



# KUNTATIIMI

JÄSENTIEDOTE

JOULUKUU

- Työmarkkinatuiskusta Joulun rauhaan!** sivu 1  
**Minna Holm: Sekä itsehallintoalueille että peruskuntiin työllistyvistä huolehdittava** sivu 2  
**Hallitus pääsi sopuun sotesta ja itsehallintoalueista** sivu 3  
**Palkansaajakeskusjärjestöt antoivat yhteisen lausunnon pakkolaeista** sivu 3  
**Jarmo Niskanen: Hyvin koulutetut luottamusmiehet JUKOn vahvuus** sivu 4  
**Lakitapaus: Korkein oikeus linjasi määräaikaisten palvelussuhteiden perusteita** sivu 5  
**Vuorotteluvapaan ehdot kiristymässä** sivu 7

KUVA: ISTOCK

## PÄÄKIRJOITUS

## Työmarkkinatuiskusta Joulun rauhaan!

**K**ulunut syksy on ollut työmarkkinoilla vilkas ja varsin sekava. Maan hallitus on puuttunut työmarkkinajärjestöjen perinteisesti sopimiin kysymyksiin. Hallituksen vaatimusten sisältö on välillä horjunut, mutta uhka lomaoikeuden ja lomarahojen leikkaukseen sekä sairauspäivien karenssiin on säilynyt.

Työmarkkinaosapuolten yritys saada aikaan yhteiskuntasopimus kariutui joulukuun alussa. Ainakin Akavalla ja JUKOlla on halua neuvottelujen jatkamiseen. Työnantajapuolella Elinkeinoelämän keskusliiton haluttomuus sopimiseen on näkynyt hyvin.

Tähän saakka neuvotteluissa palkansaajapuoli on saanut olla vastaanottavana osapuolena, eikä palkansaajapuolen tavoitteet ole päässeet neuvotteluissa kovin hyvin esille.

Joulukuussa hallitus nosti esille tavoitteensa paikallisen sopimisen sääntöjen muuttamisesta. Tarkoituksena näyttäisi tässäkin olevan lisätä joustoja työntekijöiden työehtoihin. Työntekijäjärjestöt haluavat nostaa neuvotteluihin paikallisen sopimisen edellytysten parantamisen. Paikallinen sopiminen onnistuu, kun osapuolet ovat tasavertaisessa asemassa neuvotteluissa.

**M**oni kysymys jäi tältä syksyltä avoimeksi. Ensi keväästä voikin odottaa varsin kiireistä työmarkkinaneuvotteluissa. Sekä paikallista sopimista että mahdollista yhteiskuntasopimusta koskevien neuvottelujen takaraja on hankikannon aikaan maaliskuuhuhtikuussa. Toivottavasti liukkaat kelit edesauttavat tasaveroisen neuvotteluhaluuden löytymisessä.

Liitot valmistautuvat kevään keskitettyihin neuvotteluihin ja samalla jo valmistaudutaan mahdolliseen syksyn 2016 liittokierrokseen. Neuvotteluihin valmistautumista tuetaan myös liittojen järjestövalmiutta nostamalla.

Nyt kannattaa kuitenkin keskittyä juhlapäivien viettoon. Mukavaa ja rauhallista Joulun aikaa!



**Jaakko Korpisaari**  
asiames  
Akavan Erityisalat

JUKOssa sotea valmisteleva Minna Holm:

# Sekä itsehallintoalueille että peruskuntiin työllistyvistä huolehdittava

**Hoidat terveysalan henkilöstön  
sopimus- ja neuvottelutoimintaa  
JUKOssa 31.7.2016 asti.**

**Mitkä ovat työsi painopisteet?**

Aloittaessani syyskuussa JUKOn toimistolla pääpaino oli aluksi sote-uudistukseen liittyvässä taustatyössä sekä terveydenhuoltoalan yleisessä edunvalvonnassa. Tulevana vuonna sekä Akavan että JUKOn toimintaan on tulossa uusi jäsenryhmä Suomen Fysioterapeutit, jotka muodostavat yhdessä Toimintaterapeuttiliiton kanssa Kuntoutusalan Asiantuntijat ry:n. Jatkossa tehtäviini kuuluu olennaisesti myös tämän STTK:sta ja Tehystä irtautuneen ryhmän integrointi jukolaiseen toimintaan. Painopistealueena on laajemminkin koko terveydenhuoltosektorin edunvalvonnan tehostaminen.

