakkopäätökseen ja sen vaikutuksiin syvennyin tutkielmassa eri osioissa.

Potentiaaliset ongelmat työnantajan oikeusturvassa

Esimerkin tapainen työsopimusmalli saattaa teoriassa aiheuttaa ongelmia myös vuokratyönantajalle. Määräaikaiseen vuokratyösopimukseen otettu koeaikaehto on käytettäessä käytännössä aina laitton, milloin asiakastilaus päättyy samaan aikaan kuin vuokratyönantaja päättää käyttää purkavaa koeaikaehto.

Työsopimuslain 1 luvun 4 § mukaan

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.

Näin ollen, mikäli vuokratyönantaja käyttää koeaikaehto kuukauden päästä työsuhteen alkamisesta, on koeajan käyttöoikeus päättynyt jo kaksi viikkoa sitten. Tämä siis sillä edellytyksellä, että käyttäjäyrityksen tätä kyseistä henkilöä koskeva sopimus päättyy samalla kun henkilö lopettaa työnteon. Vuokratyönantajalla on siis ongelma, mikäli tämä haluaa koeaikana syystä tai toisesta vuokratyöntekijästä eroon ilman käyttäjäyrityksen myötävaikutusta. Sama pätee teoriassa myös toiseen suuntaan, joskin ongelmat koeaikapurussa työntekijän aloitteesta tehtynä lienevät varsin harvinaisia.

Sädevirran mukaan oikeutta solmia määräaikainen työsopimus vuokratyöntekijän kanssa tulee tarkastella työsopimuslain yleisten edellytysten valossa. Hänen mukaansa henkilöstöyrityksen sopimuksen solmimisoikeuteen vaikuttaa *käyttäjäyrityksen* tilapäisen työvoiman tarpeen syyt, työskentelyjaksojen tiheydet sekä niiden yhteenlasketut kestot. Näin ollen, mikäli käyttäjäyrityksellä ei ole perusteltua syytä määräaikaisuuksien solmimiseen, ei tätä olisi vastaavasti myöskään henkilöstöyrityksellä.⁶⁸ Tämä voisi edellyttää mielestäni sitovaa (sopimus)oikeudellista yhteyttä käyttäjäyrityksen ja henkilöstöyrityksen välillä sikäli, että käyttäjäyritys sitoutuisi hakemaan uutta työvoimaan nimenomaisesti tältä

⁶⁸ Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus, Markus Sädevirta 2002 s. 84.

kyseiseltä henkilöstöyritykseltä, eikä esimerkiksi tyydyttäisi työvoimatarpeitaan rekrytoimalla suoraan ulkopuolisia työntekijöitä.

Käyttäjyrytyksen työvoimatarpeelle voidaan siis mielestäni antaa merkitystä vain kun pohditaan, onko työntekijän työsuhdeturvaa pyritty kiertämään tällaisella vuokratyöjärjestelyllä. Henkilöstöyrityksen pysyvää työvoiman tarveeseen käyttäjyrytyksen tarpeet eivät kiistämättä vielä mielestäni osoita, sillä tarpeet eivät välttämättä heijastu edes henkilöstöyritykseen.

Joka tapauksessa mitä useammin ja lyhyemmin väliajoin henkilöstöyritys solmii työsopimuksia käyttäjyrytyksen kanssa, nousee ainakin perustellun syyn vaatimus aina vaikeammin perusteltavaksi henkilöstöyrityksen kannalta. Suoraa rajaviivaa perustellun syyn ja toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen välille ei voida vetää, mutta eräänlaisena nyrkkisääntönä voidaan esittää, että milloin työnantaja ei kykene arvioimaan (riittävän tarkasti) määräaikaisen työsopimuksen kestoja, on työnantajan työvoiman tarve työsopimuslain tarkoittamassa mielessä pysyvä. Näin on myös silloin, kun vuokratyöntekijää palkatessa tiedetään, että sopimuskausi tulee todennäköisesti jatkumaan yli ennalta ilmoitetun tai sovitun ajan. Tällöin kyse on hyvin herkästi työnantajaa sitovien irtisanomissuojasäännösten kiertämisestä. Eri asia on, mikäli ylitettävällä ajalla on jokin kiinteä takaraja (esimerkiksi sesongin loppu), joka on ollut tiedossa jo työntekijää työhön palkattaessa.⁶⁹

Työsuhdeturvan kiertämiskielto 2011 eteenpäin

Työnantaja ei saa pyrkiä kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin työsopimukseen liittyvää irtisanomissuojaa toistuvilla määräaikaisilla sopimuksilla. Määräaikaisen sopimuksen solmimisedellytyksiä koskevia rajoituksia sovelletaan kaikissa tehtävissä ja kaikilla toimialoilla.⁷⁰

Hallituksen esitys ei pyri ainakaan heikentämään työsuhdeturvan kiertämiskieltoa. Maininta ”kaikissa tehtävissä ja kaikilla toimialoilla” on hallituksen esityksissä uusi. Sillä ilmeisesti pyritään vaikuttamaan jo vanhentuneinkin pidettäviin korkeimman

⁶⁹ Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus, Markus Sädevirta 2002 s. 85.

⁷⁰ HE 239/2010 s. 1.

oikeuden ennakkopäätöksiin KKO 1988:9 ja KKO 1995:13, mihin ratkaisuihin henkilöstöpalveluyrityksetkin ovat työsuhteitaan solmiessaan nojanneet.

