

## Työlait tutuksi -koulutus

Kuopio 17.9.2024

Harri Hellstén, työmarkkina-asioden päällikkö, Suomen Yrittäjät



**YRITTÄJYYDEN  
PUOLESTA**

## Esityksen sisältö

- Työlainsäädännön rakenne
- Työsopimuksen tekeminen ja muuttaminen
- Työsuhteen aikaiset poissaolot (sairauspoissaolot, perhevapaat, vuosilomat)
- Työsuhteen päättäminen

## Työnlainsäädännön rakenne

- sääntely ja säännösten suhde
- osapuolten oikeudet ja velvollisuudet

## Keskeinen työlainsäädäntö

- Työsopimuslaki
- Työaikalaki
- Vuosilomalaki
  
- Työturvallisuuslaki
- Yhteistoimintalaki
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä
- Tasa-arvolaki
- Yhdenvertaisuuslaki
- Työterveyshuoltolaki
- Työehtosopimuslaki

## Työoikeuden yleiset periaatteet

- Yleiset periaatteet eivät välttämättä käy ilmi kirjoitetusta laista, mutta ne ovat vakiintunut osa työoikeuden soveltamista → Periaatteet usein vahvistettu oikeuskäytännössä.
- Sopimusvapaus ja sopimusten sitovuus
- Kohtuusperiaate
- Yhdenvertaisuus ja tasapuolinen kohtelu
- Työntekijän suojelu ja heikomman osapuolen suoja
- Edullisemmuussääntö
- Lojaliteetti eli uskollisuusperiaate
- Työnantajan direktio-oikeus ja liikkeenjohto-oikeus
- Työnantajan tulkintaetuoikeus
- Aikaprioriteetti

## Työlainsäädännön soveltaminen

- Työlainsäädäntöä sovelletaan työsuhteessa oleviin, eli henkilöihin, jotka:
  - 1.sopimuksen perusteella ovat
  - 2.sitoutuneet henkilökohtaisesti tekemään työtä
  - 3.työnantajan johdon ja valvonnan alaisena
  - 4.palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.
- Työlainsäädäntöä ei sovelleta itsenäisiin yrittäjiin, freelancereihin, alihankkijoihin, osakeyhtiön toimitusjohtajaan, vapaaehtoistyöhön...
- Työlainsäädäntö on pakottavaa oikeutta työntekijän suojaksi.
  - Edullisemmuussäntö –laista voidaan poiketa työntekijän kannalta edullisemmin.
  - Työehtosopimukset sisältävät usein laista poikkeavia määräyksiä.
  - Työehtosopimuksissa on sovittu myös paljon sellaista, mistä ei ole lainsäädäntöä.

## Työehtojen kokonaisuuden määräytyminen

### LAINSÄÄDÄNTÖ

- Työsopimuslaki
- Työaikalaki
- Vuosilomalaki
- Yhteistoimintalaki
- Työturvallisuuslaki
- Jne.

### TYÖEHTOSOPIMUS

- Palkka, palkkausjärjestelmä, lisät, bonukset
- Työaika ja sen sijoittaminen
- Poissaolot ja niiden palkallisuus
- Lomat ja lomarahat
- Työsuhdeturva
- Matkustusmääräykset

### TYÖSOPIMUS

- Henkilökohtainen palkka ja muut edut
- Työaika
- Koeaika
- Salassapito
- Muut työsuhteen ehdot
- Ei saa olla ristiriidassa TES:n ja lain kanssa

## Velvollisuus noudattaa työehtosopimusta

- Työnantaja kuuluu työnantajaliittoon, joka on tehnyt työnantajan toimialalla työehtosopimuksen (*normaalisitovuus*)
- Työnantaja toimii alalla, jossa on voimassa *yleissitova* työehtosopimus.
- Työnantaja on tehnyt työehtosopimuksen työntekijöitä edustavan ammattiosaston tai ammattiliiton kanssa (*yrittäjäkohtainen työehtosopimus*)
- Työnantaja tekee liityntäsopimuksen kyseisellä alalla edustavan työntekijä tai toimihenkilöliiton kanssa.
- Työehtosopimuksen soveltamisesta on sovittu työsopimuksessa.
  - Pelkkä työsopimuksen viittaus työehtosopimukseen ei tee työehtosopimuksesta työsopimuksen osaa, ellei näin nimenomaisesti ole tarkoitettu!
- Jos ei ole noudatettavaa työehtosopimusta, noudatetaan työlainsäädännöstä tulevia säännöksiä ja määräyksiä + työsopimuksella sovittuja ehtoja

## Työehtosopimukset työehtojen määrittäjänä

- Työlainsäädännön lisäksi työsuhteen ehdot määräytyvät sovellettavan työehtosopimuksen perusteella.
  - Käytännössä työehtosopimus ensisijainen lainsäädäntöön nähden → TES tarkistettava ensin!
- Pääsääntöisesti työnantajan noudatettava vain yhtä työehtosopimusta.
  - Normaaalisitovuuden perusteella, jos työnantaja kuuluu työnantajaliittoon → jäsenyys työnantajaliitossa ratkaisee
  - Yleissitovuuden perusteella, jos työnantaja on järjestäytymätön → työnantajan toimiala ratkaisee

## Mitä asioita yleissitovuus koskee?

- Koskee työehtosopimuksien yksittäisiä työsopimuksia ja työsuhteita koskevia työnormeja
- *Työehtosopimusosapuolille* annetut määräykset eivät sisälly tähän velvollisuuteen.
  - Normaaლისitovuuden piirissä oleva työnantaja on velvollinen noudattamaan myös näitä määräyksiä.
  - Luottamusmiesjärjestelmä ei yleissitovuuden piirissä
  - YT neuvotteluita koskevat työehtosopimusmääräykset eivät yleissitovuuden piirissä
  - Ammattiliiton jäsenmaksujen perintä ei yleissitovuuden piirissä

# Työntekijöiden järjestäytyminen ja työehtosopimukset

## Yrittäjät

- Työntekijöiden järjestäytymisellä ei ole työehtosopimuksen soveltamisessa merkitystä.
  - Työntekijöillä aina oikeus järjestäytyä tai olla järjestäytymättä. Tällä ei ole vaikutusta työehtosopimuksen sitovuuteen.
- Työnantajan järjestäytyminen tai toimialalla noudatettava yleissitova työehtosopimus merkityksellistä.
  - Myös työnantajalla aina oikeus järjestäytyä (kuulua työnantajaliittoon) tai olla järjestäytymättä.
  - Vaikka työnantaja ei järjestäytyisi, voi työehtosopimus velvoittaa yleissitovuuden nojalla.

## Työntekijän velvollisuudet

- Yleisvelvoite: työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.
- Lojaliteettivelvollisuus: työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.
- Työturvallisuus.
- Kilpailevan toiminnan kieltö.
  - Ei pääsääntöisesti estä useampaa samanaikaista työsuhdetta.
- Liikesalaisuudet.
  - Ilman erillistä salassapitosopimusta työntekijän on pidettävä työnantajan liikesalaisuudet salassa vain työsuhteen kestoaikana, jos liikesalaisuudet on saatu tietoon osana työtehtäviä.

## Työnantajan oikeudet

- Työsuhteen keskeisenä elementtinä työnantajan oikeus työn johtoon ja valvontaan: **direktio- eli työnjohto-oikeus**
  - Mitä tehdään, missä tehdään, milloin tehdään, miten tehdää
  - Työsopimus ja työehtosopimus rajaavat direktio-oikeutta.
    - Työnantaja ei voi poiketa yksityiskohtaisista sopimusehdoista yksipuolisesti.
    - Vakiintunut käytäntö voi kumota työsopimuksen ehdon.
- Liikkeenjohtovalta; työnantaja tekee liiketoiminnalliset ratkaisut.
  - Esim. YT laki kuitenkin asettaa ajallisia rajoituksia.
- Työnantaja ottaa ja erottaa työntekijät.
- Väliaikainen tulkintaetuoikeus.

## Työnantajan velvollisuudet

- Palkanmaksuvelvollisuus.
  - Sisältäen verojen ja sosiaalivakuutusmaksujen laskeminen ja tilittäminen
- Yleisvelvoite edistää suhteita työntekijöihin ja työntekijöiden keskinäisten suhteiden edistäminen.
  - Sisältää velvollisuuden huolehtia siitä, että työntekijät voivat selviytyä työstään.
- Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto.
  - Työsopimuslain lisäksi syrjintäkiellot myös tasa-arvolaista ja yhdenvertaisuuslaista.
  - Työntekijöiden asettaminen eri asemaan mahdollista, jos siihen on työhön ja sen tekijälleen asettamiin vaatimuksiin tai edellytyksiin liittyvä objektiivisesti hyväksyttävä peruste.
- Työturvallisuudesta huolehtiminen.
- Lisätyön tarjoamisvelvollisuus.
  - Osa aikatyöntekijöiden etusija, jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä.

