



Suomen Journalistiliitto
Finlands Journalistförbund

PÄTKÄTYÖTÄ TEKEVÄ, TIEDÄTKÖ OIKEUTESI?

**Lyhytaikaista tai pätkittyä
työtä teetetään nykyään
paljon. Valitettavasti joskus
sitä teetettäessä myös
rikotaan lakia. Ole tarkkana
oikeuksistasi!**

PÄTKÄTYÖ

Pätkittyä työtä on monenlaista

- Määräaikaiset työsuhteet
- Nollatuntisopimukset
- Tarvittaessa töihin tulevan (TTT) työsuhteet

Pätkittyä työtä tekevänä sinulla on oikeus tulla kohdelluksi samoin kuin vakituisillakin työntekijöillä. Sinua ei saa ilman perusteltua syytä asettaa muita huonompaan asemaan esimerkiksi henkilökuntaeduissa, koulutuksessa tai lomissa.

MÄÄRÄAIKAISUUDET

Määräaikainen työsuhde voidaan tehdä vain laissa säädetyillä perusteilla tai työntekijän omasta pyynnöstä.

Ilman lain mukaisia perusteita tehty määräaikaisuus tulkitaan suoraan lain perusteella vakituiseksi työsuhteeksi.

Määräaikainen työsuhde päättyy määräajan lopussa. Kumpikaan osapuoli ei voi yksipuolisesti irtisanoa sitä kesken sopimuksen, ellei sopimukseen ole erikseen kirjattu tällaista ehtoa.

MÄÄRÄAIKAISUUDEN PERUSTEET

Määräaikaisuuden peruste on lain mukaan ilmoitettava sinulle kirjallisesti. Perusteita voivat olla esimerkiksi:

- **Sijaisuus.** Työnantajan on voitava osoittaa, ketä poissa olevaa työntekijää sijaistat. Määräaikaisuus kestää enintään sijaistettavan poissaolon verran.
- **Projekti.** Yksittäinen projekti, joka on tarkoitettu kestämään vain määräajan ja jonka ei sen jälkeen ole tarkoitus jatkaa.

- **Ruuhkahuiput.** Kun kyseessä on aidosti lyhytaikainen ylimääräisen työvoiman tarve.
- **Työskentely ulkoisen määräaikaisen rahoituksen varassa.** Kun työtehtäväsi on kokonaisuudessaan sidottu ulkopuolelta tulevaan, määräajaksi saatavaan rahoitukseen, jonka jatkuvuus on aidosti epävarma. Esimerkiksi kausittain tehtävät tuotantosopimukset tai työnantajan saama julkinen rahoitus.
- **Koulutukseen liittyvä työharjoittelu.** Oppilaitoksen opetussuunnitelmaan

kuuluva harjoittelu tai oppisopimuskoulutus. Ei muu.

- **Tiedossa olevat suuret tuotannolliset tai organisatoriset muutokset.**

Perusteista riippumatta määräaikaisten sopimusten käyttö ei ole sallittua, jos niiden määrä tai ketjutuksen kesto osoittaa työvoimantarpeen pysyväksi.

Määräaikaisuuden laillinen peruste EI ole esimerkiksi:

- Yleissijaistus: Et sijaista ketään tiettyä, vaan paikkaat yleistä jatkuvaa työvoimanvajetta.
- Projektiluontoinen työ tai jatkuvaksi tarkoitettu projekti.
- Muut kuin aidosti tilapäiset ja poikkeusluontoiset ruuhkahuiput – esimerkiksi yhdeksän kuukauden sopimus, jossa perusteena ”ruuhkahuippu” tai ”sesonki”.
- Työn opettelu, harjoittelija-nimike, työhön soveltuvuuden testaaminen.

- rekrytointikielto, osaston budjetti, epävarma taloudellinen tilanne tai puuttuva koulutus.

TTT

TTT:läisillä tarkoitetaan tarvittaessa töihin kutsuttavia tuntityöntekijöitä. Työantaja ei ole velvollinen tarjoamaan työvuoroja, ja työntekijällä on oikeus kieltäytyä tarjotuista työvuoroista.

TTT-sopimus ei ole yhtenäinen työsuhde, vaan se koostuu yksittäisistä lyhyistä määräaikaisuuksista. Työpätkien välillä ei olla työsuhteessa työnantajaan.

TTT-työtä koskevat samat perusteltujen syiden vaatimukset kuin muitakin määräaikaaisia työsuhteita. TTT-työn käyttäminen vakituisen työvoimantarpeen paikkaamiseen on laitonta, paitsi jos TTT-sopimus tehdään työntekijän pyynnöstä.

