

# Määräaikaisen työsuhteen opas



SUOMEN  
JOURNALISTILIITTO  
FINLANDS  
JOURNALISTFÖRBUND

## Määräaikaisen työsuhteen opas

### Työsuhteen kesto ja päätyminen

Työsopimus ja sen perusteella syntyvä työsuhde sovitaan kestoaltaan joko toistaiseksi voimassa olevaksi (vakituiseksi) tai määräaikaiseksi. Vakituinen työsuhde jatkuu toistaiseksi ja päättyy normaalisti irtisanomalla työsopimus.

Määräaikainen työsuhde on voimassa sovitun määräajan ja päättyy sen jälkeen. Määräaikainen työsopimus on mahdollista irtisanoa ennen määräajan päättymistä, mikäli irtisanomisehdosta on sovittu työsopimuksessa. Jos kyse on ensimmäisestä ilman perusteltua syytä tehdystä määräaikaisesta työsopimuksesta, työsopimus on mahdollista irtisanoa myös ilman irtisanomisehtoa, jos työsuhde on kestänyt vähintään kuusi kuukautta. Molemmista tilanteissa työntekijä voi irtisanoa määräaikaisen työsopimuksen ilman perustetta, mutta työnantaja vain irtisanomisperusteen täytyessä. Irtisanomisaika määräytyy ensisijaisesti työsopimuksessa sovitun mukaan. Jos irtisanomisajasta ei ole sovittu, irtisanomisaika määräytyy työehtosopimuksen tai työsopimuslain mukaan.

Jos irtisanomismahdollisuutta ei ole, työntekijä voi päättää määräaikaisen työsopimuksen yksipuolisesti vain työnantajasta johtuvien painavien perusteiden ja työnantajan vain erittäin painavasta syystä. Työsopimus voidaan tällöin purkaa tai irtisanoa.

Määräaikainen työsopimus voidaan päättää ennen määräaikaa yhteisesti sopimalla. Käytännössä työntekijä pääsee usein eroon määräaikaisesta työsopimuksestaan neuvottelemalla työnantajan kanssa.

### Määräaikainen työsopimus ja koeaika

Työsopimuslaki  
1 luku 4 § 2  
momentti

Määräaikaisessa työsopimuksessa voidaan sopia koeajasta, joka voi olla korkeintaan puolet määräaikaisen työsopimuksen kestoista, mutta enintään 6 kuukautta. Uuteen määräaikaiseen työsopimukseen ei voida lähtökohtaisesti ottaa uutta koeaikaehto, mikäli kyse on samasta tai samankaltaisesta työstä. Koeaikana sekä työnantaja että työntekijä voivat purkaa työsopimuksen.

### Määräaikainen työsopimus ja työaika

Määräaikaisen ja vakituisen työsopimuksen työaika määräytyy työsopimuksessa sovitun työaikaehdon mukaan. Kumpikin voi olla kokoaikainen, osa-aikainen tai vaihtelevan työajan työsopimus. Vaihtelevassa työajassa ei ole sovittu kiinteää työaika, mutta muuten se vastaa osa-aikaista työsuhdetta. Esim. ns. 0-tuntisopimus on ehdoltaan vaihtelevan työajan työsopimus, joka voi olla kestoaltaan vakituinen tai määräaikainen.

### Puitesopimus tai TTT-sopimus

Työnantaja ja työntekijä voivat tehdä puitesopimuksen työsuhteen ehdoista ja työn tekemisen puitteista, jota on tapana kutsua puitesopimukseksi tai TTT-sopimukseksi. Tällainen sopimus ei ole työsopimus, eikä sopimus velvoita työnantajaa tarjoamaan töitä tai työntekijää tulemaan töihin, vaan puitesopimuksessa sovitut ehtoja noudatetaan,

kun työnantaja ja työntekijä sopivat työn tekemisestä. Työstä sopiminen voi olla kirjallista, suullista tai konkludenttista (tietoista yhteisen käyttäytymisen mukaista toimintaa).

