



Lakiosasto

23.4.1992

Työeläkelaitoksille

TYÖSUHTEEN YHDENJAKSOISUUS TYÖELÄKELÄEISSÄ

Tässä yleiskirjeessä annetaan ohjeet siitä, kuinka työsuhteen yhdenjaksoisuutta arvioidaan, kun työeläkelakeja sovelletaan. Perusteena näille tulkinnoille ovat yleiset työoikeudelliset periaatteet. Lisäksi käsitellään palkattomien jaksojen vaikutusta TEL-tösuhteen yhdenjaksoisuuteen.

Yleiskirjeessä A 18/88 on selostettu yritystoiminnan muutosten vaikutusta TEL-tösuhteen jatkuvuuteen. Kirjeessä käsitellään myös yritysryhmän sisällä tapahtuvia siirtymisiä yrityksestä toiseen.

ELÄKETURVAKESKUS

  
Seppo Pietiläinen

  
Pentti Koivisto

Lakiosasto

23.4.1992

## TYÖSUHTEEN YHDENJAKSOISUUS TYÖELÄKELAKEJA SOVELLETTAESSA

1 Yleistä . . . . .	1
1.1 Työoikeudellinen lähtökohta . . . . .	1
1.2 Työsopimus . . . . .	1
1.3 Työsuhteen kestoaja . . . . .	2
Työsuhteen jakamattomuus . . . . .	3
Työsuhteen alkaminen ja päättyminen TEL:a sovellettaessa . . . . .	4
1.3.1 Työsopimuksen lakkaaminen . . . . .	4
Määräaikainen työsopimus . . . . .	6
2 Työsuhteen yhdenjaksoisuuden merkitys TEL:a sovellettaessa . . . . .	8
2.1 Työsopimus tehty toistaiseksi voimassa olevaksi . . . . .	8
2.2 Määräaikaisiin työsopimuksiin perustuvat alle kuukauden työsuhteet . . . . .	9
2.3 Määräaikaisten työsopimusten perusteella muodos- tunut yhdenjaksoinen työsuhte . . . . .	10
3 Työvoiman vuokraus . . . . .	11
Työntekijän siirtäminen toisen työnantajan käytettä- väksi . . . . .	12
4 Työsuhteen kestoaja ja TaEL:n soveltaminen . . . . .	13
4.1 TaEL:n soveltamisala . . . . .	13
4.2 Työsopimuksen tulkinnasta TEL:n ja TaEL:n väli- sessä rajanvedossa . . . . .	14
4.2.1 Sopimuksen luonne . . . . .	15
Toistaiseksi tehtyä työsopimusta puoltavat tekijät . . . . .	15
Määräaikaista työsopimusta puoltavat teki- jät . . . . .	16
5 Palkattomat keskeytyskaudet TEL-työsuhteessa . . . . .	17
5.1 Sairausloma . . . . .	19
5.2 Lomautus . . . . .	19
5.3 Äitiysloma ja hoitovapaa . . . . .	20
5.4 Opintovapaa . . . . .	20
5.5 Lakisääteinen säästövapaa . . . . .	21
5.6 Sopimusperusteinen sapattivapaa ja virkavapaa . . . . .	21
5.7 Asevelvollisuus . . . . .	21
6 LEL:n ja TaEL:n suhde julkisen sektorin eläkelakeihin . . . . .	22
6.1 LEL:n soveltaminen . . . . .	22
6.2 TaEL:n soveltaminen . . . . .	23

Lakiosasto

23.4.1992

## TYÖSUHTEEN YHDENJAKSOISUUS TYÖELÄKELAKEJA SOVELLETTAESSA

1  
Yleistä1.1  
Työoikeudellinen lähtökohta

Työeläkelait ovat osa työoikeudellista lainsäädäntöä. Siten myös työsuhteen käsite on niissä sama kuin työoikeudessa yleensäkin. Lähtökohta on, että työsuhteen olemassaoloa, sen alkamista tai päättymistä arvioitaessa noudatetaan yleisiä työoikeudellisia periaatteita, jollei työeläkelaeissa ole asiasta erikseen säädetty. Keskeisessä asemassa ovat tällöin työsopimuslain (TSL; 320/70) säännökset.

TEL:ssa on esimerkiksi työsuhteen päättymisestä erityisiä säännöksiä, jotka tulevat sovellettaviksi työsopimuslain säännösten sijasta. TEL on erityislaki verrattuna työsopimuslakiin, joka on työoikeudellinen yleislaki. TEL syrjäyttää siten työsopimuslain, jos niiden säännökset eroavat toisistaan, ei kuitenkaan työsuhteen käsitteen osalta.

Työsuhteen jatkumisaikaan joudutaan ottamaan kantaa myös muita työlakeja, kuten vuosilomalakia (VLL) sovellettaessa. Tällainen oikeuskäytäntö käy osviitaksi myös työeläkelakien soveltamisessa. Laeilla on kuitenkin omat tarkoituksensa, mikä voi johtaa erilaisiin arvioihin tulkinnallisissa tilanteissa. Vaikka työsuhteen katsominen yhdenjaksoiseksi voi olla perusteltua esimerkiksi vuosiloman karttumisen kannalta, ei se välttämättä ole sitä eläkkeen karttumisen suhteen. Lähtökohta kuitenkin on, että yhdenjaksoisuuskysymykset ratkaistaan yhteneväisesti koko työoikeuden piirissä.

1.2  
Työsopimus

Työsuhteen yhdenjaksoisuutta arvioitaessa on keskeinen merkitys työnantajan ja työntekijän välisellä työsopimuksella.

Työsopimuksessa toinen sopimuspuoli (työntekijä) sitoutuu palkasta tai muusta vastikkeesta tekemään työtä toiselle (työnantajalle) tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Työsopimuksen tekeminen ei edellytä määrätyn muodon noudattamista (TSL 4 §). Kirjallinen sopimus ja suullinen sopimus ovat siten oikeudelliselta kannalta saman arvoisia.

Lakiosasto

23.4.1992

Silloin kun työsopimus on tehty kirjallisesti, ovat siihen merkityt ehdot vahva näyttö sopijapuolten tarkoituksesta. Sopimuksen tulkinta sen sanamuodon vastaisesti tulee kysymykseen vain poikkeuksellisesti ja yleensä se edellyttää, että tosiasiallinen tilanne on selvästi toinen kuin mitä sopimukseen on kirjattu.

Jos sopimus on suullinen, on useinkin jälkikäteen vaikea saada selville, mihin osapuolet ovat työsuhteen jatkuvuuden suhteen tarkoittaneet sitoutua työsuorituksesta sopiessaan. Sen, millaiseksi työskentely on käytännössä muodostunut, voidaan epäselvissä tapauksissa katsoa viittaavan sopijapuolten tarkoitukseen.

Suomen työoikeudessa vallitseva työntekijän suojelun periaate on seikka, jolla myös on merkitystä tulkintatilanteissa.

Työsopimus on nimensä mukaisesti sopimus työnteosta. Jos sopimus ei velvoita nimenomaan työn tekemiseen, ei kysymyksessä ole työsopimus, vaan jokin muu sopimus. Työsopimus voi koskea myös varallaoloa. Palkallisen varallaolon aikana työsuhde jatkuu normaalisti.

### 1.3

#### Työsuhteen kestoaika

**Työsuhde** alkaa silloin, kun työntekijä ryhtyy ensimmäisen kerran tekemään työtä. Tätä ennen on olemassa vain **työsopimussuhde**, joka syntyy jo osapuolten tehdessä työsopimuksen. Vasta työsuhteen alkaessa tulevat työoikeudelliset lait sovellettaviksi sopimussuhteeseen.

Työoikeudellinen työsuhde päättyy normaalitapauksessa silloin, kun työntekijä lopettaa työnteon työntekovelvollisuuden päättyessä.

