

Nordberg

MÄÄRÄAIKAINEN VIRKASUHDE

1

Virkasuhteen kesto

Viranhaltija voidaan ottaa virkasuhteeseen joko toistaiseksi (ns. vakinnainen viranhaltija) tai määräajaksi. Toistaiseksi voimassa olevan virkasuhteen kesto ei ole etukäteen rajoitettu. Määräaikainen virkasuhde päättyy määräajan päättyessä ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa.

Virkasuhteeseen otetaan yleensä toistaiseksi. Viranhaltija voidaan ottaa virkasuhteeseen määräajaksi vain jos siihen on olemassa laissa tai asetuksessa erikseen säädetty peruste. Virkasuhteen päätyyppinä ovat siis toistaiseksi voimassa olevat virkasuhteet. Jos työ on pysyvää, otetaan viranhaltija toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen, vaikka viraston tai laitoksen toiminta keskeytyy toiminnan luonteen vuoksi ennakolta tiedetyksi ajaksi (esim. kesäajaksi). Siten esimerkiksi kelpoisuusehdot täyttävää tuntiopettajaa ei voida ottaa määräaikaiseen palvelussuhteeseen, jos työ kestää yhtä useamman lukuvuoden. Tarvittaessa viranhaltija voidaan lomauttaa toiminnan keskeytyksen ajaksi noudattaen virkaehtosopimuksen lomauttamista koskevia määräyksiä (opettajia ei voida lomauttaa pelkästään ns. kesäkeskeytyksen aikana).

Määräaikaisen viranhaltijan ottamisesta päättää sama viranomainen, joka päättää viran täyttämistä toistaiseksi, jollei johtosäännössä ole toisin määrätty. Määräaikaisuuden peruste tulee mainita viranhoitomääräyksessä.

1.1

Perusteet määräaikaiseen virkasuhteeseen ottamiselle

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain¹ mukaan viranhaltija voidaan ottaa virkaan määräajaksi viranhaltijan omasta pyynnöstä, määräajaksi ottamisesta on erikseen säädetty tai tehtävän luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu näihin rinnastettava kunnan toimintaan liittyvä määräaikaista virkasuhdetta edellyttävä seikka sitä vaatii. Säännöksessä mainittu esimerkkiluettelo ei ole tyhjentävä, vaan määräaikaisuudelle voi olla myös muu kuin edellä mainittu peruste, jos tarkoituksena on määrätyn työn tai työkonaisuuden teettäminen.

¹ Laki kunnallisesta viranhaltijasta 3 §: ”Viranhaltija otetaan virkasuhteeseen toistaiseksi tai määräajaksi.

Viranhaltija voidaan ottaa määräajaksi vain viranhaltijan omasta pyynnöstä tai jos määräajaksi ottamisesta on erikseen säädetty taikka tehtävän luonne, sijaisuus, avoinna olevaan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu näihin rinnastettava kunnan toimintaan liittyvä määräaikaista virkasuhdetta edellyttävä seikka sitä vaatii.

Viranhaltijalla, joka on ilman 2 momentin mukaista perustetta otettu määräajaksi tai joka on ilman perusteltua syytä toistuvasti otettu peräkkäin määräajaksi, on oikeus saada virkasuhteen päättyessä vähintään kuuden ja enintään 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus. Korvausvaatimus on esitettävä kuuden kuukauden kuluessa virkasuhteen päättymisestä.”

Nordberg

Hyväksyttäviä määräaikaisuuden perusteita eivät pelkästään ole esim. se, että viran palkkamenot on budjetoitu vain tietylle ajalle tai että virkoja ei ole perustettu tarpeeksi kaikkien pysyvien viranomaistehtävien hoitamiseksi. Ns. täyttölupamenettely ei sellaisenaan ole peruste määräaikaisten viranhoitomääräyksen antamiselle, ellei taustalla ole lain tarkoittamaa hyväksyttävää määräaikaisuuden perustetta.

1.1.1

Työn luonne

Määräaikaisuus voi liittyä viranhaltijan tehtävän luonteeseen, esim. kun hänet otetaan suorittamaan ennalta määrätty, kestoltaan rajoitettu tehtäväkokonaisuus (nk. projekti). Viranhaltija voidaan ottaa työn luonteen vuoksi määräajaksi myös, jos työnantajalla on lyhytaikainen tarve sellaisten virkatehtävien hoitamiseksi, joita työnantaja ei normaalisti teetä.

