

Määräaikainen työsopimus – milloin se voidaan päättää kesken sopimuskauden?

Määräaikainen työsopimus eroaa olennaisesti toistaiseksi voimassa olevasta työsopimuksesta siinä, miten työsuhde päättyy. Lähtökohtana on, että määräaikainen työsopimus päättyy sovitun määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa ilman irtisanomista.

Määräaikainen työsopimus sitoo lähtökohtaisesti sekä työnantajaa että työntekijää koko sovitun määräajan. Sopimusta ei siten voida kesken sopimuskauden irtisanoa samalla tavalla kuin toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta.

Irtisanomisehdosta voidaan sopia

Määräaikaiseen työsopimukseen voidaan kuitenkin ottaa ehto, jonka mukaan sopimus on määräaikana irtisanottavissa. Tällöin määräaikainen työsopimus voidaan päättää irtisanomalla ennen sovitun määräajan päättymistä. Tämä ei kuitenkaan merkitse sitä, että työnantaja voisi irtisanoa määräaikaisen työsopimuksen vapaasti. Jos työnantaja käyttää sovittua irtisanomisehtoa, työnantajalla tulee olla työsopimuslain mukainen irtisanomisperuste. Eli jos irtisanominen perustuu työntekijän henkilöön liittyvään perusteeseen, työnantajan irtisanomisoikeutta arvioidaan 1.1.2026 voimaa tulleen työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisesti. Irtisanominen edellyttää työntekijän henkilöön liittyvää **asiallista syytä**. Työnantajan on lisäksi otettava huomioon muun muassa lain edellyttämä kokonaisharkintaa ja tilanteen mukaan, varoitusvelvollisuus.

Entä jos irtisanomisehtoa ei ole?

Jos määräaikaiseen työsopimukseen ei ole otettu irtisanomisehtoa, sopimus sitoo lähtökohtaisesti osapuolia sovitun määräajan loppuun asti. Työnantaja ei siten voi päättää määräaikaista työsopimusta tavallisella irtisanomisella pelkästään sillä perusteella, että sillä olisi muutoin työsopimuslain mukainen henkilöön liittyvä tai taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste.

Määräaikaiseen työsopimukseen otettavan irtisanomisehdon merkitys kannattaa harkita jo työsopimusta laadittaessa.

Työsopimuksen purkaminen on eri asia

Määräaikainen työsopimus voidaan purkaa työsopimuslain 8 luvun mukaisilla edellytyksillä. Purkaminen edellyttää kuitenkin erittäin painavaa syytä. Tällöin työsuhde päättyy välittömästi ilman irtisanomisaikaa.

Vuoden 2026 henkilöperusteista irtisanomista koskevalla lainmuutoksella ei alennettu työsopimuksen purkamiskynnystä. Irtisanominen ja purkaminen on tämän vuoksi pidettävä toisistaan erillään.

Koeaikapurku

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei kuitenkaan lain sanamuodon mukaan saa purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen epäasiallisilla perusteilla.

Käytännössä perusteen tulee liittyä siihen, mitä koeajalla on tarkoitus arvioida. Näin ei vahingossa synny vaikutelmaa, että laki sisältäisi koeajalle saman ”asiallisen syyn” kynnyksen kuin uuden TSL 7:2:n henkilöperusteissa irtisanomisessa.

Perusteen on liityttävä työntekijän henkilöön tai työsuoritukseen. Koeaikapurun syy on pyydettyä ilmoitettava kirjallisesti. Syy on koeaika, ja koeaikapurku on tehtävä sovitun koeajan sisällä.

Ennen koeaikapurkua tulee lain mukaan (TSL 9:2) järjestää kuulemistilaisuus. Kutsu työntekijälle kuulemistilaisuuteen on tehtävä riittävän ajoissa.

Katso: koeaikapurku ja todistustaakka : KKO 2009:35) sekä KKO 2024:63.

Määräaikaisuuden peruste on oma kysymyksensä

Määräaikaisen työsopimuksen päättämistä koskevista kysymyksistä on erotettava se, onko määräaikaisuudella alun perin ollut lain edellyttämä peruste. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on lähtökohtaisesti pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Työnantajan kannalta määräaikaisen työsopimuksen ehdot onkin syytä harkita huolellisesti jo sopimusta laadittaessa. Erityisesti on ratkaistava, halutaanko sopimukseen ottaa mahdollisuus sen irtisanomiseen kesken määräajan. Epäselvä tai puutteellinen sopimusehto voi myöhemmin johtaa tarpeettomaan riitaan työsuhteen päättämisestä.

Katso myös artikkelini: ”Työsopimuslain muutos (TSL 7:2) koskien henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista”

Syyskuussa 2026

Lisätietoja ja yhteydenotot:

Björn Holming
OTL, VT
Lakiasiaintoimisto Björn Holming Law firm
gsm: 040 773 14 16
www.holminglaw.com