



Suuri jakelu

OHJE

5.9.2011

MÄÄRÄAIKAISTEN TYÖSUHTEIDEN KÄYTTÖ JA PERUSTEEN ILMOITTAMINEN

Työsopimuslain 1 luvun 3 § mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jolle sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Jos tehtävä on katsottava pysyväksi, tulee tehtävän hoitamiseksi tehtävän työsopimuksen olla toistaiseksi voimassa oleva. Mikäli jatkossa osoittautuu, että tehtävät tai yliopiston mahdollisuudet tarjota työntekijälle tehtäviä suoritettavaksi olennaisesti ja muutoin kuin tilapäisesti vähenevät, yliopistolla on oikeus lomauttaa tai irtisanoa työntekijä.

Jos työsopimus tehdään määräaikaisena, tulee työsopimuksesta ilmetä määräaikaisuuden peruste. Työsopimus tehdään koko määräaikaisuuden perusteen keston ajaksi, jollei erityisestä syystä muuta johdu.

Määräaikaisuuden perusteena ei voi olla käytössä olevan määrärahan/rahoituksen riittävyys.

Määräaikaisia työsopimuksia voidaan tehdä tietyn henkilön osalta peräkkäin, mutta jokaiseen määräaikaisuuteen on oltava erikseen oma perusteltu syy.

1. Perusteen kirjaaminen

Työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Selvityksestä on käytävä ilmi mm. määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste. Yliopiston työsopimus pohja on laadittu siten, että muilta osin se täyttää kyseisen lainkohdan vaatimukset. Määräaikaisuuden perusteen osalta tilanteet kuitenkin vaihtelevat, joten määräaikaisuuden perusteen tulee ilmetä työsopimusesityksestä. Esityksessä tulee antaa yksilöity, juuri ko. työsuhdetta koskeva selitys sille, miksi työsopimus on määräaikainen. Näin sekä työnantajalla että työntekijällä on yhteinen tieto määräaikaisuuden perusteesta.



Työsopimuslain 13 luvun 11 § mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo säännöksiä velvollisuudesta antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, on tuomittava työsopimuslakirikkomuksesta sakkoon.

2. Määräaikaisuuden perusteet

SAP HR-järjestelmässä määräaikaisuuden perusteet ovat seuraavat:

- 01 Neliportaiseen tutkijauraan liittyvä tehtävä
- 02 Projektityö
- 03 Perustutkinto-opiskelijan opiskeluun liittyvä työ
- 04 Avoinna olevan tehtävän hoitaminen sen täyttöprosessin ajan
- 05 Sijaisuus
- 06 SA:n akatemiatutkijan tai –professorin tehtävä
- 07 Harjoittelu
- 08 Kausiluonteinen työ
- 09 Muu syy
- 10 Työntekijän oma pyyntö
- 11 Tuntiopetus
- 12 Vuorotteluvapaaseen liittyvän työsuhteen hoito
- 13 Opiskelusta johtuva työn luonne
- 14 Työllisyysvaroin palkattu

SAP HR –järjestelmästä valittava peruste ei lähtökohtaisesti yksin riitä, vaan määräaikaisuuden perusteluja on vielä tästä tarkennettava (paitsi tohtorikoulutettavan ja tutkijatohtorin osalta).

2.1 Neliportaiseen tutkijauraan liittyvä tehtävä

Neliportaiseen tutkijauraan liittyvien tehtävien osalta määräaikaisuuden kesto koskevat määrittelyt on kirjattu opetus- ja tutkimushenkilöstön virkarakennetta ja neliportaista tutkijanuraa koskevaan yliopiston hallituksen päätökseen 3.10.2007 ja sitä täydentävään hallituksen päätökseen 15.6.2011 neliportaisen tutkijanurajärjestelmän periaatteista, joiden mukaan

