

Määräaikaisen työsuhteen opas



Määräaikaisen työsuhteen opas

Saatteeksi

Työsopimuslaissa ja vuosilomalaissa on erilaisia säännöksiä määräaikaisen työntekijän suojelemiseksi. Muun työlainsäädännön tavoin määräaikaisen työsuhteen sääntely on pakottavaa oikeutta. Työnantaja ei voi yksipuolisesti toimia, eikä edes sopia pätevästi työntekijän kanssa lain säännöksistä poiketen työntekijän vahingoksi. Opas on laadittu liiton jäseniä ja luottamushenkilöitä varten määräaikaisen työsuhteen oikeudellisten puitteiden hahmottamiseksi.

Määräaikaisen työsuhteen kesto ja päättymisen

Työsopimus ja sen perusteella syntyvä työsuhde on aina kestoaltaan joko toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen) tai määräaikainen. Vakituinen työsuhde jatkuu toistaiseksi ja päättyy normaalisti irtisanomalla työsuhteen.

Määräaikainen työsuhde on voimassa sovitun määräajan ja päättyy määräajan umpeuduttua. Määräaikainen työsuhde voidaan päättää myös irtisanomalla työsuhteen ennen määräajan umpeutumista, mikäli irtisanomisehdosta on erikseen sovittu työsuhteen. Määräaikainen työsuhteen voidaan aina päättää myös yhteisesti sopimalla. Työnantaja voi päättää määräaikaisen työsuhteen vain työsuhteenlain mukaisella erittäin painavalla syyllä.

Määräaikainen työsuhteen sitoo työntekijää määräajan. Ellei irtisanomisehdosta olla sovittu, työntekijä voi päättää yksipuolisesti määräaikaisen työsuhteen vain työnantajasta johtuvien painavien perustein. Halutessaan työntekijä kuitenkin käytännössä usein pääsee eroon määräaikaisesta työsuhteen neuvottelemalla työnantajan kanssa. Jos neuvottelu ei onnistu, kannattaa ottaa yhteyttä liittoon.

Määräaikainen työsuhteen ja työaika

Sekä määräaikaisessa että vakituksessa työsuhteen työaika määräytyy aina sovitun työaikaehdon mukaan. Kumpikin voi olla kokoaikainen, osa-aikainen tai vaihtelevan työajan työsuhteen.

Vaihtelevan työajan työsuhteen ei ole sovittu kokoaikaisen ja osa-aikaisen tavoin kiinteää työaika vaan työaikaehto tai työaikajärjestely, jonka mukaan työaika voi vaihdella. Esim. työsuhteen, jossa työajaksi on sovittu 0-37,5 tuntia viikossa, on vaihtelevan työajan työsuhteen, ja se voi olla kestoaltaan vakituinen tai määräaikainen. Tällaista työsuhteen kutsutaan yleensä 0-tuntisuhteen. Vaihteleva työaika voidaan sopia työsuhteen myös muulla tavoin. Sovittu vaihtelevan työajan ehto tai järjestely voi olla esim. ”10-37,5 tuntia viikossa” tai että ”työntekijä työskentelee tarvittaessa”.

Puitesopimus ja määräaikainen työsuhteen

Työnantaja ja työntekijät voivat tehdä puitesopimuksen työsuhteen ja työnteon ehdoista. Puitesopimus ei ole työsuhteen, eikä se itsessään velvoita työnantajaa tai

työntekijää mihinkään vaan puitesopimuksen ehtoja noudatetaan, kun työnantaja ja työntekijä sopivat erikseen työn tekemisestä. Työn tekemisestä sopiminen voi olla kirjallista, suullista tai konkludenttista (tietoisien yhteisen käyttäytymisen mukaista sanatonta toimintaa).