Vuokratyöstä on hallituksen esityksessä mainittu lähinnä seuraavaa:

Kuten voimassa olevaa työsopimuksen kestoaikaa koskevaa säännöstä, myös ehdotettua säännöstä toistuvien määräaikaisten sopimusten käytön rajoituksista sovellettaisiin kaikilla toimialoilla ja kaikissa töissä. Riippumatta siitä, tehdäänkö työsopimukset suoraan työvoimaa käyttävän työnantajan vai työvoimaa vuokraavan yrityksen kanssa, toistuvien määräaikaisten työsopimusten käytön sallittavuutta arvioidaan aina työnantajan työvoimatarpeen pysyvyyden kannalta.⁷¹

Epäselväksi tämän perusteella jää, tarkoitetaanko tässä käyttäjäyrityksen työvoimatarvetta, henkilöstöyrityksen työvoimatarvetta vai kenties molempia. Esityksessä kerrotaan vain, että näin on riippumatta siitä tehdäänkö työsopimukset *suoraan* työvoimaa **käyttävän** yrityksen kanssa vai työvoimaa **vuokraavan** yrityksen kanssa. Kovin tarkkaa tulkintaa tuskin on tämän perusteella mahdollista tehdä, mutta työsuhdeturvan kiertäminen määräaikaisuuksia ketjuttamalla, vaikkakin vuokratyörakenteessa, on ehdottomasti ainakin lain hengen vastaista.

5.3. Työnantajan työvoiman tarve ei ole arvioitavissa pysyväksi.

Työvoiman tarpeen pysyvyydestä perustellun syyn kriteerinä ei itse lakiteksti lausu ennen vuotta 2011 mitään. Sen sijaan hallituksen esitys 157/2000 esittää sekä ensimmäisen määräaikaisuuden, että toistuvien määräaikaisuuksien vaatimukseksi sen, että työvoiman tarve ei ole pysyvä.⁷² Toisiaan seuraavien määräaikaisuuksien suhteen vaatimus on hallituksen esityksessä saanut enemmän painoarvoa. Keskityn tässä erityisesti toisiaan seuraavien määräaikaisten työsopimusten ketjuttamiseen vuokratyöympäristössä.

Kyse on siis siitä, että työnantajalla on perusteltu aihe olettaa, että kyseisen

71 HE 239/2010 s. 6.

72 Kuten olen edellä jaksossa 1. Oikeustila 1970 – 2010 selvittänyt.

määräaikaisen sopimuksen päätyttyä työnantajalla ei ole tarjolla määräajaksi palkatulle työntekijälle enempää työtä.⁷³

Vuokratyöympäristössä tämä tarkoittaa sitä, että vuokratyöryityksellä ei ole työntekijän taitoa ja kokemusta vastaavaa tilausta. Mikäli henkilöstöyrittäjä harjoittaa työvoimavälityksen lisäksi muutakin toimintaa, voi tämä luonnollisesti vaikuttaa myös vain vuokratyötä varten palkattun henkilön työllistämiseen. Jos yritys tarjoaa myös varastopalveluita, on varastomiesvälityksessä luonnollisesti huomioitava myös oma työntekijöiden tarve.

Todennäköisempää on kuitenkin, että käyttäjäyrittäjä esimerkiksi ulkoistaa kyseisen työn tekemisen pysyvästi ja tilaa palvelun henkilöstöyrittäjältä. Tällöin alun perin määräaikaiseksi solmittu työsopimus saattaa suoraan lain nojalla muuttua toistaiseksi voimassaolevaksi työsuhteeksi. Käyttäjäyrittäjän asema ja työvoiman tarve siis siirtyy yritysten välisen sopimuksen perusteella henkilöstöyrittäjän harteille. Koskisen mukaan tämä tarkoittaa sitä, että mikäli käyttäjäyrittäjän kyseisiä tehtäviä hoitavat henkilöt olivat töissä toistaiseksi voimassaolevilla työsopimuksilla, tulee henkilöstöyrittäjän käyttää myös samaa työsopimusmuotoa. Tämä siitäkkin huolimatta, että työntekijät olisi alun perin palkattu määräaikaisiin työsuhteisiin.⁷⁴

Henkilöstöyrittäjän työvoima vakiintuu myös, mikäli sen käyttäjäyrittäjistä koostuva asiakaskunta on siinä määrin laajentunut ja vakiintunut, että työntekijöiden tarpeen osataan ennakoida jatkuvan myös alkuperäisen määräaikaisuuden jälkeen. Jos esimerkiksi toimistotyön sijaisia vuokraava yritys pystyy myymään samaa henkilöä ennakoitavasti eri asiakkaille, on ainakin osassa työsuhteita toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen käyttö perusteltua. Tähän vaikuttavat alan henkilön kärjistyvän luonteen myötä myös työntekijän henkilökohtainen osaaminen ja kokemus. Kokenut ja laaja-alaisen osaamisen hallitseva työntekijä on helpompi kaupata eteenpäin.

Toiminta ei liene kyllin vakiintunutta silloin, kun tiedetään, että henkilön taitoa ja kokemusta vastaavaa henkilöä ei suurella varmuudella tarvita enää määräaikaisen

⁷³ HE 157/2000 s. 60.

⁷⁴ Vuokratyöryityksen oikeus käyttää määräaikaisia työsopimuksia, Koskinen 2012, s. 19.

sopimuskauden jälkeen. Eri asia sinänsä on, jos kyseistä alaa koskevan sesongin tiedetään jatkuvan vielä määräaikaisuuden jälkeen. Tällöin henkilön palkkaaminen sesongin loppukaudeksi toiseen yritykseen määräaikaisessa työsuhteessa lienee hyväksyttävää. Eri asia on, mikäli henkilö jatkaa kyseisessä työssä esimerkiksi vuoden ympäri. Työtä voidaan pitää kausiluonteisena, jos sitä tehdään ainoastaan tiettyinä aikana vuodesta tai jos työn määrä olennaisesti lisääntyy etukäteen tiedettävissä olevina ajanjaksoina. Työvoiman tarpeen tulee olla tällöin tilapäistä, eli esimerkiksi yhdeksästä kymmeneen kuukautta vuodessa kestävä sesonki ei enää kelpaa kausiluontoiseksi.⁷⁵

Työnantajan työvoiman tarpeen arviointi 2011 eteenpäin

Vuoden 2011 alusta voimaan tullut työsopimuslain 1 luvun 3 pykälä määrää, että *toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi*. Lain kirjaimellisesti tulkittava sanamuoto asettaa rajoituksen ainoastaan toistuvien työsopimusten käyttöön. Kyseisen lakimuutoksen hallituksen esitys lausuu kuitenkin, että toistuvaa määräaikaaisuutta on arvioitava *samoissa töissä*⁷⁶ tehtyjen sopimusten perusteella. Tämä tarkoittaa henkilöstöyritysten kannalta käytännössä sitä, että samankaltaisen osaamisen ja työkokemuksen omaavien henkilöiden määräaikaiset työsopimukset vaikuttaisivat toisiinsa.