Kun työstä sovitaan ja työtä tehdään puitesopimuksen perusteella, työnantajan ja työntekijän välille syntyy normaalisti määräaikainen työsuhde. Sen kesto voi olla yhden päivän tai pari viikkoa riippuen siitä, mitä on sovittu tai miten työtä on tehty. Pidemmällä aikavälillä TTT-sopimuksella työskentely tarkoittaa työskentelyä useilla perättäisillä määräaikaisilla työsopimuksilla. Tämä tarkoittaa myös sitä, että TTT-sopimuksesta huolimatta työsuhteen tulisi olla vakituinen, jos määräaikaisille työsopimuksille ei ole lainmukaisia edellytyksiä.

### Millä edellytyksin määräaikaisia työsopimuksia voidaan tehdä?

Työsopimuslaki lähtee siitä, että työsopimus tehtäisiin vakituiseksi. Sen vuoksi työsopimuslaissa on rajoitettu työnantajan oikeutta tehdä määräaikaisia työsopimuksia. Työntekijän aloitteesta (aidosta sellaisesta) määräaikainen työsopimus voidaan aina tehdä sallitusti.

#### Ensimmäinen määräaikainen työsopimus

Kun kyse on ensimmäisestä työsuhteesta työnantajan ja työntekijän välillä työsopimuksen solmimishetkeä edeltäneen viiden vuoden aikana, ei määräaikaiselle työsopimukselle tarvitse olla perusteltua syytä. Ensimmäinen määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä voidaan tehdä enintään 12 kuukaudeksi. Toisin sanoen heti seuraavalle määräaikaiselle työsopimukselle täytyy olla työsopimuslain mukainen perusteltu syy, kun edellisen työsuhteen päättymisestä on kulunut alle 5 vuotta riippumatta päättyneen työsuhteen pituudesta. Esimerkiksi jos ensimmäinen työsopimus on kestänyt yhden kuukauden, seuraavalle työsopimukselle täytyy olla perusteltu syy. Jos ensimmäinen määräaikainen työsopimus on 12 kuukautta pidempi, on työsopimukselle oltava perusteltu syy.

Työsopimuslaki  
1 luku 3 § 3 ja 4  
momentti

Kun kyse on ensimmäisestä ilman perusteltua syytä tehdystä määräaikaisesta työsopimuksesta, sopimuksen määräajan päättyessä työnantajan on tarjottava työtä määräaikaiselle työntekijälleen, jos työnantaja harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavan kaltaiseen tehtävään. Tarjoamisvelvollisuuden kesto aika vastaa kolmasosaa päättyneen työsuhteen kestosta. Työnantajan on ilmoitettava entiselle työntekijälleen työn tarjoamisesta viivytyksettä tämän antamaan osoitteeseen. Työnantaja voi tarjota työtä toiselle henkilölle, jos työntekijä ei vastaa työnantajan ilmoitukseen kahden viikon kuluessa sen lähettämisestä.

Työsopimuslaki  
6 luku 1 § 2  
momentti

Kun kyse on ensimmäisestä ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työsopimuksen päättymisestä, työntekijän pyynnöstä työnantajan on annettava perusteltu selvitys mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tai perustellusta syystä määräaikaisen työsopimuksen perusteella. Pyyntöä vastaus on annettava kirjallisesti kuukauden kuluessa.

Oikeus tehdä ensimmäinen määräaikainen työsopimus ilman perusteltua syytä koskee vain 1.6.2026 alkaen tehtyjä määräaikaisia työsopimuksia. Sitä ennen tehtyjä kaikkia määräaikaisia työsopimuksia koskee perustellun syyn vaatimus.

#### Perusteltu syy ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen jälkeen

Määräaikaiselle työsopimukselle on oltava perusteltu syy lain tarkoittamaa ensimmäistä lukuun ottamatta. Perusteltu syy on, kun kyse on ajallisesti määrätystä työntarpeesta,

Työsopimuslaki  
1 luku 3 § 2  
momentti

tyypillisesti tilapäisestä tai lyhytaikaisesta määrätystä työstä, jolle ei ole jatkuvaa tarvetta.

