

## Määräaikainen työsopimus <sup>[1]</sup>

# Määräaikainen työsopimus

Missä tilanteissa voidaan tehdä määräaikainen työsopimus? Tietoa määräaikaisista työsuhteista.

*Sisältöä muutettu 1.1.2017*

Määräaikaista työsopimusta ei saa tehdä kaikissa tilanteissa. Työsopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi vain, jos määräaikaisuudelle on olemassa jokin perusteltu syy tai se perustuu työntekijän omaan aloitteeseen, se koskee 68 vuoden eroamisiän jälkeen tehtävää työtä tai se tehdään pitkäaikaistyöttömän kanssa enintään vuodeksi. Pitkäaikaistyöttömänä pidetään henkilöä, joka on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan, yhtäjaksoisesti työttömänä työnhakijana edellisen 12 kuukauden ajan. Määräaikaisuudesta on myös nimenomaisesti sovittava. Mikäli tästä seikasta ei ole selvästi sovittu, työsopimusta pidetään aina toistaiseksi voimassa olevana.

Tärkein sellainen perusteltu syy, joka oikeuttaa määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen, on työn luonne. Tämä tarkoittaa esimerkiksi henkilön palkkaamista vain tekemään tietyn rajatun työsuorituksen. Myös työn kausiluonteisuus saattaa oikeuttaa määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä myös silloin, kun kysymyksessä on sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä perusteltu syy. Jos mitään tällaista perusteltua syytä määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle ei ole, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana. Myöskään toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia ei saa tehdä ilman perusteltua syytä. Tällöin on siis jokaisen määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle oltava perusteltu syy. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei kuitenkaan ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Määräaikaiseen työsopimukseen voi sopia koeajan. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla enintään puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena. Tällöin esimerkiksi vuosiloman ansainta ja työsuhteen kestoon perustuvat palkkaetuedet määräytyisivät kuten toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen perustuvassa työsuhteessa. Se minkälaista

ajallista keskeytystä voidaan pitää lyhytaikaisena, joudutaan ratkaisemaan tapauskohtaisesti.

Määräaikainen työsopimus voidaan kestoajaltaan sitoa joko kalenteriaikaan, määrättyyn työsuoritukseen tai tiettyyn tapahtumaan. Määräaikaisena työsopimuksena pidetään myös sopimusta, jossa työsuhteen kesto aika muulla tavalla käy ilmi, kuten esimerkiksi palkattaessa henkilöä jonkun toisen työntekijän sijaiseksi. Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

Määräaikainen työsopimus päättyy määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Mitään irtisanomisilmoitusta, irtisanomisaikaa tai irtisanomisajan palkkaa ei siis edellytetä. Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa. Määräaikaista työsopimusta ei voida pääsääntöisesti lainkaan irtisanoa, ellei tällaisesta mahdollisuudesta ole erikseen sovittu työsopimuksessa. Tämän vuoksi onkin aina syytä harkita, tulisiko irtisanomismahdollisuus kirjata työsopimukseen, kun tehdään määräaikaista sopimusta useaksi vuodeksi. Edellä tarkoitetun sopimisen lisäksi määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa tietyin edellytyksin, mikäli kysymyksessä on liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi tai yksityisliikkeen omistajan kuolema. Määräaikainen työsopimus voidaan lisäksi päättää ennaikaisesti purkamalla työsopimus lain edellyttämin perustein.

Jos työnantaja päättää määräaikaisen työsopimuksen lain vastaisesti, on hänen maksettava korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Käytännössä tämän korvauksen määrä on enintään täysi palkka lomakorvauksineen määräajan jäljellä olevalta ajalta. Jos työntekijä päättää määräaikaisen työsopimuksen lain vastaisesti, on hänen korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko. Määräaikainen työsopimus voidaan tietenkin päättää osapuolten yhteisellä sopimuksella ennen määräajan päättymistä ilman minkäänlaisia seuraamuksia.

Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työntekoa määräaikaisessa työsuhteessa työsopimuksessa sovitun määräajan jälkeen, on työsopimus muuttunut toistaiseksi voimassa olevaksi. Tällöin on kysymyksessä niin sanottu työsuhteen hiljainen pidennys. Määräaikaisen työsopimuksen uusiminen perustellusta syystä on siis tehtävä ennen määräajan päättymistä.

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Lainkohdat: Työsopimuslaki 1 luku 3§, 3a§, 4§ ja 5§, 5 luku 2§, 6 luku 1§, 1a§ ja 5§, 7 luku 5§, 7§ ja 8§ ja 12 luku 1§ ja 2§

#### **Asiasanat:**

työsopimus <sup>[2]</sup>

työsuhde <sup>[3]</sup>

---

**Source URL:** <https://www.tek.fi/fi/tyoelama/lakipalvelut/lakitieto/maaraaikainen-tyosopimus>

**Links**

[1] <https://www.tek.fi/fi/tyoelama/lakipalvelut/lakitieto/maaraaikainen-tyosopimus>

[2] <https://www.tek.fi/fi/tags/tyosopimus>

[3] <https://www.tek.fi/fi/tags/tyosuhde>