Kun työtä tehdään puitesopimuksen perusteella, työnantajan ja työntekijän välille syntyy tyyppitapauksessa määräaikainen työsopimus. Sen kesto voi olla esim. päivän mittainen tai pari viikkoa riippuen siitä, mitä sovitaan ja milloin työtä tehdään. Puitesopimuksella tapahtuva säännöllinen työskentely tarkoittaa tyyppitapauksessa oikeudellisesti arvioiden sitä, että työntekijä työskentelee useilla perättäisillä määräaikaisilla työsopimuksilla. Työntekijää on siis oikeudellisesti tarkasteltava määräaikaisena työntekijänä.

Puitesopimus voidaan nimetä TTT-sopimukseksi (tarvittaessa töihin tuleva), mutta tällainen nimike ei silti ole koskaan ratkaiseva vaan se, mikä sopimuksen sisältö on. On esimerkiksi mahdollista, että työnantaja ja työntekijä tekevät TTT-sopimukseksi nimetyn vakituisen työsopimuksen, jossa on sovittu edellä kerrottu vaihtelevan työajan ehto. Sopimuksen sisältö siis määrittää sen, onko kyse puitesopimuksesta vai työsopimuksesta.

Määräaikainen työsuhde ja koeaika

Määräaikaisessa työsuhhteessa koeaika voi olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, mutta ei enempää kuin 6 kuukautta. Määräaikaisen työsopimuksen jälkeen tehtyyn uuteen työsopimukseen ei voida lähtökohtaisesti ottaa uutta koeaikaehto, mikäli kyse on samasta tai samankaltaisesta työstä. Koeaikana sekä työnantaja että työntekijä voivat päättää työsopimuksen purkamalla.

Määräaikaiselle työsopimukselle on oltava perusteltu syy

Työsopimuslain ajatus työsuhteen kestosta on, että työsuhde olisi pääsääntöisesti vakituinen. Jos työntekijälle ei ole tarjota työtä, työnantaja voi aina irtisanoa tai lomauttaa vakituisen työntekijän.

Työntekijän aloitteesta määräaikainen työsopimus voidaan aina tehdä sallitusti. Työnantajan aloitteesta määräaikaisen työsopimuksen tekeminen edellyttää aina objektiivisesti arvioiden perusteltua syytä. Ellei perusteltua syytä ole, työnantajan aloitteesta tehty määräaikainen työsopimus on suoraan työsopimuslain perusteella vakituinen. Työsopimuslaki toisin sanoen syrjäyttää sen vastaisen perusteettoman määräaikaisen työsopimuksen. Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä poikkeuksellisesti perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työvoimaviranomaisen ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan.

Määräaikaiselle työsopimukselle on perusteltu syy, kun kysymys on tilapäisestä ajallisesti määrätystä työn tekemisestä taikka sellaisesta lyhytaikaisesta määrätystä työstä, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti. Sopimuksentekohetkellä työnantajalla on oltava riittävän todennäköinen arvio siitä, että sopimuksen päättyessä työnantajalla ei ole tarjota sen jälkeen kyseistä työtä. Työnantajalla on todistustaakka perustellun syyn olemassaolosta.

Tyypillinen perusteltu syy on tarve sijaiselle, teetetävän työn tilapäisyys tai kausiluonteisuus taikka kertaluonteinen ja normaalista työnantajan teettämästä työstä

poikkeava tehtävä tai projekti. Perusteen on luonnollisesti myös oltava tosiasiallisesti olemassa: Sijaisen on aidosti paikattava jotain poissaolevaa ja poissaolevia työntekijöitä ja työn tilapäisyys on oltava faktaperusteista ja vertauduttava tilapäisyydeltään konkreettisesti pysyvään työhön. Jos työ jatkuu määräajan jälkeen, herää helposti kysymys, onko työ tilapäistä.

Epävarmuus ja ennustamattomuus työn jatkuvuudesta ja ulkopuolisista tekijöistä kuten toiminnan kannattavuudesta, rahoituksesta tai tilauskannasta eivät normaalisti ole perusteltuja syitä määräaikaiselle työsopimukselle. Sama koskee tiedossa olevaa työn tilapäistä vähenemistä tiettyinä tulevana ajankohtana, esimerkiksi aina kesäkuukausina. Mikäli määräaikainen työsopimus voitaisiin tehdä tällaisin perustein, käytännössä jokaisen työ voitaisiin lopulta teettää määräaikaisella työsopimuksella.