Tyypillinen peruste määräaikaisuudelle on tarve sijaiselle, teetettävän työn tilapäisyys tai kausiluonteisuus taikka kertaluonteinen ja normaalista työnantajan teettämästä työstä poikkeava määrätty tehtävä. Perusteen on oltava tosiasiallisesti olemassa: esimerkiksi sijaisen on aidosti paikattava poissaolevaa tai poissaolevia työntekijöitä ja työn tilapäisyyden on vertauduttava konkreettisesti pysyvään työhön. Teetettävän työn on käytännössä mukauduttava työnantajan ilmoittamaan määräaikaisuuden perusteeseen. Jos tilapäiseksi tarkoitettu työ jatkuu määräajan jälkeen, herää helposti kysymys, onko määräaikaisuudelle tosiasiallisesti perusteltua syytä. Jo määräaikaista työsopimusta tehdessä työnantajalla on oltava riittävän todennäköinen arvio siitä, että sopimuksen päättyessä työnantajalla ei ole enää tarjota kyseistä työtä. Työnantajalla on todistustaakka perustellun syyn olemassaolosta.

Mitä epämääräisempi tai abstraktimpi tehtävän työn ja määräaikaisuuden perusteen välinen yhteys on, sitä todennäköisempää on, ettei perustellun syyn vaatimus täyty. Esimerkiksi epävarmuus ja ennustamattomuus työn jatkuvuudesta ja ulkopuolisista syistä kuten toiminnan kannattavuudesta, rahoituksesta tai tilauskannasta eivät normaalisti ole perusteltuja syitä tehdä määräaikainen työsopimus. Sama koskee tiedossa olevaa saman työn tilapäistä vähenemistä tietynä tulevana ajankohtana, esimerkiksi aina kesäkuukausina. Mikäli määräaikainen työsopimus voitaisiin tehdä hyväksyttävästi tällaisin perustein, lopulta jokaisen työntekijän työ voitaisiin teettää määräaikaisella työsopimuksella.

#### Määräaikaisuuden perusteen ilmoittaminen ja päättymisajankohta

Työnantajan on ilmoitettava työsopimuksessa tai vaihtoehtoisesti muulla tavoin kirjallisesti työntekijälle määräaikaisen työsopimuksen peruste sekä päättymisaika tai arvioitu päättymisaika. Työnantajan on myös ilmoitettava, jos kyse on ensimmäisestä ilman perusteltua syytä tehtävästä määräaikaisesta työsopimuksesta.

Määräaikaisen työsopimuksen määräaika voi olla tarkka päivämäärä tai arvioitavissa oleva ajankohta työn päättymiselle. Esimerkiksi määrittelemättömällä perhevapaalla olevaa sijaistavan työntekijän määräaikaisen työsopimuksen päättymisajankohta voi olla perhevapaalla olevan paluu takaisin töihin. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä tarkemman päättymisajankohdan tultua työnantajan tietoon.

#### Työsuhde on vakituinen, jos perustellun syyn vaatimus ei täyty

Lukuun ottamatta lain tarkoittamaa ensimmäistä määräaikaista työsopimusta, työnantajan aloitteesta tehty määräaikainen työsopimus muuttuu vakituiseksi, jos perusteltu syy ei täyty. Työsopimuslaki toisin sanoen syrjäyttää lain vastaisen perusteettoman määräaikaisen työsopimuksen.

#### Useampi perättäinen määräaikainen työsopimus ja pysyvä työvoiman tarve

Ei ole harvinaista, että määräaikaista työsopimuksia laaditaan useita toisensa perään ketjussa. Määräaikaisten työsopimusten ketju voi muodostua tilanteen mukaan:

- a) useasta perättäisestä määräaikaisesta työsopimuksesta, joille yhdellekään ei ole olemassa perusteltua syytä.
- b) useasta perättäisestä määräaikaisesta työsopimuksesta, joista osan kohdalla täyttyy perusteltu syy ja osan kohdalla ei.