**Miten JUKO valmistautuu  
sote-uudistuksen vaikutuksiin?**

Sote-uudistuksen osalta jukolaiset avainhenkilöt hoitavat poliittista kontaktointia. Täällä toimistolla panostamme huolelliseen valmistelutyöhön mm. kartoittamalla jäsenliittojen arvioita henkilöstömääristä sekä paikallisesti jo käynnissä olevia sote-ratkaisuja pääluottamusmiesten avulla.

Valtiovarainministeriön johtamassa henkilöstöryhmässä on Akavan edustajana neuvottelujohtaja Jukka Kauppala asiantuntijajäsenenä, joten olemme ajan tasalla henkilöstöasioihin liittyvissä kysymyksissä. Näin JUKOn kanta tulevan uudistuksen henkilöstön asemaan liittyviin ratkaisuihin saadaan mukaan uudistusvalmisteluihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Tärkeä osa-alueemme on jatkossa paikallisten toimijoiden ohjeistus ja pääluottamusmiesten kouluttaminen. Ennen varsinaista sote-uudistusta ja itsehallintoalueiden toiminnan aloittamista edeltäviin väliaikaisiin organisaatioihin on turvattava jukolaisen



Minna Holm

henkilöstön edustus.

Myös neuvottelujärjestelmän kehittämistoimiin on valmistauduttava. Tosin vielä tässä vaiheessa koko uudistukseen liittyvä virka- ja työehtosopimusjärjestelmä on avoinna.

Kuntiin jäävän henkilöstön aseman turvaamisesta on myös huolehdittava. Kuntien perustehtävät ja rahoituspohja tulevat muuttumaan merkittävästi uudistuksen myötä.

**Itsehallintoalueille siirtyvän  
sote-henkilöstön asema on  
vielä auki. Miten arvioisit muu-  
toksen mahdollisuuksia ja uhkia  
ja nimenomaan jukolaisten  
kannalta?**

Pääjohtaja Tuomas Pöystin elokuisen selvitysraportin mukaan tulevan muutoksen lähtökohdat vaikuttivat ju-

kolaisten kannalta melko selkeiltä: liikkeenluovutuksella siirryttäisiin uuden organisaation palvelukseen siten, että Kunnallista virka- ja työehtosopimusta edelleen noudatettaisiin ja henkilöstö säilyisi kunnallisen eläkejärjestelmän (v. 2017 alkaen Julkisten alojen eläkelaki) piirissä.

Tässä vaiheessa on kuitenkin edelleen epävarmaa, mikä on tuleva sopimusjärjestelmä. Uhkakuvana on epävarmuus tulevasta työntäjäpohjasta, noudatettavasta virka- ja työehtosopimuksesta sekä neuvottelujärjestelmästä. Uudistus kuitenkin mahdollistaa sote-toiminnoille keskittymisen ydintehtäviin sekä antaa laajemmat resurssit mm. toimintojen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen.

**Muutos koskee voimakkaasti  
myös hallinto- ja tukipalveluita,  
joilta lähtee nyt iso osa ”sisäisistä  
asiakkaista” itsehallintoalueille  
Mikä on käsityksesi näitten  
ryhmien asemasta?**

Tässä vaiheessa on tehty alustavia kaavailuja ratkaisusta, jonka mukaan tehtävästä/toimenkuvasta riippumatta nykyisissä sosiaali- tai terveysorganisaatioissa toimivat viranhaltijat tai työntekijät siirtyvät automaattisesti uusien itsehallintoalueiden palvelukseen. Lisäksi on kartoitettu sellaisia avainryhmiä, jotka halutaan siirtää uusiin organisaatioihin. Harmaata aluetta ovat ne, joiden työhön liittyy jossain määrin sote-organisaatiolle tuotettavia sisäisiä palveluita.

Organisaatiosta ja toimenkuvasta riippumatta JUKO tekee kaikkensa, jotta sekä siirtyvän että kuntiin jäävän henkilöstön asema säilyy turvattuna ja palvelussuhteen ehdot ja eläkkeet pysyvät vähintään nykyisellä tasolla. ■

## Hallitus pääsi sopuun sotesta ja itsehallintoalueista

**H**allitus julkisti 9.11. linjaukset sosiaali- ja terveydenhuollon uudistamisen periaatteita ja alueiden määrästä. Maahan perustetaan 18 itsehallintoaluetta, joista 15 järjestää itse alueensa sosiaali- ja terveyspalvelut. Kolme muuta itsehallintoaluetta järjestävät lain perusteella sosiaali- ja terveyspalvelunsa tukeutuen toiseen itsehallintoalueeseen.