Esimerkiksi jos 5-10 vuoden työkokemusvaatimuksella on sähkömiesten kysyntä vakiintunut siten, että heitä palkataan määräaikaaisuksiin toistuvasti, olisi perusteltua ottaa heidät töihin toistaiseksi voimassaolevalla työsopimuksella. Tämä siitäkkin huolimatta, että yksi tarkasteltava henkilö palkattaisiin henkilöstöyritykseen määräaikaisena vain kerran. Vaihtuvuus voi esimerkiksi olla niin suuri, että henkilöt pääsäännön mukaan palkataan määräaikaisuuden päätyttyä käyttäjäyritykseen suoraan, mahdollisesti uuteen määräaikaaisuuteen.

KKO 2012:10 vähemmistön mukaan tulisi huomioida myös käyttäjäyrityksen tilanne kokonaisuudessaan. Tämä menisi hyvin yhteen hallituksen esityksen samojen töiden

75 HE 157/2000 s.60.

76 HE 239/2010 s. 4.

määritelmän kanssa, sillä vuokratyöntekijät työskentelevät yleensä rinta rinnan vakinaisten työntekijöiden kanssa.

Tämä saattaisi merkitä sitä, että mikäli työnantaja käyttää vuokratyösuhdetta eräänlaisena pidennettynä koeaikana, josta käytännön mukaan on työntekijöitä vakinaistettu suoraan käyttäjäyrityksen palvelukseen, olisi käytäntö myös voimassaolevan lainsäädännön kannalta erittäin ongelmallinen, vaikka suoraa näyttöä työsuhdeturvan kiertämisestä ei olisikaan. Tällöin voitaisiin nimittäin arvioida useiden määräaikaisten työsopimusten osoittavan käyttäjäyrityksen (ja sitä myötä mahdollisesti henkilöstöyrityksen) työvoimatarpeen olevan pysyvä. Tällaisessa tilanteessa työsopimuslain mukaan määräaikaisten työsopimusten käyttö ei yksiselitteisesti olisi sallittua.

Hallituksen esityksessä oleva teksti jopa melko suoraan sivuuttaa henkilöstöyrityksen erillisenä työnantajana.

Kuten voimassa olevaa työsopimuksen kestoaikaa koskevaa säännöstä, myös ehdotettua säännöstä toistuvien määräaikaisten sopimusten käytön rajoituksista sovellettaisiin kaikilla toimialoilla ja kaikissa töissä. Riippumatta siitä, tehdäänkö työsopimukset suoraan työvoimaa käyttävän työnantajan vai työvoimaa vuokraavan yrityksen kanssa, toistuvien määräaikaisten työsopimusten käytön sallittavuutta arvioidaan aina työnantajan työvoimatarpeen pysyvyyden kannalta.⁷⁷

Hallituksen esityksessä tuntuisi siis pääpaino olevan työvoiman ”todellisella” käyttäjällä, eli käyttäjäyrityksellä. Tällä ajatuksella vuokratyö halutaan ikään kuin pakottaa perinteiseen työntekijä – työnantaja -muottiin, jossa työsuhteen muotoa määrittävä lainsäädäntö on pääpiirteiltään varsin vakiintunut. Lähinnä määräaikaisuuden perusteltuun syyhyn vuokratyössä keskittyneitä päätöksiä kun ei juuri KKO 2012:10 lisäksi ole.

Nikolas Elomaa on kirjassaan ”Ulkopuolisen työvoiman käyttö” lausunut lainsäädäntömuutoksesta seuraavaa.

⁷⁷ HE 239/2010 s. 5 – 6.

Hallituksen esityksen mukaan arvio ketjuttamisesta on tehtävä kokonaisarviolla. Yritysten koko ja toiminta saattavat vaikuttaa arvioon määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisesta. Tällä on vaikutusta myös vuokratyösuhteiden ketjuttamiseen: mikäli vuokratyönantajalla on jatkuvasti kysyntää työntekijöistä ja toiminta on laajuudeltaan vähäistä suurempaa eikä se ole välttämättä sidottu yhteen käyttäjäyritykseen, voi olla vaikeampaa perustella sitä, miksi määräaikaisia voisi ketjuttaa. Vuokratyöyritysten näkökulmasta käyttäjäyritysten tilausten ajallisen yhtenäisyyden muodostaa ongelman⁷⁸. Tämä ei kuitenkaan ole välttämättä oikeutus sille, että vuokratyöyritykset voisivat edelleen ketjuttaa työsopimuksia ilman rajoitteita.⁷⁹

Elomaa painottaa tekstissään hallituksen esityksen mukaista kokonaisharkintaa. Kovin tiukkoja kannanottoja hän varoo esittämästä tästä tuoreesta lainmuutoksesta, mutta lopputulema on, etteivät vuokratyönantajien ketjuttamisedellytykset ainakaan ole heikentyneet siitä mitä ne olivat ennen pykälän uudistamista. Elomaan mukaan asiakasyritysten tilausten ajallinen epätasaisuus ei välttämättä muodosta perustetta määräaikaaisuusien rajoittamattomalle ketjuttamiselle.