## Työn tarjoamisvelvollisuus työsuhteen aikana

Työsopimusta ei saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa muihin tehtäviin

- Työsopimuksen mukaista työtä
- Ammattitaidon ja koulutuksen mukaista
- Työtä, johon kohtuullisesti koulutettavissa
- Työtä työnantajan hallinnassa olevassa muussa yrityksessä

Lisätyö ja vapautuvat työpaikat

- lisätöiden tarjoaminen ensisijaisesti osa-aikaisille
- vapautuvista työpaikoista ilmoittaminen yleisesti siten, että myös osa-aikaisilla/määräaikaisilla mahdollisuus hakea

# **Työsopimuksen tekeminen**

## Työsopimus

- Työsopimuksella syntyvät työsopimuslain mukaiset oikeudet ja velvollisuudet sekä työnantajalle että työntekijälle
- Työsopimuksen muoto ja kesto
  - Vapaamuotoinen: kirjallinen, suullinen, sähköisessä muodossa
  - Kirjallinen muoto aina suositeltava
  - Työsopimuksen päätyyppi on toistaiseksi voimassa oleva
  - Sopimus on voimassa toistaiseksi, ellei muuta näytetä (hiljainen sopimus ja määräaikaisen pidennys)
- Osapuolet EIVÄT voi sopia siitä, että työsuhteen tunnusmerkkien tosiasiallisesti täyttyessä ei sovellettaisi työsopimuslakia

## Suulliset sopimukset ja vakiintuminen

- Myös suullisesti sovitut asiat voivat muodostua työsopimuksen ehdoiksi.
  - Suullinen sopimus on yhtä pätevä kuin kirjallinen kuitenkin näyttöongelmat!
- Työsopimuksen muutokset syytä tehdä aina kirjallisesti.
  - Jos työsuhteen ehdon muutos johtuu työehtosopimuksen tai lain muutoksesta, erillistä työsopimusten muutosta ei yleensä ole tarpeen tehdä.
- Tapa tai käytäntö voi **vakiintua** työsuhteen ehdoksi.
  - Edellytyksenä pitkäaikainen noudattaminen ja tavan/käytännön selvyys ja yksiselitteisyys.
  - Vakiintunutta ehtoa ei voi yksipuolisesti muuttaa.

# Työsuhteen alussa kirjallisesti annettava selvitys (TSL 2:4)

## Yrittäjät

- Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista annettava kirjallisesti **työnteon alkaessa**.
  - Jos tiedot työehdoista eivät käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta.
- Selvitystä ei tarvitse antaa, kun:
  - a) määräaikainen työsopimus uusitaan ja ehdot säilyvät ennallaan.
  - b) työntekijän työaika on keskimäärin enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen ajanjakson aikana.
- Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla.
  - Yleisesti kaikkiin työntekijöihin sovellettavien tietojen osalta tiedot voidaan antaa myös viittaamalla esimerkiksi työpaikan intranetiin tai vastaavaan, mistä tiedot ovat kirjallisesti saatavilla.
- Työnantajan on annettava kirjallinen selvitys myös silloin, jo työnteon ehto muuttuu.
  - Selvitys annettava niin pian kuin mahdollista, viimeistään muutoksen tullessa voimaan.
  - Jos muutos johtuu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muutoksesta, selvitystä ei tarvitse antaa.

# Viimeistään 7 päivän kuluessa työnteon aloittamisesta annettavat tiedot

## Yrittäjät

- 1) työnantaja, työntekijä sekä näiden koti- tai liikepaikka
- 2) työnteon alkamisajankohta
- 3) määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa
- 4) koeaika \*
- 5) työntekopaikka tai, jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät
- 7) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi \*
- 8) noudatettava työaika \*

\* Tieto voidaan antaa viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen.

# Viimeistään kuukauden kuluessa työnteon aloittamisesta annettavat tiedot

## Yrittäjät

9) vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän osalta:

- missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta
- viikonpäivät ja kellonajat, joina työnantaja voi työaikalain 30 a §:n mukaisesti teettää työtä ilman työntekijän kutakin kertaa varten antamaa suostumusta

10)vuokratyössä:

- käyttäjäyrityksen nimi ja toimipaikka, kun ne ovat tiedossa
- tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta
- arvio määräaikaisen vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä

11)mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen \*

12)vuosiloman määräytyminen \*

13)irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste \*

14)työhön sovellettava työehtosopimus \*

15)vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitaudin varalta \*

Kohdat 9-11  
uusia  
annettavia  
tietoja

\* Tieto voidaan antaa viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen.

## Määräaikainen työsopimus

- Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole **perustellusta syystä** tehty määräaikaiseksi.
  - Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.
  - Jos kyseessä työntekijän toive, ei tarvitse muuta syytä
- Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi
  - ”Ketjuttaminen” sallittua, kunhan jokaiselle sopimukselle erillinen perusteltu
  - Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde etuudet kertyvät kuten yhdenjaksoisessa työsuhteessa.
- Pitkäaikaistyöttömän kanssa tehtävä määräaikainen työsopimus ei edellytä perusteltuasyytä, jos sopimuksen enimmäiskesto (tai yhteenlaskettu enimmäiskesto) yksi vuosi.

## Mahdollisiin ongelmiin varautuminen: keskeistä

- Varaudu mahdollisiin ongelmiin työsopimuksessa
  - Koeaika
  - Työtehtävien sekä työntekopaikan määrittäminen
  - Työaika
  - Sovellettava työehtosopimus
  - Mahdolliset salassapito- sekä kilpailukiellot

## Koeaika 1/2

- Työsuhteen alussa oleva harkinta-aika, jonka aikana työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa ilman muuta perustelua
- Koeajasta sovittava nimenomaisesti, vaikka TES:ssä olisi määräys koeajasta
- Kesto enintään 6 kk
- Koeaikaa voidaan pidentää, jos työntekijä ollut koeaikana poissa työstä työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi
  - Pidentäminen kuukausi kerrallaan kutakin 30 päivän poissaoloa vastaavasti.

## Koeaika 2/2

- Työsuhdetta ei voi purkaa syrjivillä tai epäasiallisilla perusteilla myöskään koeaikana
- Peräkkäisissä määräaikaissä työsuhhteissa koeaikaehto ei voi käyttää, elleivät työtehtävät muutu olennaisesti
- Työtehtävän muutoksen yhteyteen voidaan sopia koeaika

## Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto (TSL 1:11)

- Työaikajärjestely, jossa työntekijän työaika *määrättynä ajanjaksona vaihtelee* työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ja enimmäismäärän välillä.
  - Esim. ”nollasopimukset” eli 0-40 h/vko, 10-30 h/vko, jne.
- Työaikajärjestely, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä *erikseen kutsuttaessa*.
  - ”Tarvittaessa töihin kutsuttava.”
- Vaihtelevasta työajasta ei saa *työnantajan aloitteesta* sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoiman tarve on kiinteä.
- Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää **vähimmäistyöaikaa** ei saa *työnantajan aloitteesta* sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää.
- Jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan, työnantajan on työntekijän pyynnöstä selvitettävä kirjallisesti tarjolla olevan työn vähentymisen syyt.

# Vaihtelevaa työaikaa koskeva ehto: työajan tarkastelu

## Yrittäjät

- Työnantajan on vähintään 12 kuukauden välein tarkasteltava työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista.
  - Jos tarkastelujaksolla toteutuneiden työtuntien määrä ja työnantajan työvoiman tarve osoittavat, että työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika olisi määriteltävissä korkeammaksi, työnantajan on *kuukauden kuluessa* tarkastelun suorittamisesta tarjottava työntekijälle sopimusta työaikaehdon muuttamisesta siten, että se vastaa tarkastelun tulosta.
    - Esimerkki: työajaksi on sovittu 0-40 h/vko → toteutunut työaika säännönmukaisesti 5 h/vko tai enemmän → sopimusta tarjottava muutettavaksi siten, että se olisi 5-40 h/vko.
    - Pelkästään työtuntien kokonaismäärän kasvu ei merkitse velvollisuutta tarjota uutta vähimmäistyöaikaa silloin, kun työaika aidosti vaihtelee koko työsopimuksessa sovitulla vaihteluvälillä.
- Tarkasteluvelvoite on oma-aloitteinen; edellytyksenä ei ole työntekijän pyyntö.
  - Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle tarkastelun ajankohta.
  - Työntekijän tai hänen edustajansa *pyynnöstä* työnantajan on esitettävä kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista.

# Vaihtelevan työajan sopimuksessa annettavat tiedot ja työaikasuunnittelu (TSL 2:4 ja TAL 30 a §)

## Yrittäjät

- Vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän osalta työntekijälle on kirjallisesti annettava tiedot:
  - 1) missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta;
  - 2) viikompäivät ja kellonajat, joina työnantaja voi teettää työtä ilman työntekijän kutakin kertaa varten antamaa suostumusta (ns. viitetunnit ja -päivät).
- TAL 30 a §: Vaihtelevan työajan sopimusten osalta työvuoron merkitseminen työvuoroluetteloon edellyttää **työntekijän suostumusta**, jos työaika:
  - 1) sijoittuisi ns. viitetuntien ja -päivien *ulkopuolelle*;
  - 2) *ylittäisi* vaihtelevan työajan sopimuksessa sovitun *vähimmäistyöajan määrän*.
    - Suostumus voidaan antaa kutakin kertaa varten erikseen tai lyhyehköksi ajaksi kerrallaan.
    - Työnantaja voi *direktio-oikeudella* sijoittaa työaikaa vain viitetuntien ja -päivien ajalle ja vain *vähimmäistyöajan määrän* verran.

