

MÄÄRÄAIKAISET PALVELUSSUHTEET

1. Yleistä

Virka- ja työsopimussuhteet voivat olla joko toistaisia tai määräaikaisia. Virkasuhteiden osalta palvelussuhteen kestoa koskevia säännöksiä on kirkkolaisissa (1054/1993) sekä virkasäännössä. Työsopimussuhteita koskevat säännökset ovat työsopimuslaissa (55/2001). Määräaikaisia palvelussuhteita koskevat säännökset on koottu tähän ohjeistukseen.

Määräaikaiselle palvelussuhteelle on aina oltava laissa säädetty peruste. Määräaikaisuuden perusteen tulee aina olla yksilöitävissä ja selkeästi todettavissa. Mikäli määräaikaisuudelle ei ole olemassa perusteita, tulee palvelussuhteen aina olla toistaiseksi voimassa oleva.

2. Palvelussuhteen kesto

Virkasuhteeseen otetaan yleensä toistaiseksi. Virkasuhteeseen otettu on tällöin ns. vakinainen viranhaltija. Kirkkolaisissa ei ole määritelty vakinaisen tai määräaikaisen viranhaltijan käsitettä, vaan säännöksiin lähtökohta on pääosin se, että virkaan otetaan vakinainen viranhaltija toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen.

Määräaikaisia virkasuhteen hoitamismuotoja mainitaan virkasäännössä. Tällaisia ovat viran väliaikainen hoitaja, jolla tarkoitetaan viransijaista, avoimen viran hoitajaa ja koeajaksi otettua viranhaltijaa, sekä tilapäistä viranhaltijaa, jolla tarkoitetaan virkaa perustamatta enintään kalenterivuodeksi kerrallaan palvelussuhteeseen otettua viranhaltijaa.

Työsopimuslain mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi.

3. Perusteet määräaikaiseen palvelussuhteeseen ottamiselle

Määräaikaisen virkasuhteen käytöstä ei ole olemassa suoranaista säännöstä. Määräaikaisuuden peruste ilmenee epäsuorasti kirkkolain virkasuhteen lakkaamista ilman irtisanomista koskevasta säännöksestä. Sen mukaan *”virkasuhde lakkaa ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa, kun määräaika, joksi viranhaltija on otettu, on kulunut loppuun, edellyttäen kuitenkin, että virkamääräys on sen antamisaikana ollut työsopimuslaissa säädetyllä tavalla määräaikainen”*.

Määräaikaiselle työsopimukselle on oltava työsopimuslaissa tarkoitettu laillinen peruste. Työsopimuslaki ei nykyisin luettele sallittuja määräaikaisuuden perusteita, vaan lain perusteluissa esitetään esimerkkejä siitä, millaisissa tapauksissa työsopimus voidaan tehdä määräajaksi.

Palvelussuhteen määräaikaaisuudelle on oltava lain mukainen perusteltu syy silloin, kun määräaikainen virkamääräys annetaan tai määräaikainen työsopimus solmitaan työnantajan aloitteesta tai tämän edellyttämänä. Mikäli määräaikaisuuden perusteena on viranhaltijan tai työntekijän pyyntö, ei muuta syytä tarvita.

Määräaikaisuuden perustetta arvioitaessa vastakkain ovat yleensä työnantajan tarve käyttää määräaikaista työvoimaa ja viranhaltijan tai työntekijän intressi mahdollisimman pysyvään palvelussuhteeseen. Perusteltua syytä arvioitaessa otetaan huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat ja niissä mahdollisesti tapahtuneet muutokset. Huomioon on otettava myös kirkkolain ja työsopimuslain määräykset virka- ja työsuhteen irtisanomisesta, lomauttamisesta ja osa-aikaistamisesta. Jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, ei määräaikaisten palvelussuhteitten käyttöä voida pitää sallittuna.

Määräaikaisia palvelussuhteita koskevilla säännöksillä on tarkoitus estää määräaikaisten palvelussuhteiden käyttämistä irtisanomissuojan kiertämiseksi. Tarkoitus ei ole rajoittaa määräaikaisten palvelussuhteiden käyttämistä silloin, kun työnantajan todelliset tarpeet sitä edellyttävät.