Mielestäni rajoittamattoman ketjuttamisen ei pitäisi missään tilanteessa olla mahdollista. Ongelma on toki lähinnä teoreettinen siinä mielessä, että missä vaiheessa vuokratyöyrityksen työvoiman tarve on lain tarkoittamassa määrin niin pysyvä, ettei toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia saa sopia. Tähän vaikuttavat henkilöstöyrityksen koko, asiakaskanta, tilausten vakiintuneisuus sekä mahdollisesti käyttäjäyritysten kanssa solmitut sopimuksetkin, joissa kenties sitoudutaan hankkimaan lisätyövoima jatkossa samasta henkilöstöyrityksestä.

Työn tarjoamisvelvollisuus ja siitä sopiminen

Määräaikaisten työsopimusten käyttö vuokratyösuhteissa on notorinen seikka. Näin on asianlaita ollut jo varsin pitkään, mikä näkyy esimerkiksi vuonna 1990 käytössä

⁷⁸ Kirjoittaja lienee tarkoittanut ”ajallinen epäyhtenäisyys muodostaa ongelman”

⁷⁹ Ulkopuolisen työvoiman käyttö, Nikolas Elomaa 2011 s. 37.

olleessa Eilakaisla Oy Toimialapalvelun käyttämästä työsopimuslomakkeesta, joka rakentui sille peruseriaattelle, että kaikki vuokratyötehtävät ovat luonteeltaan määräaikaista.⁸⁰

Lomakkeessa mainitaan myös:

*Toimialapalveluyrityksen asiakkaalla on oikeus sanoa annettu toimeksianto eli työtehtävä irti välittömästi. Tällöin toimialapalveluyritys **pyrkii** järjestämään vastaavaa muuta työtä, ellei toimeksianto ole päättynyt työntekijän menettelystä johtuen.⁸¹*

Lomakkeen ehdolla ollaan ilmeisesti pyritty vähentämään henkilöstöpalveluyrityksen vastuuta työntekijän uudelleentyöllistämistä siinä tilanteessa, että käyttäjäyritys päättää lopettaa vuokratyöntekijän käytön. Tällainen ehto on ainakin nykyisen työsopimuslain voimassaoloaikana 13 luvun 6 § nojalla mitätön. Näin ainakin siitä näkökulmasta, että henkilöstöpalveluyritys olisi solminut toistuvasti määräaikaista työsopimuksia työntekijän vuokraamisesta eri yrityksille. Tällöin työsopimusta saatettaisiin pitää toistaiseksi voimassaolevana, jolloin yllä oleva ehto poikkeaisi sanamuodoltaan työsopimuslain mukaisesta työnantajan uudelleenkoulutus- ja työn tarjoamisvelvollisuudesta. Jalanko ei aikanaan ole tähän aspektiin ottanut tekstissään erikseen kantaa.

80 Määräaikainen työsopimus, Jalanko s. 107.

81 Määräaikainen työsopimus, Jalanko s. 107.

6. Yhteenveto

6.1. Määräaikaisen työsopimuksen yleiset edellytykset

Työsopimuslain 1 luvun 3 § on työntekijän suojaksi säädettyä pakottavaa lainsäädäntöä, jonka tehtävänä on rajoittaa määräaikaisten työsopimusten käyttöä erityisesti seuraavilla edellytyksillä.

6.1.1. Työsuhteen määräaikaisuuteen täytyy olla perusteltu syy

Perustellun syyn vaatimus on määräaikaisten työsopimusten rajoittamisen vanhin ja laajin edellytys. Vanhastaan perusteltujen syiden joukko on rajoittunut siten, että perusteltuja syitä voivat olla työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.⁸²

Tämä vaatimus ei ole ytimeltään muuttunut paljoakaan vuosien saatossa. Vahvimmillaan perusteltu syy on silloin, kun se löytyy sijaisuudesta ratkaisun KKO:1996:105 tavoin.⁸³ Sijaisuudella tarkoitetaan erityisesti määrättyä henkilöä korvaamaan tullutta työvoimaa.

Yrityksen toimintaan vahvasti liittyvä syy on myös työn kausiluonteisuus. Työ on kausiluonteista, jos sitä tehdään ainoastaan tietynä aikana vuodesta tai jos työn määrä olennaisesti lisääntyy etukäteen tiedossa olevina ajanjaksoina.⁸⁴

82 HE 157/2000 s. 60 – 61.

83 KKO 1996:105 ”Kaupunki oli tehnyt työntekijän kanssa runsaan kuuden vuoden aikana yli 90 eri pituista lähes peräkkäistä määräaikaista työsopimusta vanhainkodin vakinaisten viranhaltijoiden tai työntekijöiden sijaisuuksista. Sopimukset oli sidottu vakinaisen viranhaltijan tai työntekijän poissaoloon. Sopimusten tekemisellä ei niiden peruste huomioon ottaen ollut pyritty jatkuvaan työsuhteeseen eikä kaupunki myöskään ollut pyrkinyt kiertämään toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen liittyvää työsuhdeturvaa. Peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten tekemiseen oli ollut työsopimuslain 2 §:n 2 momentissa edellytetty pätevä syy, joten sopimuksia ei pidetty toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.”

84 HE 157/2000 s. 60.

6.1.2. Järjestelyllä ei pyritä kiertämään työntekijän työsuhdeturvaa

Tämä vanha määräaikaisten työsopimusten perusteltua syytä määrittävä vaatimus asettaa työnantajalle korostetun huolellisuusvelvollisuuden työsopimuksen muotoa päätettäessä. Jos työntekijän oikeudellista asemaa heikennetään perusteettomasti verrattuna toistaiseksi voimassaolevaan työsopimukseen, saattaa järjestely herkästi vaikuttaa työntekijän työsuhdeturvaa heikentämiseksi tehdyltä. Tällöin kyse on kielletystä syystä määräaikaisen työsopimuksen solmimiseksi, jolloin työsuhdetta on pidettävä toistaiseksi voimassaolevana.

