



MISSÄ TILANTEISSA PÄIVÄKODIN TYÖNTEKIJÄN TYÖSOPIMUS VOI OLLA MÄÄRÄAIKAINEN?

Työsopimuksen muodosta ja kestosta on säädetty työsopimuslain 3 §:ssä. Tämän pykälän mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, ellei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Mikäli lain mukaista perusteltua syytä määräaikaiselle sopimukselle ei ole, on sopimusta pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Mikäli tällainen perusteeton määräaikainen työsopimus päättyy, vastaa tilanne siis laitonta irtisanomista. Perusteettomien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole hyväksyttävää ja niihin tulee reagoida.

Yleisimmät määräaikaisuuden perusteet varhaiskasvatuksessa lienevät sijaisuus ja kelpoisuusvaatimusten puuttuminen. Toki harjoittelukin voi olla päiväkodissa määräaikaisuuden peruste.

Sijaisuus määräaikaisuuden perusteena

Sijaisuus on sinänsä määräaikaisuuden peruste. Usein tilanne on kuitenkin se, että sijaisuuksia ketjutetaan ja pahimmillaan määräaikaisuus uusitaan vuodesta toiseen. Näissä tapauksissa tulee arvioida, onko sijais-tarve pysyvää.

Työsopimuslain 3 §:n mukaan toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Mitä useampi määräaikaisuus, sitä vahvempi on oletama työvoiman tarpeen pysyvyydestä. Jokaiselle uudelle määräaikaiselle työsopimukselle tulee siis tämänhetkisen lainsäädännön mukaan olla peruste.

Työvoiman tarpeen pysyvyyttä tarkastellaan kuitenkin tehtävittäin, eikä henkilöittäin. Näin ollen työvoiman tarve voidaan katsoa pysyväksi työnantajan tehtyä vuodesta toiseen määräaikaisia työsopimuksia esimerkiksi lastenhoitajan tehtävään, vaikka työntekijät kyseisessä tehtävässä olisivat vaihtuneet. Työvoiman tarpeen pysyvyyden arvioinnissa tarkastellaan siis työnantajan työvoiman käyttöä kokonaisuutena tietyssä tehtävässä. Arvioinnissa merkitystä on sillä, mitä tehtävää työntekijä on tosiasiasa tehnyt, mikä saattaa erota esimerkiksi työntekijän nimikkeestä tai työsopimuksessa sovitusta tehtävästä. Jos työnantajalla on jatkuvasti tarve esimerkiksi lastenhoitajan sijaisille, tulisi tähän tehtävään palkata vakituiseen työsuhteeseen.

Jos taas sama henkilö on useamman vuoden aikana toiminut samalla työnantajalla määräaikaisen sijaisena eri tehtävissä, esimerkiksi lastenhoitajan, varhaiskasvatuksen opettajan ja ryhmäavustajan tehtävässä, ei tämä vielä yksinään osoita työvoiman tarpeen pysyvyyttä.





Kelpoisuusvaatimusten puuttuminen määräaikaisuuden perusteena

Varhaiskasvatuslaissa on määritelty kelpoisuusvaatimukset päiväkodin johtajan, varhaiskasvatuksen opettajan, varhaiskasvatuksen sosionomin ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtäviin. Lähtökohtaisesti näihin tehtäviin tulee aina hakea kelpoista henkilöä, mutta sen varalta, ettei tehtävään saada kelpoisuusvaatimuksia täyttävää henkilöä, voi työnantaja ottaa tehtävään enintään vuoden ajaksi kerrallaan henkilön, jolla suoritettujen opintojen perusteella on riittävät edellytykset ja tehtävän edellyttämä taito tehtävän hoitamiseen. Tässä varhaiskasvatuslain 33 §:n mukainen tilanne on siis määräaikaisuuden peruste. Määräaikaisuus voi olla myös vuotta lyhyempi, mutta jokaisen määräaikaisuuden päätyttyä, työnantajan on taas ensisijaisesti pyrittävä löytämään tehtävään kelpoisuusvaatimukset täyttävä henkilö.

Joskus työnantaja on myös itse määritellyt tehtävään omia kelpoisuusvaatimuksia. Mikäli työnantaja kuitenkin rekrytoi tehtävään henkilön, joka ei näitä itse asetettuja vaatimuksia täytä, ei tämä ole peruste määräaikaiselle työsopimukselle. Varhaiskasvatuslain asettamat vaatimukset on siis pidettävä erillään työnantajan itse asettamista vaatimuksista.

Koska varhaiskasvatuslain kelpoisuusvaatimukset siirtymäsäännöksineen ja vasta myöhemmin voimaan tulevine pykälineen ovat varsin koukeroiset ja vaikeasti tulkittavat, törmää myös välillä tilanteisiin, joissa työsopimus solmitaan perusteettomasti määräaikaisena siitä syystä, että on tulkittu väärin varhaiskasvatuslain tämänhetkisiä määräyksiä. Tyypillisin tilanne koskee kuitenkin päiväkodin johtajia, joiden osalta välillä vaaditaan jo nyt vuonna 2030 voimaan tulevaa kelpoisuutta ja sen puuttuessa tehdään työsopimus määräaikaisena. Päiväkodin johtajat saattavat toki myös olla virkasuhteisia, jolloin sovellettavaksi tulee määräaikaisuuden perusteen osalta työsopimuslain sijaista laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 2 luku 3 §.

Henkilöstörakenteen muutos tai mahdollinen lapsimäärän väheneminen ei ole määräaikaisuuden peruste

Varhaiskasvatuslain mukainen henkilöstörakenne muuttuu vuonna 2030. Tuolloin päiväkodin kasvatus-, opetus-, ja hoitotehtävissä toimivista mitoituksiin laskettavista henkilöistä vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, joista vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus (varhaiskasvatuslaki 37 §, astuu voimaan 1.1.2030). Varhaiskasvatuksen lastenhoitajien suhteellinen osuus päiväkodeissa tulee siis ensi vuosikymmenellä laskemaan. Valitettavasti on työnantajia, jotka tämän takia ovat ottaneet varhaiskasvatuksen lastenhoitajia määräaikaisiin työsuhteisiin, vaikka tämä ei ole määräaikaisuuden peruste.

Aika-ajoin törmää myös tilanteisiin, joissa työnantaja on arvioinut, että lapsimäärä saattaa tulevaisuudessa vähentyä ja tätä käytetään määräaikaisuuden perusteena. Epävarmuus tarjottavan työn riittävydestä ei kuitenkaan ole hyväksyttävä syy käyttää määräaikaisia työsopimuksia, joten näissäkin tapauksissa työsopimukset tulee tehdä toistaiseksi voimassa oleviksi.

Ole tarvittaessa yhteydessä JHL:n luottamusedustajaan

Mikäli et tiedä määräaikaisuutesi perustetta, tai epäilet sen laillisuutta, kannattaa olla yhteydessä JHL:n luottamusedustajaan. Hän voi tarvittaessa neuvotella työnantajasi kanssa perusteettoman määräaikaisuuden vakinaistamisesta. Työsopimuslain määräaikaisuuden perusteisiin kaavailaan väljennyksiä, joten nyt on hyvä aika selvittää määräaikaisten työsopimusten käyttöä koskevat epäselvyydet.