Itsehallintoalue tuottaa tarvit-

tavat sosiaali- ja terveyspalvelut itse tai yhdessä muiden itsehallintoalueiden kanssa tai voi käyttää yksityisen tai kolmannen sektorin palveluita. Itsehallintoalueen pitää arvioida oman palvelutuotannon tarkoituksenmukaisuutta verrattuna yksityisen ja kolmannen sektorin tuotantoon sekä yhteistyöhön muiden alueiden kanssa.

Osana uudistusta säädetään valinnanvapauslainsäädäntö. Sen myötä käyttäjä voi itse valita palveluiden

julkisen, yksityisen tai kolmannen sektorin tuottajan.

Itsehallintoalueen ylintä päätösvaltaa käyttää suoralla vaalilla valittu valtuusto. Itsehallintoalueille osoitetaan sosiaali- ja terveydenhuollon lisäksi 1.1.2019 lähtien pelastustoimen tehtävät, maakuntien liittojen tehtävät ja ELY-keskusten alueellisen kehittämisen tehtävät ja lisäksi mahdollisesti ympäristöterveyspalvelut. ■

# Palkansaajakeskusjärjestöt antoivat yhteisen lausunnon pakkolaeista

Palkansaajakeskusjärjestöt SAK, Akava ja STTK antoivat yhteisen lausunnon 9.12.2015 hallituksen esitykseen kustannuskilpailukykyä vahvistavista toimituksista eli ns. ”pakkolaeista”

**P**alkansaajakeskusjärjestöt korostavat, että säännösesitykset rajoittavat merkittävästi työ- ja virkaehtosopimusosapuolten sopimusvapautta ja ovat ristiriidassa perustuslain, Euroopan unionin oikeuden ja Suomea velvoittavien kansainvälisten sopimusten kanssa.

Työelämän sääntelyn keskeisenä periaatteena on ollut vuosikymmeniä työntekijöiden suojeleminen. Lainsäädännöllä on asetettu minimivaatimukset suojan tasolle, joita ei ole voinut alittaa sopimusteitse.

Palvelussuhteen ehdot, erityisesti palkkaus, työajat ja lomat, kuuluvat sopimustoiminnan ytimeen. Vapaasti, ilman ylärajaa neuvoteltavat työehtosopimukset ovat ammatillisen järjestäytymisvapauden keskeinen tarkoitus. Se, että pakottavalla lainsäädännöllä rajoitetaan työmarkkinaosapuolten oikeutta sopia lain tasoa paremmista palvelussuhteen ehdoista, tarkoittaa käytännössä luopumista heikomman eli työntekijöiden suojeleminen periaatteesta ja pakkolakien kohteena olevissa asioissa kollektiivisen

sopimisoikeuden mitätöintiä. Lisäksi on selvää, että lain pakottavat säännökset estävät eri alojen tarpeiden huomioimisen.

Säännösesitysten vaikutukset ovat ennakoimattomia ja kohdistuvat epätasaisesti eri toimialoille ja työntekijäryhmiin. Yksilötasolla esitettyjen työehtojen heikennyksen vaikutukset vaihtelevat suuresti.

Säännösesitykset kohdistuvat myös epätasa-arvoisesti, sillä esityksen mukaiset työehtojen heikennykset tulevat kohdentumaan erityisesti julkisen sektorin matalapalkkaisille naisvaltaisille aloille. Epätasa-arvoa lisää myös se seikka, että esitys heikentää useassa kohdassa niin sanotuissa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien asemaa. Sukupuolivaikutusten arviointia esityksen vaikutuksista ei ole lainkaan tehty.

Säännösesitykset ovat tulkinnanvaraisia ja tulevat lisäämään työnantajien hallinnollista taakkaa työpaikoilla. Tästä aiheutuvia kustannuksia ei ole selvitetty. Hallitus on muissa yhteyksissä pitänyt hallinnollista taakkaa

työllistämiskynnystä nostavana tekijänä, mutta tässä esityksessä asia on vaikutusarvioinneissa sivuutettu.

Säännösesitysten työllisyys- ja taloudelliset vaikutukset on puutteellisesti selvitetty ja ne perustuvat lukuisiin oletuksiin. Esitetyt säännösmuutokset ovat pysyviä, mutta sopimusvapauden rajoitukset määraaikaisia. Työehtojen ei kuitenkaan vaikutusarvioissa oleteta palautuvan aikaisemmalle tasolle määräajan jälkeenkään. Tämä on omiaan aiheuttamaan epävakautta ja ennakoimattomuutta työmarkkinoille.