Määräaikaisuuden perusteen tulee aina ilmetä virkamääräyksestä tai työsopimuksesta riittävän tarkasti ja yksilöidysti, jotta perusteen laillisuus voidaan todeta. Sen joka määräaikaisuuden vetoaa, on pystyttävä todistamaan määräaikaisuuden peruste.

Seuraavassa käydään tarkemmin läpi määräaikaisuuden perusteita. Nämä perusteet koskevat sekä virka- että työsopimussuhteita, ellei erikseen toisin mainita.

3.1 Työn luonne

Työn luonne määräaikaisuuden perusteena määritellään kussakin yksittäistapauksessa erikseen. Ratkaisevaa on kyseessä olevan tehtäväkokonaisuuden sisältö ja työvoiman tarve nimenomaan tilapäisesti määräajaksi. Kun työn luonne on määräaikaisuuden perusteena, kyse on yleensä jonkin kestoaltaan rajatun, ennalta määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekemisestä (esim. projektiluontoinen työ). Kyse voi olla myös sellaisesta lyhytaikaisesta määrätystä työstä, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti.

Myös työn kausiluontoisuus on työn luonteeseen liittyvä määräaikaisuuden peruste. Työn voidaan katsoa olevan kausiluontoista, jos sitä tehdään vain tietyssä aikana vuodesta tai jos työn teettämisen tarve lisääntyy tietyinä ajanjaksoina. Kausiluontoisuus voi olla määräaikaisuuden peruste vain, jos työvoimaa tarvitaan lyhyehköksi ajaksi. Jos taas työvoimaa tarvitaan toistuvasti vuosittain suurimman osan vuotta, eivät kausiluontoisuuden edellytykset täyty. Rajana on yleisesti pidetty n. 9-10 kuukautta vuodessa. Jos työvoimaa tarvitaan vuosittain vähintään täksi ajaksi, tulee työnantajan arvioida voidaanko esim. töiden järjestelyillä tai loma-aikojen porrastuksella järjestää töitä koko ajaksi. Työsopimussuhteisten työntekijöiden kanssa on myös mahdollista työsopimuksessa sopia työnteon ja palkanmaksun lyhytaikaisesta keskeyttämisestä. Myös lomauttamista koskevat säännökset on otettava huomioon. ”Eri” töiden teettäminen kausiluontoisesti (kesäkauden työt ja talvikauden työt) ei ole peruste määräaikaaisuudelle, mikäli samalle henkilölle on kuitenkin tarjolla työtä ympäri vuoden.

Työn luonteeseen liittyvänä perusteena voi olla lisäksi toiminnan vakiintumattomuus tai joku muu työnantajan toimintaan tai teetettävään työhön liittyvä perusteltu syy. Toiminnan vakiintumattomuutta voi käyttää määräaikaisuuden syynä vain lyhyehkön aikaa koko tai tiettyä toimintaa aloitettaessa tai muutettaessa. Joissakin tapauksissa esimerkiksi organisaatiouudistus tai muista uudelleenjärjestelyistä johtuva tehtävien vakiintumattomuus saattaa olla määräaikaisuuden peruste jonkin aikaan. Toisaalta taas esimerkiksi yleinen talouteen tai kysyntään liittyvä epävarmuus jonkin toiminnan tarpeesta tai määrästä jatkossa ei yleensä ole riittävä syy määräaikaisuudelle.

Pelkästään se seikka, että palkkaukseen käytettävät varat ovat budjettisidonnaisia tai riippuvat vuosittaisten budjettien hyväksymisestä, ei ole riittävä työn luonteeseen liittyvä syy määräaikaisuudelle. Voi tosin olla mahdollista, että budjetissa on nimenomaan osoitettu varat tiettyyn kestoltaan määräaikaiseen tehtävään. Tällöin määräaikaisuuden perusteena on kuitenkin itse tehtävän määräaikaisesta luonteesta eikä rahoituksesta johtuvat syyt.