Jotkut työnantajat saattavat tarjota niin sanottuja nollasopimuksia tai jatkuvia TTT-sopimuksia, joissa työaika on merkitty 0–37,5 tunniksi/viikko ja työtä tehdään käytännössä jatkuvasti sekä säännöllisesti. Tällainen työsuhde on tosiasiaassa yleensä normaali osa-aikainen työsuhde ja työntekijän työsuhdeturvan kiertämiseksi lisätyn ”nollaehdon” laillisuus kyseenalainen.

Sopimuksen kestänyt pidempään tosiasiallinen tehty työaika vakiintuu työsuhteen ehdoksi.

Osa-aikainen työntekijä

Osa-aikaiset työntekijät ovat yleensä vakituksessa työsuhteessa. Osa-aikainen työsopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi samoilla perusteilla kuin täysiaikainenkin sopimus.

Lisätyön tarjoamisvelvollisuus

Mikäli työnantajalla on tarvetta sellaiselle lisätyölle, jota sinä osa-

aikaisena työntekijänä voisit tehdä, työnantajan on tarjottava tätä työtä sinulle ja muille osa-aikaisille ennen kuin hän saa palkata tehtävään ulkopuolista työvoimaa.

Pätkätyöläisen muut asiat

Vuorolisät ja ylityökorvaukset kuuluvat myös pätkityn työn tekijälle, samoin hälytysrahat, varallaolokorvaukset, viikkolepokorvaukset ja niin edelleen.

Määräaikaisessa työsuhhteessa sinulle kertyy lomaa. Sinulla on myös oikeus pitää vapaata lomakaudella. Vaikka tosiaan seuraavissa pätkissä työnantaja maksaisi lomat rahana aina yhden pätkän loppuessa,

työntekijälle on pyynnöstä annettava maksettuja lomia vastaava palkaton vapaa kesälomakaudella. Osapuolet voivat myös sopia ennen työsuhteen päättymistä vuosilomaetuuksien siirtämisestä seuraavaan työsuhteeseen.

Pätkätyöläisen työttömyysturva

Sinulla voi olla oikeus soviteltuun ansiopäivärahaan. Myös osa-aikatyö voi kerryttää työssäoloehto ja työssäoloehtoon luetaan jokainen kalenteriviikko, jona olet ollut työssä vähintään 18 tuntia.

Tietoa ansiopäivärahasta saat sivuilta
<http://finka.fi>

Peräkkäiset työsuhteet

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.

Muun muassa lomat ja kokemuslisät kertyvät toisiaan seuraavissa perättäisissä määräaikaisuuksissa kuten yhdessä pitkässäkin työsuhteessa. Kuitenkin jo kahdenkin

viikon tauko työsuhteiden välissä voi katkaista tämän ja tehdä sinusta ”uuden työntekijän”.

Freelancer?

Freelancerina eli itsensätyöllistäjänä voit tehdä työtä itsenäisenä elinkeinon- tai ammatinharjoittajana tai toisaalta työsuhteessa.

Freelancerina toimivan on tärkeää tietää, onko hän työntekijä- vai yrittäjäasemassa. Valittu toimintamuoto ei tätä ratkaise, vaan se tehdäänkö työtä työnantajan johdon ja valvonnan alla.

Jos teet työtä työnantajan tiloissa ja tämän työvälineillä, olet johdon ja

valvonnan alla ja täten työsuhteinen. Tällöin työnantajan tulee huolehtia eläkemaksuistasi sekä muista työn sivukuluista ja sinuun sovelletaan työehtosopimuksia. Jos taas työskentelet omissa työtiloissasi omilla laitteillasi ilman johtoa ja valvontaa, olet todennäköisesti yrittäjäksi katsottava itsenäinen ammatinharjoittaja, vaikka laskuttaisitkin työsi verokortilla.

Jos toimit freelancerina ilman työsuhdetta, sinun on huolehdittava itse muun muassa eläketurvastasi ja muista työn sivukuluista. Tällöin laskutuksesi pitää kattaa kaikki nämä.

Jos asemastasi on epäselvyyttä, voit tarkistaa palkkakuitista, maksetaanko sinusta työntekijän eläkemaksut.

Tietoa freelancerina toimimisesta
saat sivuilta www.freet.fi.

Miten toimia epäselvissä tilanteissa?

Pyydä apua! Luottamusmies on
työpaikalla sinua varten ja selvittää
epäselvyyksiä yhdessä työntajan
kanssa.

Jäsenneuvontaa oikeuksistasi saat
Journalistiliiton laki- ja
työehtopäivystyksestä numerosta
044 7555 000 (arkisin klo 13–16) tai
osoitteesta

lakimies@journalistiliitto.fi

www.journalistiliitto.fi