Esityksen mukaan paremmista työehdoista sopiminen henkilökohtaisilla työsuhteilla on yhä mahdollista. Käytännössä tämä on mahdollista vain hyvin harvalle työntekijälle. Virkaehtosopimusten paremmista sopiminen ei ole mahdollista edes teoriassa, koska virkaehtosopimukset määrittävät myös palvelussuhteen ehtojen enimmäistason eikä henkilökohtaista sopimus-oikeutta ole. ■

**JUKOn uusi järjestöpäällikkö Jarmo Niskanen:**

# Hyvin koulutetut luottamusmiehet JUKOn vahvuus

## **Aloitit JUKOssa järjestöpäällikkönä 1.8.2015. Miten työsi on lähtenyt käyntiin?**

Työ on lähtenyt käyntiin oikein hyvin. Alku uudessa tehtävässä on tietysti aina ”työläämpää” kaikkeen uuteen perehtymisen vuoksi, mutta siksi myös mielenkiintoista. Tähän tehtävään siirtymistä on helpottanut oleellisesti se, että osa kentän toimijoista eli pääluottamusmiehet ovat suurelta osin tuttuja entisen työni pohjalta, toimin OAJ:ssa kehittämispäällikkönä.

Myös kuntien päättäjien ja työnantajan edustajien kanssa oli jo valmiiksi luotuna yhteydet eli sekin puoli nykyisessä työssä lähti liikkeelle joustavasti. Ja toimiminen JUKOn erilaisissa toimikunnissa on myös auttanut tähän tehtävään siirtymistä.

## **Mitkä ovat JUKOn luottamusjärjestelmän vahvuudet, entä kehittämiskohteet?**

Ehdoton vahvuus on luottamusmiesten osaaminen, jonka korkea koulutus tuo mukanaan. On helppoa aloittaa uusien luottamusmiesten kouluttaminen, kun luvalla sanoen joskus hieman ”kryptiset” sopimukset ja lakitulkinnat kuitenkin avautuvat koulutettaville nopeasti. Lisäksi pohjakoulutus ja vaativat työtehtävät ovat antaneet luottamusmiehille valmiuksia kestää painetta ja viedä joskus hyvinkin hankalia tilanteita jäsenistön kannalta parhaaseen ratkaisuun.

Kehittämiskohteena on varmaan saada luottamusmiestehtävät edelleenkin sellaisiksi, että JUKOlla on parhaat tekijät käytettävissä luottamusmiehiksi. JUKOn ja sen jäsenyhdistysten koulutus on kyselyissä koettu tärkeäksi perusteeksi ryhtyä luottamusmieheksi ja myös jatkaa tehtävässä. Koulutuksen taso tulee siis säilyttää ja jos mahdollista vielä nostaa sitä.

Tietysti myös luottamusmiesten aseman vahvistaminen on erittäin tärkeä



*Jarmo Niskanen*

keä ja tulee olla JUKOn keskeisenä tavoitteena.

## **Tulevan vuoden järjestölliset haasteet kuntasektorilla?**

Ensimmäisen nostan esiin hallituksen esittämät ns. pakkolait, jotka toisivat julkiselle sektorille ja silloin myös kuntien työntekijöille ennen näkemättömiä heikennyksiä. Esitetyt työajan pidennykset, lomien, lomarahojen ja sairauslomaetuksien leikkaukset veisivät pitkän loma-oikeuden omaavalla noin kuukauden ansion pois. Nuo olisivat täysin epäoikeudenmukaisia ja samalla työssäjaksamisen vaarantavia heikennyksiä vaativia tehtäviä tekeville – siis jukolaisille. Lisäksi kuntien talous ja sen mukanaan tuomat henkilöstömenoleikkaukset ovat tietysti osassa kuntia vuosittainen harmin

aihe ja iso työ-sarka ennen kaikkea JUKOn paikallisille toimijoille.

Myös sote-uudistus ja sen vaikutukset henkilöstöön ja peruskuntiin on iso kysymysmerkki jukolaisillekin. Ja eläkeuudistus tietää osalle jäsenistöä entistä pidempää työuraa.

Aika synkkää listaa siis, mutta tulee muistaa, että JUKO, sen jäsenjärjestöt ja JUKOn paikalliset toimijat tekevät kaiken mahdollisen, että jäsenistöön kohdistuvat täysin perusteettomat ja epäoikeudenmukaiset leikkaukset eivät toteudu tai että ne voidaan edes minimoida.