6.1.3. Työnantajan työvoiman tarve ei saa olla arvioitavissa pysyväksi

Nykyisen voimassaolevan lainsäädännön nojalla määräaikaisten työsopimusten käyttö on kielletty, milloin niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen olevan pysyvä. Korkein oikeus on tapauksessa KKO:2010:11 katsonut tietynlaisessa tilanteessa työnantajan voivan solmia pelkästään määräaikaisia työsopimuksia siitä huolimatta, että työvoiman tarve voidaan määritellä pysyväksi. Näin voitiin toimia siinä tapauksessa, että työnantajan koko toiminta oli määritelty vuodeksi kerrallaan solmittavien sopimusten varaan.⁸⁵ Tapaus lienee ainakin osittain vanhentunut viimeisimmän lainsäädäntömuutoksen myötä. Ainoa mahdollisuus päätyä nykyisen lainsäädännön myötä vastaavanlaiseen lopputulokseen, olisi mielestäni jos työnantajan työvoimatarpeen ei katsottaisi olevan pysyvä. Tapauksessa työ oli kuitenkin jatkunut vakiintuneesti useita vuosia, joten tällaiseen lopputulokseen päätyminen ei ole ainakaan kovin luonteavaa.

Työvoimatarpeen vakiintumisen puolesta puhuu myös palkatun henkilön osaamisen kuuluminen työnantajan ydintoimintoihin. Tapauksessa TT 2009-34 yhtiö oli kokenut merkittäviä muutoksia tilauskannassa, mutta koska henkilön työtehtävät kuuluivat

⁸⁵ KKO:2010:11 ”Työnantajayhtiön päiväkotitoiminta oli perustunut kaupungin kanssa vuosittain tehtyihin määräaikaisiin ostopalvelusopimuksiin. Kysymys siitä, oliko työnantajalla ollut työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettu perusteltu syy tehdä työntekijän kanssa toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia. (Ään.)”

työnantajan perustoimintaan, joka jatkui keskeytymättä, ei hänen määräaikaisuuttaan voitu pitää perusteltuna. Merkitystä ei voida olla myöskään antamatta sille tosiasialle, että työnantaja oli palkannut uusiakin työntekijöitä määräaikaisuuksien aikana.⁸⁶

6.2. Määräaikaisuuden puolesta puhuvat tekijät

6.2.1. Työntekijää koskeva tarve on määräaikainen

Työvoiman tarpeen pysyvyyden vastakohtaksi voidaan esittää määräaikainen, eli lähtökohtaisesti tilapäinen tarve työvoimalle. Työsopimuslain toistaiseksi voimassaolevaa työsuhdetta suosiva pääsääntö edellyttää näin sitä, että työnantajan on voitava osoittaa työvoiman tarpeen olevan voimassa vain toistaiseksi. Määräaikaisuus on vahvimmillaan sijaisia ja kausityöntekijöitä palkatessa, kuten edellä olen perusteltua syytä koskevassa kappaleessa esittänyt.

Määräaikaista työntekijää saatetaan tarvita esimerkiksi hoitamaan erityisiä ammattitaitovaatimuksia vaativia tehtäviä. Tällaiset tehtävät saattavat kestää ennakoitua pidempään, jolloin työsuhteen uusiminenkin saattaa olla tehtävän loppuun saattamiseksi tarpeen. Tällöinkään kyse ei olisi vielä pysyvästä työvoiman tarpeesta. Määräaikaisesta työvoiman tarpeesta voi olla kyse vaikka työntekijöitä palkattaisiin useampaankin toisiaan seuraavaan määräaikaiseen työsuhteeseen. Tämä mahdollisuus myös vahvistetaan viimeisintä lainsäädäntömuutosta esittelevässä hallituksen esityksessä.⁸⁷

86 TT 2009-34 ”Transtech Oy on perustellut määräaikaisten työsopimusten käyttöä työn määrän ja työvoiman tarpeen voimakkaalla vaihtelulla yhtiössä.... ..onkin ilmennyt, että vaihtelu on nyt kyseessä olevana ajanjaksona ollut merkittävää. Työtä on kuitenkin ollut tarjolla jatkuvasti, ja uusia työntekijöitä on A:n määräaikaisten työsopimusten aikana ja myös keväällä ja kesällä 2008 palkattu toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin.”

87 HE 239/2010 s. 5. ”...säännöksellä ei toistuvien määräaikaisten sopimusten käytön jälkeenkään estettäisi palkkaamasta uutta työntekijää määräaikaisin sopimuksin niissä tilanteissa, joissa kysymyksessä olisi uusi kertaluonteinen tai kestoajaltaan rajattu tai erityisiä ammattitaitovaatimuksia edellyttävä tehtävä.”

6.2.2. Määräaikaisuuden alku ja loppu ovat ennalta tiedossa

Tapauksessa KKO 2012:10 korkein oikeus perusteli määräaikaisuuden perusteen hylkäävää päätöstään sillä, että työsopimuksen kesto aika ei määräytynyt objektiivisesti pääteltävissä olevilla perusteilla. Työsuhteen kesto tulisi siis voida päätellä ulkoisesti näkyvillä olevista olosuhteista. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työntekijällä itselläänkin tulisi olla jonkinlainen käsitys siitä kauanko hänen määräaikaisuutensa kestää ja minkälaisin edellytyksin työsuhde jatkuu ja koska se loppuu. Mikäli työsuhteen päättymissyötä tai hetkeä ei voida työntekijää palkatessa kohtuullisella tarkkuudella selvittää, olisi työsuhde lähtökohtaisesti tällöin solmittava toistaiseksi voimassaolevana. Objektiivisina perusteina voidaan KKO:n mukaan pitää päivämäärää, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tiettyä tapahtumaa, jonka perusteella työsuhde päättyy. Tällainen tapahtuma voisi hallituksen esityksen mukaan olla esimerkiksi urakan tai tilauksen valmistuminen.⁸⁸

Myös sijaisuudet ja sesonkien alkaminen sekä loppuminen ovat selkeitä ja objektiivisesti arvioitavissa olevia hetkiä, joiden perusteella työntekijää koskeva tarve alkaa ja loppuu.