Tehtävän luonne voi olla määräaikaisuuden peruste kunnanjohtajan viran lisäksi esimerkiksi apulaiskunnanjohtajan viroissa.

Määräaikaiseen virkasuhteeseen ottaminen voi olla mahdollista myös silloin, kun viranomaistehtäviä tehdään kausiluontoisesti joko tiettyinä aikoina vuodessa tai kun työn määrä lisääntyy huomattavasti ennalta tiedossa olevina ajanjaksoina.

Virkasuhteen määräaikaisuuden perusteena voi olla myös esim. tilapäinen projekti tai muu tilapäinen tehtävä. Viranhaltija voidaan ottaa määräajaksi myös, jos virkasuhdetta edellyttävään tehtävään tarvitaan välittömästi viranhaltija, mutta tarvittavaa virkaa ei ole vielä perustettu, siihen saakka kunnes virka perustetaan ja täytetään asianmukaisesti.

1.1.2

Sijaisuus

Sijaisuus on tyypillisin määräaikaisuuden peruste. Viransijainen voidaan ottaa viranhaltijan poissaolon ajaksi. Viransijaisuus voi johtua viranhaltijan sairausloman, vuosiloman, äitiys-, vanhempain-, hoito-, tai isyysevapaan, opintovapaan, vuorotteluvapaan tai muun virkavapaan johdosta tämän virkasuhteen kuntaan edelleen jatkuessa. Myös osa-aikaeläkkeen myöntäminen toistaiseksi voimassa olevassa virkasuhteessa olevalle viranhaltijalle voi olla sijaisuuden peruste.

Viransijaiseksi voidaan ottaa joko ulkopuolinen henkilö tai kunnan palveluksessa oleva viranhaltija tai työntekijä. Sijainen on mahdollista ottaa myös muihin tehtäviin ja hoitaa poissaolevan viranhaltijan tehtävät sisäisillä tehtäväjärjestelyillä. Uuden henkilön palkkaamisen tarpeen tulee kuitenkin perimmiltään johtua viranhaltijan poissaolosta. Sijaisen viranhoitomääräykseen on syytä merkitä sijaistettava henkilö tai virka yksilöitynä. Jos henkilö otetaan kesäajaksi hoitamaan eri viranhaltijoiden vuosilomasijaisuuksia, riittää, että viranhoitomääräyksessä todetaan sijaistettavien virkojen nimike tai nimikkeet ja peruste; eri viranhaltijoiden vuosilomasijaisuuksia.

Nordberg

1.1.3

Avoinna olevaan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen

Avoinna olevaan virkaan kuuluvia tehtäviä hoitamaan voidaan viranhaltija ottaa määräajaksi siihen asti, kunnes virka saadaan täytettyä ja virkaan valittu viranhaltija ryhtyy suorittamaan virkaan kuuluvia tehtäviä. Organisaatiossa vireillä olevat muutokset, jotka voivat merkitä henkilöstötarpeen uudelleenarviointia ja joiden suunnittelemisesta, valmistelemisesta tai toteuttamisesta on yleensä jo päätetty viranhaltijaa palkattaessa, voivat olla peruste virkasuhteen määräaikaaisuudelle.

Avoinna olevaan virkaan kuuluvia tehtäviä voidaan viranhaltija määrätä hoitamaan määräajaksi myös silloin, kun virkaan ei ole saatu kelpoisuusehdot täyttävää hakijaa. Kelpoisuudesta saattaa olla erityislainsäädäntöä (ks. jäljempänä kohta 1.1.6).

Toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ei voida valita henkilöä, joka ei täytä viran kelpoisuusehtoja. Sen sijaan tällainen henkilö voi toimia avoimen viran hoitajana, kunnes virka saadaan täytettyä kelpoisuusehdot täyttävällä hakijalla. Kunnan on kuitenkin riittävästi ja kohtuullisin väliajoin selvitettävä mahdollisuudet kelpoisuusehdot täyttävän hakijan valitsemiseksi virkaan (esim. 1–2 kertaa vuodessa, jollei paikallisista olosuhteista muuta aiheudu).

Jos viranhaltijan ottamispäätöksestä on valitettu, otetaan virkaan valittu yleensä avoimen viran hoitajaksi siihen asti, kunnes asia on lainvoimaisella tuomiolla ratkaistu.