Käytettäessä työn luonnetta määräaikaisen palvelussuhteen perusteena työn on aina oltava jollain tavalla ajallisesti tai määrällisesti rajattavissa. Mikäli tällaista rajausta ei virkamääräystä annettaessa tai työsopimusta tehtäessä pystytä tekemään, on viranhaltija tai työntekijä otettava palvelussuhteeseen toistaiseksi.

3.2 Sijaisuus

Sijaisuus on tyypillisin määräaikaisuuden peruste. Sijainen otetaan yleensä vakinaisen viranhaltijan tai työntekijän poissaolon ajaksi hoitamaan tältä vapautuneita tehtäviä. Sijaiseksi otetun henkilön tehtävät voivat kuitenkin poiketa sen henkilön tehtävistä, jonka poissaolon ajaksi sijainen otetaan. Työnantajan on näin mahdollista järjestää tehtäviä niiden hoidon kannalta tarkoituksenmukaisimmalla tavalla. Sijaisen tehtävillä on kuitenkin oltava asianmukainen liittymäkohta alkuperäisiin tehtäviin, jotta sijaisuutta voitaisiin määräaikaisuuden perusteena käyttää. Sijaisuuden on oltava yksilöitävissä jonkun työstä poissa olevan viranhaltijan tai työntekijän poissaolon avulla. Jos sijainen hoitaa useita eri tehtäviä, esimerkiksi kesän ajaksi eri tehtävien vuosilomien ajaksi palkattu sijainen, tulee sijaisuus yksilöidä käyttäen perusteena näiden useiden eri tehtävien sijaisuuksien hoitamista.

Sijaisuus voi johtua vakinaisen viranhaltijan tai työntekijän sairauslomasta, vuosilomasta, äitiys-, vanhempain-, hoito- tai isyysvapaasta, opintovapaasta, vuorotteluvapaasta tai muusta virka- tai työvapaasta. Myös osa-aikaeläkkeen myöntäminen vakinaiselle viranhaltijalle tai työntekijälle voi olla sijaisuuden peruste.

Vakinaisen viranhaltijan tai työntekijän määräaikainen poissaolo työstä antaa työnantajalle perusteen palkata sijainen enintään poissaolon kestoiseksi määräajaksi.

Sijaisuuksien yhteydessä voi tulla myös tulkintaongelmia määräaikaisen palvelussuhteen kestosta tai perusteesta. Yleensä ongelmat liittyvät siihen, kuinka monta peräkkäistä ja kuinka kauan kestävää sijaisuutta saman sijaisen kanssa voidaan tehdä, ja kuinka tarkasti sijaisuus tulee määritellä. Mikäli useiden peräkkäisten määräaikaistuuksien perusteena on sijaisuus, tulee perusteen täyttyä jokaisen määräaikaisen palvelussuhteen kohdalla. Sijaisuuksien lukumäärää tai kokonaiskestoja tärkeämpää arvioinnissa on, että sijaisuuksien tarve ja peruste ovat aitoja.

3.3 Harjoittelu

Harjoittelu on määräajaksi palkattavaan henkilöön sidottu edellytys määräaikaisen palvelussuhteen käyttämiselle. Harjoittelu perustuu esimerkiksi opiskeluun.

3.4 Avoinna oleva virka

Avoinna olevaan virkaan kuuluvia tehtäviä hoitamaan voidaan ottaa avoimen viran hoitaja määräajaksi siihen saakka, kunnes virka saadaan täytettyä ja virkaan valittu viranhaltija ryhtyy suorittamaan virkaan kuuluvia tehtäviä. Menettelyn taustalla on avoimena oleva pysyvä virka, jonka täyttäminen on kesken. Avoimen viran hoitajan nimittämistä määräajaksi voidaan käyttää ainoastaan väliaikaisena järjestelyinä. Mikäli virkaa ei ole tarkoitukseen toistaiseksi täyttää, ei avoinna olevaa virkaa voida yksistään käyttää perusteena määräaikaisuudelle. Avoinna olevan viran täyttämisen pitkittyessä perusteettomasti ei kyseessä välttämättä ole enää väliaikainen järjestely eikä määräaikaisuuden perustetta ole tällä perusteella enää olemassa.

Toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ei voida valita henkilöä, joka ei täytä viran kelpoisuusehtoja. Sen sijaan tällainen henkilö voi toimia avoimen viran hoitajana, kunnes virka saadaan täytettyä kelpoisuusehdot täyttävällä hakijalla. Työnantajan on kuitenkin riittävästi ja kohtuullisin väliajoin selvitettävä mahdollisuudet kelpoisuusehdot täyttävän hakijan virkaan valitsemiseksi (esim. 1-2 kertaa vuodessa, jollei paikallisista olosuhteista muuta johdu).

Jos viranhaltijan virkaan ottamispäätöksestä on valitettu, otetaan virkaan valittu yleensä avoimen viran hoitajaksi siihen saakka, kunnes asia on lainvoimaisella tuomiolla ratkaistu.

3.5 Viran perustaminen määräajaksi

Kirkkolaissa ei ole säännöksiä viran perustamisesta määräajaksi. Määräaikainen virka voinee kuitenkin tulla kysymykseen joissain poikkeuksellisissa tilanteissa, esimerkiksi jos seurakunta on saanut varat viran perustamiseen lahjoituksena. On kuitenkin syytä huomata, että viranhaltija voidaan ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen aina vain, jos joku edellä mainituista määräaikaisen palvelussuhteen perusteista täyttyy.

4. Toistuvat määräaikaiset palvelussuhteet

Toisiaan seuraavia määräaikaisia virkamääräyksiä tai työsopimuksia ei tule käyttää ilman perusteltua syytä. Henkilön ottaminen toistuvasti määräaikaisiin palvelussuhteisiin on mahdollista silloin, kun kaikille määräaikaisille palvelussuhteille on olemassa laissa tarkoitettu peruste ja kun myös toistuville määräaikaisille virkamääräyksille tai työsopimuksille eli ns. ketjuttamiselle on perusteltu syy. Taustalla on yleensä olosuhteiden tai alkuperäisen edellytyksen muuttuminen. Perusteltu syy on esimerkiksi uusi sijaisuus. Tällainen tilanne on olemassa muun muassa silloin, kun sijaiseksi palkattu henkilö on ensin yhden henkilön sijaisena ja palkataan tämän jälkeen sijaistamaan toista henkilöä, kun sijaisuudet voidaan molemmissa tapauksissa liittää jonkin vakinaisen viranhaltijan tai työntekijän poissaoloon. Sijaisuuksien ketjuttaminen on sallittua myös esimerkiksi silloin, kun sairausloman sijaiseksi palkatun määräaikaista

palvelussuhdetta jatketaan uudella määräajalla uuden lääkärintodistuksen perusteella, tai kun äitiysloman aikana sijaisena toiminut henkilö palkataan uuteen määräaikaiseen palvelussuhteeseen hoitovapaan ajaksi. Jos sijaisuustarve on ennalta tiedossa tietyksi ajaksi, ei määräaikaisuuden pilkkomiselle useampaan jaksoon ole kuitenkaan syytä.

Laissa ei ole asetettu mitään lukumäärärajoituksia sille, kuinka monta määräaikaista palvelussuhdetta on mahdollista olla peräkkäin. Peräkkäisten määräaikaisten palvelussuhteiden lukumäärää tärkeämpää on arvioida määräaikaisuuksien perusteiden aitoutta. Määräaikaisuuksien ketjuttamistilanteissa jokaiselle eri määräaikaisuudelle tulee olla perusteltu syy.

5. Määräajan pituudesta

Määräaikaisen palvelussuhteen kestoaika määritellään yleensä kalenteriajan mukaan. Kesto voi olla muullakin tavalla yksilöity. Määräaika voi olla sidottu esimerkiksi tietyn työn suorittamiseen tai toisen henkilön työstä poissaoloaikaan. Määräajan pituutta ei ole laissa määritelty, vaan olennaista on se, että määräajalle ja –aikaisuudelle on olemassa hyväksyttävä peruste. Pituus määräytyy kussakin yksittäistapauksessa sen mukaan, miten pitkäksi aikaa määräaikaiseen tehtävien hoitoon on tarvetta ja perusteltu syy on olemassa.