Vaikeampaa tarpeen alkamisen ja loppumisen arvioiminen on siinä tapauksessa, että määräaikaisuutta perustellaan epävarmoilla tulevaisuudennäkymillä, jotka koskevat kuitenkin yhtiön ydinalueina pidettävää toimintaa. Hallituksen esityksessä on esitetty alan epävarmojen näkymien olevan yksi mahdollinen peruste määräaikaisen työsopimuksen solmimiseksi.⁸⁹ Esityksessä mainittua perustetta ei kuitenkaan mielestäni tule käyttää siten, että työnantajan yrittäjäriski töiden mahdollisesta jatkumisesta ulkoistettaisiin merkittävältä osin työntekijän harteille. Taloudellisen epävarmuuden kontrollointiin on työsopimuslain mukaan kuitenkin olemassa jo työelämän tarpeet huomioon ottavat työkalut, kuten lomauttaminen ja irtisanominen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla.

⁸⁸ HE 157/2000 s. 60 – 61.

⁸⁹ HE 157/2000 s. 61.

6.2.3. Jossain määrin myös alan luonteella ja käytännöllä voi olla merkitystä

Hallituksen esityksen mukaan joillain aloilla voi toiminnan aloittamisesta johtuva epävarmuus olla niin vahvasti läsnä, että työntekijöiden palkkaaminen aluksi määräaikaisina voi olla perusteltua.⁹⁰ Alan käytäntöön oli vedottu työnantajan toimesta tapauksessa KKO 2012:11. Siinä korkein oikeus oli lausunut alan käytännöllä olevan merkitystä kokonaisuutta arvioitaessa, mutta itsenäistä perustellun syyn vaatimusta sillä ei voida täyttää.⁹¹ Tällä perusteella alan käytännön oikeuttanut KKO 1995:13 lienee oleellisilta osin vanhentunutta oikeuskäytäntöä. Eron täytynee johtua yleisestä asenneilmapiirin muutoksesta, sillä varsinaista lainsäädäntömuutosta ei perustellun tai pätevän syyn merkitystä etsittäessä ole tapahtunut sitten vuoden 1984.

6.2.4. Työsuhde on työntekijän aloitteesta sovittu määräaikaiseksi

Määräaikaisen työsopimuksen perustellun syyn vaatimus on työntekijän suojaksi säädettyä lainsäädäntöä, joten työntekijän suostumuksella tästä voidaan poiketa. Aloite työsuhteen määräaikaisuudesta tulisi olla kuitenkin tehtynä työntekijän toimesta. Jos työnantaja on käytännössä vaatinut tai muutoin edellyttänyt työsuhteen olevan voimassa vain määräajan on työsuhdetta pidettävä määräaikaisena vain niillä perusteilla, jotka laki työnantajalle määrittää.⁹²

90 HE 157/2000 s. 61.

91 KKO 2012:11. Argenti on edellä kerrotuin tavoin vedonnut siihen, että määräaikaisuuden sitominen toimeksiannon kestoon vastasi työvoiman vuokrausalalla vallitsevaa sopimuskäytäntöä. Tämän johdosta Korkein oikeus toteaa, että myös Korkeimman oikeuden käytännössä (KKO 1995:13) on katsottu, että tietyllä alalla vallitsevalle käytännölle voidaan antaa merkitystä arvioitaessa sitä, onko kysymyksessä ollut lain mukainen määräaikainen työsopimus. Työvoiman vuokrausalalla myös syntyy usein tilanteita, joissa suoritettavan työn luonteen johdosta määräaikaisen työsopimuksen solmiminen on perusteltua. Oikeudenkäyntiaineistosta ilmenee edelleen, että määräaikaisen työsopimuksen keston sitominen toimeksiannon kestoon ei ole poikkeuksellista. Kuitenkaan pelkästään työvoiman vuokrausalan käytäntöä ei voida pitää sellaisena työn luonteeseen tai teetettävään työhön liittyvänä seikkana, joka oikeuttaisi määräaikaisen työsopimuksen tekemisen. Sopimuskäytännöllä ei voida syrjäyttää lain pakottavia säännöksiä.

92 Tiitinen - Kröger, työsopimusoikeus, s 99 - 100.

6.3. Työvoiman vuokrauksen yhteydessä korostuvat tekijät

6.3.1. Vuokrausyrityksen koko sekä toiminnan vakiintuneisuus

Henkilöstöyritysten kohdalla työsopimuslain mukainen perusasetelma lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassaolevasta työsopimuksesta tuntuu kääntyneen käytännössä pääläelleen. Alan runsaslukuisista määräaikaissuhteista johtuen toistaiseksi voimassaoleva työsuhde on harvinaisuus, jota voitaisiin perustella sillä, että henkilöstöyrityksen toiminta on siinä määrin vakiintunut, että se voi tarjota työtä myös edellisen käyttäjäyrityksen työntekijää koskevan sopimuksen umpeuduttua. Alalla pitkään toiminut ja henkilöstömäärältään suuri yritys voisi kuitenkin työllistää ainakin osan työntekijöistään toistaiseksi voimassaolevilla työsuhteilla.⁹³