Työsopimukseen perustuva työntekovelvollisuus lakkaa sopimuksen irtisanomisen tai purkamisen johdosta. Työsuhteen päättymisestä voidaan myös sopia työnantajan ja työntekijän välillä, jolloin työsuhde päättyy sovittuna ajankohtana. Määräaikainen työsopimus päättyy sopimuskauden päättyttyä. (TSL 36 ja 37 §.)

Työsuhde voi päättyä myös työsopimuksen raukeamiseen. Työsopimus raukeaa esimerkiksi silloin, kun työntekijä kuolee tai tulee pysyvästi työkyvyttömäksi. Työtuomioistuon on mm. katsonut työsopimuksen rauenneen eläkkeen alkamispäivästä lukien, kun työntekijälle myönnettiin eläke takautuvasti (TT

Lakiosasto

23.4.1992

73/1983). Sopimus voidaan katsoa rauenneeksi myös, jos työntekijä laiminlyö työntekovelvoitteensa lopullisesti.

Jollei tällaisesta lakkaamisperusteesta ole kyse, työsuhde jatkuu siitä riippumatta, onko työntekijä työssä vai levossa taikka estynyt työnteosta esimerkiksi sairaudesta aiheutuvan tilapäisen työkyvyttömyyden tai loman takia.

#### Työsuhteen jakamattomuus

Työntekijä saattaa työsuhteen kestäessä tehdä työnantajansa kanssa erikseen sopimuksen tietyn työn suorittamisesta tai hän on voinut alunperinkin sopia useammasta työstä, jotka eivät liity toisiinsa. Tällaiset erilliset sopimukset eivät kuitenkaan perusta erillisiä, työoikeudellisesti itsenäisiä työsuhteita samaan työnantajaan.

Tämä johtuu siitä, että työoikeudessa vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan työnantajan ja työntekijän välistä oikeusuhdetta ei voida jakaa. Heidän välillään voi siten olla samanaikaisesti vain yksi työsuhde. Jos työsuhteen osapuolet tekevät työsuhteen kestäessä uusia työsopimuksia, katsotaan ne aikaisemman työsopimuksen muuttamiseksi tai täydentämiseksi.

Tämä työsuhteen jakamattomuuden periaate on lähtökohtana myös työeläkelakeja sovellettaessa. Vaikka erilliset työt kuuluisivatkin eri työeläkelakien soveltamisalaan, ei työsuhdetta jaeta, vaan työntekijän eläketurva järjestetään kokonaisuudessaan sen mukaan, mikä on hänen pääasiallinen työnsä.

Sääntö ei tällaisena päde, kun kysymyksessä on rajanveto yksityisen ja julkisen sektorin eläkelakien välillä. Tätä rajanvetoa käsitellään tarkemmin kohdassa 6.

Ratkaisevaa työoikeudellisen työsuhteen alkamisen, jatkumisen ja päättymisen kannalta on siis työnteon tosiasiallinen aloittaminen ensimmäisen kerran ja sen tosiasiallinen lopettaminen työsopimuksen ja siihen perustuvan työntekovelvollisuuden päättyessä.

Periaatteessa työsopimuksen voimassaoloaika rajaa työsuhteen voimassaoloajan siten, että työsuhde ei voi jatkua enää työsopimuksen päätyttyä. Tästä on eräitä poikkeuksia, joista tarkemmin jäljempänä kohdassa 1.3.1.

Lakiosasto

23.4.1992

## Työsuhteen alkaminen ja päättyminen TEL:a sovellettaessa

Työsuhteen alkaminen määräytyy edellä selostettujen työoikeudellisten periaatteiden mukaisesti myös TEL:a sovellettaessa.

TEL-työsuhde päättyy viimeistään silloin, kun työoikeudellinen työsuhde päättyy. Eräissä tapauksissa TEL-työsuhde voi päättyä jo tätä ennen laissa olevien erityissäännösten vuoksi.

TEL:a sovellettaessa työsuhteen katsotaan päättyneen sen päivän lopussa, jolta sen perusteella viimeksi maksettiin palkkaa ennen työsuhteen katkeamista taikka eläkkeeseen oikeuttavan työkyvyttömyyden tai yksilöllisen varhaiseläkkeen alkamista (TEL:n 2 §:n 2 momentti).

Eläkkeeseen ei siten oikeuta työsuhteen päättymistä välittömästi edeltävä palkaton aika. Eläkettä ei kartuta myöskään aika, jonka työsuhde työoikeudellisessa mielessä kenties vielä jatkuu sen jälkeen, kun työntekijä on tullut TEL:ssa tarkoitettussa mielessä työkyvyttömäksi. Työntekijän jäädessä sairauslomalta työkyvyttömyyseläkkeelle TEL-työsuhde päätetään työkyvyttömyyden alkamista edeltävään päivään, vaikka sairausajalta olisi maksettu palkkaa tämän jälkeenkin. Jos työntekijä jatkaa työntekoa TEL:ssa tarkoitettun työkyvyttömyyden alkamisen jälkeen, katsotaan hänen olevan uudessa työsuhteessa, kun TEL:a sovelletaan.

Vaikka työsuhde työoikeudellisesti jatkuu, voi TEL-työsuhde tietyn edellytyksen päättyä ja uusi alkaa, kun työntekijä siirtyy täysiaikaisesta työstä osa-aikaiseen tai päinvastoin. Tällöin työsuhteeseen tehdään TEL:a sovellettaessa ns. tekninen katkaisu (TEL:n 2 §:n 3 momentti). Teknistä katkaisua käsitellään yleiskirjeessä 4/85.

TEL-työsuhde voi päättyä myös siitä syystä, että palkka jää alle TEL:n soveltamisen edellytyksenä olevan rajamäärän. Työnantaja voi tällöin ilmoittaa jatkuvankin työsuhteen pois TEL:n piiristä (TEA 1 §). Kohdassa 5 käsitellään sellaisia palkattomia työsuhdejaksia, jotka eivät yleensä aiheuta TEL-työsuhteen katkeamista.

## 1.3.1

## Työsopimuksen lakkaaminen

Työsopimus voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi (TSL 2 §). Määräaikainen sopi-

Lakiosasto

23.4.1992

mus lakkaa yleensä ilman irtisanomista sovitun työkauden päättyessä (TSL 36 §). Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättyminen taas normaalisti edellyttää, että joko työnantaja tai työntekijä irtisanoo sopimuksen (TSL 37 §). Osa työsopimuksen voimassaoloajasta voidaan sopia koeajaksi, jonka kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa (TSL 3 §).

Keskeinen ero määräaikaisen ja toistaiseksi tehdyn sopimuksen välillä on työntekijän irtisanomissuojassa. Työnantajan irtisanomisoikeus on laissa säännelty toistaiseksi solmittujen työsopimusten osalta. Pääsääntö on, että niihin liittyy myös tietyn pituinen irtisanomisaika (TSL 38 §).

Jos työsopimus on tehty toistaiseksi voimassa olevaksi, voidaan sen perusteella tehdä työtä myös jaksoittain. Työskentelyjaksot eivät muodosta erillisiä työsuhteita, vaan työsuhde jatkuu yhdenjaksoisena siihen saakka, kunnes työnteke lopetetaan työsopimuksen päättyessä. Työntekovelvollisuus perustuu koko ajan toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen.

Kun toistaiseksi tehty sopimus irtisanotaan, työsuhde päättyy vasta irtisanomisajan kuluttua. Vaikkei työnantaja pitäisikään työntekijää työssä irtisanomisajan päättymiseen saakka, ei hän kuitenkaan vapaudu palkanmaksuvelvollisuudestaan (TSL 38 a §).

Myös TEL:a sovellettaessa palkallinen irtisanomisaika katsotaan työsuhdeajaksi (VAKO 5022/86/1761, ETK 19 697). TEL-työsuhteenaikana otetaan huomioon enintään kuusi kuukautta, mikä on lakisääteinen enimmäisaika (TSL 38 §). Irtisanomisaika on TEL-työsuhteenaikaa siitä huolimatta, vaikka työnantaja ei työllistäisikään työntekijää irtisanomisaikana ja vaikka tämä aloittaisi sen kuluessa uuden työsuhteen, jolleivät työnantaja ja työntekijä nimenomaisesti ole sopineet työsuhteen päättymisestä toisin.