## Esimerkki – viitetunnit ja -päivät

- Työsopimus: työaika 10-30 h/vko
  - Viitetunnit ja päivät (annettu työsopimuksessa): työvuoroja voidaan sijoittaa arkipäiville klo 8-20 väliselle ajalle.
- Työvuorosuunnittelu direktiolla: 10 h/vko arkipäivisin klo 8-20 välisenä aikana.
- 10 h/vko ylittävä työaika edellyttää työntekijän suostumusta.
  - Työajan sijoittaminen klo 20-8 väliselle ajalle tai pyhäpäiville edellyttää työntekijän suostumusta.

# Työvuoroluetteloon merkityn työvuoron peruuttaminen vaihtelevan työajan sopimuksissa (TAL 30 a §:n 3 mom.)

**Yrittäjät**

- Lähtökohta: työvuoroluettelo tai muutoin sovittu työvuoro sitoo työnantajaa.
  - Jos työvuoro peruuntuu, työnantajan on korvattava työntekijälle palkan menetys, jos sovittu vähimmäistyöaika ei täyty.
  - TSL 2:12: työnantaja on velvollinen maksamaan täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä.
- TAL 30 §: Työvuoroluetteloa voidaan muuttaa **vain** työntekijän *suostumuksella* tai työn järjestelyihin liittyvästä *painavasta syystä*.
  - Jos työvuoroluettelon muuttaminen johtaa siihen, että työsopimuksen mukainen vähimmäistyöaika ei täyty, työnantajan on korvattava palkanmenetys.
  - Jos työvuoroluetteloa muutetaan siten, että työvuoroa siirretään työvuoroluetteloon merkityn jakson aikana toiseen ajankohtaan, korvausta ei tarvitse maksaa.
- Jos työnantaja *lain tai työehtosopimuksen mukaisesti* **peruuttaa** työvuoroluetteloon merkityn tai muutoin sovitun työvuoron *myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkamista*, eikä työnantajalla ole velvollisuutta maksaa peruutetun työvuoron ajalta palkkaa tai muuta korvausta, työntekijälle on maksettava *kohtuullinen* korvaus peruuntumisesta aiheutuvasta haitasta.
  - Ns. perälautasäännös: soveltuu vain jos kyse *vaihtelevan työajan sopimuksesta* eikä korvausta peruuntuneesta makseta työvuorosta *lain, työehtosopimuksen tai työvuoron sitovuuden* perusteella.

## Ammatti- ja liikesalaisuudet

- Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia
- Jos työntekijä saanut tiedot oikeudettomasti, jatkuu kiello *myös työsuhteen päättymisen jälkeen*
- Sanktiona voi olla vakavimmillaan työsuhteen päättäminen ja vahingonkorvaus

## Salassapitosopimus

- Salassapitosopimuksella ulotetaan salassapito työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan
- Laki ei rajoita salassapitosopimuksen tekemistä tai sisältöä
  - Kohtuuttomia sopimuksia voidaan sovitella
- Suositeltavaa vahventaa sopimussakolla
  - Sopimussakon on oltava kohtuullinen

## Kilpailevan toiminnan kieltö

- Pääsääntö: sivutoimet ovat sallittuja
- Työntekijä ei lain mukaan saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema yrityksessä *ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa* työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona
- Myös kilpailevan toiminnan valmistelu kielletty
- Työsuhteen jälkeisestä kilpailukiellosta sovittava erikseen (erityisen painava syy edellytyksenä)
  - Työnantajalla korvausvelvollisuus 40 % tai 60 % palkasta
  - Työntekijän sopimussakko enintään 6 kuukauden palkka
  - Ei sovelleta, jos työnantaja irtisanoo

# Muutokset yksipuolisesti... direktio-oikeuden perusteella

**Yrittäjät**

- Sopimus rajaa direktio-oikeutta
  - Mitä yksityiskohtaisemmin työtehtävät ja niiden suoritustapa on työsopimuksessa määritelty, sitä rajoitetumpi on työnantajan oikeus poiketa niistä direktio-oikeuden nojalla
  - Esim. työntekopaikan osalta työssäkäyntialueen merkitys
- Huom! Myös vakiintunut käytäntö voi kumota nimenomaisen kirjallisen työntekopaikkaehdon!

# Muutokset yksipuolisesti... irtisanomisperusteella

## Yrittäjät

- Irtisanomisaikaa noudatettava, irtisanomisperuste oltava
- Lähtökohta: ellei työnantaja voi noudattaa sovittua työsuhteen ehtoa (esim. työpaikkaa koskeva ehto) olosuhteiden olennaisesti muuttuessa (esim. toimipaikan lopetus), työntekijä voidaan irtisanoa, jos hän kieltäytyy työstä toisella työntekopaikalla.
  - Kyseessä siis työnantajan tarjous työstä muutetuin ehdoin, josta työntekijä voi kieltäytyä
- Työsuhteen irtisanojana työnantaja (irtisanomisaika!)

## Poissaolot

- sairaspoissaolot
- perhevapaat

## Sairauspoissaolosta ilmoittaminen

- Työntekijällä velvollisuus ilmoittaa viipymättä
  1. työkyvyttömyydestä
  2. työkyvyttömyyden arvioidusta kestoajasta
- Työntekijän on pyydettäessä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestä
  - luotettava selvitys = lääkärintodistus
  - voidaan poiketa → yhdenvertainen kohtelu muistettava!
- Kenelle ilmoitetaan?
  - pääsääntöisesti omalle esimiehelle
  - työpaikan käytännöt!

## Sairauspoissaolot ja palkanmaksuvelvollisuus

- TSL 2:11: sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvyttömällä on oikeus sairausajan palkkaan 1+9 arkipäivältä (alle 1 kk työsuhteissa 50% palkasta)
- Oikeutta sairausajan palkkaan ei ole, jos työkyvyttömyys on aiheutettu tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella
- Jos työnantaja maksaa palkkaa pidempään kuin 1+9 päivältä, oikeus saada työntekijän sairauspäiväraha itselleen

Työehtosopimuksissa sovittu usein pidemmistä palkallisista jaksoista!

## Milloin kyseessä on sairaus tai tapaturma?

- Kaikki diagnoosit eivät oikeuta sairasajan palkkaan
  - ICD-koodit apuna diagnoosin määrittelyssä
  - Työehtosopimuskirjauksilla myös merkitystä
- Työnantaja tekee aina viime kädessä ratkaisun, maksetaanko palkka vai ei
  - Työnantaja kantaa myös riskin siitä, jos palkka jätetty aiheettomasti maksamatta
- Jos työnantajalla perustelu syy epäillä lääkärintodistuksen oikeellisuutta → työnantajan kustannuksella toinen lääkärikäynti

## Käytäntöä

- Palkalliseen poissaoloon ei yleensä oikeuta mm.
  - Tatuoinnin poisto (TT:1983-145)
  - Viisaudenhampaan poisto
  - Z-koodin diagnoosit
    - huom! burn-out (Z 73.0 voi oikeuttaa palkalliseen poissaoloon)
  - Kauneusleikkaukset (ellei kyse sairauden hoidosta)
  - Lapsettomuushoidot
- Palkallista poissaoloa on yleensä
  - F-koodin poissaolot (esim. akuutti stressireaktio F 43.0)

# Milloin kyse on tahallisuudesta tai törkeästä huolimattomuudesta?

**Yrittäjät**

- Syy-yhteyden arviointi
  - Tietoisuus sairauden tai tapaturman mahdollisuudesta
  - Päihteiden käyttö, liikennesääntöjen rikkominen
- Työehtosopimukset huomioitava
  - ”Kevytmielinen elämä” edellä mainittujen lisäksi esteenä sairausajan palkalle joissakin työehtosopimuksissa
- Arviointi per yksittäinen tapaus
  - Työnantaja tekee aina viime kädessä ratkaisun, maksetaanko palkka vai ei
  - Työnantajan kyettävä näyttämään tahallisuus / törkeä huolimattomuus

## Käytäntöä

- Törkeää tuottamusta voi olla mm:
  - Työturvallisuusmääräysten törkeä rikkominen
  - Sairausloman väärinkäyttötilanteet (lääkärin ohjeiden laiminlyönti)
  - Työskentely sairauslomalla toisen palveluksessa
  - Erittäin vaarallisen urheilun harrastaminen vapaa-ajalla
  - Vaarallisen urheilun harrastaminen sairaana
- Päihtymys ei automaattisesti tarkoita törkeää tuottamusta
  - Tappelu vapaa-aikana juhlassa → palkanmaksuvelvollisuus oli (TT:1984-76)
  - Kiipeily kerrostalon ulko-oven katoksen päälle ja putoaminen → ei palkanmaksuvelvollisuutta (TT:2009-95)