- Tohtorikoulutettavan työsuhte on aina määräaikainen. Pääsääntöisesti työsopimuksia tehdään vain yksi, joka on kestoaltaan neljä vuotta. Jos tehtävä on opetuspainotteinen tai osa-aikainen, määräajan pituus voi olla maksimissaan kuusi vuotta. Perustellusta syystä tohtorikoulutettavan koulutusjaksot voivat koostua useammasta jaksosta. Tohtorikoulutettavan määräaikaisuuden perusteena voi olla samaan aikaan myös projekti, jolloin projektikin mainitaan määräaikaisuuden perusteen lisätiedoissa (ks. tämän ohjeen kohta 3).
- Tutkijatohtori on aina määräaikainen palvelussuhde. Tutkijatohtorin kauden pituus on kolmesta viiteen vuotta. Tutkijatohtorikausia voi olla enintään kaksi. Tutkijatohtori voi työskennellä myös projektiluontoisissa tehtävissä, jolloin tämäkin on syytä mainita työsopimuksessa. Tutkijatohtorin tehtävän määräaikaisuus vastaa myös kansainvälistä käytäntöä.
- Yliopistotutkijan tehtäviin otetaan ensisijaisesti viiden vuoden määräajaksi. Yliopistotutkijan kausia voi olla useampia tai tehtävä voidaan myös vakinaistaa niillä edellytyksillä, jotka on todettu hallituksen päätöksessä 15.6.2011 neliportaisen tutkijanurajärjestelmän



periaatteista. Yliopistotutkijan määräaikaisuuden perusteena voi olla samaan aikaan myös projekti tai akatemian rahoitus, jolloin myös muut määräaikaisuuden perusteet mainintaan lisätiedoissa (ks. tämän ohjeen kohta 3).

- Kliinisen opettajan työsopimus tehdään viiden vuoden määräajaksi. Tehtävä voidaan myös vakinaistaa niillä edellytyksillä, jotka on todettu hallituksen päätöksessä 15.6.2011 neliportaisen tutkijanurajärjestelmän periaatteista.
- Tutkimusprofessorin työsopimus tehdään pääsääntöisesti määräajaksi. Määräaikaisuuden perusteeksi ei riitä pelkästään neliportaiseen tutkijauraan liittyvä tehtävä, vaan siihen edellytetään jokaisen työsopimuksen kohdalla erikseen lisäperusteluja (esimerkiksi yhteisprofessori, lahjoitusprofessori, FiDiPro-professori, projekti, uusi ala/kehittämisalaja).

2.2. Projektityö

Tätä voidaan käyttää määräaikaisuuden perusteena, jos kyseessä on kestoaltaan tai tehtävältään rajattu projekti tai siihen kuuluva määräaikainen osuus / tehtävä. Työsopimukseen merkitään projektin nimi ja numero sekä henkilön osuus projektin kokonaisuudesta.

Projektiluonteisissa tehtävissä määräaikaisuuden perusteen kesto on joskus vaikeasti arvioitavissa. Tällöin työsopimus tehdään tiedossa olevaksi projektin keston ajaksi. Mikäli arvioitu aika osoittautuu myöhemmin riittämättömäksi projektin loppuun saattamiseksi, määräaikaista voidaan jatkaa uudella työsopimuksella. Ulkopuoleisen rahoituksen katkonaisuutta ei voi käyttää perusteena määräaikaisen työsuhteen pätkimiseen rahoitusjaksojen mukaisesti. Suositeltavaa on käyttää määräajan keston määrittelyssä koko projektin kesto kuitenkin sillä rajauksella, että jos rahoittajan rahoitus loppuu aikaisemmin, myös työsopimus päättyy tällöin. Ehto voidaan muotoilla esimerkiksi seuraavasti: "Määräaika xxxx asti, mutta jos rahoittajan päätöksellä projektin rahoitus ja siten projekti päättyy aiemmin, työsuhte päättyy projektin päättyessä."

Eriyistä huomiota tulee kiinnittää useampia projekteja avustavaan ja hallinnoivaan henkilöstöön, jonka työn luonne ei ole sidottu siinä määrin yksittäisen projektin edellyttämään erityiseen asiantuntemukseen tms. ja tehtävä voidaan katsoa pysyväksi.

2.3. Perustutkinto-opiskelijan opiskeluun liittyvä työ

Tämä peruste tulee kyseeseen opinnäytetyötä tekevän henkilön osalta. Jatko-opiskelijan osalta ks. kohta 2.1.

2.4. Avoinna olevan tehtävän hoitaminen sen täyttöprosessin ajan

Avoinna olevan tehtävän hoitamista varten määräaikaista työsopimusta voidaan käyttää ainoastaan väliaikaisena järjestelynä silloin, kun tehtävän täyttäminen tai sen muutosprosessi on kesken. Jos avoinna olevan tehtävän täyttäminen pitkittyy perusteettomasti, ei kyseessä enää ole väliaikainen järjestely.

