



Teksti: Minna Ahtiainen

# Määräaikaiset työsopimukset

■ Työsopimuslain (TSL 1:3.2) mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Lakiin on siten kirjattu lakisäateinen olettava työsopimuksen kestoajasta toistaiseksi voimassa olevana, ellei muuta osoiteta.

Määräaikainen työsopimus päättyy sovitun määräajan tai työtehtävän päättyessä, ellei toinen sopijapuoli poikkeuksellisesti pura (TSL 8:1) työsopimusta päättymään välittömin vaikutuksin vastapuolen erittäin painavan sopimusrikkomuksen johdosta.

Määräaikaista työsopimusta ei voi irtisanoa, kuten toistaiseksi voimassa olevaa sopimusta. Joissain tapauksissa määräaikaiseen työsopimukseen on sopimusta solmittaessa saatettu liittää irtisanomisehto, jolloin sopimuksen voi irtisanoa sovittua irtisanomisaikaa noudattaen (nk. sekamuotoinen työsopimus). Työnantajalla tulee tällöin luonnollisesti aina olla työsopimuslain mukaiset perusteet työsopimuksen irtisanomiselle, mutta työntekijän irtisanoutumisoikeutta ei ole rajoitettu.

Toistaiseksi voimassaoleviin työsopimuksiin liittyvä irtisanomissuoja on joissain tapauksissa johtanut siihen, että työsopimuksia pyritään tekemään määräaikaisiksi irtisanomissuojan välttämiseksi. Tästä syystä työsopimuslaissa nimenomaan todetaan, että työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta, samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

Yleisestä käsityksestä poiketen laissa ei ole rajoitettu peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten lukumäärää, mutta jokaisen määrä-

## OIKAISU

Viime lehdessämme esittelimme Henrik Immosen kirjan "Tekstiviestejä johtajalle". Kirjamyynnin nettiosoitteessa oli virhe. Oikea tilausosoite on [books@abilitasgroup.com](mailto:books@abilitasgroup.com).

Toimitus



Kirjaa myydään netissä hintaan 20 euroa plus postitusmaksu.

aikaisen työsopimuksen solmimiseksi erikseen tulee olla perusteltu syy. Mikäli yhdestäkin määräaikaisesta sopimuksesta peruste puuttuu, viime kädessä tuomioistuimi voi vahvistaa työsopimuksen toistaiseksi voimassaolevaksi. Huomionarvoista on lisäksi, ettei määräaikaisia työsopimuksia voida käyttää tilanteissa, jossa työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve.

## Perusteltu syy määräaikaisuudelle

Vuonna 2001 voimaan tulleeseen työsopimuslakiin ei enää kirjattu esimerkiluettelo määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytyksistä, vaan säännös on muotoiltu yleiseksi. Hallituksen esityksen (HE 157/2000 vp) mukaan perustellun syy vaatimusta arvioitaessa on kuitenkin otettava huomioon vuonna 1970 annettu työsopimuslain 2 §:n 2 momentin säännös, jossa on esimerkinomaisesti mainittu työsopimuksen määräaikaisuuden perusteina työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.

### ■ Työn luonne

Määräaikaisten työsopimusten käyttö on perusteltua esimerkiksi tilanteissa, jossa on kysymys jonkin määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekemisestä tai sellaisesta lyhytaikaisesta määrätystä työstä, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti. Tähän ryhmään kuuluvat tyypillisesti kestoltaan rajalliset projekti- ja kausiluonteiset työt. Hallituksen esityksen mukaan määräaikaisen sopimuksen käyttöedellytyksiä arvioitaessa huomiota olisi kiinnitettävä paitsi työn eritysluonteeseen myös työn erityspiirteisiin kunkin työnantajan kannalta.

Työ on kausiluonteista, jos sitä tehdään ainoastaan tiettyinä aikoina vuodesta tai jos työn määrä olennaisesti lisääntyy etukäteen tiedossa olevina ajanjaksoina. Työtä voidaan pitää kausiluonteisena, jos tilapäistyövoimaa tarvitaan vain lyhyehköksi ajaksi. Jos työtä sen sijaan teetetään toistuvasti vuosittain esimerkiksi yhdeksästä kymmeneen kuukauteen, työtä ei ole pidettävä kausiluonteisena.

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

### ■ Sijaisuus

Työsopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi sijaisuuden johdosta. Sillä, minkä vuoksi sijaista tarvitaan, ei ole merkitystä. Olennaista on ainoastaan se, että poissaolevan työntekijän työsuhte jatkuu esimerkiksi perhevapaan, opintovapaan, sairasloman, vuosiloman tai muun sellaisen syy johdosta. Sijaista ei tarvitse palkata juuri vapaallaolevan työtehtäviin, vaan työnantaja voi jakaa työtehtävät yrityksessä sisäisin järjestelyin. Työnantajan tarpeen lisätyövoiman palkkaamiseksi tulisi kuitenkin perimmältään johtua jonkun työntekijän poissaolosta.