# Erilaiset työaikamuodot ja sairausajan palkka

**Yrittäjät**

”Sairausajan palkka on palkka, jonka työntekijä olisi saanut säännöllisenä työaikana”

- Kuukausipalkka: normaali palkka, ei työaikaan perustuvia lisiä (sunnuntailisä, ylityölisä)
  - TES-perusteiset lisät tarkistettava!
- Tunti/urakkapalkka: palkka keskituntiansion mukaan työpäivän säännöllisiltä työtunneilta
- Osa-aikainen työntekijä: palkka niiltä päiviltä, jotka olisivat olleet työpäiviä, ellei olisi sairastunut
  - Työvuorolistan mukaan / sovitun tuntimäärän tai päivien mukaan

## Tilapäinen hoitovapaa

- Alle 10 v. lapsen sairastuessa äkillisesti työntekijällä oikeus saada tilapäistä, palkatonta hoitovapaa lapsen hoitamiseksi tai hoidon järjestämiseksi enintään neljä työpäivää kerrallaan
- Molemmat vanhemmat eivät voi pitää vapaata samanaikaisesti
- Vapaasta ilmoitettava niin pian kuin mahdollista
- Luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteista

## Poissaolo pakottavasta perhesyystä

- Työntekijällä on oikeus tilapäiseen, palkattomaan poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi
- Ilmoitettava työnantajalle välittömästi; luotettava selvitys poissaolon syystä annettava työnantajan pyynnöstä
- Esim. lastenhoitajan sairastuminen, vesivahinko/tulipalo

## Omaishoitovapaa

- Palkaton vapaa (5 pv/kalenterivuosi), joka on tarkoitettu henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai muulle työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle
  - Edellytyksenä, että omainen tai läheinen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi.
  - Myös saattohoitoon osallistuminen.
  - Omainen = työntekijän lapsi, vanhempi, avio- tai avopuoliso taikka rekisteröidyssä parisuhteessa oleva.
- Omaishoitovapaasta ilmoitettava niin pian kuin mahdollista.
- Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta.
  - Työnantajalla ei ole oikeutta saada omaista koskevaa lääkärinlausuntoa ilman omaisen suostumusta.

## Perhevapaat lapsen syntymän perusteella

- **Työntekijällä oikeus jäädä** perhevapaalle, jos oikeus sairausvakuutuslain mukaisiin etuuksiin
- **Raskausvapaa** voi alkaa aikaisintaan 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.
  - Työnantaja ja työntekijä voivat **sopia** raskausvapaan myöhentämisestä siten, että se alkaa viimeistään 14 päivää ennen laskettua aikaa.
- Työntekijällä on oikeus pitää **vanhempainvapaa** enintään neljässä jaksossa.
  - Jaksojen on oltava vähintään 12 arkipäivän pituisia.
  - Vaikka oikeus vanhempainvapaaseen olisi useamman lapsen perusteella, silti enintään neljä vapaajaksoa kalenterivuodessa.
- Osittainen vanhempainvapaa edellyttää sopimusta työnantajan ja työntekijän välillä → osa-aikatyön ehdot sovittavissa.

## Sairausvakuutuslain päivärahat

- Yhdenjaksoinen 40 apv:n mittainen **raskausrahakausi**
  - Aloitettava 30-14 apv ennen laskettua aikaa
- **Vanhempainrahaa** maksetaan yhteensä lapsen syntymän ja adoption perusteella **320 apv:ltä** lasta hoitavalle lapsen vanhemmalle, joka on lapsen huoltaja
  - Raskausrahakauden päättymisestä tai lapsen syntymästä lukien
  - Jos useampi lapsi → vanhempainrahaa lisää 84 apv lasta kohti
  - Jos kaksi oikeutettua, päivät puolitetaan (**160 apv/vanhempi**)
  - Vanhempainrahaan oikeutettu vanhempi **voi luovuttaa** omasta rahakiintiöstään yhteensä **enintään 63 apv** lapsen toisen vanhemman, puolisonsa, lapsen muun huoltajan tai toisen vanhemman puolison käytettäväksi
  - **Samalta ajalta** saman lapsen perusteella myönnettävää vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempainrahaa voidaan maksaa vakuutetuille enintään **18 apvn ajalta**
  - Käytettävissä halutuissa jaksoissa **kunnes lapsi täyttää 2 vuotta**
  - Osittainen päiväraha (työaika max. 5 tuntia); vähimmäispäiväraha työpäiviltä poistuu

## Perhevapaiden ilmoitusajat

- Raskaus- ja vanhempainvapaasta ilmoitettava **viimeistään 2 kk** ennen vapaan aiottua alkua.
  - Jos vapaan kesto enintään 12 arkipäivää, ilmoitus viimeistään 1 kk ennen.
- Jos 2 kk ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, jollei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa.
  - Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.
- Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta.
  - Työntekijä saa kuitenkin aikaistaa raskausvapaan sekä muuttaa sellaisen synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun vapaan ajankohdan, joka on oikeus pitää yhtä aikaa toisen vanhemman tai puolison kanssa, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen tai vanhemman terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

## Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus perhevapailta

- Palkanmaksuvelvollisuus
  - Työnantajalla ei velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa perhevapaiden osalta lain nojalla
  - Huom! Työehtosopimuksissa erillisiä määräyksiä palkanmaksuvelvollisuudesta
- Lisäksi:
  - Raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansionmenetys on korvattava

# Perhevapaakustannusten korvaukset työnantajalle (KELASTA)

**Yrittäjät**

- Raskausajan sairauspoissaolot kuten normaalit sairauspoissaolot
- Perhevapaakorvaus äidin työnantajalle
  - kahden vuoden kuluessa korvaukseen oikeuttavan raskausrahakauden tai adoptiovanhemman vanhempainrahajakson alkamisesta
- Vanhempainvapaa-ajalta työnantajalla oikeus nostaa vanhempainrahan määrä, jos maksanut ajalta palkkaa
  - 2 kk:n kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada
- Vuosilomakustannusten korvaus
  - kahden vuoden kuluessa sen kalenterikk:n alkamisesta, jolta korvausta haetaan

## Vuosilomat

## Vuosiloman määräytyminen

- Lomanmääräytymisvuosi 1.4.–31.3.
- 2,5 / 2 pv kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta
  - Riippuen siitä, onko työsuhde kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä yhtäjaksoisesti alle vuoden
- Täysi lomanmääräytymiskuukausi
  - Joko 14 työssäolopäivää/työssäolopäivän veroista päivää
  - Tai 35 työtuntia/työssäolon veroista tuntia

