

Työoikeudellisia näkökulmia hankinnoilla työllistämiseen

Hankinnoilla työllistäminen

14.12.2021



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet



Määräaikaisuuden peruste ja työllistämisehto

Määräaikaisuuden peruste



- Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 ja 3 momentti

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

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

Pitkäaikaistyötöntä koskeva poikkeus



- **Työsopimuslain 1 luvun 3 a §**

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 3 §:n 3 momentissa tarkoitetulla tavalla pysyvää.

Henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana sen mukaan kuin julkisesta työvoimaja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 1 luvun 3 §:ssä säädetään.

Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusida vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

Määräaikaisuuden perusteita



- 1) Määrätty työ
- 2) Kausiluonteinen työ
- 3) Työn luonne ja muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä syy
- 4) Budjettisidonnaisuus ja siihen verrattava ulkopuolinen rahoitus
- 5) Julkisyhteisöjen toimintojen ulkoistamisesta kilpailuttamalla
- 6) Sijaisuus
- 7) Yritystoiminnan aloittaminen ja kysynnän vakiintumattomuus

Työllistämisehto hankintasopimuksessa



- **Erikseen arvioitavia tilanteita lienee ainakin:**
 - Työnantaja työllistää työttömän kattaakseen olemassa olevaa työvoiman tarvetta
 - Työnantaja työllistää työttömän kattaakseen hankintasopimuksen perusteella syntynyttä uutta työvoiman tarvetta
 - Työnantaja työllistää työttömän työllistämisehdon perusteella, vaikka sillä ei varsinaista työvoiman tarvetta ole



Työn tarjoamisvelvollisuudet ja niiden suhde työllistämisehtoon

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle



- Työsopimuslain 2 luvun 5 §

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille 6 luvun 6 §:stä riippumatta.

Jos 1 momentissa tarkoitetun työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.

- Työn tarjoamisvelvollisuus arvioitava, jos työnantajan palveluksessa on osa-aikaisia työntekijöitä.

Työntekijän takaisin ottaminen



- **Työsopimuslain 6 luvun 6 §**

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

- **Työn tarjoamisvelvollisuus arvioitava, jos työsuhteita päättynyt tuta-perusteella edeltävän neljän/kuuden kuukauden aikana.**

Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus



- **Työsopimuslain 7 luvun 4 §**

Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

- Työn tarjoamisvelvollisuus arvioitava, jos työnantajan palveluksessa työntekijöitä, joita ollaan irtisanomassa/irtisanottu.