Määräaikaisuuden perusteen ilmoittaminen ja päättymisajankohta

Työnantajan on ilmoitettava työsopimuksessa tai vaihtoehtoisesti muulla tavoin kirjallisesti työntekijälle määräaikaisen työsopimuksen peruste sekä päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika. Määräaikaisen työsopimuksen määräaika voi olla eksakti päivämäärä tai arvioitavissa oleva määräajankohta työn päättymiselle. Esimerkiksi määrittelemättömällä perhevapaalla olevaa työntekijää sijaistavan työntekijän määräaikaisen työsopimuksen päättymisajankohta voi olla perhevapaalla olevan paluu takaisin töihin. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä tarkemman päättymisajankohdan tultua työnantajan tietoon.

Useampi perättäinen määräaikainen työsopimus

Käytännössä on mahdollista, että määräaikaisia työsopimuksia laaditaan useita toisensa perään ketjussa. Ketju voi muodostua tilanteen mukaan:

- a)** useasta määräaikaisesta työsopimuksesta, joille yhdellekään ei ole olemassa perusteltua syytä.
- b)** useasta määräaikaisesta työsopimuksesta, joille osalle on olemassa perusteltu syy ja osalle ei.
- c)** useasta määräaikaisesta työsopimuksesta, joille kaikille on olemassa perusteltu syy.

Tilanteessa **a)** työsuhde muuttuu vakituiseksi jo ensimmäisestä työsopimuksesta lukien.

Tilanteessa **b)** työsuhde muuttuu vakituiseksi sen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta lukien, jolle ei ole perusteltua syytä. Tällöin myöhemmin laaditut määräaikaiset työsopimukset eivät kumoakaan vakituiseksi muuttunutta työsuhdetta, vaikka myöhemmille määräaikaisille työsopimuksille olisikin perusteltu syy.

Tilanteessa **c)** työsuhde *voi* muuttua vakituiseksi, vaikka kaikille yksittäisille määräaikaisille työsopimuksille olisikin perusteltu syy. Työsopimuslain mukaan työsuhde on vakituinen, mikäli määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoiman tarpeen pysyväksi.

Yksiselitteistä sääntöä ei ole sille, milloin työvoiman tarve voidaan katsoa olevan pysyvä. Kyse on aina eri seikkojen kokonaisarviointista. Pysyvää työvoiman tarvetta on arvioitava konkreettisten työtehtävien perusteella, joita määräaikainen työntekijä on tehnyt. Arvioinnissa joutuu tyypillisesti tarkastelemaan sitä, mitä työtä muut työntekijät ovat samanaikaisesti tehneet ja millaiset työsopimukset heillä on.

Mitä useampia perättäisiä määräaikaista sopimuksia tehdään ja mitä pidempään työsuhte kestä, sitä vahvemmin kasvaa oletama työvoiman tarpeen pysyvyydestä. Kun määräaikainen työsuhte on kestänyt 3–4 vuotta ja työ sopimuksia on useita, on oletama työvoiman tarpeen pysyvyydestä vahva. Aikaraja ei silti ole ehdoton suuntaan tai toiseen. Viime kädessä tuomioistuin arvioi, onko työvoiman tarve pysyvä vai ei.

Yhdenjaksoisuus ja katkokset työ sopimusten välillä

Perättäiset määräaikaista työ sopimukset voivat seurata yhdenjaksoisesti toinen toistaan tai niin, että sopimusten välissä on katkoksia. Katkokset voivat olla muutamia päiviä, viikkoja tai useiden kuukausien pituisia. Työ sopimuslaissa ei ole otettu suoraa kantaa katkoksen merkitykseen työvoimaan pysyvyyden tarpeen ja vakinaistamisen näkökulmasta.