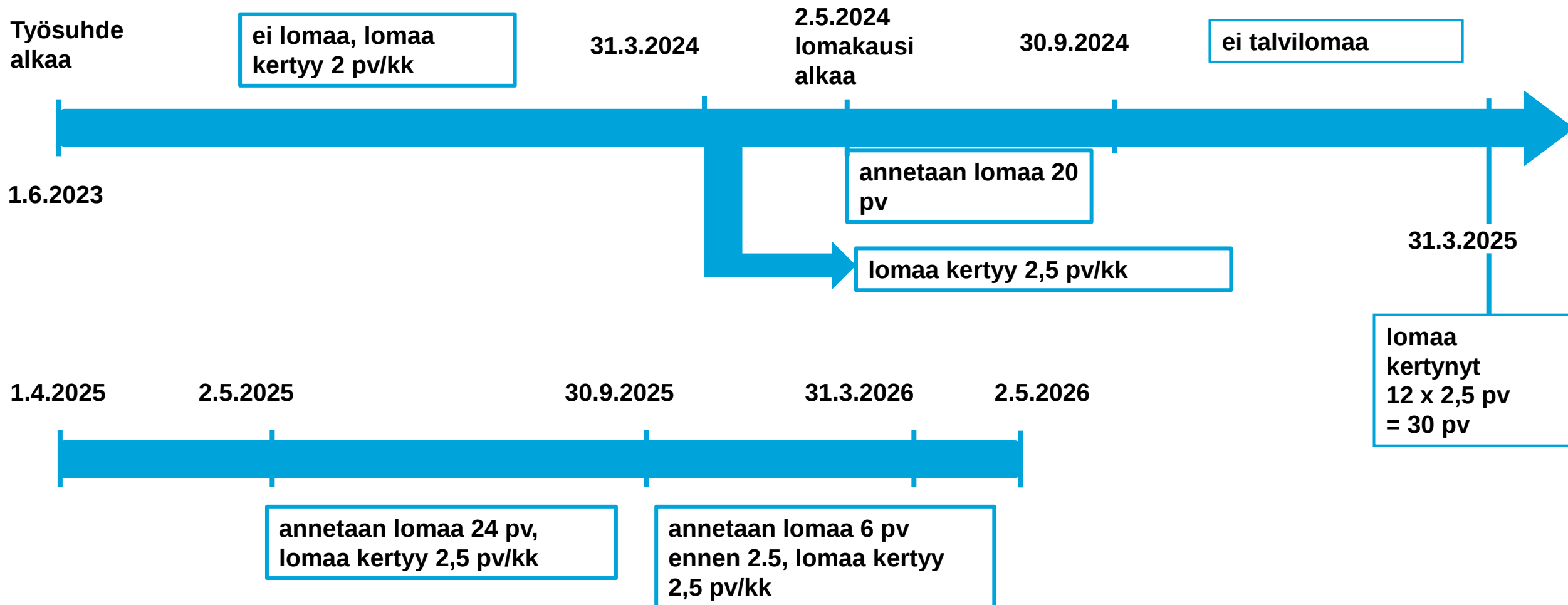
## Vuosiloman antaminen

- Pääsääntö: työnantaja määrää vuosiloman ajankohdan
  - Työntekijää kuultava loman ajankohdasta
  - Kesäloma (24 päivää) lomakaudella, talviloma (6 päivää) ennen seuraavaa lomakautta
  - Annetaan yhdenjaksoisena, paitsi jos osissa antaminen välttämätöntä työn käynnissä pitämiseksi
  - Loman ajankohdasta ilmoitettava 1 kk / 2 vko ennen
  - Vuosilomaa ei saa sijoittaa ilman työntekijän suostumusta vuosilomaa raskaus- tai vanhempainvapaan 105 ensimmäisen päivän ajaksi.

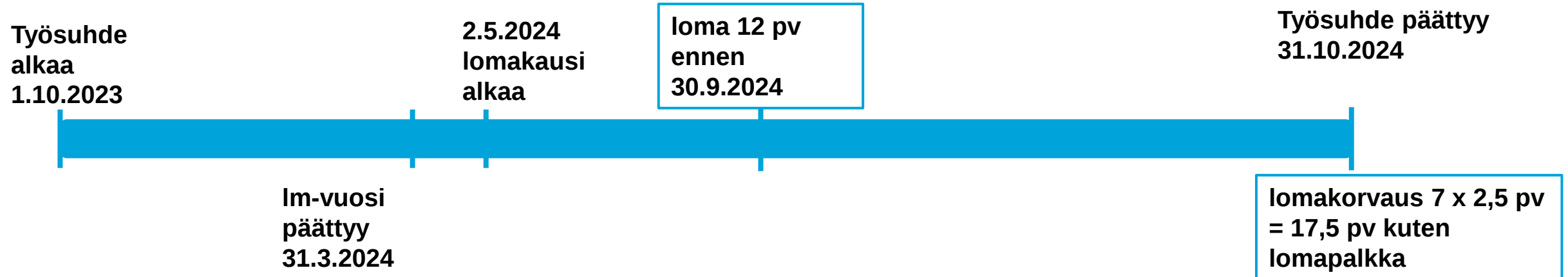
## Vuosilomapäivät

- Pääsääntöisesti 6 arkipäivää viikossa
- Arkipäiviä eivät ole
  - sunnuntait
  - kirkolliset juhlapäivät
  - itsenäisyyspäivä
  - jouluaatto
  - juhannusaatto
  - pääsiäislauantai
  - vapunpäivä

## Esimerkki 1



## Esimerkki 2



## Työssäolon veroinen aika

- Työnantaja velvollinen maksamaan palkan
- Työajan tasaamisvapaa
- Raskaus- tai vanhempainvapaa
  - Ei hoitovapaa!
- Tilapäinen hoitovapaa
- Pakottavista perhesyistä johtuva poissaolo
- Sairaus
- Lääkinnällinen kuntoutus
- Karanteeni

- Opintovapaa max. 30 pv / lm-vuosi
- Työn edellyttämään koulutukseen osallistuminen
  - Sovittavissa max 30 pv
- **Lomautus max 30 pv kerrallaan**
- **Lomauttamista vastaava työviikkojen lyhentäminen**
  - **Max. 6 kk**
- Kertausharjoitus
- Julkinen luottamustehtävä / todistajana kuuleminen

## Perhevapaat ja vuosiloman ansainta

- Työssäolon veroinen aika (VLL 7 §) = loma kertyy normaalisti poissaolosta huolimatta
  - Poissaoloaika, jolta työnantaja on velvollinen maksamaan palkan (pääsääntö)
- VLL 7 §:n erityissäännöt
  - Työssäolon veroisina päivinä (=lomaa kertyy) pidetään yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden enintään 160 raskaus- ja vanhempainvapaapäivää.
  - Tilapäinen hoitovapaa, pakottavista perhesyistä johtuva poissaolo, omaishoitovapaa
- Hoitovapaalta ei kerry lomaa

## Sairastaminen ja vuosiloman ansainta 1/3

- Vuosilomalain mukaan vuosiloman ansainnassa työssäolon veroisina päivinä (joilta siis ansaitaan vuosilomaa) pidetään sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuneita poissaolopäiviä, yhteensä kuitenkin enintään 75 työpäivään saakka lomanmääräytymisvuoden aikana.
- Kuitenkin turvataan työntekijän oikeus 4 viikon vuosilomaan riippumatta sairauspoissaolon kestosta
  - ”työntekijällä on oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin, jos hänen työpäivien tai -tuntien taikka työssäolon veroisen ajan perusteella täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemansa vuosiloma alittaa 24 vuosilomapäivää sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi.”

## Sairastaminen ja vuosiloman ansainta 2/3

- Vuosilomaa täydentävät lisävapaapäivät eivät ole vuosilomalaissa tarkoitettua vuosilomaa eivätkä sen 7 §:n mukaista työssäolon veroista aikaa.
  - Lisäpäivien ajalta ei kerry uutta vuosilomaa
- Työntekijällä oikeus tavanomaiseen, työssäolon ajalta maksettavaan säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaavaan korvaukseen
- Vuosilomakirjanpidosta käytävä ilmi, onko kyse vuosilomapäivistä vai lisävapaapäivistä
- Loman kertyminen ns. 75 päivän säännön mukaan ensisijaista

## Pitkät poissaolot ja lisäpäivien kertyminen

- Oikeutta lisävapaapäiviin ei enää sen jälkeen, kun poissaolo on yhdenjaksoisesti jatkunut yli 12 kuukautta.
- Poissaolon yhdenjaksoisuuden katkaisee poissaolajaksojen väliin sijoittuvat sellaiset työpäivät tai -tunnit, jotka VLL 6 §:n mukaan oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskuukauteen.
- Osasairauspäivärahalla työskentely ei katkaise yhdenjaksoisuutta

# Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden johdosta

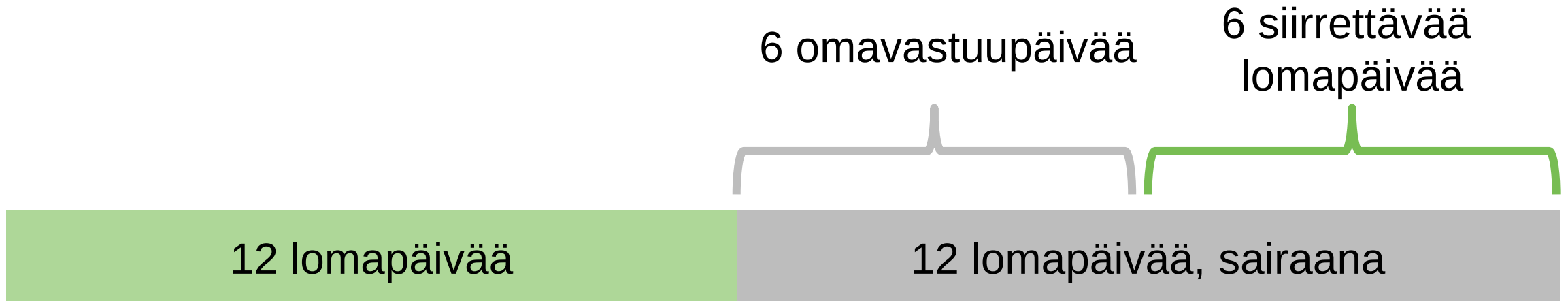
**Yrittäjät**

- Vuosilomalain 25 §: kaksi tilannetta
  - a) Työkyvyttömyys ennen loman alkua
  - b) Työkyvyttömyys loman aikana
- Loma siirrettävä *työntekijän pyynnöstä* myöhempään ajankohtaan
- Työkyvyttömyys vuosiloman aikana ei oikeuta loman siirtämiseen kokonaan