Jos kysymys on TEL:n odotusajan täyttymisestä, edellytetään kuitenkin tosiasiallista työntekeä. Kuukauden aika ei täyty sillä, että työntekijä on saanut irtisanomisajan palkkaa. (VAKO 799/90/3224, sov. 1276.)

Jos työnantaja on irtisanonut työntekijän muista kuin työntekijästä johtuvista syistä, on työnantaja velvollinen tarjoamaan työtä ensisijaisesti tälle aikaisemmalle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samanlaisiin tehtäviin yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päätty-

Lakiosasto

23.4.1992

misestä (TSL 42 a §). Jos työntekijä palaa entisen työnantajansa palvelukseen, on kysymyksessä uusi työsuhde. Vaikka työsuhteiden väliin jäävä aika olisi lyhytkin, katsotaan aikaisempi työsuhde päättyneeksi myös TEL:a sovellettaessa.

Jos työsuhde puretaan, päättyy työsuhde välittömästi siitä riippumatta, oliko purkamiseen laissa hyväksytty syy vai ei. Työsuhteen työoikeudellisesti päättyessä päättyy myös TEL-työsuhde.

Työsopimuksen irtisanomista ja purkamista on eläkeoikeudelliselta kannalta käsitelty myös eläkepalkkaa koskevassa yleiskirjeessä A 8/90.

Toistaiseksi tehty työsopimus on käytännössä tavalisin. Vapautta tehdä määräaikaista sopimuksia on myös laissa rajoitettu. Näin on pyritty ehkäisemään mm. sitä, että määräaikaisten työsopimusten kierretäisiin työsuhdeturvaa koskevia säännöksiä.

#### Määräaikainen työsopimus

Määräaikaisen työsopimuksen käyttämiseen pitää olla jokin syy. Työsopimus voidaan lain mukaan tehdä määräajaksi, jos siihen on syynä työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava seikka, joka edellyttää määräaikaista sopimusta. Myös muu perusteltu syy, joka liittyy yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön, voi oikeuttaa työnantajan solmimaan työsopimuksen määräajaksi. (TSL:n 2 §:n 2 momentti.)

Jos määräaikaista työsopimuksia on tehty muissa kuin näissä laissa mainituissa tapauksissa tai jos niitä on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta TSL:n 2 §:n 2 momentin mukaan toistaiseksi voimassa olevana. Tällöin syntyy yhdenjaksoinen ja toistaiseksi voimassa oleva työsuhde.

Sopimusta on pidettävä määräaikaisena, jos on sovittu jostakin määräajasta (esim. päivä, kuukausi), jos on sovittu määrätystä työstä tai jos työsuhteen kesto muutoin käy ilmi sopimuksen tarkoituksesta. Sopimustulkinnoissa on osapuolten tarkoitus yleensä ratkaiseva.

Koska lähtökohtana on, että työsopimus tehdään olemaan voimassa toistaiseksi, on oltava erityisiä tekijöitä, jotka perustelevat määräaikaisen sopimuksen käyttämisen. Merkitystä on tällöin työnantajan työvoiman tarpeella eli sillä, kuinka pitkäksi aikaa työnantaja tarvitsee työntekijän työpanosta käyt-

Lakiosasto

23.4.1992

töönsä. Jos voidaan katsoa, että toistuvilla määräaikaissilla sopimuksilla on itse asiassa pyritty jatkuvaan työsuhteeseen, pidetään syntynyttä sopimusketjua yhtenäisenä, toistaiseksi voimassa olevana työ sopimuksena.

Tyypitapauksessa näyttövelvollisuus on työnantajalla, joka väittää, että sopimus on solmittu määräajaksi ja että siihen on ollut perusteltu syy. Työsopimuksessa oleva määräaikaissuhteito ei ole pätevä ilman tällaista syytä.

Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä vielä sen jälkeen, kun määräaikaisen työ sopimuksen sopimuskausi on päättynyt, katsotaan sopimussuhdetta pidennetyn toistaiseksi (sopimussuhteen hiljainen pitennys, TSL 39 §). Määräaikainen sopimus ei voi pidentyä hiljaisesti uudeksi määräajaksi (KKO 1990:54).

Työvoiman vuokrauksessa toistuvat määräaikaiset työ sopimukset on käytännössä hyväksytty, koska määräaikaissuhteen yleensä voidaan katsoa olevan perusteltu syy. Tällöin työnantaja ja työntekijä tekevät joka kerrasta uuden määräaikaisen sopimuksen, jossa myös työsuhteen ehdot voivat muuttua. Myös työvoiman vuokrauksessa voidaan työ sopimus tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi, jos sopijapuolet niin sopivat. Työvoiman vuokrausta käsitellään kohdassa 3.

Vaikka määräaikaisten sopimusten käytölle onkin ollut perusteita, on oikeuskäytännössä eräissä tapauksissa katsottu, että useat peräkkäiset sopimukset ovat synnyttäneet työ oikeudellisesti yhdenjaksoisen työsuhteen.

Työeläkepuolella jaksottainen työskentely katsottiin aikaisemmin TEL:a sovellettaessa helposti yhdenjaksoiseksi. Työsuhdetta pidettiin keston puolesta TEL:n piiriin kuuluvana, jos työntekijä oli työskennellyt toistuvasti saman työnantajan palveluksessa siten, että TEL:n kuukauden odotusaika täyttyi, kun laskettiin aika ensimmäisestä työskentelypäivästä viimeiseen.

Tällaista menettelyä puolsi se, että eräät ammattiryhmät olisivat muutoin säännönmukaisesti jääneet työeläketurvan ulkopuolelle. Sittemmin on näiden ammattiryhmien eläketurvan karttumisessa olleet puutteet pyritty korjaamaan lainsäädännöllä.

Vuoden 1986 alusta lukien TaEL on saattanut eläketurvan piiriin tiettyihin ammattiryhmiin kuuluvat myös siltä osin kuin he työskentelevät lyhyissä,

Lakiosasto

23.4.1992

alle kuukauden pituisissa työsuhteissa. TEL:n 1 §:n 2 momentin säännöksellä puolestaan korjattiin tilannetta TEL:n osalta. Se tuli voimaan 1.2.1987.

Näihin lainmuutoksiin päättyi lyhyiden työsuhteiden ketjutus sen kaltaisena kuin sitä on kuvattu työeläkelaitoksille 23.6.1986 jaetussa muistiossa "TEL-työsuhteen todentaminen jälkikäteen".

2

Työsuhteen yhdenjaksoisuuden merkitys TEL:a sovellettaessa

TEL:n 1 §:n 1 momentin mukaan TEL koskee työsuhdetta, joka on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kuukauden.

Vaikka työnteko ei jatkuisikaan kuukautta, voi TEL kuitenkin tulla sovellettavaksi, jos työtä on tehty toistuvasti samalle työnantajalle.

TEL:n 1 §:n 2 momentissa on erityissäännös siitä, että eräissä tapauksissa määräaikaiset työ sopimukset yhdistetään TEL:a sovellettaessa, vaikka ne ovat työoikeudellisesti erillisiä.

Kumpaa näistä momenteista jaksottaiseen työskentelyyn sovelletaan määräytyy sen perusteella, muodostavatko erilliset työskentelyjaksot yhdenjaksoisen työsuhteen vai eivät.

2.1

Työsopimus tehty toistaiseksi voimassa olevaksi

Jos työnantaja ja työntekijä ovat tarkoittaneet työ sopimuksen olemaan voimassa toistaiseksi, työsuhdetta käsitellään jatkuvana, vaikka työskentely on jaksottaista (ks. kohta 1.3.1).

TEL:n piiriin tulevat tällöin TEL:n 1 §:n 1 momentin mukaisesti kalenterikuukaudet, joina ansiot ylittävät TEL:n rajamäärän.

