



Epätyypilliset työsuhteet

Teemaseminaari Pirstaleinen työ

4.10.2023

Juristi Niina Nurminen

Edunvalvonta

Epätyypilliset työsuhteet

- Määräaikainen työsuhde
- Osa-aikainen työsuhde
- Vaihtelevan työajan järjestelyt
- Runko- tai puitesopimus
- Vuokratyö

Määräaikaiset työsuhteet

- Työsopimuslain lähtökohtana on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ja
- Määräaikaisen työsopimuksen käyttö on mahdollista vain perustellusta syystä (esimerkiksi sijaisuus, projektiluonteisuus, kausiluonteisuus tai muu työnantajan toimintaan tai tehtävään työhön liittyvä peruste)
- Lisäksi edellytetään, ettei työnantajalla ole pysyvää työvoiman tarvetta
- Työnantajalla on todistustaakka perustellun syyn olemassaolosta
- Epävarmuus palkkausrahoista peruste määräaikaisuudelle?
 - Ei, jos budjetti on työnantajan omassa harkinnassa oleva budjetti. Jos työsuhde perustuu ulkopuoliseen rahoitukseen, rahoituksen määräaikaisuus voi olla peruste määräaikaisen sopimuksen tekemiselle.

Määräaikaiset työsuhteet: työnantajan velvollisuudet

- Määräaikaisiin työsuhteisiin ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä → käsitettä ei ole määritelty työsopimuslaissa tai lainvalmistelussa, joten epäedullisempiin työehtoihin on suhtauduttava varauksella (TSL 2:2 §)
- Ketjusopimustilanteessa työsuhde-etuudet (mm. sairausajan palkka ja vuosilomaoikeudet) kertyvät samalla tavalla kuin vakituisessa työsuhteessa vaikka määräaikaisten työsopimusten väliin jäisi lyhytaikaisia keskeytyksiä eikä ketjutus olisi täysin yhdenjaksoista (TSL 1:5 §)
- Vapautuvista työpaikoista on ilmoitettava yleisesti työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti, että myös määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla työntekijöillä (TSL 2:6 §).

Määräaikaisen työntekijän asema

- Määräaikainen työsuhde päättyy kun määräaika päättyy tai sovittu työ on tehty
- Määräaikainen työsopimus ei ole irtisanottavissa ellei työsopimuksessa ole irtisanomisehtoa → neuvottelukysymys jos irtisanomisehtoa ei ole
- Työsuhdeturva päättyy määräaikaisuuden päättyessä eikä työnantajalla ole velvollisuutta tarjota uutta sopimusta
- Määräaikaisen työsopimuksen uusimatta jättäminen raskauden tai perhevapaan perusteella on kesto-ongelma sote-alalla
- Plussat ja miinukset: portti työelämään, irtisanoutuminen vaikeampaa, urakehitys vaikeampaa, vaikea päästä koulutukseen, epävarmuus seuraavasta työsuhteesta, työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa, perhevapaalle jäänti ongelmallista...

Osa-aikainen työsuhde

- Lyhennetään
 - Päivittäistä työaikaa (esim. 6-tuntinen työpäivä)
 - Työpäivien lukumäärää viikossa tai kuukaudessa (esim. 4-päiväinen työviikko)
- Osa-aikaisuus voi perustua mm. työsopimukseen, TA:n yksipuoliseen päätökseen, lomautukseen, osittaiseen hoitovapaaseen, osa-aikaeläkkeeseen, osatyökyvyttömyyseläkkeeseen, opintovapaaseen tai sosiaalisiin ja terveydellisiin syihin
- Osa-aikaiselle työntekijälle on tarjottava lisätyötä ellei siitä ole kieltäydytty etukäteen
- Osa-aikaisella työntekijällä on etuoikeus lisätyöhön ennen takaisinottovelvollisuuden piirissä olevaa irtisanottua kokoaikaista työntekijää
- Syrjintä työajan pituuden vuoksi kielletty (TSL 2:2 §), etuuksia voidaan kuitenkin suhteuttaa työaikaan
- Plussat ja miinukset: tukee työssä jaksamista, palkan aleneminen, vastentahtoinen osa-aikatyö, tasa-arvonäkökulma