## **Miten haasteisiin tulisi valmistautua?**

JUKO ja jäsenyhdistykset toimivat jo monella tasolla, jotta pahimmalta välttyttäisiin. Järjestöjen ja liittojen voima on kuitenkin sen jäsenistössä. Jäsen-tien tulee olla tietoisia, millaisia uhkia tulevina vuosina voi olla toteutumassa. Jokaisen jäsenen tulee myös olla valmiina tekemään omalta osaltaan ne toimet, jotka järjestöt ja liitot mahdollisesti joutuvat päättämään, jotta epäoikeudenmukaisilta leikkauksilta säästyään.

## **Viestisi JUKOn liittojen jäsenille järjestövalmiudesta?**

JUKO on pitänyt yllä jatkuvaa järjestö- eli työtaistelunvalmiutta yhtenä ay-toimintaan kuuluvana perustehtävänä. Nyt on ollut syytä nostaa valmiutta ja tarkastaa osasten toimivuus ja ajanmukaisuus. Jokainen ymmärtää, että mitään järjestöllisiä toimia ei haluta. Mutta pakotettuna tulee olla valmius siihen, että toimet toteutetaan tehokkaasti. ■

# Korkein oikeus linjasi määräaikaisten palvelussuhteiden perusteita

**K**orkein oikeus antoi syyskuun lopulla 2015 kaksi mielenkiintoista ennakkoratkaisua (KKO 2015:64 ja KKO 2015:65) koskien määräaikaisten työsopimusten perusteita. Molemmat tapaukset olivat peräisin kuntasektorilta ja niissä oli kysymyksiä useita vuosia jatkuneista ketjutuksista pääasiassa sijaisuusperusteella. Korkein oikeus päätyi kummassakin tapauksessa katsomaan, että määräaikaisuuksille ei ollut laissa tarkoitettua perustetta. Ratkaisuissa esiin tuodut KKO:n linjaukset soveltuvat kaikkiin työsuhteisiin sektorista riippumatta ja niistä on tulkinnallista apua myös määräaikaisten virkasuhteiden perusteita arvioitaessa.

Työsopimuslain (55/2001) mukaan määräaikaisten työsopimusten käyttö edellyttää perusteltua syytä. Oikeuskäytännössä tällaisiksi perustelluiksi syiksi on katsottu erityisesti työn luonne, sijaisuus tai muu näihin verrattava syy sekä muu työnantajan toimintaan tai tehtävään työhön liittyvä peruste. Jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, työsopimus on katsottava toistaiseksi voimassa olevaksi. Vastaavatyypiset määräaikaisuusperusteet on kirjattu myös kunnalliseen viranhaltijalakiin.

## Toisiaan seuraavat sijaisuudet ja työnantajan uudelleenorganisointikaavailut

Tapauksessa KKO 2015:64 J oli työskennellyt 18.8.2005 - 19.9.2010 ensin Kuusankosken ja sitten yhdistyneen uuden Kouvolan kaupungin palveluksessa lähes yhtäjaksoisesti yhteensä 22 määräaikaisessa työsuhteessa ruokapalvelutyöntekijänä samassa toimipisteessä. Ensimmäistä, työllistämistuella tehtyä työjaksoa ja kahta viimeistä, kuntaliitokseen liittyneen toimintatapatarkastuksen keskeneräisyydellä perusteltua määräaikaista työsopimusta lukuun ottamatta kaik-

kien määräaikaisten työsopimusten perusteeksi oli ilmoitettu nimetyn henkilön sijaisuus.

Käräjäoikeus oli aikanaan hylännyt työntekijän kanteen ja katsonut, että kaupungilla oli perusteltu syy määräaikaisten työsopimusten käyttöön. Hovi-oikeus päätyi puolestaan katsomaan, että työvoiman tarve oli katsottava pysyväksi. KKO päätyi ratkaisussaan viimeksi mainitulle kannalle. Korkeimman oikeuden ratkaisussa tuotiin esiin, että määräaikaisuuden puolesta ja toisaalta sitä vastaan puhui useampia eri seikkoja. Kokonaisharkinnan tuloksena KKO päätyi katsomaan, että työsuhteen vakinaisuuden puolesta puhuvat seikat olivat painavampia.

Työvoiman tarpeen pysyvyyden puolesta puhuivat KKO:n mukaan ennen kaikkea J:n työtehtävien samankaltaisuus, määräaikaisten työsopimusten kesto, niiden lukumäärä, niistä muodostuva kokonaisuus sekä se, että hän oli hoitanut useiden eri henkilöiden sijaisuuksia. J oli työskennellyt noin viiden vuoden ajan kaupungin palveluksessa lähes yhtäjaksoisesti yhteensä 22 määräaikaisessa työsuhteessa samassa toimipisteessä samoissa tehtävissä. Työvoimatarpeen pysyvyyden puolesta puhui myös se, että kaupunki oli samaan aikaan yl-

läpitänyt sijaislistaa, jolla se oli jatkuvasti hakenut sijaisia keittiötöihin. Työvoimatarpeen pysyvyyden puolesta puhui lisäksi se, että asiakasmäärän lisääntymisen vuoksi J:n toimipisteen eli kysymyksessä olevan keittiön työntekijöiden lukumäärä oli lisääntynyt yhdellä J:n työsuhteen päättymisen jälkeen.