Selvää on, että kun katkokset työ sopimusten välissä ovat lyhyitä (alle kuukausi), katkoksilla ei ole merkitystä arvioitaessa määräaikaista työsuhteen vakituisuutta työvoiman tarpeen pysyvyyden perusteella.

Jos katkokset ovat tätä pidempiä, tilanne vaatii tarkempaa arviointia. Tällöin on kiinnitettävä huomiota siihen, mistä syystä katkokset johtuvat. Jos katkokset johtuvat esimerkiksi siitä, ettei työtä ole tarjottavana tai työntekijä on aiheuttanut katkoksen haluamatta tehdä töitä, ei työsuhteen vakituisuutta voida lähtökohtaisesti arvioida vanhojen ja uuden työ sopimuksen perusteella:

Esimerkki 1: Työntekijä on työskennellyt 1.1.2020–31.12.2022 välisen ajan yhdenjaksoisesti usealla eri määräaikaista työ sopimuksella, joille kaikille on perusteltu syy. Vuonna 2023 työntekijälle ei ole tarjottavana työtä kuin vasta huhtikuusta lukien. Työntekijä on alkuvuodesta työtön ja aloittaa huhtikuussa työt perustellulla määräaikaista työ sopimuksella. Vakinaistamista työvoiman tarpeen pysyvyyden perusteella ei voida lähtökohtaisesti arvioida aiempien työ sopimusten perusteella.

Toisaalta vakinaistamisessa työvoiman tarpeen perusteella on aina kyse kokonaisarvioinnista: Yksittäisten katkoksen merkitystä on arvioita *kokonaisuutta* silmällä pitäen. Jos edellisen esimerkin työntekijä jatkaisi huhtikuusta 2023 kaksi seuraavaa vuotta yhdenjaksoisesti määräaikaista, voi arviointi olla sen jälkeen toinen, myös aiempien työ sopimusten osalta. Toisaalta selvät pitkät puolen vuoden luokkaa olevat tauot työ sopimusten välillä eivät voine olla syy-yhteydellisesti perusteltuja arvioitaessa vakinaistamista työvoiman tarpeen pysyvyyden perusteella.

Poikkeuksellisesti jos katkos johtuu vuosilomasta (tai tosiasiallisesti siihen rinnastuvasta ajasta), perhevapaasta tai sairaudesta taikka muusta vastaavasta syystä, ei yksittäisellä katkoksella ole välttämättä merkitystä, vaikka se olisikin pitkä. Sama koskee sellaista työn tilapäistä vähenemistä, joka on ennalta tiedossa ja toteutuu säännöllisesti.

Esimerkki 2: Työntekijä on työskennellyt 2020–2022 välisen ajan yhdenjaksoisesti usealla eri määräaikaista työ sopimuksella, joille kaikille on perusteltu syy. Viimeisin työ sopimus päättyy 31.12.2022, koska vuoden 2023 alusta lukien työntekijä jää raskaus- ja vanhempainvapaalle. Työntekijä palaa töihin elokuussa 2024 vapaan päätyttyä uuteen määräaikaista työsuhteeseen. Vakinaistamista työvoiman tarpeen pysyvyyden perusteella voidaan jatkossa arvioida myös 2020–2022 aikaisten työ sopimusten perusteella.

Esimerkki 3: Työntekijä työskentelee yhdenjaksoisesti tai lyhyin katkoksin määräaikaista työ sopimuksilla aina elokuusta seuraavan vuoden toukokuun loppuun. Työ sopimusta ei laadita kesä- ja heinäkuulle, koska tällöin ei ole töitä. Kesä- ja heinäkuuhun kohdistuvalla katkoksella ei ole merkitystä arvioitaessa työvoiman tarpeen pysyvyyttä ja vakinaistamista.

Määräaikainen työsuhteiden ja työsuhteen hiljainen pidennys

Mikäli työntekijä jatkaa työskentelyä määräaikaisen sopimuksen umpeuduttua, eikä uudesta määräaikaisesta työsuhteesta ole sovittu tai ole ollut selvää yhteistä tarkoitusta sopia, työsuhteen katsotaan jatkuvan vakituisena. Työntekijä voi tällöin jälkikäteen vedota siihen, että hänen työsuhteensa on muuttunut vakituiseksi.