## Vuosiloman aikana sairastuminen

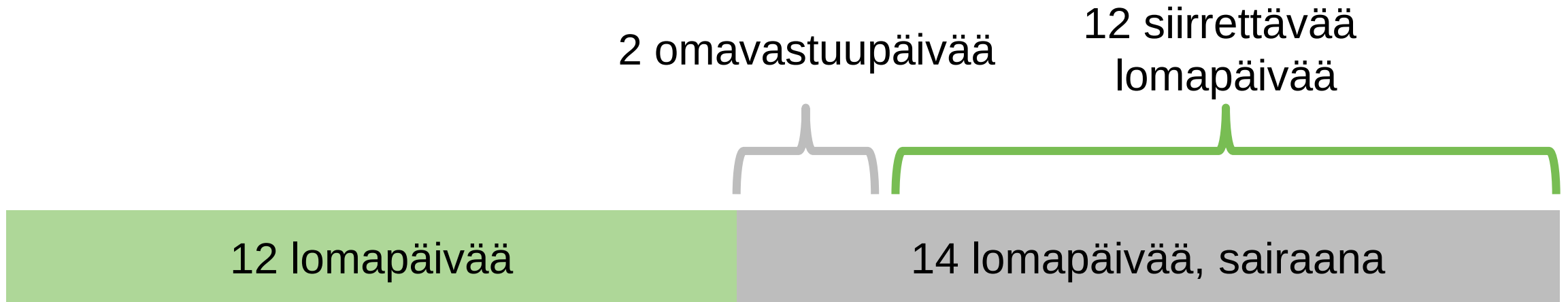
- Vuosilomalla sairastuessa 6 ensimmäistä sairauspäivää ovat omavastuupäiviä, eivät oikeuta vuosiloman siirtoon
  - 6 päivää ylittävät sairauspäivät olisi oikeus siirtää, jos työntekijä sitä pyytää
  - Työntekijällä oikeus aina vähintään 4 viikon (24 päivää) vuosilomaan (työaikadirektiivin edellytys)
  - Täydet 6 omavastuupäivää, jos lomaa ansaittu 30 päivää

## Esimerkki 1



- Lomaa ansaittu 30 päivää ( $24 + 6$ ), työntekijä pitää kesäloman
- Kesälomaa pidetty 12 päivää, työntekijä sairastuu
- 6 ensimmäistä sairauspäivää omavastuupäiviä
- Työntekijä voi pyytää 6 lomapäivän siirtoa myöhemmin pidettäväksi

## Esimerkki 2



- Lomaa ansaittu 26 päivää, työntekijä pitää kaiken kerralla
- Lomaa pidetty 12 päivää, työntekijä sairastuu
- 2 ensimmäistä sairauspäivää omavastuupäiviä
- Työntekijä voi pyytää 12 lomapäivän siirtoa myöhemmin pidettäväksi → 4 viikon vuosilomaoikeus toteutuu

## Vuosiloman siirtäminen

- Siirto-oikeus koskee vain ***lakisääteistä*** lomaa
  - 24 / 30 lomapäivää vuodessa (jos täysi ansainta)
  - Ei koske TES-perusteista pidempää lomaa tai lomarahavapaalla sairastumista
- Omavastuupäiviä arvioidaan suhteessa lomanmääräytymisvuodelta ansaittuun lomaoikeuteen
  - Jos lomaa säästetään, omavastuupäivät voivat seurata mukana
  - Edellyttää työnantajan seuraavan lomapäivien perustetta ja pitoajankohtaa lomanmääräytymisvuosittain vuosilomakirjanpidossa

## Vuosiloman siirtäminen

- Siirron edellytyksenä työntekijän nimenomainen pyyntö
  - Pyyntö esitettävä ilman aiheetonta viivytystä
  - Pyyynnön lisäksi työntekijän on esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyyden perusteista (käytännössä lääkärintodistus)
  - Työnantaja tekee aina lopullisen päätöksen työntekijän työkyvyttömyydestä suhteessa työntekijän työtehtäviin
- Oikeutta loman siirtoon ei ole, jos työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella

## Vuosiloman siirtäminen

- Työnantaja päättää siirretyn loman ajankohdasta
  - Noudatettava lain mukaisia ilmoitusaikoja
  - Ei pidennä jo alkanutta lomaa

### Kesäloma

### Talviloma

#### Pääsääntö

Lomakaudella (2.5.-30.9.)

Ennen seuraavan lomakauden alkua (2.5. mennessä)

Jos ei mahdollista

Saman kalenterivuoden aikana

Seuraavan kalenterivuoden aikana

Työkyvyttömyys jatkuu edelleen

Vuosilomalain 17 §:n mukainen lomakorvaus

## Lomapalkka ja lomarahha

- Vuosilomapalkka: vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkka
  - Luontoisedut annetaan vähentämättöminä tai korvataan rahana
  - Kuukausi- tai viikkopalkkainen työntekijä
    - Palkka normaalisti loman ajalta
  - Muu kuin kuukausi- tai viikkopalkka (tunti- ja urakkapalkka)
    - Työssä väh. 14 pv/kk → lomanmääräytymisvuoden keskipäiväpalkka x lomapäivien määrän mukainen kerroin (VLL 11 §)
    - Työssä alle 14 pv/kk → 9 % / 11,5 % lomanmääräytymisvuoden ansioista
- Lomarahha perustuu työehtosopimukseen
  - Suuruus yleensä 50 % lomapalkasta, TES-määräykset tarkistettava!

## Vuosilomakirjanpito

- Työnantajan pidettävä kirjaa
  - Vuosilomista ja säästövapaista
  - Vuosilomapalkoista ja korvauksista
- Käytävä ilmi:
  - Vuosilomien pituudet ja ajankohdat
  - Palkkojen ja korvausten suuruus
  - Näiden määräytymisen perusteet
- Työntekijälle annettava lomapalkkalaskelma
- Vuosilomakirjanpito näytettävä pyydettäessä työsuojeluviranomaisille

# **Työsuhteen päättäminen/päättyminen**

## Määräaikaisen työsuhteen päättyminen

- Määräaikainen työsuhde voi päättyä
  1. Kalenteriajan perusteella,
  2. Määrätyn työn loppuunsaattamisen perusteella
  3. Tietyn ulkopuolisen syyn toteutuessa
- Määräaikainen työsopimus ei pääsääntöisesti ole irtisanottavissa
  - Irtisanomismahdollisuudesta voidaan sopia
  - Voidaan purkaa, jos lain mukaiset edellytykset täyttyvät

## Määräaikaisen työsuhteen päättyminen

- Jos työsuhteen päättyminen ei ole sidottu kalenteripäivään, työnantajan tulee ilmoittaa työntekijälle päättymisajankohdasta viipymättä saatuaan siitä tiedon
- Päättymisajankohdasta on aina hyvä muistuttaa
  - jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä työsuhteen päättymisen jälkeen, katsotaan toistaiseksi voimassa olevaksi työsuhteeksi!
- Työntekijän kanssa on vielä työsuhteen ollessa voimassa hyvä keskustella päättämiseen liittyvistä järjestelyistä
  - Työvälineiden palauttaminen jne.

## Eroamisikä

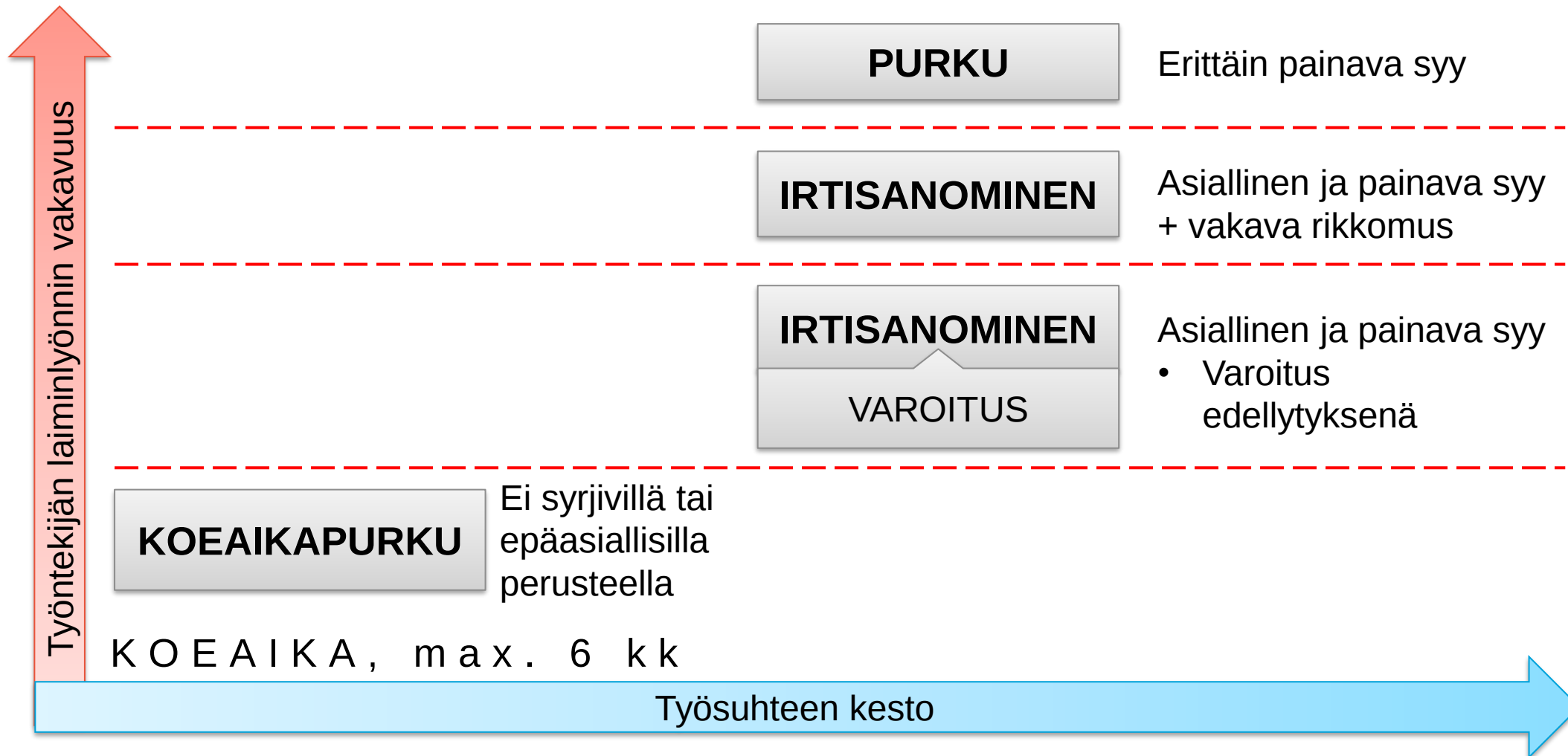
*”Työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää 68 vuotta, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta.”*