Yhtiö kutsuu tarvitsemansa taksinkuljettajat töihin listallaan olevista henkilöistä. Työskentelyn alkaessa on kunkin kuljettajan kanssa suullisesti sovittu työskentelyn ehdoista, esim. palkasta, maksutavasta ja ajasta. Yhtiö on ajovuorolistoja tehdessään sopinut tilapäisten kuljettajien kanssa, mitkä vuorot näille sopivat. Vaikka ajovuoroja on myöhemmin muutettu, työskentelyn ehdoista ei ole joka kerta erikseen sovittu. Tilapäisten taksinkuljettajien katsottiin työskennelleen toistaiseksi voimassa olevaan työ sopimukseen perustuvassa yhden-

Lakiosasto

23.4.1992

jaksoisessa työsuhteessa, johon sovelletaan  
TEL:n 1 §:n 1 momenttia.  
(ETK 13.7.1990, sov.1368.)

Myös kohdassa 4.2 käsitellään toistaiseksi tehdyn ja  
määräaikaisen työ sopimuksen merkitystä työsuhteen  
kestoajan määrittelyssä.

## 2.2

Määräaikaisiin työ sopimuksiin perustuvat alle kuukauden työsuhteet

Työoikeudellisesti erillisiksi katsottaviin sopimuk-  
siin perustuvat, alle kuukauden jatkuneet työsuhteet  
katsotaan TEL:n piiriin kuuluviksi vain siinä ta-  
pauksessa, että seuraavat TEL:n 1 §:n 2 momentin  
edellytykset täyttyvät:

- Työntekijä on työskennellyt saman työnantajan pal-  
veluksessa vähintään kolmena peräkkäisenä kalenteri-  
kuukautena.
- Työansio on kunakin kalenterikuukautena yltänyt  
TEL:n soveltamisen edellytyksenä olevaan markkamää-  
rään.
- Työaika on kunakin kalenterikuukautena ollut vä-  
hintään 20 tuntia.

Yleiskirjeessä 8/87 on annettu ohjeita tämän sään-  
nöksen soveltamisesta.

Lähtökohta on, että erillisten työskentelyjaksojen  
oletetaan perustuneen erillisiin sopimuksiin, jollei  
sopimuspuolten näytetä muuta tarkoittaneen. Tällai-  
seen työskentelyyn sovelletaan siten pääsääntöisesti  
2 momentin säännöstä.

Käytännössä yhdenjaksoisuuden selvittelyyn ryhdytään  
vain siinä tapauksessa, että jompikumpi sopijapuoli  
kiistää työ sopimusten määräaikaisuuden. Asia voi  
tulla esille myös TEL:n 1 §:n 5 momentissa tarkoite-  
tun soveltamisasian yhteydessä, jolloin yhdenjaksoi-  
suus on selvitettävä.

Tuntipalkkainen tarjoilija työskenteli ra-  
vintolassa 2-3 päivää kerrallaan. Työvuoro-  
ja ei määritelty etukäteen, vaan hän tuli  
työhön tarvittaessa. Tarjoilija ja ravinto-  
la olivat allekirjoittaneet sopimuksen,  
joka oli nimetty sopimukseksi määräaikais-  
työskentelyn ehdoista.

ETK katsoi, että mainitulla sopimuksella  
osapuolet olivat sopineet menettelytavois-  
ta, joita sovelletaan, jos heidän välillään

Lakiosasto

23.4.1992

erikseen tehdään työsopimus. Sopimus ei oikeuta eikä velvoita kumpaakaan osapuolta työsopimuksen tekemiseen eli se ei velvoita tarjoilijaa ottamaan vastaan hänelle tarjottua tehtävää, eikä ravintolaa tarjoamaan tehtäviä. Työssäkäyntijaksojen välillä ei kummallakaan osapuolella ollut velvoitteita toisiaan kohtaan, eikä tarjoilija väliaikoina ollut oikeutettu ravintolan henkilöstö- ja terveystyöpalveluihin. Sopimusta ei siten voitu katsoa tarkoitetun toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi. Kukin erikseen sovittu työskentelyjakso on muodostanut erillisen määräaikaisen työsuhteen.

(ETK 4.5.1990, sov.1350.)

### 2.3

Määräaikaisten työsopimusten perusteella muodostunut yhdenjaksoinen työsuhde --

Erillisiinkin sopimuksiin perustuvat työskentelyjaksot voivat kuitenkin poikkeuksellisesti muodostaa yhdenjaksoisen työsuhteen myös TEL:a sovellettaessa. Tällöin työsuhde kuuluu TEL:n 1 §:n 1 momentin eikä 2 momentin soveltamispiiriin.

**Määräaikaiset sopimukset on katsottava TSL:n 2 §:n 2 momentin mukaisesti toistaiseksi voimassaolevaksi sopimukseksi, jollei määräaikaisuudelle ole perusteltua syytä. Tällöin myös eläkeoikeus määräytyy yhdenjaksoisen työsuhteen perusteella.**

Mahdollista on myös, että useiden peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten katsotaan muodostavan työoikeudellisesti yhdenjaksoisen työsuhteen huolimatta siitä, että määräaikaisuudelle on sinänsä ollut perusteita.

Jos vakuuttamatonta työskentelyä selvitetään vasta jälkikäteen ja ilmenee, että työsuhde on jo muuta työoikeudellista lakia sovellettaessa katsottu yhdenjaksoiseksi, pitäydytään samaan tulkintaan myös TEL:a sovellettaessa. Esimerkiksi jos työntekijä on ollut useiden muiden työntekijöiden sairauslomittajana peräkkäin, saatetaan VLL:a sovellettaessa työsuhdetta pitää yhdenjaksoisena ja siten pitempään vuosilomaan oikeuttavana.

Työsuhdetta voidaan TEL:a sovellettaessa pitää yhdenjaksoisena myös, jos määräaikaisia sopimuksia on käytetty siten, että työnantajan voidaan katsoa selvästi pyrkineen keinottelumielessä sulkemaan työntekijät TEL:n ulkopuolelle. Usein myös TSL:n 2 §:n 2

Lakiosasto

23.4.1992

momentin soveltamisedellytykset tällöin täyttyvät eli määräaikaisten sopimusten käyttö ei ole ollut perusteltua.

Muissa tapauksissa erillisiin sopimuksiin perustuva työskentely voidaan TEL:a sovellettaessa katsoa yhdenjaksoiseksi vain sellaisissa tapauksissa, joissa työskentely on ollut pitkäaikaista ja tiheästi toistuvaa. Työskentelyn ehtojen tulee tällöin pysyä samoina kerrasta toiseen ja työnantajan työvoiman tarpeen tulee olla jatkuvaa.

3

### Työvoiman vuokraus

Työvoiman vuokraus on yleisesti määriteltynä toimintaa, jossa työnantaja asettaa palveluksessaan olevia työntekijöitä lyhyeksi ajaksi korvausta vastaan tilapäistä työvoimaa tarvitsevan tilaajan käyttöön tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Työvoiman vuokraukseen tarvitaan työvoimaviranomaisen lupa, jos sitä harjoitetaan merkittävässä määrin. Lain sanamuodosta johtuu, että työvoiman vuokraus julkiselle sektorille tai kotitalouksiin ei kuitenkaan ole luvanvaraista, koska nämä eivät harjoita elinkeinotoimintaa. (Työnvälityslain 2 a §.)

Työvoiman vuokraustoiminta on keskittynyt pääasiassa viihde-, toimisto- sekä asennus- ja rakennusaloille.

Työvoiman vuokraustoiminnassa työvoiman vuokraajan ja työntekijän välillä on työsopimusuhde. Vuokraajan ja työn teettäjän välillä puolestaan on sopimus, jolla työntekijään kohdistuva työn johto- ja valvontaoikeus siirretään maksua vastaan työn teettäjälle. Työntekijä on työsopimuksessa suostunut tähän direktio-oikeuden siirtoon.