1.1.4

Muu edellisiin rinnastettava kunnan toimintaan liittyvä määräaikaista virkasuhdetta edellyttävä syy

Muut kuin kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa nimenomaisesti mainitut määräaikaaisuuden perusteet tulee harkita tapauskohtaisesti. Joissakin tapauksissa esim. organisaatiouudistuksista tai muista uudelleenjärjestelyistä aiheutuva virkatehtävien vakiintumattomuus saattaa olla määräaikaaisuuden perusteena jonkin aikaa. Toimintojen vakiinnuttua ei määräaikaaisuuden perustetta enää ole.

Virkatehtävien määrä saattaa toisinaan myös vaihdella siten, ettei virkatehtävien tarvetta pystytä määrittelemään kuin vain tietyksi ajaksi eteenpäin (esim. oppilasmäärien vaihtelu sekä heidän valintamahdollisuuksiensa lisääntyminen).

1.1.5

Viranhaltijan oma pyyntö

Viranhaltija voi itse pyytää, että hänet nimitetään virkaan vain tietyksi määräajaksi. Tällöin ei tarvita muita perusteita määräaikaiseen virkasuhteeseen ottamiselle. Virkamääräykseen on syytä merkitä selvästi, että määräaikaiseen virkasuhteeseen ottamisen syynä on nimenomaan viranhaltijan oma pyyntö. Vaikka viranhaltija tulisikin myöhemmin toisiin

Nordberg

ajatuksiin, pysyy virkasuhde määräaikaisena määräajan loppuun saakka viranhaltijan oman pyynnön perusteella.

1.1.6

Määrääjäksi ottaminen perustuu lakiin ja tai asetukseen

Muulla laissa tai asetuksessa on määräyksiä määräaikaisen virkasuhteen käytöstä. Tällaiset määräykset syrjäyttävät kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain säännökset virkasuhteen määräaikaisuuden osalta. Määräaikaisuudesta on säädetty mm. Kuntalain 24 §:ssä, jonka mukaan valtuusto valitsee kunnanjohtajan virkaansa toistaiseksi tai määrääjäksi.

Määräaikaisesta virantäytöstä on tarkentavia säännöksiä myös mm. sosiaalihuollon ja opetustoimen henkilöstön kelpoisuuksista annetuissa asetuksissa. Esim. jos sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävään ei saada henkilöä, jolla on säädetty kelpoisuus, tehtävään voidaan ottaa enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan henkilö, jolla on riittäväksi katsottava koulutus ja mikäli mahdollista käytännön kokemusta ko. tehtävästä (asetus sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuusehdoista 804/1992, 7 §). Samoin opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen (986/1998, 23 §) mukaan opetusta voidaan väliaikaisesti enintään vuoden ajaksi määrätä antamaan henkilö, jolla on riittävä koulutus ja tehtävän edellyttämä taito. Tällainen henkilö voidaan kuitenkin määrätä antamaan opetusta yli kuudeksi kuukaudeksi vain, jos tehtävän edellyttämät kelpoisuusvaatimukset täyttäviä henkilöitä ei ole määräystä annettaessa saatavilla tai jos siihen on muu erityinen syy.

Erikoistumiskoulutuksessa tai perusterveydenhuollon lisäkoulutuksessa olevat lääkärit tai ammattikorkeakouluopinnoista annetun asetuksen 24.2 §:n (31.7.2003 asti nro 256/1995, 28.2 §) tarkoittamat opettajat, joilta puuttuu 35 opintoviikon laajuinen opettajankoulutus, voidaan ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen. Samoin ammatillista opetusta voi antaa henkilö, jolta puuttuu asetuksen tarkoittamat opettajan pedagogiset opinnot ehdolla, että hän kolmen vuoden kuluessa palvelussuhteen alkamisesta suorittaa ko. opinnot (opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annettu asetus 986/1998, 13 §).

Hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä, sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta annetun valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) 17 §:n mukaan työterveyshuollossa päätoimisesti toimivalla laillistetulla terveydenhoitajalla tulee olla terveydenhoitajan pätevyys ja ammattikorkeakoulussa suoritettut työterveyshuollon erikoistumisopinnot tai vähintään seitsemän opintoviikon laajuinen työterveyshuollon koulutus kahden vuoden kuluessa työterveyshuollon tehtäviin siirtymisestä. Lisäksi esim. terveydenhuollon ammattihenkilöstöstä annetun asetuksen (564/1994) 3 §:ssä on tarkempia säännöksiä siitä, että opiskelijat voivat tietyin edellytyksin tilapäisesti toimia terveydenhuollon ammattihenkilön tehtävissä.

