

Ohjeistus runkosopimuksista, määräaikaaisuudesta ja osa-aikaaisuudesta

Tämän ohjeistuksen tarkoituksena on opastaa runkosopimusten, määräaikaisten työsopimusten ja osa-aikaisten 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 (määräaikaaisuus)*
- *työaikaa koskeva työsopimuksen ehto (osa-aikaaisuus)*

ja huomioimaan näihin liittyviä lainsäädännön ja työehtosopimuksen asettamia oikeuksia ja velvollisuuksia.

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 terveystalouden työehtosopimuksessa. Käytännössä sillä tarkoitetaan sopimusta niistä ehdoista, joita noudatetaan, jos työnantaja ja työntekijä erikseen sopivat 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. On huomioitava, että määräaikaisten työsopimusten tekemistä työnantajan aloitteesta koskevat alla esitetyt lainsäädännön asettamat rajoitukset myös niissä tilanteissa, joissa sopimusehtojen määrittelyssä apuna käytetään runkosopimusta.

B) Millaisiin tilanteisiin runkosopimus sopii ja mihin 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 tarkoitettulla 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) Vaihtelevan työajan ehto

Vaihtelevan työajan työsopimuksissa ei ole kiinteää tuntimäärää, vaan työntekijän työaika vaihtelee sovitun vähimmäis- ja enimmäismäärän välillä. Vaihtelevan työajan järjestelystä on kyse myös silloin, kun työntekijä tekee työtä tarvittaessa töihin kutsuttaessa.

Vaihtelevaa työaika koskevia säännöksiä on työsopimuslaissa ja työaikalaissa. Vaihtelevasta työajasta ei saa esimerkiksi työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoiman tarve on kiinteä eikä vähimmäistyöaika saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää.

Lisää tietoa:

- <https://tyosuojelu.fi/tyosuhte/tyoaika/vaihteleva>

D) Määräaikaisuus ja sen peruste

Työsopimuslain lähtökohta on, että työsopimus tehdään toistaiseksi voimassa olevaksi. Työntekijän pyynnöstä tai aloitteesta työsopimus voidaan tehdä määräaikaisena ilman perustetta. Työnantajan aloitteesta määräaikaisen sopimuksen tekemistä on työsopimuslaissa rajoitettu.

Työsopimuslain mukaan määräaikainen työsopimus voidaan tehdä työnantajan aloitteesta, mikäli siihen on työsopimuslaissa tarkoitettu perusteltu syy sekä tietyissä tilanteissa pitkäaikaistyöttömien kanssa.

Lisäksi 1.6.2026 voimaan tulleen lakimuutoksen myötä määräaikaisen työsopimuksen voi tehdä ilman perusteltua syytä, jos kyseessä on ensimmäinen työsuhte työnantajan ja työntekijän välillä tai edellisen työnantajan ja työntekijän välisen työsuhteen päättymisestä on kulunut vähintään viisi vuotta. Tällaisen ilman perusteltua syytä tehtävän määräaikaisen työsopimuksen voi tehdä saman työntekijän kanssa vain kerran ja sopimuksen kesto aika voi olla enintään vuoden, eivätkä osapuolet voi kiertää näitä rajoituksia sopimalla.

Työsopimuslain mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jos se on sovittu työnantajan aloitteesta määräaikaiseksi työsopimuslain vastaisesti. Työsopimuslain mukaan määräaikaista työsopimusta ei saa tehdä tai jättää tekemättä syrjivin perustein, kuten esimerkiksi raskauden tai perhevapaan takia.

Mikä voi olla määräaikaisuuden peruste?

Työsopimuslaissa tarkoitettuna perusteltuna syynä työnantajan aloitteesta tehtävään määräaikaiseen työsopimukseen voi olla esimerkiksi:

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

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 sopimusten käytössä huomioitavaa

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 määräaikaisia 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.

Määräaikaisen työsopimuksen päättyminen

Määräaikainen työsopimus päättyy lähtökohtaisesti sovitun määräajan päättyessä.

Terveyspalvelualan työehtosopimuksen mukaan yli kahdeksan kuukautta kestävä määräaikainen työsopimus voidaan puolin ja toisin irtisanoa työehtosopimuksessa mainituin irtisanomisajoin, ellei työnantajan ja työntekijän välillä ole muuta sovittu. Enintään kahdeksan kuukauden määräaikaisen työsuhteen osalta voidaan sopia vähintään yhden viikon irtisanomisajasta.

Tilanteissa, joissa määräaikainen työsopimus on tehty työsopimuslaissa tarkoitetulla tavalla ilman perusteltua syytä, molemmilla osapuolilla on niin ikään mahdollisuus irtisanoa työsopimuslain mukaan tällainen työsopimus, kun se on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan on annettava kirjallinen selvitys määräaikaisuuden päättymisen syistä tai työsuhteen jatkamatta jättämisestä, jos määräaikaisessa työsuhteessa oleva on ilmoittanut raskaudesta tai synnytyksestä taikka käyttänyt tai ilmoittanut käyttävänsä työsopimuslain mukaista perhevapaata. Selvitys on annettava ilman erillistä pyyntöä viivytyksettä ja viimeistään määräaikaisen työsuhteen päättyessä. Lain esitöiden mukaan selvitysvelvollisuutta ei kuitenkaan ole silloin, jos kyse on yksittäisen työvuoron tai satunnaisen keikan päättymisestä.