Työsopimuslaki  
2 luku 4 § 3  
momentti

Työsopimuslaki  
1 luku 3 § 5  
momentti

**c)** useasta perättäisestä määräaikaisesta työsopimuksesta, joille kaikille on olemassa perusteltu syy.

Tilanteessa **a)** työsuhde muuttuu vakituiseksi toisesta määräaikaisesta työsopimuksesta lukien, koska ensimmäinen voidaan tehdä ilman perusteltua syytä.

Tilanteessa **b)** lukuun ottamatta ensimmäistä määräaikaista työsopimusta, työsuhde muuttuu vakituiseksi sellaisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta lukien, jonka kohdalla perusteltu syy ei täyty. Tällöin myöhemmin laaditut määräaikaiset työsopimukset eivät kumoakaan vakituisesti muuttunutta työsuhdetta, vaikka myöhemmille yksittäisille määräaikaisille työsopimuksille olisikin perusteltu syy.

Tilanteessa **c)** työsuhde *voi muuttua* vakituiseksi, vaikka jokaiselle yksittäiselle määräaikaiselle työsopimukselle olisi perusteltu syy. Syynä on se, että työsuhde on vakituinen, mikäli määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoiman tarpeen pysyväksi. Jos työvoiman tarve on näin pysyvä, työnantajan on kiellettyä laatia määräaikaisia työsopimuksia. Määräaikainen työsuhde voi siis osoittautua laittomaksi kahdella eri tavalla: perusteltua syytä ei ole tai sinänsä perusteltuja määräaikaisia työsopimuksia jatketaan, vaikka työvoiman tarve on pysyvä.

Yksiselitteistä sääntöä ei ole sille, milloin työvoiman tarve on pysyvä. Kyse on aina eri seikkojen ja muuttujien kokonaisarviointista. Pysyvää työvoiman tarvetta on arvioitava ensisijaisesti niiden työtehtävien perusteella, joita määräaikainen työntekijä on tehnyt. Tilannetta joutuu tarkastelemaan usein myös laajemmin; esimerkiksi sitä, miten työtä on aiemmin tehty ja mitä työtä muut työntekijät ovat samanaikaisesti tehneet ja millaiset työsopimukset heillä on. Mitä useampia perättäisiä määräaikaisia työsopimuksia tehdään ja mitä pidempään työsuhde jatkuu, sitä vahvemmin kasvaa oletettava työvoiman tarpeen pysyvyydestä. Kun määräaikainen työsuhde on kestänyt 3–4 vuotta ja työsopimuksia on useita, on oletettava vahva. Aikaraja ei ole silti ehdoton suuntaan tai toiseen.

#### Katkokset määräaikaisten työsopimusten välissä

Määräaikaisten työsopimusten ketjussa perättäiset työsopimukset voivat seurata yhdenjaksoisesti toinen toistaan tai niin, että työsopimusten välissä on katkoksia. Katkokset voivat olla muutamia päiviä, viikkoja tai useita kuukausia. Selvää on, että jos katkokset työsopimusten välissä ovat lyhyitä (alle kuukausi), katkoksilla ei normaalisti ole merkitystä arvioitaessa määräaikaisen työsuhteen jatkuvuutta ja työvoiman tarpeen pysyvyyttä.

Jos katkokset ovat kuukautta pidempiä, tilanne vaatii syvempää arviointia. Huomiota on kiinnitettävä siihen, mistä syystä katkokset johtuvat. Jos katkokset johtuvat esimerkiksi siitä, ettei työtä ole tarjottavana tai työntekijä on aiheuttanut katkoksen, koska ei halua tehdä töitä, ei määräaikaisen työsuhteen jatkuvuutta ja työvoiman tarpeen pysyvyyttä voida arvioida lähtökohtaisesti vanhojen työsopimusten perusteella:

**Esimerkki 1:** Työntekijä on työskennellyt 1.1.2020–31.12.2022 välisen ajan yhdenjaksoisesti usealla eri määräaikaisella työsopimuksella, joille kaikille on perusteltu syy. Seuraavana vuonna työntekijälle ei voida tarjota työtä kuin vasta huhtikuusta lukien. Työntekijä on alkuvuodesta työtön ja aloittaa huhtikuussa työt uudella perustellulla määräaikaisella työsopimuksella. Jatkossa työsuhteen vakituisuutta työvoiman tarpeen pysyvyyden perusteella ei voida lähtökohtaisesti arvioida aiempien 1.1.2020–31.12.2022 työsopimusten perusteella.

