

Palvelusuhteiden määräaikaisuuden perusteiden tarkentaminen

Kunnanhallitus 02.02.2023 § 36
19/01.00.00/2023

Kunnan henkilökunnan palvelusuhteita tarkasteltaessa on ilmennyt, että määräaikaisuuden perusteita ja siihen liittyen käytöntöjä työsopimuksissa tulee tarkentaa. Kunnanhallitukselle annetaan erillinen selvitys havaitusta epätarkkuudesta erään työsopimussuhteen kohdalla.

Työsopimuslaki

Työsopimuslain 3 §:n mukaisesti *työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.*

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Pelkosenniemen kunnan rekrytointiohjeen mukaisesti työsopimus tehdään vakiolomakkeella, jossa on tarvittavat tiedot mm. henkilöstöhallintoa ja palkanmaksua varten. Vuoden 2022 alusta lukien työsopimus tehdään ESS-järjestelmällä, josta on suora yhteys palkanmaksuun.

Hallintosääntö

Voimassa olevan hallintosäännön 49 §:n mukaan Palvelusuhteeseen ottamisesta on määrätty seuraavaa:

Palvelussuhteella tarkoitetaan virka- tai työsopimussuhdetta.

Toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen ottaminen:

- 1) Valtuusto valitsee kunnanjohtajan ja toimialajohtajat toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen, sekä henkilön hoitamaan kunnanjohtajan tehtäviä määräaikaisesti, mikäli virkaa ei ole täytetty.*
- 2) Kunnanhallitus valitsee vastuualuepäälliköt.*
- 3) Kunnanjohtaja valitsee palveluyksiköiden esimiehet.*

Toimialajohtajat valitsevat alaisensa henkilökunnan esimiesten esityksestä pois lukien yksiköiden esimiehet. Vakituiseen toimeen tai virkaan täyttöluvan antaa kunnanhallitus.

Määräaikaiseen virka- tai työsopimussuhteen ottaminen:

- 1) Yli vuoden mittaiseen määräaikaiseen virka- tai työsopimussuhteeseen pois lukien opettajien virat, joihin on mahdollisuus rekrytoida lukuvuodeksi kerrallaan, päättää kunnanhallitus.*
- 2) Sijaisuuden jatkamisesta tai määräaikaisen avoimen virka- tai työsuhteen sekä muun määräaikaisen virka- tai työsuhteen jatkamisesta päättää kunnanhallitus.*
- 3) Muihin määräaikaisiin virka- ja työsopimussuhteisiin ottamisesta päättävät kunnanjohtaja ja toimialajohtajat sekä esimiehet omien alaistensa osalta talousarvion puitteissa.*

4) Yli vuoden kestävien yhdenjaksoisten määräaikaisten työsopimusten jatkosta päättää kunnanhallitus.

Rekrytointiohje

Voimassa olevassa kunnan rekrytointiohjeessa (kh 3.1.2021 § 330) on todettu, että työsopimuslakiin ei ole tarkemmin määritelty, mitkä ovat määräaikaisen työsopimuksen tekemisen perusteita. Ohjeeseen on kirjattu, että *Kuntatyönantajien ohjeistuksen mukaan hyväksyttäviä määräaikaisuuden perusteita ovat seuraavat:*

- *työn luonne (esim. kausiluontoisuus, määrätyn (ei jatkuvan) työn suorittaminen, hanke/projekti)*
- *sijaisuus (työnantajan tarpeen lisätyövoiman palkkaamiseen tulee pohjimmiltaan perustua jonkun työntekijän poissaoloon; esim. sairausloman, äitiys-, vanhempain- tai hoitovapaan, opintovapaan tai vuosiloman sijaisuus-> sijainen voidaan siis ottaa myös muihin tehtäviin ja hoitaa poissaolevan työntekijän tehtävät sisäisin järjestelyin), sijaisuus on yksilöitävä poissaolevan vakinaisen työntekijän ja tämän työtehtävien mukaan ja ensisijaisesti mainittava tehtävään liittyvä vakanssi- luettelon mukainen vakanssinumero*
- *harjoittelu (esim. opiskeluun kuuluva harjoittelu, ei perehdytys)*
- *muu näihin rinnastettava syy (esim. tukityöllistetyt)*
- *muu toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste (esim. kysynnän vakiintumattomuus, organisaatiossa vireillä olevat muutokset, jotka aiheuttavat epävarmuutta työllistämisen edellytyksistä, tätä perustetta on kuitenkin käytettävä erittäin harkitusti)*
- *työntekijän oma pyyntö*

Perusteluksi määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle ei lain mukaan riitä, että tehtävän palkkausmenot on budjetoitu vain tietylle ajalle. Määräaikaisuuden perusteen on aina löydettävä varsinaisesta työtehtävästä ja perustuttava lakiin.

| | |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Valmistelija | Kunnanjohtaja Päivi Vauhkonen, 040 157 7045 |
| Esittelijä | Kunnanjohtaja |
| Päätösesitys | Kunnanhallitus päättää 1) merkitä tiedoksi annetun selvityksen työsopimuksesta 2) käy keskustelun määräaikaisuuden perusteista ja niiden soveltamisesta käytännössä sekä tarkentaa tarvittaessa annettuja ohjeita |
| Käsittely | Elinvoimajohtaja ja kunnanjohtaja selostivat asiaa. |
| Päätös | Päätösesitys hyväksyttiin. |
| Tiedoksi | Esimiehet |
| Muutoksenhaku | Päätökseen, joka koskee vain asian valmistelua tai täytäntöönpanoa, ei saa kuntalain 136 §:n mukaan hakea muutosta. |