- Työsuhde päättyy automaattisesti
- Työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen määräaikaisesta jatkamisesta ilman eri perustetta
- Huomaa: eläkeiän saavuttaminen ei ole työnantajan irtisanomisperuste!

## Työsuhteen raukeaminen

- Työntekijän henkilökohtaiset työnteon edellytykset ovat pysyvästi lakanneet
  - Kuolema, pysyvä työkyvyttömyyseläke tmv.
- Työsuhde päättyy ilman irtisanomisaikaa
- Raukeaminen on poikkeuksellinen työsuhteen päättymistapa
  - Varovaisuutta!

## Työsuhteen päättäminen henkilöperusteella



## Miten työnantajan tulee reagoida?

- Tärkeintä on reagoida mahdollisiin ongelmiin viipymättä
  - Reagointitapa riippuen ongelman vakavuudesta, laajuudesta sekä ympäristöstä
  - Työntekijän tulee ymmärtää, että tietty käyttäytyminen tai toiminta ei voi jatkua
- Yhdenvertaisuus (& avoimuus)
- Tavoitteena toiminnan palauttaminen normaaliksi

## Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

1. Työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti
2. Työntekijän työntekoedellytysten olennainen muuttuminen
  - Pitkäaikainen tai pysyvä olennainen työkyvyn lasku
  - Ajoluvan tai muun edellytyksen pitkäaikainen menettäminen

Irtisanomisperusteiden olemassaolo on aina kokonaisarviointia, jossa otetaan huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan!

## Työntekijää on varoitettava

*“Työntekijää -- ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.”*

- Jos varoitus ei auta → irtisanominen
  - Vakavimmissa tapauksissa varoitusta ei tarvita
- Muotovapaa, mutta työntekijän on ymmärrettävä, että häntä varoitetaan  
→ Kirjallinen muoto siksi erittäin suositeltava
- Irtisanomisperusteeseen on vedottava *kohtuullisessa ajassa* sen tiedoksi saamisesta

# Irtisanomisperusteen täyttyminen on aina kokonaisarviointia

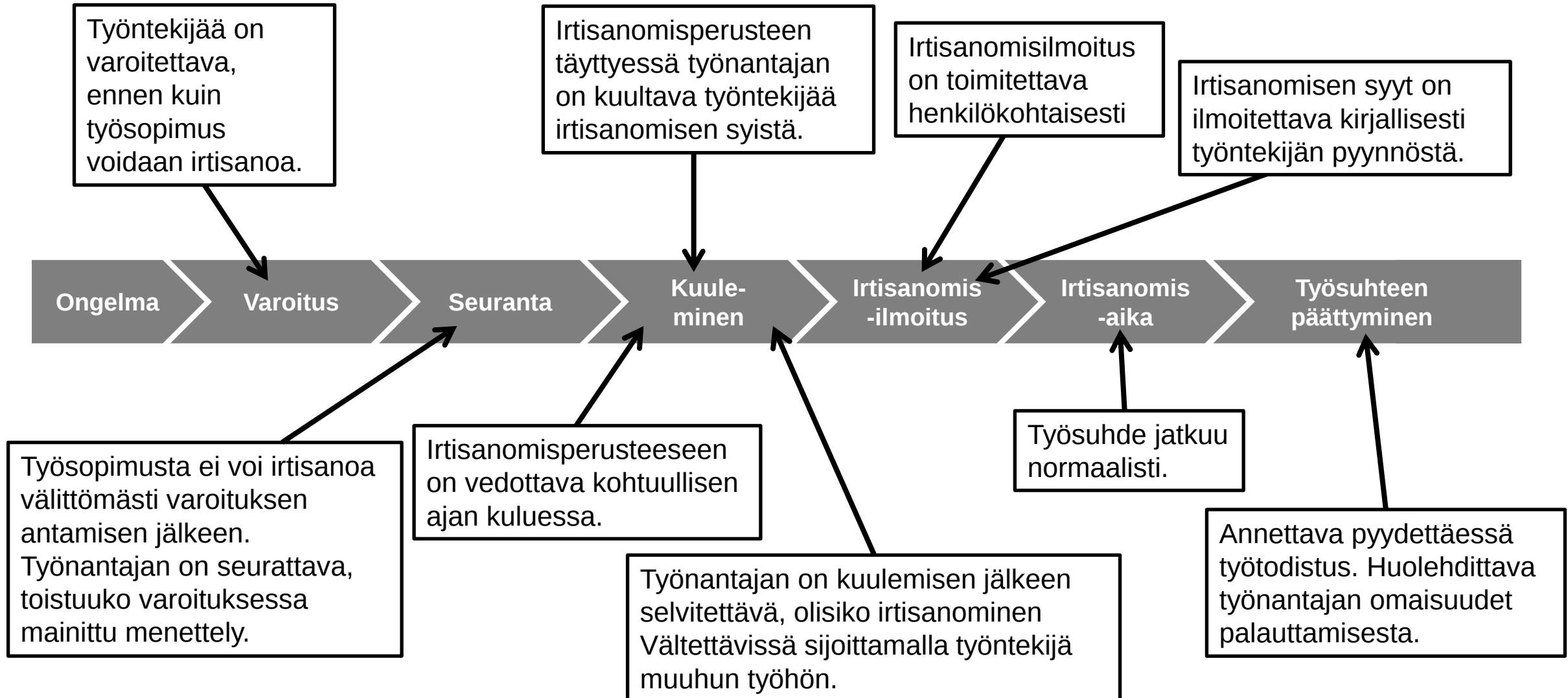
**Yrittäjät**



## Tyypillisiä tilanteita

- luvaton poissaolo
- huolimattomuus ja laiminlyönnit
- ammattitaidottomuus
- alisuoriutuminen
- sopimaton ja asiaton käytös
- ohjeiden vastainen menettely
- työstä kieltäytyminen
- päihteiden käyttö (työpaikalla)
- kilpailevan toiminnan harjoittaminen
- sairaus, alentunut työkyky
- rikollinen toiminta

## Irtisanominen prosessina - henkilöperuste



## Työsuhteen päättäminen sopimalla

- Työsuhde voidaan aina päättää sopimalla (tai asia sopia työsuhteen päättymisen jälkeen)
- Sopimus voidaan tehdä
  - Ennen työsopimuksen päättämistä
  - Ennen työsuhteen päättymistä
  - Työsuhteen päättämisen yhteydessä
  - Työsuhteen päättämisen jälkeen ennen kuin asia muuttuu riitaisaksi
  - Työsuhteen päättämisen jälkeen asian muututtua riitaisaksi
  - Oikeudenkäynnin aikana tai oikeudenkäynnin jälkeen (esim. valitusprosessin estämiseksi/päättämiseksi)

## Työsuhteen päättäminen sopimalla

- Sopimisajankohta ratkaiseva sen kannalta – mistä voidaan sopia
  - Lähtökohtaisesti myös työlainsäädännöstä poikkeavista ehdoista voidaan sopia työsuhteen päättymisen jälkeen tai siihen rinnastettavissa tilanteissa
- Varmista että työntekijällä on riittävä harkinta-aika sopimusta tehtäessä
- Huolehdi että sopimuksella tehdään täysi ja lopullinen sovinto
- Huomioon työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden vieminen kunnialla maaliin sekä mahdolliset työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan liittyvät seikat (sähköpostit, työnantajan omaisuuden palauttaminen, salassapito, kilpailu- sekä houkuttelukielto)

## Tuotannolliset ja taloudelliset haasteet

- Työnantaja- / yrityslähtöiset tilanteet, jotka voivat johtaa henkilöstön vähentämiseen
- Voivat liittyä yrityksen taloudelliseen tilanteeseen, uudelleen organisointiin, töiden järjestelyihin tai tuotannon tehostamiseen
- Mitä aiemmin reagoi – sitä enemmän mahdollisuuksia on käytettävissä
- Eivät ole pätevä syy työsuhteen purkamiseen koeajalla.