Mikäli tehtävää ei ole tarkoitus toistaiseksi täyttää, ei avoinna olevan tehtävän hoitamista voida käyttää perusteena määräaikaiselle työsopimukselle.



Työsopimusesityslomakkeeseen sekä työsopimukseen merkitään määräaikaisuuden perusteeksi avoimena olevan tehtävän hoitaminen sen täyttöprosessin ajan ja yksilöidään, minkä tehtävän täyttöprosessista on kyse.

2.5. Sijaisuus

Määräaikaisuuden perusteen ollessa sijaisuus, työsopimuksesta on käytävä selville kenen sijaisena henkilö toimii. Tällä varmistetaan määräaikaisuuden perusteen olemassaolo sijaistettavan henkilön poissaolon aikana.

Sijaisuuden osalta suositeltavaa on käyttää määräajan keston määrittelyssä muotoilua: "Määräaika xxxx asti, kuitenkin enintään N.N:n työstä vapautuksen ajaksi." Tämä siitä syystä, että esimerkiksi perhevapaiden kohdalla sijaistettavalla on tietyn edellytyksin mahdollisuus keskeyttää työstä vapautus ja palata työhön.

Sijaisen tehtävät ja palkkaus voivat poiketa sijaistettavan henkilön tehtävistä ja palkkauksesta. Sijainen voi toimenkuvansa puitteissa tehdä kaikkia yksikön töitä.

2.6. SA:n akatemiatutkijan tai –professorin tehtävä

Suomen Akatemian akatemiatutkijan tai akatemiaprofessorin nimikettä voidaan käyttää vain silloin, kun kyse on Suomen akatemian myöntämästä henkilökohtaisesta rahoituksesta akatemiatutkijan tai akatemiaprofessorin tehtävään. Tätä perustetta ei käytetä muissa tilanteissa, esimerkiksi Suomen akatemian rahoittamissa hankkeissa työskentelevien osalta.

2.7. Harjoittelu

Harjoittelu kestää tyypillisesti 1-3kk kerrallaan ja oikeuttaa opintosuorituksiin. Työntekijä ei voi olla yhdenjaksoisesti useita vuosia harjoittelijana. Työsopimusesityslomakkeeseen sekä työsopimukseen merkitään määräaikaisuuden perusteeksi opiskeluun liittyvä harjoittelu.

2.8. Kausiluonteinen työ

Kausiluonteinen työ (tilapäisen lisätyövoiman tarve) perusteen luonnetta kuvaavat esim. opiskelijavalinnassa avustaminen tai puutarhan kesätyöntekijä.

Tätä kohtaa käytetään myös töiden ruuhkautumisen aiheuttamaan tilapäiseen lisätyövoiman tarpeeseen.

2.9. Muu syy

Työsopimuksesta on käytävä selville, miksi tehtävä edellyttää määräaikaisen työsuhteen käyttöä. Määrittelyn tulee koskea ao. työsopimusta, ja siinä arvioidaan työsopimuksen perusteena olevaa tehtävää/osaa suhteessa kokonaisuuteen.

Tätä kohtaa voidaan käyttää esimerkiksi normaalikoulussa [opettajien kelpoisuusasetuksen](#) 23 § mukaisessa tilanteessa (kelpoisuuden puute).

Tätä kohtaa voidaan käyttää myös määräaikaiselle professorille, jolloin lisäperusteluja voi olla esimerkiksi yhteisprofessori, lahjoitusprofessori, FiDiPro-professori, projekti uusi ala/kehittämisalaja tai yliopiston/tiedekunnan päätös.



2.10. Työntekijän oma pyyntö

Tätä perustetta voidaan käyttää vain poikkeuksellisesti ja kyseen tulee olla henkilön todellisesta omasta tahdosta, joka on hyvin perusteltu ja dokumentoitu.

2.11. Tuntiopetus

Tätä perustetta käytetään sivutoimisten tuntiopettajien ja muiden tuntiopettajien osalta tilanteissa, jossa opetuksen tarve on perustellusta ja työsopimuksessa yksilöidystä syystä määräaikainen tai vakiintumaton.