Kesto-aika tulee merkitä virkamääräykseen tai työsopimukseen niin tarkasti kuin mahdollista. Joissain tapauksissa määräajan päättymisen ajankohta ei ole etukäteen varmasti tiedossa, esimerkiksi silloin kun määräaika on sidottu tietyn työn valmistumiseen tai toisen henkilön työstä poissa oloon sijaisuustapauksissa. Tällöin kesto-aika voidaan sitoa sekä kalenteriaikaan että olosuhteisiin. Virkamääräykseen tai työsopimukseen voidaan merkitä, että palvelussuhde päättyy määräaikaisuuden perusteen poistuessa (esimerkiksi sijaistettavan palatessa työhön), kuitenkin viimeistään tiettyinä päivinä.

Sijaista ei tarvitse ottaa koko siksi ajaksi, kun määräaikaisuuden peruste on olemassa. Jos tarvetta tehtävien hoitoon ei koko täksi ajaksi ole, voidaan sijainen ottaa myös lyhyemmäksi ajaksi.

6. Määräaikaisen palvelussuhteen päättyminen tai päättäminen

Määräaikainen palvelussuhde päättyy ilman eri toimenpiteitä määräajan päättyessä, edellyttäen että määräaikaisuudelle on ollut laissa määritelty peruste. Yleensä määräaika päättyy tiettyinä ennalta määriteltynä kalenteripäivänä. Joissain tapauksissa määräajan päättymisen ajankohta ei ole ollut ennalta varmasti tiedossa. Tällöin määräaika päättyy silloin, kun sen perusteena olleet edellytykset eivät enää täyty. Sijaisena olevan määräaikainen palvelussuhde päättyy yleensä, kun vakinainen viranhaltija tai työntekijä palaa työhön. Avoimen viran hoitajan palvelussuhde päättyy, kun virkaan vakinaisesti valittu ryhtyy virkaa hoitamaan. Kun määräaikaisuuden perusteena on tietyn tehtävän suorittaminen, määräaika päättyy tehtävän tultua suoritetuksi.

Sijaisena olevan määräaikaisen palvelussuhteen päättyminen tulee sitoa vakinaisen viranhaltijan tai työntekijän työhön paluuseen. Virkamääräykseen tai työsopimukseen voidaan merkitä, että sijaisen palvelussuhde kestää siihen saakka, kunnes sijaistettava palaa hoitamaan tehtävänsä, kuitenkin enintään tiettyyn päivään asti.

Virkamääräykseen tai työsopimukseen voidaan esimerkiksi kirjata, että sijaisen palvelussuhde päättyy tietynä kalenteripäivänä, viimeistään kuitenkin sijaistettavan palatessa virka- tai työvapaalta.

Mikäli virka- tai työvapaalla olevalla ei ole ehdotonta oikeutta palata työhön kesken virka- tai työvapaansa, sijaisen palvelussuhde ei automaattisesti lakkaa sijaistettavan työhön paluun johdosta, ellei tästä ole otettu ehtoa virkamääräykseen tai työsopimukseen. Tällaisissa tapauksissa työnantajan ei ole syytä suostua virka- tai työvapaan keskeyttämiseen, mikäli se aiheuttaa ongelmia töiden järjestelyissä.

On myös syytä huomata, että eräissä tapauksissa poissa olevalla viranhaltijalla tai työntekijällä on laissa määritelty ehdoton oikeus keskeyttää virka- tai työvapaansa ja palata töihin. Oikeus virka- tai työvapaan keskeyttämiseen on tietyin edellytyksin silloin, kun kyse on vanhempain- ja hoitovapaasta tai opintovapaasta. Näissä tapauksissa sijaisen määräaikainen palvelussuhde päättyy, kun poissa ollut palaa töihin.

Mikäli määräajan päättymisen täsmällinen ajankohta ei ole ollut tiedossa määräaikaista virkamääräystä annettaessa tai työsopimusta solmittaessa, tulee työnantajan ilmoittaa päättymisajankohta viipymättä saatuaan tiedon määräajan päättymiseen vaikuttavista tekijöistä, esimerkiksi vakinaisen viranhaltijan tai työntekijän työhön paluusta.