Määräaikainen työsuhteiden ja työsuhteen kestosta riippuvat työsuhte-etuudet

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättöminä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsuhteita, työsuhteen katsotaan työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena. Säännös tarkoittaa sitä, ettei määräaikainen työntekijä menetä työsuhteen kestoon sidottuja työsuhte-etuuksia ja joudu huonompaan asemaan kuin muut työntekijät vain määräaikaisuutensa takia. Lyhytaikaiselle keskeytykselle ei ole tarkkaa rajaa, vaan sitäkin on arvioitava tapauskohtaisesti kokonaisuus ja keskeytyksen syy huomioon otettuna.

Työsuhte-etuus on ymmärrettävä laajasti ja se voi tarkoittaa esim. sairausajan palkkaa, perhevapaiden palkkoja, vuosiloman määrää tai bonuspalkkiota. Työntekijällä on oikeus vaatia säännöksen vastaisesti menetetty työsuhte-etuus tai sen arvo korvauksena itsellensä.

Esimerkki 1 (sairausajan palkka): Lehdistön työehtosopimuksen mukaan sairausajan palkkaa maksetaan 40 päivältä, kun työsuhte on jatkunut yhtäjaksoisesti 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden. Sairausajan palkkaa maksetaan 75 päivältä, kun työsuhte on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 1 vuoden.

Työntekijä on työskennellyt määräaikaisessa työsuhteessa 1.1.-31.12.2021 välisen ajan. Työntekijä jatkaa työskentelyä uudella työsuhteellä 10.1.2022 alkaen. Jos työntekijä sairastuu 10.1.2022 jälkeen, sairausajan palkkaa maksetaan enintään 75 päivältä, eikä 40 päivältä. Vaikka 10.1.2022 on alkanut uusi työsuhte, sen katsotaan jatkuneen sairausajan palkan maksukauden kannalta yhdenjaksoisesti yli vuoden.

Esimerkki 2 (bonuspalkkio): Työntekijä on työskennellyt määräaikaisessa työsuhteessä kolmella työsuhteellä seuraavasti: 1.12.2021-28.2.2022, 5.3.-30.9.2022 ja 9.10.-30.6.2023. Työnantaja maksaa työntekijöille bonuspalkkion vuosittain sillä edellytyksellä, että työntekijä on ollut työsuhteessä koko edellisen vuoden ajan. Työnantaja maksaa vuoden 2022 bonuksen tammikuussa 2023. Muutaman päivän katkokset työsuhteiden välissä 2022 eivät ole perusteltu syy olla maksamatta bonusta määräaikaiselle työntekijälle.

Määräaikainen työsuhteiden ja vuosiloman pitäminen

Määräaikaisessa työsuhteessä vuosiloma kertyy ja pidetään pitkälti samojen vuosilomalain säännösten perusteella kuin vakituisessa työsuhteessä. Vuosiloma kertyy lomanmääräytymisvuosittain (1.4.-31.3.) ja pidetään lomakaudella (1.5.-30.9.).

Määräaikainen työsuhte tuo kestopaikkansa vuoksi muutamia poikkeuksia vuosiloman pitämiseen. Lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa kertynyt vuosiloma ei tyypillisesti ehdi tulla pidettäväksi ennen lomakauden alkamista, vaan kertynyt vuosiloma maksetaan lomakorvauksena työsuhteen päättyessä, ellei työntekijä sovi vuosiloman pitämisestä työnantajan kanssa. Sopiminen tarkoittaa sitä, että työntekijällä ei ole ehdotonta oikeutta saada lomaa pidettäväksi eikä työnantaja voi määrätä lomaa pidettäväksi.