KKO:n mukaan erilaiset toiminnan muutokset ovat tyypillisiä kunta-alalla. Kaupungin asiana olisi ollut osoittaa, että toiminnan muutokset ovat tosiasiallisesti vaikuttaneet juuri J:lle tarjolla olleisiin työtehtäviin. Korkein oikeus päätyi katsomaan, ettei J:n työsopimuksia solmittaessa ollut nähtävissä, että hänen tekemänsä työt tulevaisuudessa tulisivat todennäköisesti vähenemään. Korkein oikeus tuomitsi työnantajan maksamaan J:lle irtisanomisajan palkan sekä 8 kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

## Puuttuva kelpoisuus ja määräaikaisuusien jatkuva käyttö

Tapauksessa KKO 2015:65 M oli työskennellyt 1.6.1995 – 8.1.2012 kuntayhtymän palveluksessa lähes yhtäjaksoisesti 64 määräaikaisessa työsuhteessa ravintotyöntekijänä. Määräaikaisten työsopimusten perusteeksi oli ilmoitettu sijaisuus. Työnantaja oli vuonna 1999 asettanut tehtävän hoitamiseen muodolliset pätevyysedellytykset, joita M ei ollut täyttänyt. M ei ollut työnantajan kehotuksista huolimatta suorittanut loppuun työnantajan tarjoamaa oppisopimuskoulutusta, jonka kautta hän olisi saanut tehtävään muodollisen pätevyuden. Tässä tapauksessa sekä käräjäoikeus että hovioikeus olivat päätyneet katsomaan, että työnantajalla oli ollut perusteltu syy määräaikaisten työsopimusten käytämiselle. KKO päätyi kokonaisharkin-





nan perusteella toiselle kannalle.

Kelpoisuuskysymyksen osalta korkein oikeus totesi, että työnantajalla on oikeus asettaa tehtävän hoitamiseen vaadittavat pätevyysedellytykset ja painottaa työnhakijoiden ansioita omien tarpeidensa mukaan. Työnantaja ei kuitenkaan voi pätevyysvaatimuksiin vetoamalla kiertää työntekijän suojaksi säädettyä pakottavaa oikeutta työsopimuksen kestosta.

Kuntayhtymä ei ollut väittänyt, että M:n määräaikaisten työsopimusten perusteena olisi ollut epäpätevyys. Määräaikaisten työsopimusten perusteeksi oli ilmoitettu vakituisten työntekijän sijaisuuden hoitaminen. Kuntayhtymä on yli 12 vuoden ajan poikennut asettamastaan pätevyysedellytyksestä solmimalla M:n kanssa toistuvia määräaikaista työsopimuksia. Riidatonta oli, että M oli suorittanut työnantajan tarjoaman oppisopimuskoulutuksen lähes kokonaan. M:n työ oli ollut sairaalassa tapahtuvaa astiahuoltoa ja ruoanjakoa, mistä työstä hän oli työnantajan edustajan kertoman mukaan suoriutunut hyvin. Näillä perusteilla KKO ei antanut kelpoisuuskysymykselle ratkaisevaa merkitystä määräaikaisten perusteita arvioitaessa.

Sijaisuuksien osalta KKO totesi, että kuntayhtymän työvoiman tarpeen pysyvyyttä vastaan puhui se, että M:n kanssa solmittujen määräaikaisten

työsopimusten perusteena oli ollut vakituisten työntekijöiden sijaisuus. Vakituinen työntekijä oli voinut palata takaisin hoitamaan tehtävänsä, minkä vuoksi kuntayhtymä oli lähtökohtaisesti voinut pitää työvoiman tarvetta väliaikaisena. Työvoiman tarpeen pysyvyyttä vastaan puhui jossain määrin myös se, että kuntayhtymällä oli ollut käytössään vakituinen varahenkilöjärjestelmä, sekä se, että ruokahuoltopalveluiden tarve oli vuosien mittaan vähentynyt kysynnän vähene-  
misen sekä yksiköiden lakkauttamisen vuoksi.