Koska pysyvän työvoiman tarpeen arviointi on kokonaisarviointia, on myös yksittäiset katkokset suhteutettava kokonaisuuteen. Tilanteet voivat olla erilaisia. Jos edellisen esimerkin työntekijä jatkaisi huhtikuusta 2023 alkaen kaksi seuraavaa vuotta

yhdenjaksoisesti määräaikaisessa työsuhteessa, voi arviointi olla sen jälkeen toisenlaista, myös vanhojen 1.1.2020–31.12.2022 määräaikaisten työ sopimusten suhteen. Toisaalta pidemmät, puolen vuoden luokkaa olevat taudit määräaikaisten työ sopimusten välissä eivät voine oikeuttaa arvioimaan työsuhdetta vakituisena työvoiman tarpeen pysyvyyden perusteella.

Jos katkos työ sopimusten välillä johtuu vuosilomasta (tai tosiasiallisesti siihen rinnastuvasta ajasta), perhevapaasta tai sairaudesta taikka muusta vastaavasta syystä, ei katkoksesta ole merkitystä, vaikka katkos olisi pitkä, sillä vastaavia taukoja työstä tapahtuu normaalisti ja sallitusti myös vakituudessa työsuhteessa, eikä tällainen tauko tarkoita sitä, etteikö työn tarve olisi pysyvä.

**Esimerkki 2:** Työntekijä on työskennellyt 2020–2022 välisen ajan yhdenjaksoisesti usealla eri määräaikaisella työ sopimuksella, joille kaikille on perusteltu syy. Viimeisin työ sopimus päättyy 31.12.2022, koska seuraavan vuoden alusta lukien työntekijä jää raskaus- ja vanhempainvapaalle. Vapaan päätyttyä työntekijä palaa töihin elokuussa 2024 ja aloittaa uudella määräaikaisella työ sopimuksella. Työvoiman tarpeen pysyvyyttä ja työsuhteen vakituisuutta voidaan arvioida elokuusta 2024 lähtien 2020–2022 aikaisten määräaikaisten työ sopimusten perusteella.

Merkitystä ei myöskään ole sellaisella katkoksesta, joka johtuu työn tilapäisestä vähenemisestä, joka on ennalta tiedossa ja toteutuu säännöllisesti.

**Esimerkki 3:** Työntekijä työskentelee yhdenjaksoisesti tai lyhyin katkoksin määräaikaisilla työ sopimuksilla aina elokuusta seuraavan vuoden toukokuun loppuun. Työ sopimusta ei koskaan laadita kesäkuusta elokuuhun, koska silloin ei ole töitä tarjolla. Kesään kohdistuvalla katkoksesta ei ole merkitystä arvioitaessa työvoiman tarpeen pysyvyyttä ja työsuhteen vakituisuutta.

### Määräaikainen työ sopimus pitkäaikaistyöttömän kanssa

Määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen ei edellytä perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työvoimaviranomaisen ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta.

Määräaikaisen työsuhteen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsuhteen alkamisesta enintään kahdesti. Työsuhteiden yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

Työsopimuslaki  
1 luku 3a §

## Määräaikainen työ sopimus ja sopimussuhteen hiljainen pidennys

Mikäli työntekijä jatkaa työnantajan tietien työskentelyä määräaikaisen työ sopimuksen päätyttyä, eikä uudesta määräaikaisesta työ sopimuksesta ole sovittu tai ole ollut selvää yhteistä tarkoitusta sopia, työsuhteen katsotaan jatkuvan vakituisena. Työntekijä voi tällöin jälkikäteen vedota siihen, että hänen työsuhteensa on muuttunut vakituiseksi.