Työvoiman vuokrauksessa määräaikaisten työsopimusten käyttö on hyväksyttyä. Vuokratun työntekijän työsuhde vuokraajaan kestää yleensä vain sen ajan kuin työn teettäjän tilaus kestää. Työvoiman vuokrauksessa on erotettavissa kolme eri muotoa sillä perusteella, millainen osa työvoiman vuokrauksella on yrityksen toiminnassa.

Ensinnäkin työvoiman vuokraus voi olla yrityksen toiminnan **yksinomainen tarkoitus**. Työntekijöitä otetaan yrityksen palvelukseen vain heidän osoittamiseksi tilaajien käyttöön korvausta vastaan. Käytännössä on esiintynyt tapauksia, joissa työvoimaa vuokraava työnantaja, "reppufirma", toimii pelkällä postiosoitteella.

Lakiosasto

23.4.1992

Yrityksellä, joka vuokraa työvoimaa, voi myös olla omaa tuotannollista toimintaa tai se voi suorittaa erilaisia tilaus- ja toimeksiantotehtäviä omissa toimitiloissaan. Työvoiman vuokraaminen kuuluu kuitenkin **kiinteänä osana yrityksen toimenkuvaan** ja työntekijöitä otetaan yrityksen palvelukseen myös vuokraamista varten.

Kolmas muoto työvoiman vuokrausta on työntekijöiden **satunnainen ja tilapäinen** vuokraus. Yrityksen toiminnan tarkoitus on tällöin oman tuotannollisen toiminnan harjoittaminen. Vuokrattavat työntekijät ovat yritykseen pysyvässä työsuhteessa eikä heitä ole otettu palvelukseen siinä tarkoituksessa, että heitä osoitettaisiin tilaajayritysten käyttöön. Tällainen toiminta ei edellytä lupaa. Se eroaa yleensä kahdesta ensin mainitusta myös siinä, että vuokratun työntekijän työsuhde vuokraajaan jatkuu yhdenjaksoisena myös sen ajan, jona hän tekee työtä toiselle yritykselle.

#### Työntekijän siirtäminen toisen työnantajan käytettäväksi

Kun puhutaan työntekijän siirtämisestä tai lainaamisesta toisen työnantajan käytettäväksi, on työoikeudellisesti kyse samasta asiasta kuin työvoiman tilapäisessä vuokrauksessa.

Kun työntekijä siirretään toisen työnantajan käytettäväksi, työsuhteen osapuolet pysyvät ennallaan. Siirronsaaja saa oikeuden johtaa ja valvoa hänelle tehtyä työtä. Työsuhteen ehdot muuttuvat siinä laajuudessa kuin siirronsaaja voi käyttää tätä direktio-oikeuttaan. Siirrosta huolimatta työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet säilyvät varsinaisella työnantajalla.

Työsuhde varsinaiseen työnantajaan jatkuu yleensä keskeytyksettä myös sen ajan, jona työntekijä tekee työtä toiselle työnantajalle. Lähtöolettamuksena siis on, että työsopimus on toistaiseksi voimassa toisin kuin varsinaisessa työvoiman vuokrauksessa, jossa määräaikaiset työsopimukset ovat vallitsevia.

Väliaikaisesti toisen palvelukseen siirretyn työntekijän työsuhteen varsinaiseen työnantajaan katsotaan jatkuvan yhdenjaksoisena myös TEL:a sovellettaessa.

Lakiosasto

23.4.1992

4

Työsuhteen kesto aika ja TaEL:n soveltaminen

4.1

TaEL:n soveltamisala

TaEL koskee tietyissä, laissa mainituissa ammattiryhmissä työskenteleviä työntekijöitä, joiden työsuhde on tarkoitettu jatkumaan vuotta lyhyemmän ajan. Lisäksi edellytetään, että työssä on luovan taiteellisen tai esityksellisen työn osuus ratkaiseva. TaEL tuli voimaan 1.1.1986.

Soveltamisohjeeksi voimaantulovaiheessa annettiin, että 1.12.1985 tai sitä ennen alkanut työsuhde kuuluu TEL:n tai julkisten alojen eläkelakien piiriin ja jatkuu eläketurvan järjestelyn osalta entisellään myös TaEL:n voimaantulon jälkeen.

TaEL:ssa on työsuhteen käsite sama kuin TEL:ssa ja muussa työoikeudessa. TaEL sen sijaan poikkeaa TEL:sta mm. vakuuttamisvelvollisuuden osalta. Siinä ei ole työsuhteen kestoon tai palkan määrään liittyviä rajoituksia kuten TEL:ssa. Aivan lyhytaikaisestakin työsuhteesta on palkan määrästä riippumatta suoritettava TaEL-maksut. Työsopimuskausia ei siis ole tarvetta yhdistää siinä tarkoituksessa, että välttyttäisiin väliinpuutoamisilta eläketurvassa.

Vähintään vuoden tai toistaiseksi jatkuvaksi tarkoitettu työsuhde yksityiseen työnantajaan on vakuutettava TEL:n mukaan myös TaEL-aloilla. Ratkaisevaa on tällöin se, millaiseksi työsuhde on alunperin tarkoitettu.

Jos työsuhde etukäteisarviosta poiketen jää alle vuoden mittaiseksi, ei sitä siirretä TEL:sta TaEL:n piiriin. Toisaalta alle vuoden jatkumaan tarkoitettu, TaEL:n mukaan vakuutettu työsuhde voikin ennalta arvaamattomista syistä jatkua yli vuoden ajan. Tällöin sovelletaan edelleen TaEL:a, jollei uusi työsopimus tai työsuhteen tosiasiallinen jatkuminen toistaiseksi edellytä TEL:n mukaista vakuuttamista jatkossa.

Myös julkisella sektorilla on alle vuoden pituisiksi tarkoitettut, TaEL:ssa lueteltuihin ammattiryhmiin kuuluvat työsuhteet vakuutettava tämän erityislain mukaisesti. Virkasuhteessa tehtyä työtä TaEL ei koske.

Lakiosasto

23.4.1992

## 4.2

Työsopimuksen tulkinnasta TEL:n ja TaEL:n välisessä rajanvedossa

Myös TaEL-aloilla noudatetaan työsuhteen kestoajan määrittelyssä yleisiä työoikeudellisia periaatteita. Tulkinnassa on siten lähtökohtana osapuolten tekemä työsopimus.

Yleensä työsopimukset tehdään toistaiseksi voimassa oleviksi. Määräaikaista sopimusta voidaan käyttää vain, jos siihen on perusteltu syy.

Jos osapuolet ovat yksimielisiä siitä, että he ovat tarkoittaneet sitoutua toistaiseksi voimassa olevaan sopimukseen, menetellään pääsääntöisesti tämän yhteisen näkemyksen mukaisesti.

Sopimuksen väitetyn sisällön ja tosiasiallisten olosuhteiden välillä ei kuitenkaan saa olla ilmeistä ristiriitaa.

Jollei ratkaisu ole tehtävissä osapuolten yhteisen tahdon perusteella, joudutaan tapauskohtaisesti arvioimaan selvitettyjen tosiseikkojen keskinäinen painoarvo.

Kun asia on epäselvä, tulisi tulkinnassa ottaa eräänä vaikuttavana tekijänä huomioon myös TaEL:n tarkoitusperä. TaEL on erityislaki, joka on varta vasten tehty määrättyillä aloilla työskenteleville työntekijöille. Sen piiriin työntekijät pääsevät heti, koska laissa ei ole työsuhteen keston tai palkan määrään liittyviä rajoituksia. Keikkatyötä tekevien ansiot tulevat siten TaEL:a sovellettaessa kattavasti eläketurvan piiriin.

Nämä TaEL:n tarkoituksesta johtuvat seikat saavat merkitystä lähinnä näyttövelvollisuuskysymyksessä tilanteissa, joissa osapuolten tarkoituksesta ei ole selvitystä tai he ovat siitä erimielisiä.