Työvoiman tarpeen pysyvyyden puolesta puhuivat kuitenkin KKO:n mukaan M:n työtehtävien samankaltaisuus, määräaikaisten työsopimusten kesto, niiden lukumäärä, niistä muodostuva kokonaisuus sekä se, että hän oli hoitanut useiden eri henkilöiden sijaisuuksia. M oli työskennellyt lähes 17 vuoden ajan kuntayhtymän palveluksessa lähes yhtäjaksoisesti yhteensä 64 määräaikaistessa työsuhteessa samassa toimipisteessä samoissa työtehtävissä. Työvoimatarpeen pysyvyyden puolesta puhui myös se, että kuntayhtymän ilmoituksen mukaan M olisi vakinaistettu, mikäli hän olisi suorittanut loppuun työnantajan tarjoaman oppisopimuskoulutuksen. Näiden seikkojen perusteella Korkein oikeus päätyi katsomaan, että kuntayhtymällä ei ollut laissa tarkoitettua perusteltua syytä toistuvien määräaikaisten työsopimusten tekemiseen.

Korkein oikeus tuomitsi työnantajan maksamaan M:lle irtisanomisajan palkan, lomakorvauksen irtisanomisajalta sekä 10 kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

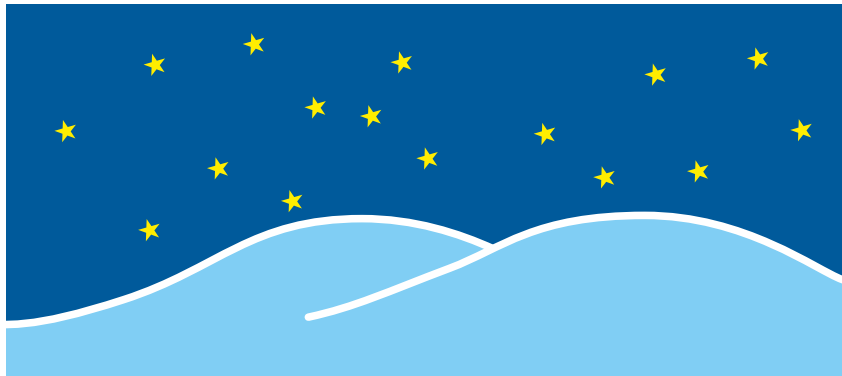
### Eräitä loppuhuomioita

Pitkät sijaisuusketjut eivät ole vallan tuntemattomia myöskään asiantuntija- ja esimiestöissä, vaikka toki näissä työtehtävissä määräaikaissuusia perustellaan useammin esim. projektirahoituksen epävarmuudella. Edellä esiin tuoduista ratkaisuista ilmenee joka tapauksessa hyvin, että toistaiseksi voimassa oleva työsuhde on lain tarkoittama lähtökohta ja määräaikaissuuden käyttö on aina poikkeus tästä pääsäännöstä. Riitatilanteissa työnantajalla on näyttövelvollisuus siitä, että määräaikaissuudelle on laillinen peruste. Ratkaisut osoittavat hyvin myös sen, että ajan kulumisen nostaa kynnystä määräaikaissuuden edelleen jatkuvalla käytölle. Esimerkiksi sijaisuus ei siten voi toimia määräaikaissuusiensa perusteena määräämättömiä aikoja, vaan työnantajan tulee ketjusopimustilanteissa kyetä entistä paremmin perustelemaan, miksi määräaikaissuusiensa käyttö olisi edelleen mahdollista. ■

**Petri Toiviainen**

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry



*Hyvää ja Rauhallista Joulun aikaa!  
Toivottaa Kuntatiimin väki*

# Vuorotteluvapaan ehdot kiristymässä

Joulukuussa vuorotteluvapaasopimuksen ehtii tehdä vielä vanhoilla ehdoilla. Kiristykset tulevat voimaan vuoden 2016 alusta.

Joulukuussa vuorotteluvapaasopimuksen ehtii tehdä vielä vanhoilla ehdoilla. Kiristykset tulevat voimaan vuoden 2016 alusta. Hallitus antoi alkusyksystä 2015 eduskunnalle lakiesityksen, jonka tarkoituksena on vuorotteluvapaan ehtojen tiukentaminen vuoden 2016 alusta lukien. Tätä kirjoitettaessa hallituksen esityksen eduskuntakäsittely on loppumetreillä ja muutoksia alkuperäiseen esitykseen ei ole luvassa.