Vaihtelevan työajan järjestelyt

- Nollatuntisopimukset, tarvittaessa töihin kutsuttavat, extraajat jne.
- Työsopimus ei sisällä täsmällistä työaikaakaan vaan numeraalisen vaihteluvälin tai on sidottu esim. kysyntään
- Mikä ei ole vaihtelevaa työaikaakaan?
 - Keskimääräinen työaika sovittu esim. keskimäärin 37,5 h/vko mutta vuorokautinen ja viikoittainen työaika voi vaihdella
 - Järjestely, jossa sovitaan kutakin työskentelykertaa varten määräaikaisesta työsuhteesta (ns. runko- tai puitesopimus)
- Vaihtelevasta työajasta sopiminen
 - TA:n aloitteesta vain silloin, jos työvoiman tarve vaihtelee. Työaikaehto ei voi sopia pienemmäksi kuin tarve edellyttää
 - TT:n aloitteesta voi sopia rajoituksetta

Vähimmäistyöajan tarkastelu

- Työnantajan on vähintään 12 kuukauden välein tarkasteltava työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista
- Jos työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittavat, että työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi, työnantajan on kuukauden kuluessa tarkastelun suorittamisesta tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta
 - Jos työajaksi on sovittu esim. 0-40 h/vko ja toteutunut viikkotyöaika on ollut tarkastelujaksolla säännönmukaisesti 5 h tai korkeampi, pitää vähimmäistyöaika nostaa vähintään viiteen tuntiin
- Tarkastelun ajankohta on ilmoitettava työntekijälle ja pyynnöstä ja esitettävä kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta perusteluineen

Lisätyö ja sairausajan palkka vaihtelevassa työajassa

- Lisätyö = ne työvuorot, joita ei ole merkitty työvuoroluetteloon
- Lisätyötä voidaan teettää vain työntekijän suostumuksella
- Suostumus voidaan antaa vain kutakin kertaa varten tai lyhyehköksi ajaksi → tarkoituksena estää ennakoimattomia velvoitteita ja tilanteita
- Vaihtelevassa työajassa palkanmaksuvelvollisuuden osoittaa ensisijaisesti työvuoroluetteloon merkitty työvuoro → oikeus sairausajan palkkaa, jos työntekijä olisi ollut työkykyisenä töissä
- Jos työvuoroa ei ole merkitty työvuoroluetteloon → ei oikeutta s-ajan palkkaan ellei muutoin sovittu että olisi ollut työkykyisenä töissä

Korvaus peruuntuneesta työvuorosta vaihtelevassa työajassa

- Työvuoroluettelo on merkitty tai sovittu työvuoro perutaan myöhemmin kuin 48 h ennen vuoron alkua → maksettava kohtuullinen korvaus aiheutuvasta haitasta
 - Korvauksen määrittelyssä otetaan huomioon mm. ansionmenetykset, muun työn vastaanottaminen ja vapaa-ajan suunnittelun rajoitteet
 - TES:n perusteella voi olla oikeus palkkaan
- Koskee vain peruutusta eikä siirtoa → luvattun työn kokonaismäärä pienenee
- Peruutusosoikeus TAL 30 §: suostumus/painava syy

Runko- tai puitesopimus

- Runko- tai puitesopimuksessa sovitaan keskeiset työehdot, joita noudatetaan erikseen sovittavissa määräaikaissä työsuhhteissa eli ”keikoissa”
- Runko- tai puitesopimus ei takaa yhtään tuntia työtä, toisaalta työntekijällä on oikeus kieltäytyä tarjotusta työstä
- Määräaikaisuudelle oltava TSL §:3 §:n mukainen peruste
- Ei sovellu jatkuvaan työntekoon vaan lähinnä tilanteisiin, joissa työntekijä keikkailee omasta tahdosta harvakseltaan
- Ongelmia sairausajan palkanmaksussa ja vuosilomissa

Vuokratyö

- Työnantaja (vuokrayritys) antaa työntekijänsä tilaajan (käyttäjäyritys) käyttöön korvausta vastaan ja vuokrasopimuksessa sovitaan vuokrauksen ehdoista
- Vuokratyöntekijä on työsuhteessa vuokrausyritykseen ja käyttäjäyrityksellä on työnjohto-oikeus → vuokrausyritys vastaa palkanmaksusta ja muista työnantajan velvoitteista
- Sovellettava käyttäjäyritystä sitovaa TES:iä, jos vuokrausyritystä ei sido TES
- Käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vapautuvista työpaikoista vuokratyöntekijöille
- Vuokratyöntekijällä oikeus samoihin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin samoin ehdoin (esim. oikeus ruokailuun työpaikkaruokalassa ja pääsy liikuntatiloihin)
- Vain vuokrayrityksellä on oikeus irtisanoa vuokratyöntekijä
- Plussat ja miinukset: työn vaihtelevuus, epävarmuus säännöllisistä tuloista, työn kestosta ja työntekijän sitoutuneisuudesta