# Työsopimuksen kesto

Reetta Riihimäki, lakimies, Helsingin seudun kauppakamari

Työsopimuksen kestosta säädetään työsopimuslaissa (1:3 §). Lähtökohta on, että työsopimus on voimassa toistaiseksi. Työsopimus voidaan kuitenkin perustellusta syystä tehdä määräajaksi.

## Pääsääntönä toistaiseksi voimassa oleva sopimus

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on nimensä mukaisesti voimassa toistaiseksi eli kunnes jompikumpi työsopimuksen osapuolista päättää sen. Työsuhteen alkuun voidaan sopia koeaika, jonka aikana työsopimus on molemmin puolin purettavissa välittömästi ilman erityistä perustetta – ei kuitenkaan syrjivin tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisin perustein. Koeaika voi pääsääntöisesti olla enintään neljän kuukauden mittainen.

Koeajan jälkeen työsuhteen ensisijainen päättämiskeino on irtisanominen. Työntekijä voi milloin vain irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksensa irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanomisaika määräytyy työsopimuksen, työehtosopimuksen tai työsopimuslain mukaan.

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen ainoastaan työntekijän henkilöön tai työnantajan tuotannollisiin tai taloudellisiin syihin liittyvästä asiallisesta ja painavasta syystä. Työsopimus voidaan myös purkaa välittömästi erityisen painavasta syystä toisen osapuolen velvoitteiden vakavan laiminlyönnin tai rikkomisen johdosta (esimerkiksi työturvallisuuden vakava vaarantaminen).

Muita mahdollisia päättämistilanteita ovat työsuhteen purkautuneena pitäminen, työsopimuksen raukeaminen, työntekijän eroamisiän (68 vuotta) saavuttaminen ja työsuhteen päättämisestä sopiminen.

## Määräaikainen työsopimus

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen edellyttää perusteltua syytä. Mikäli määräaikainen työsopimus on tehty työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä, on sitä pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Perusteltuja syitä tehdä määräaikainen työsopimus voivat olla ainakin määrätyn, kertaluonteisen työn teettäminen; kausi- tai erityisluonteinen työ; sijaisuus tai yritystoiminnan aloittamisvaiheeseen liittyvä toiminnan vakiintumattomuus.

Työntekijän soveltuvuuden varmistaminen ei ole peruste työsopimuksen määräaikaisuudelle, vaan tätä tarkoitusta varten voidaan sopia koeajasta. Koeajan pituus määräaikaisessa työsuhteessa on enintään neljä kuukautta tai, jos työsuhde on alle kahdeksan kuukauden mittainen, enintään puolet työsuhteen kestosta.

Myöskään esimerkiksi tieto siitä, että työntekijä on myöhemmin jäämässä perhevapaalle tai lähdössä suorittamaan asevelvollisuuttaan, ei oikeuta tekemään määräaikaista työsopimusta. Perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen voi olla esimerkiksi toisen työntekijän sijaisuus. Kyseessä voi olla vaikkapa sairaudesta, opintovapaasta tai perhevapaasta johtuva poissaolo, jonka ajaksi tarvitaan sijaista.

Työnantajan työvoiman tarpeen tulee olla ainoastaan tilapäistä, jotta perustellun syyn vaatimus täyttyisi. Olennaista siis on, että työvoimaa tarvitaan vain tietyksi määräajaksi. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua, jos työsopimusten lukumäärä, niiden yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa, että työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve. Määräaikaisella työsopimuksella ei saa myöskään kiertää työntekijän työsuhdeturvaa.

Mikäli työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien (esimerkiksi vuosiloman ansainta tai irtisanomisajan pituus) määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

Työsopimus voidaan solmia määräajaksi myös työntekijän pyynnöstä, vaikka perusteltua syytä määräaikaisuudelle ei työnantajan puolelta olisi. Pyynnön täytyy tällöin tulla puhtaasti työntekijän aloitteesta. Työntekijän suostumus määräaikaiseen työsopimukseen ei poista perustellun syyn vaatimusta. Työsopimuslaki on tältä osin pakottavaa oikeutta, mikä tarkoittaa, ettei laissa säädetystä voida poiketa edes sopimalla.

Työsuhde päättyy automaattisesti sen kuukauden lopussa, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta, elleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta. Työntekijän saavutettua eroamisiän, voidaan sopia työsuhteen määräaikaisesta jatkamisesta ilman erityistä perustetta.

### Määräaikaisuuden kesto

Määräaikaisuus voi olla sidottu tarkkoihin päivämääriin tai esimerkiksi tietyn työn valmistumiseen. Määräaikaisuuden peruste ja työsopimuksen päättymisaika tai arvioitu päättymisaika on kirjattava työsopimukseen tai työsopimuksen puuttuessa kirjalliseen selvitykseen työnteon keskeisistä ehdoista.

Määräaikaista työsopimusta ei voi irtisanoa työntekijään liittyvästä eikä tuotannollisesta tai taloudellisesta syystä, ellei työsopimuksessa poikkeuksellisesti ole sovittu irtisanomisehdosta.

Pääsääntö siis on, että määräaikainen työsopimus sitoo molemmin puolin määräajan loppuun saakka. Määräaikainen työsopimus voidaan kuitenkin purkaa, silloin kun työsopimuksen purkuperusteet täyttyvät. Lisäksi työsopimuslaissa säädetään poikkeuksellisesta oikeudesta irtisanoa määräaikainenkin työsopimus työnantajan kuoleman, konkurssin tai yrityssaneerauksen yhteydessä.