

PÄTKÄTYÖTÄ TEKEVÄ, TIEDÄTKÖ OIKEUTESI?

Lyhytaikaista tai pätkittyä työtä teetetään nykyään paljon. Valitettavasti joskus sitä teetettäessä myös rikotaan lakia.

Ole tarkkana oikeuksistasi!

PÄTKÄTYÖ

Pätkittyä työtä on monenlaista:

Määräaikaiset työsuhteet

Vaihtelevan työajan sopimukset

Pätkittyä työtä tekevänä sinulla on oikeus tulla kohdelluksi samoin kuin vakituisillakin työntekijöillä.

Sinua ei saa ilman perusteltua syytä asettaa muita huonompaan asemaan esimerkiksi henkilökuntaeduissa, koulutuksessa tai lomissa.

MÄÄRÄAIKAISUUDET

Määräaikainen työsuhde voidaan tehdä vain laissa säädetyillä perusteilla tai työntekijän omasta pyynnöstä.

Ilman lainmukaisia perusteita tehty määräaikaisuus tulkitaan suoraan lain perusteella vakituiseksi työsuhteeksi.

Määräaikainen työsuhde päättyy määräajan lopussa.

Kumpikaan osapuoli ei voi yksipuolisesti irtisanoa sitä kesken sopimuksen, ellei sopimukseen ole erikseen kirjattu tällaista ehtoa.

Määräaikaiselle työsuhteelle ei kuitenkaan tarvita erityistä perustetta, jos palkataan työntekijä, joka on ollut työttömänä työnhakijana yhtäjaksoisesti vähintään 12 kuukautta.

Pitkäaikaistyöttömän kanssa tehty määräaikainen työsopimus voi olla enintään vuoden pituinen.

MÄÄRÄAIKAISUUDEN PERUSTEET

Määräaikaisuuden peruste on lain mukaan ilmoitettava sinulle kirjallisesti.

Perusteita voivat olla esimerkiksi:

Sijaisuus

Työnantajan on voitava osoittaa, ketä poissa olevaa työntekijää sijaistat. Määräaikaisuus kestää enintään sijaistettavan poissaolon verran.

Projekti

Yksittäinen projekti, joka on tarkoitettu kestäämään vain määräajan ja jonka ei sen jälkeen ole tarkoitus jatkaa.

Ruuhkahuiput

Kun kyseessä on aidosti lyhytaikainen ylimääräisen työvoiman tarve.

Työskentely ulkoisen määräaikaisen rahoituksen varassa

Kun työtehtäväsi on kokonaisuudessaan sidottu ulkopuolelta tulevaan, määräajaksi saatavaan rahoitukseen, jonka jatkuvuus on aidosti epävarma: Esimerkiksi kausittain tehtävät tuotantosopimukset tai työnantajan saama julkinen rahoitus.

Koulutukseen liittyvä työharjoittelu

Oppilaitoksen opetussuunnitelmaan kuuluva harjoittelu tai oppisopimuskoulutus. Ei muu.

Tiedossa olevat suuret tuotannolliset tai organisatoriset muutokset

Perusteista riippumatta määräaikaisten sopimusten käyttö ei ole sallittua, jos niiden määrä tai ketjutuksen kesto osoittaa työvoimantarpeen pysyväksi.

Määräaikaisuuden laillinen peruste EI ole esimerkiksi:

Yleissijaistus

Et sijaista ketään tiettyä, vaan paikkaat yleistä jatkuvaa työvoimanvajetta

Projektiluontoinen työ tai jatkuvaksi tarkoitettu projekti

Muut kuin aidosti tilapäiset ja poikkeusluontoiset ruuhkahuiput

Esimerkiksi yhdeksän kuukauden sopimus, jossa perusteena ”ruuhkahuippu” tai ”sesonki”

Työn opettelu, harjoittelija-nimike, työhön soveltuvuuden testaaminen

Rekrytointikielto, osaston budjetti, epävarma taloudellinen tilanne tai puuttuva koulutus

VAIHTLEVAN TYÖAJAN SOPIMUKSET

Vaihtelevan työajan sopimuksilla tarkoitetaan työsopimuksia, joissa työaika on sovittu vaihteluvälinä, esim. 10-30 h / vko tai 80 h / 3-viikkoisjakso.

Vaihtelevan työajan sopimuksia koskeva sääntely koskee myös tarvittaessa työhön tulevien työsopimuksia.

Vaihtelevan työajan sopimusta ei saa tehdä, jos työvoiman tarve on kiinteä. Jos työvoiman tarve vaihtelee, työaika ei kuitenkaan saa sopia alemmaksi, kuin mitä työvoiman todellinen tarve on.

Yleensä vaihtelevan työajan sopimus on tehty työnantajan aloitteesta, jolloin vaihtelevaa työaika tekevällä työntekijällä on oikeus pyytää työsopimuksen tarkastamista, jos toteutunut työaika viimeiseltä kuudelta kuukaudelta poikkeaa työsopimuksella sovitusta.

Sopimuksen sisällön tulee vastata työnantajan todellista työvoiman tarvetta.

Työnantajan aloitteesta tehdyn sopimuksen yhteydessä työntekijälle on myös annettava tieto siitä, miten ja mistä syistä työntajan työvoimantarve vaihtelee.

TTT

”TTT:läisillä” tarkoitetaan tarvittaessa töihin kutsuttavia tuntityöntekijöitä.

Työnantaja ei ole velvollinen tarjoamaan työvuoroja, ja työntekijällä on oikeus kieltäytyä tarjotuista työvuoroista.

TTT-sopimus ei ole yhtenäinen työsuhde, vaan se koostuu yksittäisistä lyhyistä määräaikaissuhteista. Työpätkien välillä ei olla työsuhteessa työnantajaan.

