

MÄÄRÄAIKAINEN VS TOISTAISEKSI VOIMASSA OLEVA TYÖSOPIMUS - IRTISANOMINEN JA PURKAMINEN

Työsopimukset voidaan kestoaltaan jakaa toistaiseksi voimassa oleviin, määräaikaisiin ja ns. sekamuotoisiin työsopimuksiin.

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus on voimassa rajoittamattoman ajan. Sen kesto ei ole ajallisesti rajattu, ja sen päättäminen edellyttää, että työsopimus irtisanoaan molemmin puolin sovittuja, lain tai työehtosopimuksen mukaisia irtisanomisaikoja noudattaen.

Pääsääntönä ja oletuksena on, että kaikki työsopimukset ovat lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia (ns. vakituinen työsopimus). Laissa oletetaan työsopimuksen olevan voimassa toistaiseksi, ellei sopimuksesta tai osapuolten tarkoituksesta voida muuta päätellä.

Työsopimuslain mukaisesta irtisanomissuojasta johtuu, että työnantajalla tulee olla lainmukainen peruste työsuhteen päättämiseen.

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan päättää myös purkuperusteilla. Työntekijä voi purkaa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työsopimuslain mukaisilla purkuperusteilla tai irtisanoa sen ilman mitään työnantajasta johtuvaa syytä.

Pääsääntöisesti työsopimuslaki edellyttää, että ennen työntekijän irtisanomista henkilökohtaisilla perusteilla, työntekijä on varoitettava, ja hänelle on annettava mahdollisuus korvata varoitukseen johtanutta menettelyään tai laiminlyöntiään. Ennen varsinaista varoitusta työntekijälle annetaan usein myös suullinen huomautus.

Varoitus on oikeuskäytännön mukaan annettava kohtuullisen ajan kuluessa moitittavan menettelyn tai laiminlyönnin tapahtumisesta, jotta varoitus ei ole katsottava ”vanhentuneeksi”. Vanhentumisaika riippuu moitittavan menettelyn tai laiminlyönnin laadusta muutamasta viikosta noin 1,5 vuoteen. Moitittavan menettelyn tai laiminlyönnin toistuessa irtisanomisen sijasta pääsääntöisesti työnantajan kannatta turvautua uuden varoituksen antamiseen.

On huomattava, että työnantajalla ei lähtökohtaisesti ole irtisanomisoikeutta, mikäli varoituksessa tarkoitettu moitittava menettely tms. ei ole riittävän samankaltaista kuin varoituksen antamisen jälkeen tapahtunut moitittava menettely.

Työnantajalla on hyödyllistä kirjallisessa varoituksessa merkitä ainakin: 1) konkreettinen kuvaus työntekijän moitittavasta käyttäytymisestä, 2) selvitys niistä velvollisuuksista, joita työntekijä on rikkonut, 3) vaatimus siitä, että työntekijän on korjattava menettelyään, sekä 4) ilmoitus siitä, että samankaltainen menettely voi johtaa irtisanomiseen.

Työsopimuslain 9 luvussa säädetään työsopimuksen päättämismenettelystä. Säännöksen mukaan työsopimuksen irtisanominen on toimitettava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja on saanut tiedon työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta. Hallituksen esityksen mukaan kohtuullinen aika on arvioitava tapauskohtaisesti, joka onkin

järkevää ottaen huomioon irtisanomistilanteiden moninaisuus. Työsopimuslain 9:2 §:n mukaan työnantajan on ennen työsopimuksen irtisanomista henkilöön liittyvällä perusteella varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä.