Yleensä työoikeudessa on näyttövelvollisuus sillä osapuolella, tavallisesti työnantajalla, joka väittää työsopimusta määräaikaiseksi, koska toistaiseksi voimassa oleva työsopimus suojaa työntekijää työsuhteen päättämistilanteissa. Tämä työntekijän etua tarkoittava periaate ei ole ehdoton tyypillisillä TaEL-aloilla silloin, kun ristiriitatilanteessa työsopimuksen tulkitseminen toistaiseksi voimassa olevaksi jättäisi työntekijän eläketurvan ulkopuolelle.

Lakiosasto

23.4.1992

Jos kysymys työsuhteen kestoajasta on jo aikaisemmin ratkaistu muuta työoikeudellista lainsäädäntöä sovellettaessa, pitäydytään samassa tulkinnassa myös TEL:n ja TaEL:n välisessä rajanvedossa.

## 4.2.1

## Sopimuksen luonne

Työsopimuksessa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena vastiketta vastaan. Jollei sopimus velvoita työntekoon, ei se ole työsuhteeseen.

Jos osapuolten välillä on voimassa sopimus (välitys-sopimus, puitesopimus tms.), joka sisältää yleisiä työskentelyehtoja, mutta ei sellaisenaan velvoita työntekoon, määritellään työsuhteen kesto niiden sopimusten perusteella, joilla erikseen sovitaan työn tekemisestä (= työsuhteeseen).

Malleille työtilaisuuksia järjestävä mallitoimisto oli tehnyt mallin kanssa kirjallisen sopimuksen, jossa sovittiin erilaisista työskentelyyn yleisesti liittyvistä asioista mm. siitä, että malli oli toimiston käytettävissä vuoden ajan. Työtilaisuuksista sovittiin kuitenkin aina erikseen suullisesti. VAKO katsoi, että malliin oli sovellettava TaEL:a, koska työsuhteet kestivät alle vuoden ajan. Kirjallista sopimusta, jonka mukaan malli oli toimiston käytettävissä, ei siis pidetty työsuhteena, jonka perusteella olisi syntynyt työsuhte. (VAKO 5888-5890/88/3485, sov.1194.)

## Toistaiseksi tehtyä työsuhteesta puoltavat tekijät

Silloin kun työsuhteeseen on tehty kirjallisesti toistaiseksi voimassa olevaksi, katsotaan se yleensä osoitukseksi yhteisestä tahdosta.

Kuitenkin jos tosiasialliset olosuhteet ovat selvästi ristiriidassa sen kanssa, mitä työsuhteen kestosta väitetään sovitun, on ratkaisevaa se, millaisena työskentely on todellisuudessa toteutunut.

Vaikka sopimus on kirjallinen, mutta se on tehty vakioehdoin, esimerkiksi lomaketta käyttäen, voidaan joutua selvittämään tosiasiallista työskentelyä toisen osapuolen kiistäessä tarkoituksensa sitoutua ehtojen mukaisella tavalla.

Vaikka työskentely olisikin jaksottaista, pidetään työsuhdetta myös työeläkelakeja sovellettaessa tois-

Lakiosasto

23.4.1992

taiseksi jatkuvana, jos osapuolet ovat sitoutuneet toistaiseksi voimassa olevaan sopimukseen siinä nimellisessä tarkoituksessa, että taataan tällaiseen sopimukseen yleensä liittyvät edut.

**Epäselvissä tapauksissa toistaiseksi jatkuvaa työsuhdetta puoltavat seuraavat seikat:**

- työskentelyjaksojen tiheä toistuvuus, minkä voidaan katsoa olevan osoituksena siitä, että työnantajalla on työtä tarjolla jatkuvasti,
- palkka maksetaan määrävällein, esimerkiksi kerran kuukaudessa tai kahdessa viikossa työskentelykerroista riippumatta,
- yksi työnantaja,
- työntekijällä (tosiasiallinen) velvollisuus ottaa työtä vastaan eli hän on koko ajan työnantajan käytävissä (tämä rajoittaa käytännössä työskentelyä muille),
- työskentely jatkunut pitkään, esimerkiksi useita vuosia.

Näyttelijä kiinnitettiin vierailijasopimuksella näyttelijäksi teatterin palvelukseen. Vierailijasopimuksesta ei voitu VAKO:n mukaan suoraan päätellä, oliko työsuhde teatteriin tarkoitettu jatkumaan yhdenjaksoisena vähintään vuoden ajan. Työnantaja ja näyttelijä olivat kuitenkin selvityksissään ilmoittaneet työsuhteen olevan tarkoitettu jatkumaan toistaiseksi voimassa olevana. Koska työskentely oli lisäksi säännöllistä ja tiheätä, VAKO katsoi, että kysymys oli jatkuvasta, TEL:n piiriin kuuluvasta työsuhteesta.

(VAKO 6081/90/1772, sov.11425.)

**Määräaikaista työsopimusta puoltavat tekijät**

Määräaikaiseksi, vuotta lyhyemmäksi ajaksi sovittu työsuhde kuuluu TaEL:n piiriin.

**Työsuhteen määräaikaisuutta epäselvissä tapauksissa puoltavat seuraavat seikat:**

- työtilaisuudet harvalukuisia,
- jokaisesta jaksosta sovitaan erikseen ja jakson päätyttyä maksetaan ns. lopputili lomakorvauksineen,

Lakiosasto

23.4.1992

- työnantajat vaihtuvat usein tai heitä on useita samanaikaisesti,
- työsopimuksen tekeminen määräaikaisena on johtunut työntekijän omasta halusta tehdä työtä vain lyhyitä jaksoja kerrallaan,
- työnantaja on työvoiman vuokrausta harjoittava yritys, kuten ohjelma- tai mallitoimisto.

Ohjelmatoimisto oli sopinut tiskijukan kanssa suullisesti, että hän työskentelee ohjelmatoimistolle tarvittaessa. Tiskijukalla oli samanaikaisesti työnantajina myös muita ohjelmatoimistoja, eikä hän ollut sitoutunut tulemaan töihin tarvittaessa. VAKO katsoi, että tiskijukan työsuhte oli tarkoitettu jatkumaan jaksoittaisesti vuotta lyhyemmän ajan kerrallaan. Tiskijukkaan oli sovellettava TaEL:a.  
(VAKO 3713/90/99, sov.1286.)

Ohjelmatoimisto oli sopinut suullisesti muusikon kanssa, että hän tekee soittokeikkoja tarvittaessa. Työskentely oli jatkunut säännöllisenä runsaan kahden vuoden ajan. Muusikko oli itse sitä mieltä, ettei hänen työsuhteensa ole ollut toistaiseksi voimassa oleva. Hän oli myös koko ajan tehnyt töitä muillekin ohjelmatoimistoille eikä ollut sitoutunut tulemaan töihin tarvittaessa. VAKO katsoi, että muusikkoon oli sovellettava TaEL:a, koska työsuhte oli tarkoitettu jatkumaan jaksoittaisesti vuotta lyhyemmän ajan kerrallaan.  
(VAKO 3714/90/99, sov.1280.)

5

#### Palkattomat keskeytyskaudet TEL-työsuhteessa

Työoikeudellisesti työsuhte alkaa silloin, kun työn tekeminen tosiasiallisesti aloitetaan ja päättyy normaalitapauksessa silloin, kun työnteko lopetetaan työsopimukseen perustuneen työntekovelvollisuuden päättyessä (ks. kohta 1.3.). Siten esimerkiksi lomautus tai TSL:n 34 §:n mukainen lapsenhoitovapaa eivät vaikuta työsuhteen työoikeudelliseen jatkumiseen.

TEL:a sovellettaessa taas lähtökohta on se, että eläkettä ansaitaan työsuhteessa palkan myötä. Jos palkka on kovin pieni, ei työsuhte tule lainkaan TEL:n piiriin (TEL:n 1 §:n 1 momentti). Jos työansio

Lakiosasto

23.4.1992

laskee alle TEL:n rajamäärän työsuhteen kestäessä, voi työnantaja ilmoittaa työsuhteen poistettavaksi TEL-vakuutuksesta (TEA 1 §).