6.3.2. Käyttäjäyrityksen olosuhteet

Perustellun syyn vaatimuksen ollessa työntekijän suojaksi laadittua lainsäädäntöä, korostuu kokonaisharkinta sopimusjärjestelyillä työntekijälle aiheutuvista oikeudenmenetyksistä. Korkeimman oikeuden mukaan vuokratyö ei voi olla yksinään riittävää itsenäistä merkitystä määräaikaisen työsopimuksen perusteltua syytä arvioitaessa. Huomioon on otettava myös käyttäjäyrityksen olosuhteet.⁹⁴

93 Vuokrayrityksen oikeus käyttää määräaikaisia työsopimuksia, Koskinen 2012, s. 16. ”Jos työvoiman vuokrausta harjoittava yritys on esimerkiksi iso, sen saattaa olla mahdollista sijoittaa tietystä työstä vapautunut työntekijä toiseen työhön ja ylimalkaan sopia toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia ainakin joidenkin työntekijöidensä kanssa. Vuokraustoimintaa harjoittavalla yrityksellä ei ole yleensä mahdollisuuksia solmia toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia kaikkien työntekijöidensä tai yleensä edes työntekijöiden enemmistön suurimman osan työntekijöistään kanssa. Kyse on etupäässä siitä, onko työnantaja harjoittamansa toiminnan luonteesta huolimatta velvollinen solmimaan edes joidenkin työntekijöidensä kanssa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen. Viime kädessä on aina kyse kokonaisharkinnasta.”

94KKO 2012:11. ”Korkein oikeus toteaa, että työsopimuksen määräaikaissuuden edellytyksiä on arvioitava lähtökohtaisesti työnantajana olevan vuokrayrityksen olosuhteiden perusteella.

Vuokrayrityksen toiminnan luonteen vuoksi myös käyttäjäyrityksen olosuhteilla voi olla merkitystä. Työsopimuslaissa säädetty vaatimus perustellusta syytä määräaikaisen työsopimuksen edellytyksenä täyttyy silloin, kun määräaikaissuus perustuu työntekijän työtehtävien määräaikaiseen luonteeseen. Työtehtävät eivät ole luonteeltaan määräaikaisia pelkästään sen vuoksi, että työtä teetetään

KKO:n antamalla oikeusohjeella vuokratyössä saavutettava etu verrattuna määräaikaisiin työntekijöihin kaventuu huomattavasti siitä mitä se oli ennen ennakkopäätöstä. Merkitystä tällä ei niinkään ole käyttäjäyrityksen toiminnan kannalta, mutta henkilöstöpalveluyrityksille sillä saattaa olla tulevaisuudessa suurikin merkitys. Käytännössä päätös tarkoittanee sitä, että käyttäjäyritykset ulkoistavat vuokratyösopimuksella riskin työsopimusmuodon laittomuudesta henkilöstöpalveluyrityksen kannettavaksi.

Käytännössä riski ei liene henkilöstöpalveluyrityksille kovinkaan usein realisoituva eikä siten ole liian raskas taakka taloudellisesti. Usein kun vuokratyövoimaa haetaan käytetään heitä nimenomaan tilapäisenä työvoimana käyttäjäyrityksessä ja sellaisissa tehtävissä, joihin oltaisiin muuten palkattu henkilöstöä määräaikaisilla sopimuksilla. Tällaiset perusteet usein löytyvätkin jos työvoiman tarve ei ole pysyvä vaan tilapäinen. Näin on asiaa lähestynyt myös korkeimman oikeuden vähemmistö.⁹⁵

6.3.3. Määräaikaisen työsuhteen päättymisen tulee määräytyä objektiivisin perustein

Suurin vaikutus KKO:n ratkaisulla 2012:11 lieni se, että määräaikaista työsuhdetta vuokratyöyritykseen ei voitane enää perustella yksinään asiakasyrityksen henkilöä koskevalla tilauksella. Perusteena tulisi käyttää suoraan henkilöstöpalveluyrityksen vakiintumatonta tai eri osaamisen aloille sirpaloitunutta työvoiman tarvetta. Myös asiakasyrityksen tilapäisellä työvoiman tarpeella voitaneen perustella määräaikainen työsuhde suhteessa henkilöstöyritykseen. Tämä täytyy tehdä tosin sillä reunaehdolla,

vuokratyönä. Myös vuokratyössä määräaikaisuudelle on perusteltu syy vain silloin, kun vuokratyönä teetetään työtehtäviä, joita on tarjolla vain rajoitetuksi ajaksi. Jos sitä vastoin vuokratyöntekijällä teetetään pysyväisluonteisia työtehtäviä eikä työsopimuksen päättymistä ole objektiivisin perustein määritelty, voi arviointi johtaa siihen, että työsopimus katsotaan toistaiseksi voimassa olevaksi.”

95 KKO 2012:11 vähemmistö: ”Käyttäjäyritykset kääntyvät vuokratyöyrityksen puoleen tyypillisesti tilanteessa, jossa ne tarvitsevat työvoimaa ajallisesti rajattuna, ehkä kausiluotoista tehtävää, kuten sijaisuutta varten tai ruuhkahuipusta selviämiseksi. Tilanne on tällöin usein sellainen, että käyttäjäyrityksellä olisi ollut perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen käyttämiseen. Palkatessaan työntekijän tällaiseen tehtävään myös vuokratyöyrityksellä voi olla perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen.”

että henkilöstöyrityksellä ei ole toimeksiannon päättyessä tarjota muita työntekijälle sopivia tehtäviä. Ei pelkästään riitä, että työtehtäviä ei ole juuri sillä hetkellä tarjottavissa, vaan tämän tulisi olla selvää jo sopimusta laadittaessa. Näin ollen, jos aiottu työn kesto on ”toistaiseksi”, eli kunnes käyttäjäyritys toisin päättää, tulisi työsuhde solmia toistaiseksi voimassaolevana myös henkilöstöyrityksen toimesta.