Pelkästään sivutoimisuus ei osoita, että työsopimuksen määräaikaisuudelle on työsopimuslain mukainen peruste. Opetusta voi olla säännöllisesti koko lukuvuoden lukuvuodesta toiseen niin, että päätoimisuusraja ei ylity. Tällöin määräaikaisuudelle ei välttämättä ole perustetta. Jos kyse on ajallisesti rajoitetusta kokonaisuudesta, peruste täytyynee.

2.12. Vuorotteluvapaaseen liittyvän työsuhteen hoito

Tätä perustetta käytetään vuorotteluvapaasijaisen osalta.

2.13. Opiskelusta johtuva työn luonne

Käytetään, jos kohta 2.1 neliportaiseen tutkijauraan liittyvä tehtävä, kohta 2.3. perustutkinto-opiskelijan opiskeluun liittyvä työ ja kohta 2.7. harjoittelu eivät sovellu, esimerkiksi kun opiskelijat avustavat tutkimushankkeessa.

2.14. Työllisyysvaroin palkattu

Tätä perustetta käytetään, kun henkilön työsopimus perustuu työ- ja elinkeinotoimiston myöntämään palkkatukeen työttömän työnhakijan työllistämiseen.

3. Perusteen vaikutus tehtäviin

Sijaisen tehtävät ja palkkaus voivat poiketa sijaistettavan henkilön tehtävistä ja palkkauksesta. Sijainen voi toimenkuvansa puitteissa tehdä kaikkia yksikön töitä.

Jos henkilö on palkattu hoitamaan tiettyä projektia tai muuten rajattua asiaa, tämä rajaa hänen työtehtäviään.

Kaksi eri perustetta määräaikaisuudelle, kuten sijaisuus ja tietty projekti, voidaan yhdistää, mutta asian on tällöin selkeästi ilmevä työsopimuksesta. SAP HR – järjestelmässä voidaan valikosta valita ainoastaan yksi peruste, jolloin toinen peruste kirjoitetaan lisätietoihin.

4. Henkilöstösuunnittelu ja tehtävien vakinaistaminen

Rekrytointien tulee pääsääntöisesti perustua huolella tehtyyn henkilöstösuunnitelmaan, jossa ennakoidaan yksiköiden tarpeet pitemmällä aikavälillä. Tavoitteena on, että pysyväisluonteiset tehtävät hoidetaan vakinaisissa palvelussuhteissa. Periaatteena tulee olla, että jos palvelussuhteen määräaikaisuudelle ei ole lain tarkoittamaa perustetta tai käytettävän palkkausjärjestelmän edellyttämää riittävää rahoitusta, rekrytointia ei tehdä.

Tehtävien vakinaistamista koskevat toimenpiteet kirjataan yksikön/tiedekunnan henkilöstösuunnitelmaan ja käsitellään aina tulosneuvotteluissa.



Vakinaistamispäätökset tehdään vasta sen jälkeen. Tehtävän vakinaistaminen edellyttää uuden työsopimuksen tekemistä.

5. Korvausvastuu

Rekrytointitoimivalta on hajautettu tiedekuntiin ja erillislaitoksiin. Tästä seuraa, että rekrytoinnin tehnyt yksikkö myös vastaa tuomioistuimen työnantajalle mahdollisesti maksettavaksi määräämistä korvauksista niissä tilanteissa, joissa määräaikainen palvelussuhde todetaan perusteettomaksi. Harkinnan mukaan varaus tästä tehdään yksikön kirjanpitoon, kun tuomioistuimessa on nostettu asiaa koskeva kanne.

Työsopimuslain mukaan työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana ja sen päättämiseksi tulee olla työsopimuslaissa säädetty purku- tai irtisanomisperuste. Jos työnantaja on päättänyt tällaisen sopimuksen kuitenkin määräaikaisena, on työnantaja velvollinen maksamaan irtisanomisajan palkan ja mahdollisesti vuosilomakorvausta. Työnantaja, joka on työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, voidaan määrätä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Tällaiset riidat käsitellään käräjäoikeudessa tai työtuomioistuimessa.

6. Ohjeen voimassaolo

Tämä ohje on käsitelty YT-neuvostossa 30.8.2011. Tämä ohje korvaa 8.2.2008 annetun ohjeen, tulee voimaan välittömästi ja on voimassa toistaiseksi.

Hannu Pietilä
Hallintojohtaja

Liisa Rossi
Henkilöstöjohtaja