TEL-työsuhteen katkaisu on useissa tapauksissa työntekijän eläketurvankin kannalta perusteltua. TEL-työsuhteen sisään jäävät palkattomat kaudet voivat pitkään jatkuessaan vaikuttaa alentavasti eläkepalkkaan. Palkkaperusteen harkinnanvarainen tarkistaminenkaan (TEL:n 7 §:n 2 momentti) ei ole aina lain mukaan mahdollista.

Kun TEL-työsuhde on päätetty, käsitellään sitä itsenäisenä erillisenä kokonaisuutena, vaikka seuraava TEL-työsuhde olisikin sen kanssa työoikeudellisesti samaa työsuhdetta.

Työsuhdetta ei ole kuitenkaan myöskään TEL:a sovellettaessa katkaistu, jos palkaton jakso ei ole ollut kovin pitkä. Vallitseva soveltamiskäytäntö on, että **TEL-työsuhde katsotaan yhdenjaksoiseksi, jos palkaton aika työsuhteen sisällä jatkuu enintään noin vuoden ajan.**

Palkattomuuden syy voi vaihtua ilman että työntekijä välillä palaa työhön. Tämä ei katkaise vuoden ajan laskemista. Vuoden palkaton jakso voi siten koostua esim. lapsenhoitoajasta, opintovapaasta, lomautusajasta jne.

Edellytyksenä yhdenjaksoisuudelle on, että työnantaja ei ole ilmoittanut TEL-työsuhdetta päättyneeksi TEA:n 1 §:n nojalla ja että työntekijä on palannut palkattoman jakson jälkeen työhön. Jollei työntekijä palaa takaisin työhönsä, TEL-työsuhde päätetään aina siihen päivään, jolta työsuhteen perusteella viimeksi maksettiin palkkaa (TEL:n 2 §:n 2 momentti).

Jos työsuhde tulee TEL:a sovellettaessa katkaistavaksi siitä syystä, että palkaton aika työsuhteen sisällä jatkuu yli vuoden, TEL-työsuhde päätetään TEL:n 2 §:n 2 momentin mukaisesti viimeiseen palkalliseen päivään.

Edellä kuvatun soveltamiskäytännön ovat myös muutoksenhakuasteet hyväksyneet.

Noin vuoden pituisen eläkkeeseen oikeuttavan palkattoman keskeytyskauden laskemisen katkaisee vain todellinen työssäolo. Esimerkiksi palkallinen äitiysloma opintovapajakson jälkeen tai palkallinen vuosiloma palkattoman äitiysloman jälkeen ei katkaise vuoden ajan laskemista, vaikka palkallinen loma-aika olisi eläkkeeseen oikeuttavaa.

Lakiosasto

23.4.1992

Jos työntekijä pitää välillä vuosilomansa ennen kuin vuosi palkatonta aikaa on kulunut, TEL-työsuhde päätetään palkallisen vuosiloman viimeiseen päivään. Vaikka vuosilomapalkka maksettaisiin määrittelemättä vuosiloman aikaa, on kyseessä kuitenkin vuosilomapalkka eikä -korvaus. TEL-työsuhde päätetään tällöin siihen päivään, jona tällainen vuosilomapalkka maksetaan, jos se maksetaan ennen kuin vuosi on kulunut palkattoman ajan alkamisesta.

Työsuhteen yhdenjaksoisuutta ja TEL-työsuhteen päättämistä harkittaessa on syytä kiinnittää huomiota siihen, mihin ratkaisu yksittäistapauksessa johtaa. Vuoden yleissääntöä ei tulisi soveltaa niin muodollisesti (päivän tarkkuudella), että eläketurvaan aiheutuu merkittäviä vääristymiä. Tällaisia tilanteita voi esiintyä esimerkiksi palkattomien lapsenhoitoaikojen yhteydessä.

Yhdenjaksoiseksi katsottavaan TEL-työsuhteeseen voi sisältyä jonkin verran vuotta pitempi jakso myös silloin, kun työntekijälle on myönnetty palkaton vapaa muista syistä.

Jos TEL-työsuhde on päätetty, työntekijälle jää mahdollisuus vaatia työsuhteen yhdenjaksoisuuden vahvistamista erillisessä menettelyssä TEL:n 10 a §:n nojalla (ns. SITO-päätös).

#### 5.1

##### Sairausloma

Sairausaika luetaan TEL-työsuhteen jatkumisaikaan silloinkin, kun sen ajalta ei enää suoriteta palkkaa, jollei palkaton sairausloma jatku yli vuotta.

Sairaus voi pitkään jatkuessaan oikeuttaa työnantajan irtisanomaan työsuhteen sillä perusteella, että se on aiheuttanut työntekijän työkyvyn olennaisen ja pysyvän heikkenemisen (TSL:n 37 §:n 2 momentin 1 kohta).

#### 5.2

##### Lomautus

Lomautuksen aikana työsuhteen katsotaan työoikeudellisesti jatkuvan yhdenjaksoisesti. Työnteko ja palkanmaksu ovat kuitenkin keskeytyksissä. Työsuhteen päättäminen lomautuksen aikana edellyttää normaalia irtisanomista.

Jos työntekijä palaa lomautuksen jälkeen takaisin työhön, työsuhteen katsotaan myös TEL:n mielessä jatkuneen keskeytyksettä, jollei lomautus ole kestänyt yli vuoden aikaa.

Lakiosasto

23.4.1992

Kuitenkin jos työntekijä on lomautuksen aikana mennyt työhön toiselle työnantajalle, jonka kanssa hän solminut toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, aikaisempi työsuhde päätetään viimeiseen päivään, jolta sen perusteella maksettiin palkkaa.

Lomautus alkaa yleensä noudattaen lomautusilmoitus-aikaa, joka on lyhyempi kuin laissa tai työehtosopimuksessa edellytetty irtisanomisaika (TSL 30 §). Jos työsuhde päätetään lomautusaikana eikä työnantajalla ole järjestää työntekijälle työtä irtisanomisaikana, on tällä oikeus irtisanomisajan palkan tai sen osan menettämistä vastaavaan vahingonkorvaukseen. Korvausta ei lueta eläkepalkkaan eikä aikaan, jolta se on laskettu, TEL-työsuhdeaikaan.

## 5.3

## Äitiysloma ja hoitovapaa

Jos työntekijällä on ollut pitkäaikainen palkaton lapsenhoitojakso, joudutaan selvittämään, tuleeko työsuhde päättyä vai kuuluuko se edelleen TEL:n piiriin. TEL-työsuhteen päättymisajankohta vaikuttaa mm. siihen, miten TEL:n 7 §:n 3 momentin säännös eläkepalkan laskemisesta tulee sovellettavaksi.

Silloin kun palkaton erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainloma tai hoitovapaa jatkuu enintään vuoden verran ja työntekijä palaa samaan työsuhteeseen, myös TEL-työsuhde jatkuu yhdenjaksoisena palkattomankin jakson ajan.

Jos palkaton lapsenhoitoaika jatkuu yli vuoden, TEL-työsuhde päätetään siihen päivään, jolta sen perusteella viimeksi maksettiin palkkaa.

Lapsenhoitoaikaa ja TEL-työsuhteen jatkumista käsitellään yleiskirjeessä A 26/90 sekä Lakiosaston tiedotteissa 1/86/T ja 3/90.

## 5.4

## Opintovapaa

Opintovapaasta annetun lain (273/79) nojalla opintovapaaseen on oikeus työntekijällä, jonka päätoiminen palvelussuhde samaan työnantajaan yhdessä tai useammassa jaksossa on kestänyt yhteensä vähintään vuoden. Tällaisella työntekijällä on tietyin rajoituksin oikeus saada opintovapaata saman työnantajan palveluksessa viiden vuoden aikana yhteensä enintään kaksi vuotta.

Työsuhteen sisään jäävä lyhyt opintovapaa ei katkaise TEL-työsuhdetta. Jos opintovapaa kestää yli vuoden, TEL-työsuhde päätetään siihen päivään, jolta

Lakiosasto

23.4.1992

viimeksi on maksettu palkkaa, siitä huolimatta, että työsuhde työoikeudellisessa mielessä jatkuu.