Työsopimuslaki  
6 luku 5 §

## Laittoman määräaikaisen työsuhteen vakinaistaminen

Määräaikainen työntekijä voi joutua työskentelemään perusteettomilla määräaikaisilla työ sopimuksilla ilman, että työnantajalla olisi aikomusta vakinaistaa laitonta määräaikaista työsuhdetta, vaikka lain perusteella sen katsottaisiinkin olevan vakituinen.

Työntekijä voi vaatia laittoman määräaikaisen työsuhteen vahvistamista vakituiseksi. Työntekijä voi vaatia vakinaistamista itse tai käyttää apunaan luottamushenkilöä tai liiton juristia.

## Määräaikaisen työsuhteen laiton päättymisen ja korvaus

Työsopimuslaki  
6 luku 4 § ja 12  
luku 2 §

On mahdollista, että määräaikainen työsuhde päättyy, jonka jälkeen työnantaja ei enää jatka työsuhdetta. Mikäli päättynyt määräaikainen työsuhde on laiton, työsuhteen päättymistä arvioidaan vakituisen työsuhteen päättämisenä. Jos laillista irtisanomisperustetta työsuhteen päättämiseksi ei ole, työntekijä voi vaatia työnantajalta irtisanomisajan palkkaa vastaavan korvauksen sekä 3–24 kuukauden palkkaa vastaavan työsuhteen päättämiskorvauksen. Korvaukset vanhenevat kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

## Määräaikainen työsuhde ja kielletty syrjintä

Yhdenvertaisuuslaki  
ja tasa-arvolaki

Mikäli laittoman määräaikaisen työsuhteen perusteeton päättäminen tapahtuu syrjivien syiden (esim. raskaus, sairaus), työsuhteen päättämiskorvauksen lisäksi työntekijä voi vaatia myös hyvitystä. Hyvitys on verovapaa ja se vanhenee kahdessa vuodessa.

Työhönottoon rinnastuva ja hyvitykseen oikeuttava syrjintä voi täytyä, jos päättynyttä määräaikaista työsuhdetta ei jatketa syrjivästä syystä, vaikka määräaikainen työsuhde olisi laillinen. Näin voi olla esimerkiksi silloin, kun sama työ jatkuu toisen työntekijän tekemänä.

## Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen

Työsopimuslaki  
5 luku 2 § 3  
momentti

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisen työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi töissä.

## Määräaikainen työntekijä ja tasapuolinen kohtelu

Työsopimuslaki 2  
luku 2 §

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisessa tai osaaikaisessa työsuhhteessa ei saa työsopimuksen keston tai työajan vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vakituisissa ja kokoaikaisissa työsuhhteissa, ellei poikkeaminen ole perusteltua asiallisista syistä.

Määräaikaisella työntekijällä on oikeus samoihin ehtoihin ja työsuhde-etuuksiin kuin vakituisilla työntekijöillä. Käytännössä hyväksyttävä poikkeaminen tasapuolisesta kohtelusta saattaa tulla kyseeseen hyvin lyhyessä ja jatkumattomassa määräaikaisessa työsuhhteessa, jossa etuuden antaminen olisi työnantajalle kohtuutonta tai epätarkoituksenmukaista. Työntekijällä on oikeus vaatia tasapuolisen kohtelun vastaisesti menetetty etuus tai sen arvo korvauksena.

## Määräaikainen työsopimus ja työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet

Työsopimuslaki  
1 luku 5 §

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita perättäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena. Toisin sanoen määräaikainen työntekijä ei menetä työsuhteen kestoon sidottuja

työsuhde-etuuksia pelkästään määräaikaisuutensa takia ja näin joudu huonompaan asemaan kuin vakituinen työntekijä.

