

Ohjeistus runkosopimuksista, määräaikaaisuudesta ja osa-aikaaisuudesta

Tämän ohjeistuksen tarkoituksena on opastaa runkosopimusten ja lyhyiden määräaikaisten työsopimusten käyttöä sekä edistää työehdoista sopimista oikein kulloinkin voimassa olevan lainsäädännön ja työehtosopimuksen tarkoittamalla tavalla. Lisäksi on huomioitava kulloinkin ajantasainen oikeuskäytäntö.

Tavoitteena on myös auttaa jäsentämään erilaisia sopimustyyppejä ja työsopimuksen ehtoja:

- *työsuhteen ehdoista sopiminen (runkosopimus: kirjallinen sopimus niistä ehdoista, joita noudatetaan, jos erikseen solmitaan esimerkiksi määräaikainen työsuhde)*
- *työsopimuksen pituutta koskeva ehto (määräaikaisuus)*
- *työaikaa koskeva työsopimuksen ehto (osa-aikaisuus)*

ja huomioimaan näihin liittyvät lainsäädännön ja työehtosopimuksen asettamat oikeudet ja velvollisuudet.

A) Mikä on runkosopimus ja miten se eroaa työsopimuksesta?

Runkosopimus, josta käytetään usein myös termiä puitesopimus, ei ole työsopimus, eikä se itsessään muodosta työsuhdetta. Runkosopimus ei velvoita työnantajaa tarjoamaan työtä tai työntekijää ottamaan työtä vastaan. Runkosopimusta käytettäessä kustakin määräaikaisesta työsuhteesta tulee sopia työntekijän kanssa erikseen ja työntekijällä on oikeus kieltäytyä työnantajan tarjoamista määräaikaisista työsuhteista.

Runkosopimukselle ei ole määritelmää lainsäädännössä taikka yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa. Käytännössä sillä tarkoitetaan sopimusta niistä ehdoista, joita noudatetaan, jos työnantaja ja työntekijä erikseen sopivat tyypillisesti määräaikaisesta työsuhteesta. Runkosopimus sisältää siis tyypillisesti ehdot tulevia yksittäisiä määräaikaisia työkeikkoja varten.

Runkosopimuksen tarkoituksena on olla apuna työsuhteen ehtojen määrittelyssä siten, että siihen voidaan viitata aina, kun tehdään uusi määräaikainen työsopimus sen sijaan, että kaikista työehdoista pitäisi sopia joka kerta erikseen.

B) Millaisiin tilanteisiin runkosopimus sopii ja millaisiin ei?

Runkosopimus soveltuu tyypillisesti tilanteisiin, joissa työ on luonteeltaan tilapäistä ja lyhytkestoista tai ennakoimatonta, kuten esimerkiksi lyhyiden yksittäisten sijaisuustarpeiden kattamiseen keikkatyönä.

Se ei sovellu tilanteisiin, joissa työvoiman tarve on pysyvää työsopimuslaissa tarkoitetulla tavalla.

Työnantaja arvioi tapauskohtaisesti, mikä on kulloinkin työvoiman tarve ja harkitsee sen pohjalta, mikä on kuhunkin tilanteeseen sopivin sopimustyyppi. Esimerkiksi, jos työvoimantarve on jatkuvaa, mutta vaihtelevaa, voi kyseeseen tulla toistaiseksi voimassa oleva työsopimus vaihtelevalla työajalla.

C) Määräaikaisuus ja sen peruste

Työsopimuslain lähtökohta on, että työsopimus tehdään toistaiseksi voimassa olevaksi.

Vuoden 2026 alussa voimassa olevan lain mukaan työsopimuslain mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Työntekijän pyynnöstä tai aloitteesta työsopimus voidaan tehdä määräaikaisena ilman perustetta.

Perusteena työnantajan aloitteesta tehtävään määräaikaiseen työsopimukseen voi olla esimerkiksi

- työn luonne (esim. työn kausiluonteisuus tai kertaluontoinen työsuoritus)
- sijaisuus
- määräaikainen projekti
- oppilaitoksen harjoittelu aika
- oppisopimuksen määräaika

Jokaista määräaikaista sopimusta tarkastellaan lähtökohtaisesti erikseen. Peräkkäiset määräaikaiset työsopimukset ovat lähtökohtaisesti sallittuja, jos jokaiselle yksittäiselle sopimukselle on olemassa perusteltu syy. Kyse voi olla esimerkiksi useasta peräkkäisestä sijaisuudesta.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei työsopimuslain mukaan ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Työvoiman tarpeen muodostuttua pysyväksi työnantajalla ei ole enää oikeutta jatkaa sopimussuhdetta määräaikaisena. Työsopimuslaki ei kuitenkaan määrittele enimmäisaikaa tai työsopimusten lukumäärää, jonka perusteella voitaisiin automaattisesti todeta, onko peräkkäisiä määräaikaista työsopimuksia tehty lainvastaisesti. Arviointi on tehtävä erikseen kussakin tapauksessa, eli määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksiä on harkittava kokonaisarvioinnilla ottaen huomioon työnantajan käyttämien määräaikaisten sopimusten kokonaismäärä ja -kesto.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen 3 §:n 3.1. kohdan mukaan määräaikaisen työ sopimuksen kestoa ei saa perusteetta sopia työnantajan tiedossa olevaa kyseistä työtä koskevaa määräaikaista työvoimatarvetta lyhyemmäksi ajaksi.