Esimerkki 1: Työntekijä työskentelee määräaikaisella työsuhteellä 1.5.2022-31.12.2022, jonka aikana työntekijälle kertyy vuosilomaa. Koska vuosiloma tulisi pidettäväksi vasta

lomakaudella eli 1.5.2023-30.9.2023 välisenä aikana, ei kertynyt vuosiloma ehdi tulla pidettäväksi. Kertynyt vuosiloma maksetaan lomakorvauksena työsopimuksen päättyessä 31.12.2022, elleivät työntekijä ja työnantaja sovi sen pitämisestä työsuhteen aikana.

Vuosilomasta voidaan sopia myös siinä tapauksessa, että työntekijä jatkaa määräaikaisen työsopimuksen päättymisen jälkeen työssään uudella työsopimuksella. Tällöin vuosiloma voidaan sopia pidettäväksi myöhempänä ajankohtana.

Esimerkki 2: Esimerkkiä 1 seuraten, mikäli työntekijä jatkaisi 31.12.2022 jälkeen työssään uudella määräaikaisella työsopimuksella seuraavan vuoden loppuun 31.12.2023 asti, työntekijä voisi sopia kertyneen loman pidettäväksi lomakaudella. Tällöin 1.5.2022- 31.3.2023 välisenä aikana kertynyt vuosiloma pidettäisiin 1.5.-30.9.2023 välisenä aikana. 1.4.2023-31.12.2023 välisenä aikana kertyvä vuosiloma tulisi maksettavaksi lomakorvauksena työsopimuksen päättyessä 31.12.2023, ellei työntekijä sopisi myös sen pitämisestä.

On mahdollista, että määräaikainen työntekijä ja työnantaja eivät pääse sopimukseen vuosiloman pitämisestä. Tällöin vuosiloma jää pitämättä sen vuoksi, että kunkin työsopimuksen ajalta kertynyt vuosiloma maksetaan aina lomakorvauksena työsopimuksen päättyttyä. Toistuvilla toisiaan perättäin tai lyhyin katkoksina seuraavilla määräaikaisilla työsopimuksilla työskennellessä työsuhde voi jatkua pitkäänkin ilman, että työntekijällä olisi mahdollista pitää olleenkaan vuosilomaa.

Tilannetta varten vuosilomalaisissa on erityinen säännös työntekijän vapaan turvaamiseksi. Säännöksen mukaan työntekijällä on halutessaan oikeus saada vapaata työskennellessä toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella samalle työnantajalle. Vapaan pituus vastaa kertyneen, mutta lomakorvauksena maksetun vuosiloman määrää. Käytännössä kyse on lomapäivistä, joilta työntekijälle ei makseta lomapalkkaa. Todellista rahallista menetystä ei kuitenkaan synny, koska työntekijä on saanut ennalta lomakorvauksen vapaata vastaavien lomapäivien osalta. Vapaan antamiseen ja pitämiseen sovelletaan samoja menettelysääntöjä kuin vuosilomaan. Työntekijän on ilmoitettava halustaan käyttää vapaata ennen lomakauden alkamista.

Esimerkki 3: Työntekijä työskentelee kolmella määräaikaisella työsopimuksella 1.5.-31.12.2022, 1.1.-30.4.2023 ja 1.5.-31.10.2023. Työntekijä ja työnantaja eivät pääse sopimukseen vuosiloman pitämisestä työsuhteen aikana, jolloin kunkin määräaikaisen työsopimuksen ajalta kertynyt vuosiloma maksetaan lomakorvauksena työntekijälle työsopimuksen päättyessä 31.12.2022, 30.4.2023 ja 31.10.2023.

Koska työntekijälle on kertynyt 1.5.2022-31.3.2023 väliseltä ajalta lomakorvauksena maksettua vuosilomaa (esim. 22 vuosilomapäivää), työntekijällä on oikeus saada kertynyttä vuosilomaa vastaava vapaa (22 vapaapäivää) lomakautena 1.5.-30.9.2023. Seuraavalta lomanmääräytymisvuodelta eli 1.4.2023.-31.10.2023 väliseltä ajalta kertyvä vuosiloma maksetaan lomakorvauksena työsuhteen päättyessä 31.10.2023.