Työsuhde-etuus on ymmärrettävä laajasti. Tyypillisesti työsuhteen keston perusteella määräytyviä työsuhde-etuuksia ovat esimerkiksi sairausajan palkka, perhevapaiden palkat tai vuosibonuspalkkio. Määräaikaisella työntekijällä on oikeus vaatia oikeudettomasti saamatta jäänyt työsuhde-etuus tai sen arvo korvauksena.

**Esimerkki 1 (sairausajan palkka):** Lehdistön tesin mukaan sairausajan palkkaa maksetaan 40 päivältä, kun työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin yhden vuoden. Sairausajan palkkaa maksetaan 75 päivältä, kun työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään yhden vuoden.

Työntekijä on työskennellyt määräaikaisella työsopimuksella 1.1.-31.12.2021 välisen ajan. Työntekijä jatkaa uudella määräaikaisella työsopimuksella 10.1.2022 alkaen. Jos työntekijä sairastuu 10.1.2022 jälkeen, sairausajan palkkaa tulee maksaa yli vuoden jatkuneen työsuhteen perusteella eli enintään 75 päivän mukaisesti.

**Esimerkki 2 (vuosibonuspalkkio):** Työntekijä on työskennellyt kolmella määräaikaisella työsopimuksella seuraavasti: 1.12.2021-28.2.2022, 5.3.-30.9.2022 ja 9.10.-30.6.2023. Työnantaja maksaa kaikille työntekijöille bonuspalkkion vuosittain sillä edellytyksellä, että työntekijä on ollut työsuhhteessa koko edellisen vuoden ajan. Työnantaja maksaa vuoden 2022 bonuksen tammikuussa 2023. Muutaman päivän katkokset määräaikaisten työsopimusten välissä 2022 eivät ole hyväksyttävä syy olla maksamatta bonusta myös määräaikaiselle työntekijälle.

## Määräaikainen työntekijä ja avoimet tehtävät

Työsopimuslaki  
2 luku 6 § 1  
momentti

Työhönotto kuuluu työnantajan päätäntävaltaan. Määräaikaisella työntekijällä ei ole etuoikeutta työnantajansa avoinna oleviin tehtäviin, vaan hän on samalla viivalla muiden, myös ulkopuolisten työnhakijoiden kanssa. Eri asia on, että työnantajan voi olla järkevää palkata vanha määräaikainen työntekijä avoinna olevaan tehtävään.

Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti varmistaakseen, että myös määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua työpaikkoihin kuin vakituisilla työntekijöillä. Ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti ei sellaisenaan aiheuta työntekijälle oikeutta saada vakituista työsopimusta tai korvausta.

## Määräaikainen työsopimus ja vuosiloma

Vuosilomalaki 5  
§ 1 momentti

Määräaikaisessa työsuhhteessa vuosiloma määräytyy pitkälti samoin kuin vakituisessa. Lyhyt määräaikainen työsuhde voi vaikuttaa kertyvän vuosiloman määrään, sillä vuosilomaa kertyy 2 päivää kuukaudessa 2,5 sijaan, jos työsuhde on kestänyt alle vuoden lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä (31.3.). Journalistiliiton sopimusaloilla vuosilomalain säännös ei juuri tule noudatettavaksi, koska vuosiloman kertyminen ja loman määrä määräytyvät usein työehtosopimuksen mukaan eri tavalla.

Lomanmääräytymisvuosittain (1.4.-31.3.) kertyvä vuosiloma pidetään lomakaudella (1.5.-30.9.), ellei vuosiloman säästämistä tai toisesta ajankohdasta sovita työnantajan kanssa. Määräaikainen työsuhde voi kestopensa vuoksi vaikuttaa vuosiloman pitämiseen, sillä lyhyessä määräaikaisessa työsuhhteessa kertynyt vuosiloma ei normaalisti ehdi tulla pidettäväksi ennen lomakauden alkamista, vaan vuosiloma maksetaan lomakorvauksena työsuhteen päättyessä, elleivät työntekijä ja työnantaja sovi vuosiloman pitämisestä ennen työsuhteen päättymistä.

