

MÄÄRÄAIKAISET TYÖSUHTEET

Hyviä käytäntöjä esimiehille
ja luottamusmiehille



Yliopistolain (558/2009) voimaantulon myötä yliopiston henkilöstö on ollut työsopimus-suhteista 1.1.2010 alkaen ja koko henkilös-töön sovelletaan työsopimuslakia.

Myös määräaikaisten työsuhteiden käytön perusteet määräytyvät yliopistoissa työsopi-muslain mukaisesti. Tähän liittyen yliopistojen yleisen työehtosopimuksen sopijapuolet ovat laatineet yhdessä vuonna 2013 määräaikais-ten työsuhteiden käyttöä koskevan ohjeistuk-sen yliopistojen esimiehille ja luottamusmiehil-le. Tätä ohjeistusta on päivitetty syksyllä 2019.

Ohjeistus sisältää hyviä käytäntöjä ja me-nettelytapoja määräaikaisten työsopimusten käyttöön liittyen. Ohjeistus on suositusluon-toinen, eikä sillä ole yliopistoja velvoittavaa vaikutusta. Ohjeistusta päivitetään jatkossa työehtosopimuksen sopijapuolten yhteisesti sopimalla tavalla.

Seuraavassa on kuvattu keinoja käytännön toiminnan tueksi, joiden avulla voidaan edis-tää hyviä toimintatapoja ja siten vähentää mahdollisia erimielisyyksiä sekä ottaa huo-mioon työntekijöiden tasapuolinen kohtelu.

Ennen rekrytointipäätöstä tai määräaikaisen työsopimuksen uusimista

Ennen tehtävän hakuilmoituksen julkai-semista työnantajan tulisi arvioida, onko sillä työsopimuslaista johtuva velvollisuus tarjota tehtävää suoraan yksittäiselle työnteki-jälle ilman, että tehtävä laitetaan hakuun.

Rekrytointipäätöksestä vastaavan ja/tai val-mistelevan yksikön ja/tai esimiehen on tar-peen harkita, onko työvoiman tarve pysyvää vai määräaikaista. Tilanteissa, joissa työnteki-jällä on ollut useita peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia, ja työsuhde on jatkunut useita

vuosia, määräaikaisuuden perusteen tarkaste-luun tulisi kiinnittää erityistä huomiota.

Jos työvoiman tarve arvioidaan määräaikaisek-si, todetaan samalla määräaikaisuuden perus-te. Määräaikaisen työsuhteen perusteena voi olla esimerkiksi:

- Sijaisuus (sijaisuudesta sovittaessa on syy-tä todeta, kenen sijaisena työntekijä työs-kentelee tai kenen poissaolosta sijaisuu-den tarve johtuu)

Hyvillä rekrytointikäytännöillä ja ennakoivalla henkilöstösuunnittelulla voidaan vähentää mahdollisia erimielisyyksiä.



- Työn luonne kuten:
 - Harjoittelu, esim. korkeakouluharjoittelija (ei voi olla toistuvasti perusteena samoissa tehtävissä työskentelevälle)
 - Työllisyysvaroin palkattu
 - Työsopimuslain 1 luvun 3 a §:n mukainen määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa
 - Määrätty työ tai työkokonaisuus (tietty projekti tai muu sellainen määrätty työ tai työkokonaisuus, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti. Toisiaan seuraavat projektit voivat myös olla peruste käyttää toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta.
 - Kausiluonteinen työ (esimerkiksi valintakokeiden järjestelyssä avustaminen)
 - Avoimena olevan tehtävän hoito (Tilapäinen järjestely kohtuullisen ajan työnantajan toiminnan turvaamiseksi, esim. tehtävän hoidon turvaaminen rekrytointiprosessin ajaksi)
 - Toiminnan vakiintumattomuus (yliopistoissa esimerkiksi aloitettavan toiminnan osalta)
 - Tehtävän edellyttämän kelpoisuuden puuttuminen
 - Neliportaisen tutkijauran/urajärjestelmän tehtävä (tutkijauran alkuportailla, ylimmillä portailla on määräaikaisuuden perusteeseen kiinnitettävä erityistä huomiota)
 - Suomen Akatemian akatemiatutkijan tai -professorin tehtävä
- Jos työsopimus on tehty määräaikaisena ilman hyväksyttävää perustetta ja työsuhde päättyy määräajan päättyessä, kyseessä voi olla työsuhteen perusteeton päättyminen. Työsopimuslain mukaan työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä voi seuraamuksena olla 3 - 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus ja irtisanomissajan palkka. Lisäksi maksettavaksi voivat tulla riita-asiasta aiheutuvat oikeudenkäyntikulut.
- Työntekijää palkatessa rekrytoinnista vastaavan tahon tulisi selvittää, kuinka pitkä määräaikaisen työvoimantarvetosiasiansa on. Työnantajantulisi välttää tilanteita, joissa tehdään useampi lyhytaikainen määräaikainen työsopimus silloin, kun voitaisiin tehdä yksi pidempi työsopimus.
- Rekrytoinnista vastaavan tahon tulisi varmistaa palkkaamisen tai uuden määräaikaisen työsopimuksen jatkon edellytykset sekä omat valtuutensa työntekijän palkkaamiseen kunkin yliopiston käytännön mukaisesti esim. henkilöstöhallinnosta. Yliopistolla saattaa olla velvollisuus tarjota kyseessä olevaa työtä ensisijaisesti jollekin toiselle henkilölle (esim. irtisanotulle takaisinottoajan kuluessa tai osa-aikaiselle työntekijälle).