Lainsäädäntöön saattaa olla tulossa muutoksia, joita ei ole otettu huomioon tässä ohjeistuksessa. Tämän vuoksi on tärkeää seurata ajankohtaista lainsäädäntöä ja tarvittaessa päivittää toimintatapoja uusien säädösten mukaisesti. Näin varmistetaan, että käytäntö vastaa voimassa olevia määräyksiä ja työehtoja.

D) Toistuvat määräaikaiset työsuhteet ja yhdenjaksoisuuden arviointi etuuksien ansainnassa (TSL 1 luku 5 §)

Työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä säädetään, että jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työ sopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

Käytännössä on siis huomioitava, että työ sopimuslain 1 luvun 5 §:n mukaan työntekijän työsuhde-etuudet karttuvat myös siinä tapauksessa, että peräkkäisten määräaikaisten työ sopimusten ja työnteon väliin jää lyhytaikaisia keskeytyksiä.

Milloin on ollut useita peräkkäisiä työ sopimuksia?

Laissa ei määritellä sitä, kuinka monta määräaikaista työ sopimusta on ”useita peräkkäisiä”.

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että säännös soveltuisi, kun on tehty kaksi tai useampia toisiaan seuraavia työ sopimuksia, joiden väliin on jäänyt lyhytaikainen keskeytys. Keskeytysten pituus on ratkaistava kussakin yksittäistapauksessa kunkin työsuhteen pituuteen perustuvan työsuhde-etuuden tullessa ajankohtaiseksi. Viime kädessä ratkaisevaa olisi, onko työntekijä tehnyt työnantajalle jatkuvasti työtä määräaikaisten työ sopimusten perusteella, jotka sinänsä ovat olleet työ sopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa säädetyn mukaisia. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty näkemyksiä myös siitä, että etuuden karttumisajan pituudella (ns. tilannekohtainen suhteellisuus) ja lyhytaikaisen keskeytyksen taustalla olevilla syillä voisi olla merkitystä lyhytaikaisen keskeytyksen arvioinnissa.

Mitä tarkoitetaan lyhytaikaisella keskeytyksellä?

Laissa ei ole määritelty tarkkaa kalenteriaikaa sille, kuinka pitkiä ”lyhytaikaiset keskeytykset” voivat olla. Tällä tavalla on ollut tarkoituksena estää säännöksen kiertäminen.

Lainkohdan soveltaminen yksittäistapauksessa edellyttää tapauskohtaista kokonaisharkintaa. Työnantajan on ratkaistava, soveltuuko säännös määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevän työntekijän kohdalla kunkin työsuhteen kestoon perustuvan työsuhde-etuuden tullessa ajankohtaiseksi. Arviointi tulee kyseeseen työsuhde-etuuksien

kohdalla, jotka määräytyvät työsuhteen pituuden perusteella. Esimerkiksi seuraavien työsuhteen kestosta riippuvien työsuhde-etuuksien yhteydessä:

- oikeus arkipyhälyhennyskorvaukseen työskenneltäessä arkipyhän sisältävällä työvuorolistalla (SOSTES 7 §),
- sairausajan palkanmaksu työkyvyttömyyden yhteydessä (SOSTES 20 §),
- perhevapaan palkallisuus (SOSTES 23 §),
- loman ansainta ja oikeus lomaa vastaavaan vapaaseen sekä lomakorvauksen laskentaprosentti (SOSTES 18 §, VL 2 luku 8 §, VL 4 luku 17 §, 16 §) ja
- lomarahan maksuvelvollisuus (SOSTES 19 §)
- mahdolliset työnantajan omat työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet

Tähän työsopimuslaissa tarkoitettuun arviointiin liittyen myös yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa on todettu uudessa soveltamisohjeessa, että käytännössä työnantajan on seurattava määräaikaissa työsuhteissa työskentelevän työntekijän työsuhteiden yhdenjaksoisuuden edellytyksen täyttymistä eri työsuhde-etuuksien osalta. Tämä on tärkeää, jotta työsopimuslaissa tarkoitettu arviointi tulee oikein tehdyksi myös käytännössä.

E) Lisätyön tarjoamisvelvollisuus osa-aikaiselle työntekijälle

Työnantajalla on työsopimuslain 2 luvun 5 §:n mukaan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle. Käytännössä kun työnantaja tarvitsee uusia työntekijöitä, hänen on ensisijaisesti tarjottava lisätyötä palveluksessaan osa-aikatyössä oleville työntekijöille (TSL 2:5).