Aiheesta on annettu kaksi korkeimman oikeuden päätöstä, KKO 2019:77 ja toinen tuoreempi, KKO 2021:9), jossa ratkaistavana oli kysymys siitä, oliko irtisanominen toimitettu työsopimuslain mukaisessa kohtuullisessa ajan kuluessa siitä, kun työnantaja oli saanut tiedon työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisperusteesta. Viime mainitussa tapauksessa merkitystä annettiin sille, että irtisanomismenettelyn pitkittäminen oli johtunut työntekijän esittämistä kuulemistilaisuuden siirroista. Työnantaja oli itse koko ajan toiminut aktiivisesti kuulemistilaisuuden järjestämisessä. Näin ollen korkein oikeus katsoi, että irtisanominen oli toimitettu kohtuullisen ajan kuluessa. Tapauksista voidaan vetää se johtopäätös, että työnantajalta edellytetään kaikissa tapauksissa nopeata reagointia asiaan sen jälkeen, kun irtisanomisperuste on tullut sen tietoon. Lisäksi ratkaisusta ilmenee, että irtisanominen voidaan joissakin yksittäisissä tapauksissa katsoa kohtuulliseksi yli kolmen kuukauden kuluttua siitä, kun työnantaja sai tiedon irtisanomisperusteesta.

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen, työnantajan aloitteesta, edellyttää työsopimuslain 1 luvun 3 §:n toisen momentin mukaisesti perusteltua syytä. Määräaikaisuuden peruste tulee merkitä työsopimukseen tai työsuhteen ehdoista annettavaan kirjalliseen selvitykseen.

Määräaikainen työsopimus päättyy automaattisesti sovitun määräajan kuluttua. Mikäli ei voida näyttää, että on olemassa perusteltu syy määräaikaisuuteen, sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Eli mikäli työsopimus on solmittu määräaikaisena, vaikka siihen ei ole ollut perusteltua syytä, ei koko sopimus ole pätemätön, vaan ainoastaan sen kesto koskeva ehto.

Määräaikaisen työsopimuksen syyt tulee olla työntekijän tiedossa, kun sopimusta tehdään. Syyt määräaikaisuuteen on riitatilanteissa aina syytä tarkastella tapauskohtaisesti.

Toisaalta on olemassa syitä, jotka selkeästi oikeuttavat määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen. Sallivat syyt ilmenevät työsopimuslain esitöissä, joissa on lueteltu esimerkkejä siitä, mitkä syyt voidaan katsoa hyväksyttäväksi perusteiksi.

Perusteltu syy määräaikaisuuteen voi esimerkiksi olla se, että sopimus sovitaan päättyvän määrätyn työn valmistuessa tai sijaishenkilön (on sairauslomalla, opintovapaalla tms.) palatessa takaisin työhön (vrt. HE 157/2000 vp, s. 60). Työn luonne, esimerkiksi kausiluonteisuus, (ruuhkahuippu: joulukuusi, kesä) tai harjoittelu voivat myös olla varsin päteviä syitä määräaikaisuuteen.

Perusteltua syytä ei ole, jos työvoiman tarve on tietyissä tehtävissä katsottava pysyväksi.

Poikkeuksena tähän on 1.1.2017 voimaan tulleen lainmuutoksen (TSL 1:3 a) nojalla silloin, kun palkattava henkilö kuuluu TE-toimiston ilmoituksen perusteella ollut yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan ja kun työsuhteen kesto on enintään yksi vuosi. Henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana sen mukaan kuin julkisesta työvoima- ja yrittäjäpalvelusta annetun lain (916/2012) 1 luvun 3 §:ssä säädetään.

Pitkäaikaistyöttömän määräaikaista työsopimuksia voidaan myös ketjuttaa tavalla, joka yleensä on laitonta. Ketjutetuilla pätkillä ei tarvitse olla mitään erityistä syytä.

Työsopimuslain 6 luvun 1 a §:n mukaisen eroamisiän täyttäneen kanssa voidaan solmia määräaikaisten työsopimusten lisäksi tarkoitettua perustellun syyn täyttymistä.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittu, mikäli määräaikaisten sopimusten lukumäärään, yhteenlasketun kestoajan tai niiden muodostaman kokonaisuuden perusteella työnantajan työvoiman tarve kyseisessä työssä arvioidaan pysyväksi.