TTT-työtä koskevat samat perusteltujen syiden vaatimukset kuin muitakin määräaikaissuhteita.

TTT-työn käyttäminen vakituisen työvoimantarpeen paikkaamiseen on laitonta, paitsi jos TTT-sopimus tehdään työntekijän pyynnöstä.

OSA-AIKAINEN TYÖNTEKIJÄ

Osa-aikaiset työntekijät ovat yleensä vakituisessa työsuhteessa. Osa-aikainen työsopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi samoilla perusteilla kuin täysiaikainenkin sopimus.

Lisätyön tarjoamisvelvollisuus

Mikäli työnantajalla on tarvetta sellaiselle lisätyölle, jota sinä osa-aikaisena työntekijänä voisit tehdä, työnantajan on tarjottava tätä työtä sinulle ja muille osa-aikaisille ennen kuin hän saa palkata tehtävään ulkopuolista työvoimaa.

PÄTKÄTYÖLÄISEN MUUT ASIAT

Vuorolisät ja ylityökorvaukset kuuluvat myös pätkityn työn tekijälle, samoin hälytysrahat, varallaolokorvaukset, viikkolepokorvaukset ja niin edelleen.

Määräaikaissuhteessa sinulle kertyy lomaa. Sinulla on myös oikeus pitää vapaata lomakaudella. Vaikka tosiaan seuraavissa pätkissä työnantaja maksaisi lomat rahana aina yhden pätkän loppuessa, työntekijälle on pyynnöstä annettava maksettuja lomia vastaava palkaton vapaa kesälomakaudella.

Osapuolet voivat myös sopia ennen työsuhteen päättymistä vuosilomaetuuksien siirtämisestä seuraavaan työsuhteeseen.

PÄTKÄTYÖLÄISEN TYÖTTÖMYYSTURVA

Sinulla voi olla oikeus soviteltuun ansiopäivärahaan. Myös osa-aikatyö voi kerryttää työssäoloehtoa ja työssäoloehtoon luetaan jokainen kalenteriviikko, jona olet ollut työssä vähintään 18 tuntia.

Tietoa ansiopäivärahasta saat sivuilta

<http://finka.fi>

PERÄKKÄISET TYÖSUHTEET

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjakoisena.

Muun muassa lomat ja kokemukslisät kertyvät toisiaan seuraavissa perättäisissä määräaikaisuuksissa kuten yhdessä pitkässäkin työsuhteessa. Kuitenkin jo kahdenkin viikon tauko työsuhteiden välissä voi katkaista tämän ja tehdä sinusta "uuden työntekijän".

VUOKRATYÖ

Vuokratyöllä tarkoitetaan työtä, jossa on kolme osapuolta; työntekijä, työnantaja eli vuokratyöryitys ja työn teettäjä eli käyttäjäryitys. Työsuhde voi olla vakituinen tai määräaikainen, mutta usein vuokratyötä käytetään tilapäiseen työvoiman tarpeeseen. Työehtosopimuksilla on myös voitu rajoittaa vuokratyövoiman käyttö tilapäisiin tilanteisiin.

Vuokratyösuhteessakin määräaikaisuuden peruste tulee olla olemassa eikä määräaikaisuuden perusteeksi riitä pelkästään käyttäjäryityksen tilaus.

Vuokratyöntekijöitä tulee kohdella yhdenvertaisesti ja heille tulee tarjota samat palvelut ja järjestelyt, kuin suoraan käyttäjäryityksen palveluksessa työskenteleville.

FREELANCER

Freelancerina eli itsensätyöllistäjänä voit tehdä työtä itsenäisenä elinkeinon- tai ammatinharjoittajana tai toisaalta työsuhteessa.

Freelancerina toimivan on tärkeää tietää, onko hän työntekijä- vai yrittäjäasemassa. Valittu toimintamuoto ei tätä ratkaise, vaan se, tehdäänkö työtä työnantajan johdon ja valvonnan alla. Jos teet työtä työnantajan tiloissa ja tämän työvälineillä, olet johdon ja valvonnan alla ja täten työsuhteinen.

Tällöin työnantajan tulee huolehtia eläkemaksuistasi sekä muista työn sivukuluista ja sinuun sovelletaan työehtosopimuksia. Jos taas työskentelet omissa työtiloissasi omilla laitteillasi ilman johtoa ja valvontaa, olet todennäköisesti yrittäjäksi katsottava itsenäinen ammatinharjoittaja, vaikka laskuttaisitkin työsi verokortilla.

Jos toimit freelancerina ilman työsuhdetta, sinun on huolehdittava itse muun muassa eläketurvastasi ja muista työn sivukuluista. Tällöin laskutuksesi pitää kattaa kaikki nämä. Jos asemastasi on epäselvyyttä, voit tarkistaa palkkakuitista, maksetaanko sinusta työntekijän eläkemaksut.

Tietoa freelancerina toimimisesta saat sivuilta www.freet.fi.

Journalistiliiton jäsenenä voit tehdä työtä myös työosuuskunta Mediakunnan kautta. Katso lisää osoitteesta <https://mediakunta.fi/>

Miten toimia epäselvissä tilanteissa?

Pyydä apua! Luottamusmies on työpaikalla sinua varten ja selvittää epäselvyyksiä yhdessä työantajan kanssa.

Jäsenneuvontaa oikeuksistasi saat Journalistiliiton laki- ja työehtopäivystyksestä numerosta 044 7555 000 (arkisin klo 13–16) tai sähköpostilla osoitteesta lakimies@journalistiliitto.fi

www.journalistiliitto.fi