Määräaikainen virkasuhde voidaan molemmin puolin päättää myös irtisanomalla se kesken määräajan. Työnantajan suorittamana irtisanominen on mahdollista vastaavin kirkkolaisissa säännellyin edellytyksin, kuin toistaiseksi voimassa olevaa virkasuhdetta irtisanottaessa.

Määräaikainen työsopimussuhde puolestaan sitoo sekä työnantajan että työntekijää koko määräajan, ellei toisin ole sovittu. Määräaikainen työsopimussuhde ei siten pääsääntöisesti ole irtisanottavissa. Sopimukseen voidaan kuitenkin ottaa ehto, jonka mukaan sopimus päättyy määräajan päättyessä, ellei sopimusta sitä ennen puolin tai toisin irtisanota. Tällöin sopimus voidaan irtisanoa irtisanomisaikojen noudattaen. Määräaikaiset työsopimuksen irtisanomismahdollisuudesta tulee aina sopia erikseen ja selkeästi. Määräaikainen työsopimus voidaan myös aina purkaa työsopimuksen kestosta riippumatta, jos on olemassa erittäin painavia syitä. Lisäksi viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samalla tavalla kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

On myös syytä huomata, että mikäli työnantaja sallii määräaikaisen työsopimussuhteisen työntekijän jatkaa työntekeä määräajan päätyttyä, katsotaan työsuhteen jatkuvan toistaiseksi. Palvelussuhteen hiljainen pidennys edellyttää, että työnantaja on tietoinen määräajan päättymisestä, mutta siitä huolimatta sallii hiljaisesti hyväksyen työnteon jatkumisen. Jos taas määräajan päätyttyä nimenomaisesti annetaan sovitaan uudesta määräaikaisesta työsuhteesta, ei kyse ole palvelussuhteen hiljaisesta pidennyksestä vaan uudesta määräaikaisesta palvelussuhteesta.

7. Määräaikaisuuden perusteen puuttuminen

Mikäli määräaikaiselle virkamääräykselle tai työsopimukselle ei ole ollut perusteltua syytä, pidetään palvelussuhdetta toistaiseksi voimassa olevana. Tällaisen palvelussuhteen päättäminen edellyttää virkasuhteisten osalta kirkkolain mukaista irtisanomisperustetta ja irtisanomisajan noudattamista ja työsopimussuhteisten osalta

työsopimuslain irtisanomis- tai purkuperusteita ja irtisanomistilanteessa irtisanomisajan noudattamista.

Sama koskee ilman perusteltua syytä toisiaan seuraavia määräaikaista palvelussuhteita. Jos määräaikaista palvelussuhteita on ollut useita peräkkäisiä ja yhdeltäkin näistä puuttuu peruste, on palvelussuhde muuttunut toistaiseksi voimassa olevaksi perusteettomasta määräaikaaisuudesta lähtien. Vaikka tätä myöhemmälle määräaikaistalle palvelussuhteelle olisikin olemassa perusteltu syy, ei jo toistaiseksi voimassa olleeksi muuttunut palvelussuhde voi muuttua takaisin määräaikaiseksi ilman viranhaltijan tai työntekijän suostumusta.

Mikäli työnantaja on päättänyt toistaiseksi voimassa olevaksi muuttuneen virkasuhteen määräaikaistena, voi virkasuhde palautua kuten laittomasti päätetty toistaiseksi voimassa oleva virkasuhde. Tämän jälkeen virkasuhde on päätettävissä normaaleja irtisanomismenettelyjä ja -perusteita käyttäen.

Jos taas työsopimussuhde on muuttunut toistaiseksi, mutta työnantaja on päättänyt sen määräaikaistena, on työnantaja velvollinen maksamaan työntekijälle irtisanomisajan palkan. Jos työsopimuksen päättämiseksi ei lisäksi ole ollut laillista perustetta, voidaan tuomioistuimen päätöksellä työnantaja velvoittaa maksamaan työntekijälle korvauksena työsopimuksen laittomasta päättämisestä vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työsopimussuhde ei palaudu kuten virkasuhde.