Työsopimusta tehtäessä



Jos työvoiman tarve on määräaikaista, työn- tekijälle selvitetään, että kyseessä on mää- räaikainen työsuhde ja käydään läpi määrä- aikaisuuden peruste.

Määräaikaisen työsuhteen peruste kirjataan myös työsopimukseen samoin kuin työsuhteen kesto. Perusteen kirjaamisessa on oltava huolel- linen ja samalla tulisi varmistaa, että määräaikai- suuden peruste ilmenee selvästi työsopimuk-

sesta. Epäselvä määräaikaisuuden perusteen kirjaus voi johtaa turhiin riitoihin tilanteessa, jossa määräaikaisuudelle olisi olemassa sinänsä lainmukainen peruste.

Työsopimus tulee pääsääntöisesti tehdä kirjal- lisesti hyvissä ajoin ennen kuin työsuhde alkaa. Näin tulee toimia myös silloin, kun yhtä mää- räaikaista työsopimusta seuraa toinen määräai- kainen sopimus.

Määräaikaisen työsuhteen käyttämiselle tulee olla lainmukainen peruste ja perusteen kirjaamisessa tulee noudattaa huolellisuutta.

Ennakoiva henkilöstösuunnittelu

Ennen määräaikaisen työsopimuksen päättymistä esimiehen tulisi kertoa työntekijälle työsuhteen jatkosta tai sen päättymisestä viipymättä saatuaan tiedon siitä, onko työnantajalla tarjota työntekijälle työtä työsuhteen päättymisen jälkeen vai päättyykö työsuhde määräajan päättyessä.

Työsuhteen jatkumiselle tulisi olla päättämiseen oikeutetun työnantajan edustajan myönteinen kanta etukäteen tarkistettuna. Mikäli esimies valtuutensa ylittäen tarjoaa työntekijälle työtä, työsopimus saattaa tästä huolimatta syntyä, jos työntekijä on vilpittömässä mielessä sopimuksen syntymisen suhteen. Tällöin työnantajalle voi syntyä korvausvelvollisuus.

työntekijän työn jatkuminen vahvistuu, lähtökohtaisesti ennen uuden tehtävän alkamista. Lisäksi tulee huolehtia työntekijän työsuhteen kirjaamisesta yliopiston järjestelmään.

Jos työntekijä jatkaa työtä sopimuskauden päättymisen jälkeen, saattaa syntyä tilanne, jossa työntekijän sopimusta katsotaan jatkettuna toisittaiseksi (nk. sopimussuhteen hiljainen pidennys).

Jos henkilölle annetaan mahdollisuus oman työsuhteensa päättymisen jälkeen yliopiston suosituksella käyttää yliopiston tiloja ja laitteita esim. oman tutkimustyönsä tekemiseen, on suositeltavaa todeta kirjallisesti työnantajan ja työntekijän välillä, että kyseessä ei ole työsuhde.



Määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleville järjestettävät uravalmennukset ja työllistymiseen liittyvät koulutukset sekä niistä tiedottaminen voivat edistää työntekijöiden työllistymistä yliopiston ulkopuolella.

Mikäli työnantajalla on tarjota työntekijälle uusi määräaikainen tai vakituinen tehtävä, tätä koskeva kirjallinen työsopimus tulee tehdä, kun

Työpaikalla työnantajan on suositeltavaa tarkastella määräaikaisten työsuhteiden käyttöä etenkin tilanteissa, joissa henkilön kanssa on tehty useampi peräkkäinen määräaikainen työsopimus. Lisäksi työnantajan on hyvä mahdollisuuksien mukaan järjestää määräaikaissasioista koulutusta erityisesti esimiehille. Käytännön työssä on tärkeää, että esimiehet ovat selvillä siitä, milloin määräaikaisia työsopimuksia voidaan tehdä ja mitkä ovat seuraamukset, jos tehdään

määräaikainen työsopimus ilman hyväksyttävää perustetta.

Luottamusmiehillä on työehtosopimuksen perusteella määräaikaisia työsuhteita koskeva tiedonsaantioikeus, joka määräytyy työehtosopimuksen 10 luvun luottamusmiestoimintaa koskevien sopimusmääräysten 12 §:n 3 momentin mukaisesti.



Sivistystyönantajat ry
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
Ammattiliitto Pro ry