Käytännössä tämä saattaisi johtaa siihen, että henkilöitä olisi jatkuvasti irtisanottava taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla siihen vedoten, ettei työtä kertakaikkiaan ole tarjolla ja tarjonta on pysyvästi ja olennaisesti vähentynyt. Vähänkään suuremmissa henkilöstöyrityksissä tämä aiheuttaisi jatkuvat vaatimukset yhteistoimintamenettelyn soveltamiselle. Toiminta tulisi siis käytännössä järjestää siten, että henkilöstöyritykset vain rekrytoisivat käyttäjäyrityksen puolesta työntekijät, eivätkä työllistäisi heitä enää itse. Vuokratyöntekijöiden heikosta järjestymisasteesta löytynee selitys sille, miksei korkeimman oikeuden päätös ole aiheuttanut tämän suurempaa mullistusta vuokratyöalalla.

7. De lege ferenda

Nykytilanne lainsäädännön suhteen on jokseenkin hankala. Ratkaisuja tilanteelle olisi jotakuinkin kahta eri suuntaa: joko lainsäädäntöä lisätään ja työsuhdeturvaa tiukennetaan tai vaihtoehtoisesti lainsäädäntöä vähennetään ja työntekijöiden irtisanomista ja siten palkkaamista helpotetaan.

Nykyisen tilanteen tekee vaikeaksi sen arvaamattomuus. Työsuhdetta voidaan pitää loppuessaan herkästi laittomasti päätettynä milloin se on sovittu määräaikaiseksi pelkästään asiakasyrityksen tilauksen perusteella. Toisaalta valtaosa vuokratyöntekijöiden sopimuksista lienee solmittu juuri tällä sopimusmallilla. Ratkaisu voisi löytyä lainsäädännöstä, joka joko supistaisi henkilöstöyritysten toiminnan pelkästään rekrytoinnin mahdollistaviksi konsulttipalveluiksi tai vaihtoehtoisesti antaisi lainsäätäjän siunauksen tilapäisille työntekijöille, jotka voidaan tarpeen tullen poistaa henkilöstövahvuudesta ilman sen kummempia perusteluja. Työntekijöitä tämä ratkaisu tuskin ilahduttaisi, vaikka se monelle karua arkea jo tänä päivänä olisikin.

Johtoa voitaisiin myös hakea Ruotsissa vallalla olevasta mallista, joka perustuu työehtosopimukseen. Henkilöstöyrityksille voitaisiin asettaa velvollisuus maksaa työntekijöille kevennettyä palkkaa siltä ajalta kun työtä ei ole tarjolla. Tämä antaisi ainakin kohtuullisen perusteen ponnistella asiakashankinnassa entistä aggressiivisemmin. Käytännössä tämä epävarmuus todennäköisesti lankeaisi käyttäjäyritysten maksettavaksi vuokrahenkilöistä perittävän korkeamman hinnan johdosta. Myytävällä tuotteella on oltava myös katetta, joten työtä tekemätön ja sitä myötä rahaa tuottamattoman työntekijän joutokäyntiaika tulee voida kustantaa jotenkin.

Pakollinen, joskin kevennetty, palkanmaksuvelvollisuus parantaisi myös sellaisten työntekijöiden asemaa, jotka tekevät vuokratöitä muiden pidempiaikaisten töiden puutteessa. Vuokratyö lienee harvalle toivottu uravalinta, eivätkä työsuhteiden kestot ole kovin pitkiä, vuonna 2006 keskimäärin 82 vuorokautta.⁹⁶

⁹⁶ Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö, Työministeriö s. 18.

Lainsäädännöllä voitaisiin myös vastaavasti rajoittaa käyttäjäyritysten oikeutta käyttää ulkoista työvoimaa. Asettamalla ulkoiselle työvoimalle samankaltainen perustellun syyn vaatimus kuin määräaikaisen työsopimuksen solmimisen suhteen, voitaisiin alan ongelmia ainakin osittain lieventää. Vuokratyöntekijän palkkaamisesta ilman perusteltua syytä olisi maksettava työntekijälle tämän vaatiessa jokin kertakorvaus, esimerkiksi kolmen kuukauden palkkaa vastaava summa.

Lisäsääntely tekisi todennäköisesti vuokratyövoimasta niin kalliin työvoiman muodon, ettei sen käyttö enää juurikaan kannattaisi. Parhaimmillaan se supistaisi vuokratyöntekijöiden käytön vain pahimpien ruuhkahuippujen tai sairastapauksien vahinkojen minimoimiseen, mutta pahimmillaan se tekisi vuokratyöntekijöiden palkkaamisesta hyötynsä nähden liian vaikeaa, jolloin henkilöitä ei palkattaisi ollenkaan, vaan he jäisivät mahdollisesti yhteiskunnan ja sosiaaliturvan asiakkaiksi. Sitä tuskin voidaan pitää yhteiskunnallisesti hyvänä ratkaisuna. Aika näyttää, ovatko lainsäädäntötoimet tulevaisuudessa ollenkaan tarpeellisia. Mikäli työntekijöiden etujärjestöt muotoutuvat vuokratyöalalla yhtä aggressiivisiksi neuvottelijoiksi mitä ne ovat olleet esimerkiksi perinteisen teollisuuden alalla, voitaneen päästä Ruotsin tilanteeseen, jossa heikoimmassa asemassa olevien vuokratyöntekijöiden taloudellinen toimeentulo voidaan turvata työehtosopimusten avulla. Työntekijöiden suojasta ja kohtuullisen toimeentulon turvaamisesta lienee kuitenkin kysymys lainsäädännön lisäämisessäkin. Helpoin reitti lienisi se, että työmarkkinat järjestäisivät itse itsensä tasapainoiseen asemaan. Nykyisellään ne eivät ole siihen ilman lainsäätäjän ja tuomioistuinlaitoksen tukea pystyneet.