Nordberg

1.2

Toistuvat määräaikaiset virkasuhteet

Toistuvia määräaikaisia viranhoitomääräyksiä ei tule antaa ilman perusteltua syytä. Avoimen viran hoitomääräystä ei saa toistuvasti uudistaa ilman perusteltua syytä. Henkilön ottaminen toistuvasti määräaikaisiin virkasuhteisiin on mahdollista silloin, kun kaikille määräaikaisille virkasuhteille on olemassa laissa tarkoitettu peruste ja myös toistuville viranhoitomääräyksille eli ketjuttamiselle on perusteltu syy. Uusi viransijaisuus on tässä tarkoitettu perusteltu syy. Jos henkilö on toiminut sijaisena viranhaltijan sairausloman ajan ja tämän palattua jatkaa toisen viranhaltijan vuosiloman sijaisena, ei kysymys ole kielletystä virkasuhteiden ketjuttamisesta. Sama koskee tilannetta, jos viranhaltijan sairauslomaa jatketaan uuden lääkärintodistuksen perusteella. Kumpaankin määräaikaiseen virkasuhteeseen on olemassa laissa tarkoitettu hyväksyttävä peruste. Mikäli työnantajalla on samanlaisissa töissä pysyvä viransijaisuustarve, työnantajan pitäisi perustaa riittävästi virkoja, joilla katetaan myös tämä pysyvä sijaisuustarve. Tällöin organisaatiossa saattaa olla viranhaltijoita, joilla ei ole pysyväisluonteista toimipaikkaa.

1.3

Määräajan pituus ja määräaikaisuuden merkitys

Määräaikaisen virkasuhteen kestoaika voidaan määrätä kalenteriajan mukaan (esim. 1.4.–31.5), se voi olla muuten yksilöity määräaika (esim. kunnes virka täytetään toistaiseksi) tai se voi määräytyä tietyn tehtävän mukaisesti (esim. projektin päättymiseen asti). Kesto-aika voi määräytyä myös sen perusteella, milloin virkaan toistaiseksi valittu viranhaltija ryhtyy hoitamaan virkaan kuuluvia tehtäviä (ns. avoimen viran hoito). Virkasuhteen määräaikaisuus voi myös käydä ilmi viranhoitomääräyksen tarkoituksesta, jos viranhaltija on otettu esim. hoitamaan viran hoitajan tehtäviä esim. tämän sairausloman tai perhevapaan ajaksi.

Määräajan pituutta ei ole laissa määriteltä, olennaista on se, että määräaikaisuudelle on olemassa hyväksyttävä peruste. Määräaika määräytyy kussakin tapauksessa sen mukaan, miten pitkäksi ajaksi määräaikaiseen viran hoitoon on tarvetta. Henkilö voidaan ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen luonnollisesti vain siksi ajaksi, kun hyväksyttävä määräaikaisuuden peruste on olemassa. Siten esim. viranhaltijan sijaiseksi otetun henkilön määräajan peruste lakkaa viimeistään silloin, kun viran hoitaja palaa hoitamaan virkaa, ellei määräaikaiselle viranhaltijalle ole osoiteta esim. toista sijaisuutta tai muuta virkaa, jonka määräaikaiselle hoitamiselle on olemassa lain tarkoittama peruste. Jos sijaisuustarve on ennalta tiedossa tietyksi ajaksi, ei ole syytä pilkkoa määräaikaista virkasuhdetta useampaan jaksoon.

Sijaista ei tarvitse ottaa koko siksi ajaksi, kun määräaikaisuuden peruste on olemassa. Jos esim. viranhaltijan opintovapaa päättyy elokuussa, voi hänen sijaisekseen otetun määräaikaisen viranhaltijan palvelussuhde päättyä jo toukokuussa, jos tarvetta viran hoitoon ei kesän aikana ole. Määräaikainen viranhaltija voidaan ottaa lyhyemmäksi ajaksi kuin määräaikaisuuden peruste on olemassa myös silloin, kun viran määrä-

Nordberg

aikaisen hoidon tarpeesta ei voida etukäteen olla varmoja tai jos viran määräaikainen täyttö ei ole taloudellisesti mahdollista, vaikka tarvetta siihen olisikin.