Määräaikaisen työsuhteen jatkuvuutta turvaavat oikeudet/velvollisuudet

Työpaikalla tulee käydä vuoropuhelua määräaikaisen työntekijän aseman parantamisesta. Työnantajalla on myös tietyin edellytyksin työsopimuslain mukainen velvollisuus antaa määräaikaisen työntekijän pyynnöstä perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksen kestoaikaa.

Ilman perusteltua syytä tehtyihin määräaikaisiin työsopimuksiin liittyy työnantajan työsopimuslakiin perustuva velvollisuus ennen määräaikaisen sopimuksen päättymistä selvittää työntekijälle suullisesti ja työntekijän pyynnöstä kirjallisesti, onko työntekijän mahdollista saada työsuhteelleen jatkoa. Työnantajalla on lisäksi velvollisuus tarjota tälle tietyin edellytyksin työsuhteen päättymisen jälkeen työtä, jos työnantaja harkitsee palkkaavansa lisää työntekijöitä kyseiseen tai vastaavaan tehtävään. Työn tarjoamisvelvollisuuden kesto on kolmasosa päättyneen työsuhteen kestosta eli esimerkiksi vuoden työsuhteen kohdalla neljä kuukautta.

Lisää tietoja:

- <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosopimus/sopimuksen-kesto>

E) 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 työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

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

Milloin on ollut useita peräkkäisiä työsopimuksia?

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

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että säännös soveltuisi, kun on tehty kaksi tai useampia toisiaan seuraavia työsopimuksia, joiden väliin on jäänyt lyhytaikainen keskeytys.

Mitä tarkoitetaan lyhytaikaisella keskeytyksellä?

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

Lyhytaikaiseksi katsottavien keskeytysten pituus on ratkaistava kussakin yksittäistapauksessa kunkin työsuhteen pituuteen perustuvan työsuhde-etuuden tullessa ajankohtaiseksi. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty näkemyksiä siitä, että etuuden karttumisajan pituudella (ns. tilannekohtainen suhteellisuus) ja lyhytaikaisen keskeytyksen taustalla olevilla syillä voisi olla merkitystä lyhytaikaisen keskeytyksen arvioinnissa.

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 arkipyhälyhennykseen (TPTES 8 §),
- sairausajan palkanmaksu työkyvyttömyyden yhteydessä (TPTES 19 §),
- perhevapaan palkallisuus (TPTES 21 §),
- loman ansainta ja oikeus lomaa vastaavaan vapaaseen sekä lomakorvauksen laskentaprosentti (TPTES 16 §, VL 2 luku 8 §, VL 4 luku 17 §, 16 §) ja
- mahdolliset työnantajan omat työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet

Käytännössä työnantajan on seurattava määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevän työntekijän työsuhteiden yhdenjaksoisuuden edellytyksen täyttymistä eri työsuhde-etuuksien osalta. Tämä on tärkeää, jotta työsopimuslaissa tarkoitettu arviointi tulee oikein tehdyksi myös käytännössä.

F) 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 työntarjoamiseen 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.

G) Osa-aikaisen työntekijän työajan nostaminen

Työpaikalla tulee käydä vuoropuhelua osa-aikaisen työntekijän aseman parantamisesta. Työnantajalla on työsopimuslain mukaan tietyn edellytyksin velvollisuus antaa osa-aikaisen työntekijän pyynnöstä perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa.

Vaihtelevan työajan sopimusten osalta työnantajan on työsopimuslain mukaan vähintään 12 kuukauden välein tarkasteltava työsopimuksessa sovittu työaikaehdon toteutumista. Jos tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittavat, että työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi, työnantajan on kuukauden kuluessa tarkastelun suorittamisesta tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta siten, että se vastaa tarkastelun tulosta. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle tarkastelun ajankohta ja työntekijän tai hänen

1.10.2026

edustajansa pyynnöstä esitettävä kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista.

Lisää tietoja:

- <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosopimus/sopimuksen-kesto>
- <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/vaihteleva>

H) Työsuhteen ehdoista sopiminen

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

Terveyspalvelualan työehtosopimuksen mukaan työsopimukset tehdään kirjallisina.

Enintään viikon kestävästä määräaikaisesta työsuhteesta voidaan kuitenkin sopia myös suullisesti edellyttäen, että työntekijälle ilmoitetaan kirjallisesti työsuhteen kestoaja, määräaikaisuuden peruste ja säännöllinen työaika.

Työsopimuslain mukaan työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Työsopimuslain mukaan työnantajan on mm. annettava ilmoitus siitä, että kysymys on työsopimuslaissa tarkoitettua ilman perusteltua syytä tehtävästä määräaikaisesta työsopimuksesta tai määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa.

Yhteistyössä



HYVINVOINTIALA



Tehy



SUPER

Erto>