Pääsääntöisesti määräaikaista työsopimusta ei voida sen kestoajana päättää irtisanomalla, vaan työsuhde on päätettävä purkamalla TSL 8 luvun mukaisilla perusteilla.

Oikeuskäytännön (KKO 1988:9) mukaan, ei edes työn loppuminen oikeuta päättämään määräaikaista työsopimusta ennen sovitun määräajan päättymistä. Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on lain mukaan irtisanottavissa samoin perustein kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Myös eräissä muissa tilanteissa määräaikaisten työsopimusten on irtisanottavissa, muun muassa liikkeen luovutuksen yhteydessä ja työnantajan asetettua konkurssiin (TSL 7 luku).

Määräaikaisten työsopimusten voidaan irtisanoa, mikäli asiasta on erikseen sovittu työnantajan ja työnantajan välillä. Eli mikäli irtisanomisehdoista on osapuolten välillä sovittu, voi työnantaja irtisanoa työnantajan, kunhan hänellä on tuotannollis- taloudellinen (TSL 7:3 §) tai työnantajan henkilöä koskeva irtisanomisperuste (7:2 §)

Mikäli työsopimuksessa on koeaikaehto (TSL 1:4§), määräaikaisten sopimusten voidaan molempien sopimuspuolten toimesta purkaa koeajana, kunhan työsuhteen päättämisen syy ei ole syrjivä tai epäasiallinen.

Sopimuksissa voidaan oikeuskirjallisuuden mukaan myös yhdistellä erialaisia päättämistapoja, esimerkiksi siten, että sovitaan lähtökohtaisesti ensisijaisesta päättämistavasta (sijaistettavan henkilön palatessa työhön) ja samalla myös toissijaisesta päättämistavasta (päätyy viimeistään tietynä päivämääränä). Eli sekamuotoisessa työsopimuksessa, sopimus voidaan solmia (tai muuttaa) määräajaksi, mutta lisäksi on sovittu, että sopimus on myös irtisanottavissa irtisanomisaikaa noudattaen.

Riitatilanteissa (määräaikaisten vs toistaiseksi voimassa oleva) näyttövelvollisuus sopimuksen määräaikaaisuudesta on sillä osapuolella, joka vetoaa määräaikaaisuuteen.

Työnantaja ja työnantaja eivät lähtökohtaisesti voi muuttaa työsuhteen olennaisia ehtoja (esimerkiksi työsuhteen kesto) yksipuolisesti. Työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa joko sopimalla asiasta työnantajan kanssa tai joissakin tilanteissa työnantajan yksipuolisella päätöksellä. Työnantaja voi joissakin tilanteissa muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti työnjohto-oikeuden perusteella. Työtehtäviä voidaan esimerkiksi muuttaa, jos työtehtävät on määritetty työsopimuksessa laaja-alaisesti. Työnjohto-oikeus ei mahdollista kuitenkaan työsuhteen olennaisien ehtojen muutosta. Työnjohto-oikeuden käyttäminen työsuhteen ehtojen muuttamiseksi tulee luonnollisesti arvioida tapauskohtaisesti.

Työntekijä ei kuitenkaan katsota olevan erityisen suojan tarpeessa, jos hän itse toivoo esimerkiksi, että toistaiseksi voimassa oleva työsuhde muutettaisiin määräajaksi.

Mikäli työnantajalla on lainmukainen irtisanomisperuste, työnantajavoimalla muuttaa työsuhteen ehtoja myös olennaisilta osin irtisanomismenettelyä käyttäen. Työnantaja voi esimerkiksi toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomisen jälkeen tarjota työntekijälle määräaikaista työsopimusta,

Björn Holming

Oikeustieteen lisensiaatti, varatuomari

Lakiasiantoiisto Björn Holming law firm

Mobil 040 7731416

Email bjorn@holminglaw.com

www.holminglaw.com