

Vaihe 3: Jatkotoimet

Mikäli tiedät työnantajan käyttävän paljon määräaikaista työntekijöitä tietyissä tehtävissä, voit ryhtyä jatkotoimiin.

1. Tilanteen kartoitus:

- Kartoita edellä kerrotulla tavalla kaikki ne edustamasi jäsenet, jotka ovat työskennelleet määräaikaissa työsuhteissa yhdenjaksoisesti tai vain lyhyin katkoksin vähintään kaksi vuotta.
- Pyydä työnantajalta neuvotteluja, joissa vaatimuksena on kyseisten jäsenten työsuhteiden vakinaistaminen.

2. Paikalliset neuvottelut työnantajan kanssa:

- Työnantajan kanssa käytävä neuvottelu on aina ensisijainen toimenpide työntekijän määräaikaisten työsuhteiden vakinaistamiseksi. Jos työnantaja ei suostu työsuhteen vakinaistamiseen, tulee harkittavaksi asian riittämisen tuomioistuimeen.
- Työsuhteen määräaikaaisuutta koskevissa erimielisyyssasioissa jäsenellä on mahdollista saada liiton myöntämää oikeusapua, jos asia päätetään riitauttaa tuomioistuimeen.

3. Liiton tuki tilanteessa:

- Liiton edunvalvontaketjun mukaisesti luottamusmies suorittaa aina ensin vaiheissa 1 ja 2 mainitut toimenpiteet ennen kuin määräaikaisuuden peruste saatetaan liiton lakimiehen arvioitavaksi.
- Ketjusopimusten osalta laillisuuden tulkinta voi olla usein aika vaikeaa. Tämän vuoksi luottamusmies voi tarvittaessa asian selvittämiseksi tai varmistamiseksi olla aina yhteydessä JHL:n aluetoimistoon tai liiton keskus-toimistoon.

Pätkää vai pitkää?

Toimintaohje luottamusmiehille vakinaistamisselvittelyn käynnistämiseksi

Työsopimusten ketjuttaminen tarkoittaa tilannetta, jossa työnantaja ja työntekijä ovat solmineet useita määräaikaista työsopimuksia peräkkäin. Mikäli työvoiman tarve on pysyvää, ei jatkuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ole lain mukaan sallittua.

Tämä ohjeistus auttaa luottamusmiestä arvioimaan, löytyykö ketjutetuille työsuhteille riittävän vankat perustelut, vai onko kyse määräaikaisuusien väärinkäytöstä.



Tarkista työsopimuksesta kunkin työsuhteen alkamis- ja päättymisajankohta sekä työntekijän työtehtävät ja määräaikaisuuden peruste.

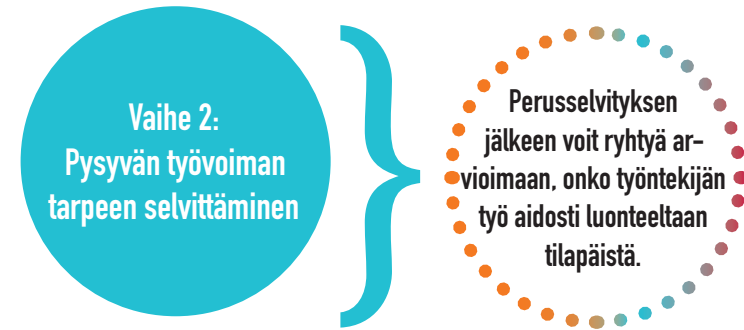
Jokaisesta määräaikaisesta työsopimuksesta pitäisi löytyä syy, miksi se on solmittu määräaikaisena. Työtehtävien selvittäminen on tärkeää, koska määräaikaisuutta arviotaessa on merkitystä sillä, onko työntekijä tehnyt samaa työtä vai ovatko työtehtävät vaihdelleet.

Jos yksittäisiin työsopimuksiin ei ole merkitty määräaikaisuuden syytä, on työnantajalta pyydettävä kirjallinen selvitys tai neuvottelu työsuhteen määräaikaisuudesta. Neuvotteluissa käydä läpi jokainen määräaikainen työsopimus.

Varmista, että työnantajan ilmoittama määräaikaisuuden peruste pitää paikkansa. Esimerkiksi jos perusteeksi ilmoitettu sijaisuus tarkistetaan, onko todella kyse vakituisen työntekijän sairauspoissaolosta tai muusta poissaolosta.

Erityisesti jos saman työntekijän kanssa on tehty vuosien ajan toistuvia lyhytkestoisia määräaikaista työsopimuksia (ketjusopimukset) on laskettava, kuinka monta työpäivää työntekijä on kalenterivuoden aikana tehnyt.

Jos työntekijä on työsopimusten pätkimisestä huolimatta ollut työssä suurimman osan vuodesta, viittaa tämä siihen, että kyse ei ehkä ole laillisesta määräaikaisuudesta.



- Vaikuttaako selvityksen perusteella siltä, että työnantajalla on ollut sittenkin pysyvä työvoiman tarve työntekijän työpanokselle?
- Onko työsuhte katsottava toistaiseksi voimassa olevaksi?

On todennäköistä, että työnantajalla on pysyvän työvoiman tarve, jos yksittäisen työntekijän työsuhte on

1. jatkunut keskeytymättömänä tai lähes yhdenjaksoisesti kaksi vuotta,
2. hänelle on tehty lukuisia määräaikaista palvelussuhteita samoista tai samanlaisista tehtävistä.

Tällöin voidaan pitää oletuksena, että työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve työntekijän työpanokselle ja hänen palvelussuhteensa tulisi olla vakituinen. Ketjutusta tutkittaessa on tärkeää hankkia tietoa siitä, kuinka paljon määräaikaista työntekijöitä on työnantajan palveluksessa kyseisissä tehtävissä

- a) kyseisessä yksikössä,
- b) ylipäätään työnantajan palveluksessa

Näillä tosiasiatiedoilla pystytään perustelemaan pysyvää työvoiman tarvetta.