Edellytyksenä on, että tarjolla oleva työ on sopiva kyseiselle osa-aikatyöntekijälle. Jos uusi työ edellyttää koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.

Jos työsopimus on kuitenkin tehty työntekijän aloitteen ja toiveiden mukaisesti osa-aikaiseksi tai työntekijä on muutoin saattanut sitovalla tavalla työnantajan tietoon, että hän ei ole kiinnostunut työajan lisäämisestä, työnantajalla ei ole työsopimuslain pykälässä tarkoitettua lisätyön tarjoamisvelvollisuutta. Työntekijä voi milloin tahansa ilmoittaa työnantajalle, että hän on siitä eteenpäin halukas vastaanottamaan lisätyötä. Tämän jälkeen työnantajan on tarjottava hänelle lisätyötä aina, kun sitä ilmaantuu.

Osa-aikatyöntekijälle voidaan tarjota kokoaikatyötä osa-aikatyön tilalle tai tarjota lisätunteja osa-aikatyöhön taikka mahdollisuutta tehdä kokonaisia lisätyövuoroja. Tilanteet vaihtelevat tapauskohtaisesti. Lisätyön tarjoaminen voidaan järjestää esimerkiksi siten, että työnantaja tarjoaa osa-aikaiselle työntekijälle tarjolle tullutta kokoaikaista työtä, ja osa-aikaisen työntekijän aikaisempi työ joko tarjotaan toiselle osa-aikaiselle tai sitä varten palkataan uusi työntekijä. Tarjolle tullut lisätyö voidaan myös pilkkoa siten, että työnantaja jakaa tarjolla olevan uuden työtehtävän joko palveluksessaan olevien osa-aikaisten työntekijöiden kesken tai näiden ja uuden palkattavan työntekijän kesken.

Työnantajan on myös huomioitava työn tarjoamiseen liittyvä järjestys. Esimerkiksi osa-aikatyöntekijöillä on etusija lisätyöhön suhteessa takaisinottovelvollisuuden piiriin kuuluviin työntekijöihin sekä sellaisiin määräaikaisiin työntekijöihin, joiden työsopimusta ollaan uusimassa. Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen katsotaan siis uuden työntekijän palkkaamiseksi. Tämä on huomioitava myös tilanteissa, joissa solmitaan määräaikainen työsopimus runkosopimuksella työskentelevän henkilön kanssa.

Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin todettu, ettei lisätyön tarjoamista koskevaa velvollisuutta ole, jos lisätyö ajallisesti sijoittuu siten, ettei työnantajan palveluksessa ollut osa-aikatyöntekijä kyennyt työvoiman tarvetta täyttämään. Lisäksi oikeuskirjallisuuden mukaan maantieteellisestä etäisyydestä johtuvat tekijät saattavat antaa aiheen vastaavanlaiseen arvioon varsinkin niissä tapauksissa, joissa työnantajalla on tarjolla vain osa-aikatyön täydennykseksi muuta samankaltaista työtä. Työnantaja voi sen sijaan ottaa työntekijän oppisopimuskoulutukseen lisätyön tarjoamisvelvollisuuden estämättä.

Vapautuakseen lisätyön tarjoamisen velvoitteestaan työnantajan on pystyttävä osoittamaan, ettei tarjolla oleva työ ole laadultaan osa-aikaiselle työntekijälle sopivaa tai että työn tarjoaminen olisi työnantajan liiketaloudellisten tai tuotannollisten syiden vuoksi mahdotonta tai ainakin riittävän epätarkoituksenmukaista. Samoin työnantajan on pystyttävä osoittamaan, ettei työntekijä ole ollut kiinnostunut lisätyön vastaanottamisesta, jos siitä syntyy kiistaa. Näitä seikkoja on tarkasteltava kunkin tarjolla olevan työtehtävän osalta erikseen. Lisätyön tarjoamisvelvollisuus väistyy, jos työnantaja kykenee todentamaan lisätyön tarjoamisen mahdottomuuden tai työntekijän haluttomuuden vastaanottaa sitä.

F) Osa-aikaisen työntekijän työajan nostaminen

Työnantajalla on työsopimuslain 2 luvun 6 §:n mukaisesti velvollisuus antaa osa-aikaisen työntekijän pyynnöstä perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaika.

Vaihtelevan työajan sopimusten osalta yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan, jos toteutunut työaika edeltäneiltä 12 kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta.

G) Työsuhteen ehdoista sopiminen

Työsuhteen ehdoista tulee sopia riittävän selkeästi, jotta sopimuksen osapuolet tietävät työsuhteen ehdot.

Vaikka enintään viikon kestävä työsopimus tehtäisiin suullisesti, työntekijälle ilmoitetaan SOSTESin mukaisesti jokaisesta työsuhteesta kirjallisesti tai sähköisesti työsuhteen kestoai-ka, säännöllinen työaika ja määräaikaaisuuden peruste.

Yhteistyössä

Hyvinvointiala Hali ry

Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry

Sosiaalipalvelualan allianssi Salli ry