Määräaikaisen työntekijän asema työyhteisössä

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Määräaikainen työntekijä on oikeutettu esimerkiksi samoihin ehtoihin ja muihin työsuhte-etuuksiin kuin vakituiset työntekijät. Käytännössä asiallinen poikkeaminen voi tulla kyseeseen hyvin lyhyissä ja jatkumattomissa työsuhteissa. Työntekijällä on oikeus vaatia tasapuolisen kohtelun vastaisesti menetetty etuus tai sen arvo korvauksena itsellensä.

Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisen työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi töissä.

Määräaikainen työntekijä ja avoimet työpaikat

Työhönotto kuuluu työnantajan päätäntävaltaan. Määräaikaisella työntekijällä ei ole etuoikeutta saman työnantajan avoinna oleviin tehtäviin, vaan hän on samalla viivalla muiden, myös ulkopuolisten työnhakijoiden kanssa. Eri asia on, että työnantajan voi olla järkevää palkata vanha määräaikainen työntekijä tehtävään ilman hakumenettelyäkin.

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla työntekijöillä. Ilmoitusvelvollisuuden rikkominen ei itsessään aiheuta työntekijällä oikeutta saada vakituista työsopimusta tai korvausta.

Määräaikaisen työntekijän vakinaistaminen

Ei ole tavatonta, että työnantaja laatii määräaikaisia työsopimuksia ilman perusteltua syytä. Työntekijä voi joutua olemaan perusteetta pitkänkin ajan määräaikaisessa työsuhteessa ilman työnantajan aikomusta vakinaistaa työntekijäänsä. Työntekijä voi aina vaatia vakinaistamistaan, viime kädessä nostamalla vahvistuskanteen käräjäoikeudessa. Luottamushenkilö ja liiton edunvalvontayksikkö avustavat jäsentä vakinaistamiseen liittyvissä asioissa.

Mikäli työsuhteessa sovelletaan Lehdistön työehtosopimusta, luottamushenkilö voi vaatia vakinaistamista myös käymällä tes:n 8 luvun kohdan 8.2 mukaiset erimielisyysneuvottelut, jonka jälkeen erimielisyyden syntyessä käydään 8.3 mukaiset liittojen väliset neuvottelut. Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen asiassa, vakinaistaminen voidaan viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Määräaikaisen työsopimuksen laiton päättyminen

On mahdollista, että työsuhde päättyy määräaikaisen työsopimuksen umpeuduttua, jonka jälkeen työnantaja ei enää jatka työsuhdetta. Mikäli päättyneelle määräaikaiselle työsopimukselle ei ole ollut perusteltua syytä, kyse on oikeudellisesti arvioiden vakituisen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä.

Tällöin työntekijä voi vaatia työnantajalta irtisanomisajan palkkaa vastaavan korvauksen, ja jos irtisanomisperustetta ei olisi ollut, 3–24 kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Kanneaika vaatimuksille on 2 vuotta työsopimuksen päättymisestä. Sen jälkeen vaatimukset vanhentuvat.

Määräaikainen työsuhde ja kielletty syrjintä

Mikäli määräaikaisen työsopimuksen jatkamatta jättämisen syynä on tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain tarkoittama kielletty syrjivä peruste (esim. työntekijän sairaus, raskaus, ikä tai yhteydenpito ammattiliittoon tai työsuojeluviranomaiseen), voidaan vaatia lisäksi yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain mukaista hyvitystä. Hyvitys vanhenee kahdessa vuodessa työsuhteen päättymisestä. Verovapaan hyvityksen määrä vaihtelee n. 1 000-15 000 euron välillä.

Hyvitysvaatus voi olla myös perusteltu, mikäli työsuhdetta ei jatketa syrjivästä syystä siinäkin tapauksessa, että päättynyt määräaikainen työsopimus on ollut perusteltu. Tällöin jos sama työ jatkuu uuden työntekijän tekemänä, kyse voi olla syrjinnästä työhönotossa. Tällöin hyvitys vanhenee vuodessa siitä, kun syrjintä on tapahtunut.