**Esimerkki 1:** Työntekijä työskentelee määräaikaisella työsopimuksella 1.5.-31.12.2022, jonka aikana työntekijälle kertyy vuosilomaa kahdeksalta kuukaudelta. Koska vuosiloma tulisi pidettäväksi vasta lomakaudella eli 1.5.-30.9.2023 välisenä aikana, ei loma tule pidettäväksi. Kertynyt vuosiloma maksetaan lomakorvauksena työsopimuksen päättyessä 31.12.2022, ellei lomaa sovita pidettäväksi työsuhteen aikana.

Vuosiloman siirtämisestä ja pitämisestä myöhemmin voidaan myös sopia, jos tarkoitus on jatkaa uudella määräaikaisella työsopimuksella.

**Esimerkki 2:** Esimerkkiä 1 seuraten, mikäli työntekijä jatkaisi uudella määräaikaisella työsopimuksella 31.12.2023 asti, 31.12.2022 asti kertynyttä lomaa ei tarvitse maksaa lomakorvauksena, vaan loma voidaan sopia pidettäväksi lomakaudella 1.5.-30.9.2023. Myös 1.1.-31.3.2023 välisenä aikana kertyvä vuosiloma tulisi pidettäväksi lomakaudella. Seuraavan lomanmääräytymisvuoden (1.4.-31.12.2023) aikana kertyvä vuosiloma tulisi maksettavaksi lomakorvauksena työsopimuksen päättyessä 31.12.2023, ellei myös sen pitämisestä sovita.

Jos määräaikainen työntekijä ja työnantaja eivät pääse sopimukseen vuosiloman pitämisestä, kertynyt vuosiloma maksetaan lomakorvauksena työsuhteen päättyessä. Sanottu voi tarkoittaa sitä, että toistuvilla perättäisillä tai lyhyin katkoksin jatkuvilla määräaikaisilla työsopimuksilla työskentelevän työsuhde voi jatkua pitkänkin ajan ilman mahdollisuutta pitää vuosilomaa. Vuosilomalaisissa on säännös tilannetta varten määräaikaisen työntekijän vapaan turvaamiseksi: työntekijällä on halutessaan oikeus saada vapaata työskennellessä toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella samalle työnantajalle. Vapaan pituus vastaa kertyneen, työntekijälle lomakorvauksena maksetun vuosiloman määrää. Käytännössä kyse on lomapäiviin rinnastuvista vapaapäivistä, joilta ei makseta lomapalkkaa. Todellista rahallista menetystä ei kuitenkaan synny, koska työntekijä on saanut lomakorvauksen vapaata vastaavilta vuosilomapäiviltä. Vapaan antamiseen ja pitämiseen sovelletaan samoja menettelysääntöjä kuin vuosilomaan. Työntekijän on ilmoitettava halustaan käyttää vapaata ennen lomakauden alkamista.

Vuosilomalaki 8  
§ 2 ja 3  
momentti

**Esimerkki 3:** Työntekijä työskentelee kolmella määräaikaisella työsopimuksella: 1.5.-31.12.2022, 1.1.-30.4.2023 ja 1.5.-31.10.2023. Työntekijä ja työnantaja eivät sovi vuosiloman pitämisestä työsuhteen aikana, jonka vuoksi jokaisen määräaikaisen työsopimuksen ajalta kertynyt vuosiloma maksetaan lomakorvauksena työsopimuksen päättyessä 31.12.2022, 30.4.2023 ja 31.10.2023. Koska työntekijälle on kertynyt 1.5.-31.3.2023 väliseltä ajalta lomakorvauksena maksettua vuosilomaa (esimerkiksi 22 vuosilomapäivää), työntekijällä on oikeus saada 22 vapaapäivää pidettäväksi lomakaudella 1.5.-30.9.2023. Seuraavan lomanmääräytymisvuoden aikana 1.4.-31.10.2023 kertyvä vuosiloma maksetaan lomakorvauksena työsuhteen päättyessä 31.10.2023.