Määräaikaisen viranhaltijan virkasuhde päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai ennalta määrätyn tehtävän tultua suoritetuksi. Määräajan päättyminen voi olla määritelty tietyssä etukäteen tiedossa olevana kalenteripäivänä. Määräaika voi päättyä myös ajankohtana, joka ei ole ennalta varmasti tiedossa. Avoimen viran hoitaja otetaan virkasuhteeseen yleensä siihen asti, kunnes virkaan toistaiseksi valittu ryhtyy hoitamaan virkaan kuuluvia tehtäviä. Vanhempain-, hoito- tai opintovapaalla olevan tai asevelvollisuutta suorittavan viranhaltijan sijaisen määräaika päättyy, kun viranhaltija jolla on siihen ehdoton oikeus keskeyttää vapaansa ja palaa hoitamaan virkaansa vaikka sijainen olisikin määrätty pidemmäksi määräajaksi.

Toistaiseksi voimassa olevassa virkasuhteessa oleva viranhaltija ja määräaikainen viranhaltija eivät voi hoitaa samaa virkaa yhtä aikaa edes väliaikaisesti. Työnantajan ei ole syytä suostua viranhaltijan pyyntöön keskeyttää virkavapaansa ennen määräaikaisen viranhaltijan virkamääräyksen päättymistä, jos tällä ei siis ole siihen ehdotonta oikeutta. Eräs vaihtoehto on merkitä virkamääräykseen mm. että virkasuhde kestää siihen asti, kunnes viranhaltija palaa hoitamaan virkaansa, kuitenkin enintään tiettyyn päivään asti. Mikäli viranhaltijalla ei ole ehdotonta oikeutta palata virantoimitukseen, sijaisen virkasuhde ei lakkaa ilman irtisanomista.

Määräajan päättyminen voidaan määritellä myös sen mukaan, milloin tietty määrätehtävä valmistuu. Tällöinkin on syytä määritellä viimeinen päivä, jolloin virkasuhde päättyy huolimatta siitä, onko määrätehtävä valmistunut ennen sitä vai eikö ole. Jos virkasuhteen päättymisaika ei ole etukäteen tiedossa tai perustuu tiettyjen edellytysten täyttymiseen, tulee työnantajan ilmoittaa viranhaltijalle päättymisajankohta niin pian kuin se on tiedossa.

Määräaikaisen viranhaltijan virkasuhde voi päättyä ennen määräajan päättymistä myös siten, että työnantaja irtisanoo viranhaltijan taloudellisista ja tuotannollisista taikka viranhaltijasta johtuvista syistä. Määräaikainen virkasuhde voidaan myös purkaa erittäin painavasta syystä. Määräajaksi otettu viranhaltija voi myös itse irtisanoutua virastaan ennen määräajan päättymistä (vrt. työsopimussuhteinen tehtävä, jossa määräaika sitoo molempia osapuolia ellei toisin ole sovittu).

Vaikka määräaikainen viranhaltija määräajan päätyttyä jatkaisikin työntekoa, ei virkasuhde muutu toistaiseksi voimassa olevaksi (vrt. työsopimuslaki, jonka mukaan työsopimus muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi).

Nordberg

1.4

Määräaikaisuuden peruste puuttuu

Mikäli viranhaltija on otettu määräaikaiseen virkasuhteeseen työnantajan aloitteesta ilman laissa tarkoitettua syytä, voi työnantaja joutua korvaamaan viranhaltijalle vähintään kuuden ja enintään 24 kuukauden palkkaa vastaavan summan. Vastaava oikeus korvaukseen on viranhaltijalla, joka on otettu toistuvasti peräkkäin määräajaksi virkasuhteeseen ilman perusteltua syytä.

Määräaikaisuuden perusteeseen liittyvät kysymykset ratkaistaan hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa. Viranhaltijalla on myös mahdollisuus virkasuhteen kestäessä saada erikseen hallintoriita-asiana vahvistetuksi, onko virkasuhteen määräaikaisuudelle olemassa lain mukainen peruste.

Määräaikainen virkasuhde ei muutu toistaiseksi voimassa olevaksi, vaikka hallinto-oikeus toteaisikin määräaikaisuuden perusteen puuttuvan (vrt. työsuhde, joka muuttuu määräaikaisuuden perusteen puuttuessa toistaiseksi voimassa olevaksi).