### ■ Harjoittelu

Myös harjoittelu saattaa olla peruste määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle. Harjoittelulla tarkoitetaan muun ohella virallisissa oppi- ja koulutusohjelmissä tai oppilasvalinnoissa annetuissa määräyksissä tarkoitettua työharjoittelua, kuten diplomityön tekemistä yritykselle työharjoitteluna.

### ■ Muu perusteltu syy

Määräaikaisen työsopimuksen käyttö on myös mahdollista, jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai tehtävään työhön liittyvä perusteltu syy, kuten tarve saada lisää työvoimaa tuotantohuippujen tasaamiseksi. Myös muu sijaisuuteen tai harjoitteluun rinnastuva syy saattaa oikeuttaa määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen.

### ■ Kysynnän vakiintumattomuus

Joillakin aloilla toiminnan aloittamisesta johtuva kysynnän vakiintumattomuus saattaa antaa perus-

tellun syy tehdä jonkin aikaa määräaikaisia työsopimuksia. Tämä peruste liittyy nimenomaan toiminnan käynnistämiseen tai mahdollisesti toiminnan merkittävään laajenemiseen. Kysynnän vakiinnuttua määräaikaisia työsopimuksia saadaan työnantajan aloitteesta solmia vain muissa lainmukaisissa tilanteissa.

### ■ Työn erityisluonne

Oikeuskäytännön mukaan joillakin aloilla työn erityisluonne ja työalalla vakiintunut käytäntö saattavat joissakin tapauksissa olla perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle. Esimerkkeinä voidaan mainita tienrakennusala (KKO 1995:13) sekä tilausravintolatoiminta (KKO 1995:159). Nämä tapaukset eivät yksinomaan ja automaattisesti oikeuta määräaikaisen sopimusten solmimiseen mainituilla aloilla.

Työsopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi myös työntekijän omasta pyynnöstä.

## Oikeusasema määräaikaisessa työsuhteessa

### ■ Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhte-etuudet (TSL 1:5)

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeyttämättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena. Esimerkkeinä tällaisista työsuhte-etuuksista voidaan mainita vuosilomalain lomanansaintasäännöt, sairasan palkan kuukauden odotus- tai karenssiaika, sekä työehtosopimukseen perustuvat erilaiset työsuhteen keston mukaan määräytyvät palkkaedut. Tämä työsopimuslain kohta täydentää seuraavassa kappaleessa tasapuolisesta kohtelusta esitettyjä säännöksiä.

### ■ Tasapuolinen kohtelu (TSL2:2.2-3)

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa

työsuhteissa, ellei se ole perusteltu asiallisista syistä. Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Säännös perustuu osa-aikatyötä (1997/81/EY) ja määräaikaista työtä (1999/70/EY) koskeviin direktiiveihin. Kummankin direktiivin tavoite on syrjimättömyyden periaatteen toteuttaminen.

Hallituksen esityksen mukaan tasapuolisen kohtelun periaatteen lähtökohta on, että toisiinsa verrattavia työntekijöitä kohdellaan samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti. Periaate edellyttää työnantajalta johdonmukaisia toimia tai ratkaisuja suhteessa työntekijöihin.

Säännöksen tarkoitus ei ole estää työntekijöiden asettamista toisistaan poikkeavaan asemaan, jos tähän on objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä syy. Esimerkiksi kannustavien palkkausjärjestelmien käyttäminen on edelleen hyväksyttävää, jos näiden mukaisen palkkauksen määräytymiseen eivät vaikuta syrjivät tai muutoin epäasialliset syyt.

Työehtoja ei voida eriyttää sopimuksen kestoajan perusteella siten, että tietyt edut kuuluvat vain toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa oleville työntekijöille, ellei ehtojen eriyttämiselle ole olemassa ehtojen luonne huomioiden asiallisesti ottaen hyväksyttävää syytä. Tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei rikottaisi kuitenkaan silloin, kun jonkun työntekijän eri asemaan asettamiselle on hänen työnsä luonteesta tai työoloista johtuva hyväksyttävä syy.

Mikäli työntekijä katsoo, että työnantajan menettely on ollut ristiriidassa tasapuolisen kohtelun vaatimuksen kanssa, hänen on esitettävä todennäköisiä perusteita tai syitä sille, että työnantaja on asettanut hänet eri asemaan määräaikaisuudesta tai osa-aikaisuudesta johtuen. Työnantajan on tämän jälkeen osoitettava, että hänellä on ollut hyväksyttävä syy menettelylleen. □