Esityksen mukaan vuorotteluvapaalle jääminen edellyttäisi jatkossa 20 vuoden työhistoriaa. Tämän hetkisten sääntöjen mukaan 16 vuoden työhistoria riittää. Lisäksi vuorotteluvapaan enimmäiskesto lyhennettäisiin nykyisestä 360 kalenteripäivästä 180 kalenteripäivään. Samalla luovuttaisiin vuorotteluvapaan jaksotamisesta ja koko vapaa tulisi siten pitää yhdellä kertaa.

Vuorottelukorvausta olisi tarkoitus yhtenäistää siten, että pitkän työuran tehneiden korkeammasta korvauksesta (80 prosenttia) luovutaan. Jatkossa vuorottelukorvauksen taso olisi kaikilla 70 prosenttia työttömyyspäivärahasta.

Hallituksen esityksessä esitetään seuraavanlaista voimaantulosäännöstä:

- Vuoden 2015 loppuun mennessä alkaneisiin vuorotteluvapaiin sovelletaan nykyistä lakia. Tällöin jaksottaminen on edelleen mahdollista ja vapaan enimmäiskesto on 360 kalenteripäivää. Työhistoriaksi riittää 16 vuotta. Jos työhistoriaa on vähintään 25 vuotta, voi korvaustaso olla 80 prosenttia työttömyyspäivärahasta.
- Jos vuorotteluvapaasopimus on tehty viimeistään 31.12.2015 ja vapaa alkaa viimeistään 31.3.2016, sovelletaan vuorotteluvapaaseen edellä todettuja vanhoja säännöksiä.

Akava ja akavalaiset liitot eivät ole kannattaneet esitettyjä muutoksia ja tämä näkökanta on tuotu esiin myös eduskuntakuulemisissa. Lakiesityksen lopullinen sisältö ja voimaantuloajankohta selvinnevät pian. Vuorotteluvapaata harkitsevien kannattaakin aktiivisesti seurata omien liittojensa ja työttömyyskassojen tiedotusta asian tiimoilta.

Vuorotteluvapaan edellytyksiä on viime vuosien aikana kiristetty useampaan otteeseen. Viimeisin muutos tapahtui vuoden 2014 lopulla, jolloin muun muassa vuorotteluvapaan sijaiseksi valittavan henkilön kriteerejä kiristettiin merkittävästi. ■

## **Petri Toiviainen**

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari, p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi

Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä

Ilmestyminen vuonna 2016:

maaliskuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu

Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto

## LIITTOJEN KUNTASEKTORIN ASIAMIEHET

### **Agronomiliitto**

Mari Raininko, neuvottelupäällikkö,  
puh. (09) 2511 1642  
mari.raininko@agronomiliitto.fi  
www.agronomiliitto.fi

### **Akavan Erityisalat**

Jaakko Korpisaari, asiamies,  
puh. 0201 235 363  
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
www.akavanerityisalat.fi

### **Driftingsjöröförbundet i Finland rf DIFF**

Anne Granat-Jukakoski, toiminnanjohtaja  
puh. 040 5519 497  
anne.granat-jukakoski@diff.fi  
www.diff.fi

### **Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL**

Suvi Liikkanen, asiamies  
puh. (09) 2511 1663  
suvi.liikkanen@luonnontieteilijat.fi  
www.luonnontieteilijat.fi

### **Metsänhoitajaliitto**

Tapio Hankala, toiminnanjohtaja,  
puh. (09) 6840 8112  
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi  
www.metsanhoitajat.fi

### **Suomen Arkkitehtiliitto SAFA**

Tapani Wahlberg, asiamies,  
puh. (09) 2291 2208  
tapani.wahlberg@tek.fi  
www.safa.fi

### **Suomen Ekonomit**

Kosti Hyyppä, asiamies,  
puh. 0201 299 253  
kosti.hyyppa@ekonomit.fi  
www.ekonomit.fi

### **Suomen Lakimiesliitto**

Kirsi Venäläinen, virkasuhdeneuvontapäällikkö  
puh. (09) 8561 0328, 050 587 3528  
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi  
www.lakimiesliitto.fi

### **Tekniikan Akateemisten Liitto TEK**

Tapani Wahlberg, asiamies,  
puh. (09) 2291 2208  
tapani.wahlberg@tek.fi  
www.tek.fi

### **Tradenomiliitto TRAL**

Elena Gorschkow-Salonranta, asiamies,  
puh. 050-571 5655  
elena.gorschkow-salonranta@tral.fi  
www.tral.fi

### **Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut**

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö,  
puh. 010 231 0354  
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi  
www.yhteiskunta-ala.fi

### **Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL**

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö,  
puh. (09) 6226 8510  
arja.varis@ykl.fi  
www.ykl.fi