## 5.5

## Lakisääteinen säästövapaa

Säästövapaa koskevat säännökset ovat vuosilomalaissa (4 a §). Säästövapaa voi pitää ensi kerran 2 päivänä toukokuuta 1992 alkavalla lomakaudella tai sen jälkeen.

Työntekijä voi säästää kustakin lakisääteisestä lomastaan enintään kuusi lomapäivää ja kerätä näin pidemmän yhtäjaksoisen vapaan, jota kutsutaan säästövapaaksi. Joidenkin työehtosopimusten mukaan voidaan säästää enemmänkin. Kysymys on siirretystä lomasta, joka on luonteeltaan vuosilomaa. Vapaa voi säästää usean vuoden ajan. Edellytyksenä on, että työntekijä on saman työnantajan palveluksessa.

Säästövapaan ajalta maksetaan palkkaa (VLL 7 §) ja TEL-tösuhte jatkuu yhdenjaksoisesti.

## 5.6

## Sopimusperusteinen sapattivapaa ja virkavapaa

Sapattivapaalla tarkoitetaan tässä työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen perustuvaa työntöön keskeytystä sovituksi ajaksi. Jos työntöko lakkaa ja palkanmaksu keskeytetään alle vuoden pituiseksi ajaksi ja työntekijä palaa tämän jälkeen työhön, työsuhte on yleensä katsottava TEL:n tarkoittamalla tavalla yhdenjaksoiseksi.

Käytännössä puhutaan usein virkavapaista myös yksityisoikeudellisissa työsuhteissa. Virkavapaa koskevat säännökset kuitenkin liittyvät virkasuhteisiin eivätkä näin ollen tule sovellettaviksi TEL-tösuhteeseen. "Virkavapauden" luonne on siis syytä selvittää tarkemmin.

## 5.7

## Asevelvollisuus

Aikaa, jona työntekijä on asevelvollisena suorittanut palvelusta vakinaisessa väessä, ei lueta TEL-tösuhteen jatkumisaikaan (TEL:n 2 §:n 2 momentti). Työoikeudellinen työsuhte sen sijaan jatkuu erityissäännöksen nojalla (L palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkumisesta, 570/61).

TEL:n säännös koskee palvelusta asevelvollisena vakinaisessa väessä eli varusmiespalvelusta. Säännöstä sovelletaan myös aseettomaan palvelukseen ja siviilipalvelukseen riippumatta palvelusajan pituudesta.

Lakiosasto

23.4.1992

Eläkkeeseen oikeuttavasta ajasta vähennetään asevelvollisuusaika. Tätä aikaa ei myöskään oteta huomioon jakajassa eläkepalkkaa laskettaessa.

Asevelvollinen (varusmies tai siviilipalvelusmies) saattaa asevelvollisuusaikanaan olla työssä ja saada siitä palkkaa. Tällöin hänet vakuutetaan normaalisti. Työskentely voi tapahtua hänen aikaisemmassa työsuhteessaan tai kokonaan uudessa työsuhteessa.

Jos asevelvollinen tekee työtä aikaisemmassa työsuhteessaan, katsotaan tämän työsuhteen myös TEL:a sovellettaessa jatkuvan yhdenjaksoisena. TEL-vakuutus ei päätetä, mutta palkaton asevelvollisuusaika vähennetään eläkkeeseen oikeuttavasta ajasta.

Asevelvollisuusajasta on Lakiosaston tiedote 2/91/T.

6

LEL:n ja TaEL:n suhde julkisen sektorin eläkelakeihin

6.1

LEL:n soveltaminen

Jos työntekijä tekee LEL-alan työtä julkisella sektorilla esimerkiksi kunnan palveluksessa, ratkaisee hänen työsuhteensa luonne sen, sovelletaanko häneen LEL:a vai KVTEL:a. Siinä tapauksessa, että työsuhde on **tarkoitettu pysyväksi ja ympäri vuoden kestäväksi**, se kuuluu KVTEL:n piiriin (LEL:n 1 §:n 2 momentin 2 kohta).

Työsuhde, joka perustuu **toistaiseksi tehtyyn työsopimukseen**, katsotaan aina tarkoitetun pysyväksi ja ympärivuotiseksi siitä riippumatta, kuinka kauan se on tosiasiallisesti kestänyt.

Jos taas työntekijän kanssa on tehty **määräaikainen työsopimus**, sovelletaan häneen LEL:a. Esimerkiksi määrättyä työtä koskeva sopimus voidaan tehdä määräaikaisena myös silloin, kun työn tiedetään vievän aikaa useamman vuoden. Tällainen työsuhde kuuluu LEL:n piiriin, vaikka se onkin pitkäaikainen.

Lähtökohtaisesti LEL-maksut maksetaan myös sellaisesta LEL-työstä, jota koskeva työsopimus uusitaan aina tietyksi ajaksi kerrallaan esimerkiksi siitä syystä, että työn jatkuvuus riippuu budjettimäärärahoista. Työsuhdetta ei tosiasiallisesta jatkuvuudesta huolimatta pidetä pysyväksi tarkoitettuna, vaan kysymyksessä ovat erilliset työsuhteet, jotka perustuvat määräaikaisiin sopimuksiin.

Lakiosasto

23.4.1992

Kuitenkin jos työsuhde on yleisessä tuomioistuimessa katsottu tällaisessa tapauksessa toistaiseksi voimassa olevaksi TSL:n 2 §:n 2 momentin nojalla, pidetään sitä pysyväksi tarkoitettuna myös työeläkelakeja sovellettaessa (ks. kohta 1.3.1).

Nämä säännöt koskevat paitsi kunnan myös valtion ja kirkon työsuhteita.

## 6.2

### TaEL:n soveltaminen

Edellä (kohta 1.3) on todettu, että työoikeudessa on vakiintuneesti sovellettu työsuhteen jakamattomuuden periaatetta. Sen mukaan työnantajan ja työntekijän välistä oikeussuhdetta ei voida jakaa useammaksi erilliseksi työsuhteeksi.

Käytännössä tämä merkitsee mm. sitä, että jos työntekijä tekee yksityisen työnantajan palveluksessa kahden eri eläkelain piiriin kuuluvaa työtä, on kysymyksessä kuitenkin yksi työsuhde ja työhön sovelletaan sitä lakia, jonka alaista työtä työntekijä pääasiallisesti tekee.

Julkisen sektorin palvelusuhteissa ei työsuhteen jakamattomuuden periaatetta ole sovellettu tällaisena. Jos työntekijä julkisen sektorin työnantajan palveluksessa ollessaan on tehnyt samalla julkisella sektorilla TaEL-työtä eri sopimuksen perusteella, on tästä työstä suoritettu TaEL-maksut.

Virkaan kuuluvat työt on yleensä tarkkaan määritelty eikä siihen myöskään eläkelakeja sovellettaessa voida yhdistää muita töitä. Esimerkiksi jos valtioon virkasuhteessa oleva henkilö tekee valtiolle TaEL-työtä, joka ei liity hänen varsinaisiin työtehtäviinsä, ei työ ole VEL:n alaista, vaan siitä on järjestettävä eläketurva TaEL:n mukaan.

Käytännössä julkisella sektorilla on menetelty näin myös **muiden kuin virkasuhteisten** osalta. Jos TaEL-työ ei kuulu palvelussuhteen toimenkuvaan, siitä yleensä suoritetaan TaEL-maksut. Tällöin on tavallisesti kysymyksessä tilanne, jossa henkilö tekee TaEL-työtä muulle kunnan tai valtion virastolle kuin sille, jonka palveluksessa hän vakinaisesti on. Kunnan tai valtion virastot eivät oikeudellisesti ole itsenäisiä työnantajia, mutta ne käyttävät hallinnollisessa mielessä itsenäistä työnantajavaltaa ja mm. eläketurvan järjestämiseen liittyvät toimet hoidetaan kyseisessä työnantajavirastossa.