## Tuotannolliset ja taloudelliset perusteet

- Tarjolla oleva työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi
  - taloudellisista,
  - tuotannollisista **tai**
  - työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyyn liittyvistä syistä

Työnantajalla on yksinomainen liikkeenjohtovalta!

YT-neuvottelut, jos yrityksessä on vähintään 20 työntekijää!

## Tuotannolliset ja taloudelliset perusteet

- Tuta-irtisanominen on viimesijainen toimenpide
  - työn tarjoamisvelvollisuus
  - muut lievemmat keinot
- Perustetta ei ole, jos
  - ennen irtisanomista tai sen jälkeen on otettu uusi työntekijä samankaltaisiin työtehtäviin, eikä toimintaedellytyksissä ole tapahtunut muutosta
  - töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä
- Työntekijöille tulee antaa ennakkoselvitys irtisanomisen perusteista ja vaihtoehtoista. Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti.

## Mitä toimenpiteitä työnantaja voi harkita?

Työvoiman tarpeen vähentyminen on:

Tilapäinen

Olennainen ja pysyvä

TES-joustot

Määräaikainen lomautus  
(max 90 pv)

Lomautus toistaiseksi  
(yli 90 pv)

Irtisanominen

- Käytettävissä olevat joustot riippuvat sovellettavasta TES:ta.
- Kaikki TES:n joustot eivät ole järjestäytymättömän yrityksen käytössä.
- Edellyttää usein sopimista työntekijöiden kanssa.

- Lomautusilmoitusaika 14 päivää.
- Ilmoitus annetaan samalla tavalla kuin irtisanomisilmoitus.
- Voidaan toteuttaa kokoaikaisena tai lyhentämällä viikoittaista tai päivittäistä työaikaa taikka vuoroviikkolomautuksena.
- Työsuhde on voimassa ilman työnteko- ja palkanmaksuvelvollisuutta.

- Edellyttää irtisanomisperusteen olemassaoloa.
- Työsopimus voidaan myös muuttaa osa-aikaiseksi tai sen sisältöä voidaan muuten muuttaa, jos irtisanomisperuste on olemassa.

Työsopimusta voidaan aina muuttaa sopimalla!

## Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus

- Työsopimusta ei saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa muihin tehtäviin:
  1. Työsopimuksen mukaista työtä.
  2. Koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa muuta työtä.
- Työtä, johon kohtuullisesti koulutettavissa
- Työtä työnantajan hallinnassa olevassa muussa yrityksessä
  - Työnantaja, joka *”tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella”*

# Irtisanominen prosessina – tuotannollinen ja taloudellinen peruste

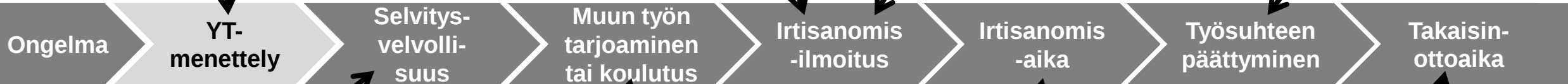
## Yrittäjät

YT-neuvottelut on käytävä, jos työnantajan palveluksessa vähintään 20 työntekijää. Irtisanomispäätöstä ei saa tehdä ennen neuvotteluvelvoitteen täyttymistä.

Irtisanomisilmoitus on toimitettava henkilökohtaisesti

Irtisanomisen syyt on ilmoitettava kirjallisesti työntekijän pyynnöstä.

Annettava pyydettäessä työtodistus. Huolehdittava työnantajan omaisuudet palauttamisesta.



Ennen irtisanomista selvitettävä työntekijöille irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot.

Irtisanomisen vaihtoehtona työntekijälle on tarjottava muuta työtä tai järjestettävä muun työn edellyttämää koulutusta.

Työsuhde jatkuu normaalisti. Työntekijällä on oikeus työllistymisvapaaseen.

Takaisinottovelvollisuus 4 kk työsuhteen päättymisestä (6 kk jos 12 v yhdenjaksoinen työsuhde).

## Työsuhteen päättämislmoitus

- Lähtökohta: Päättämislmoitus (=irtisanomislmoitus) on toimitettava vastapuolelle *henkilökohtaisesti tiedoksi*
  - Jos ei mahdollista, kirjeitse tai sähköisesti
    - Tiedoksisaanti 7. päivänä lähettämisestä
    - Vuosiloman tai vähintään 2-viikkoisen työajan tasaamisvapaan aikana irtisanottaessa katsotaan vastaanotetun aikaisintaan loman päättymisen jälkeisenä päivänä
    - Jos ilmoitukseen liittyy määräaika, riittää, että se on lähetetty määräajassa

## Työsuhteen päättämisilmoitus

- Huolehdyttävä siitä, että pystyy tarvittaessa todentamaan irtisanomisilmoituksen toimittamisen
  - Työntekijää ei voi vaatia allekirjoittamaan ilmoitusta → todistajat!
- Myös varoitus on syytä antaa todistettavasti
  - Työntekijän on ymmärrettävä, että kyse on varoituksesta
- Irtisanomisen peruste on kyettävä osoittamaan
  - Työn vähentyminen / työntekijän moitittava menettely

## Virhe irtisanomisessa

- Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen / liian lyhyt irtisanomisaika:
  - Työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus → puuttuva irtisanomisajan täysi palkka
  - Työntekijä → irtisanomisajan palkka ajalta, jona ei ole ollut työssä
- Peruste irtisanoa riittämätön:
  - Työnantaja → vahingonkorvaus 3-24 kk palkka (luottamusmies max 30 kk palkka)

## Irtisanomisen jälkeen

- Työsuhde jatkuu irtisanomisaikana ennallaan.
  - Jos työntekijä on irtisanottu henkilöperustein, rikkeet tai laiminlyönnit voivat johtaa vain työsopimuksen purkamiseen (jos peruste täyttyy).
- Työnantaja voi vapauttaa työntekijän työntekovelvollisuudesta, palkanmaksuvelvollisuus kuitenkin säilyy.
- Työsuhteen aikana kertyneet vuosilomat voidaan sopia annettavaksi irtisanomisajan kuluessa (myös kesken olevan lomanmääräytymisvuoden osalta)
  - Työntekijällä ei velvollisuutta suostua sopimukseen → tällöin vuosilomaa voidaan sijoittaa irtisanomisajalle vuosiloman antamisen normaalien sääntöjen mukaisesti.

## Työsuhteen päättyessä

- Työsuhde päättyy irtisanomisajan kuluttua loppuun.
- Työsuhteen päättyessä on huolehdittava työnantajan omaisuuden palauttamisesta.
  - Työvälineet, avaimet, ym.
- Lopputili maksettava viimeisenä työpäivänä tai yrityksen seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä, jos niin on sovittu.
- Työnantajan annettava **työtodistus**, jos työntekijä sitä pyytää.
  - Työtodistuksesta käytävä ilmi työsuhteen kesto ja työtehtävien laatu.
  - Arvio työtaidosta ja käytöksestä sekä työsuhteen päättymisen syystä mainittava vain, jos työntekijä sitä nimenomaisesti pyytää.
  - Työtodistukseen ei saa kirjata muuta kuin sen sanamuodosta käy ilmi.

## Takaisinottovelvollisuus

- Koskee tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla tai saneerauksen johdosta irtisanottuja työntekijöitä
- Työnantajan on tarjottava työntekijälle on työtä, jos:
  1. Työnantaja hakee työntekijöitä *samoihin tai samankaltaisiin työtehtäviin, JA*
  2. Työsuhteen *päättymisestä* on kulunut *alle 4 kk (6 kk, jos työsuhde kestänyt keskeytyksettä vähintään 12 vuotta), JA*
  3. Työntekijä on edelleen työnhakijana *työ- ja elinkeinotoimistossa*
- Yhteydenotto paikallisen TE-toimiston kautta

## Poikkeukselliset tilanteet

- Luottamusmies, -valtuutettu tai työsuojeluvaltuutettu:
  - Henkilöön liittyvillä perusteilla edustettujen työntekijöiden enemmistön suostuessa
  - Tuta-perusteilla, jos työ päättyy kokonaan eikä työnantaja voi järjestää ammattia vastaavaa tai muutoin sopivaa työtä eikä kouluttaa muuhun työhön
- Sairausloma ei estä irtisanomista
  - Mutta sairaus ei yleensä voi olla irtisanomisen syy

## Poikkeukselliset tilanteet

- Perhevapaalla oleva voidaan irtisanoa tuta-perusteella vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan
- Raskaana olevan irtisanomisen oletetaan johtuneen raskaudesta (käännetty todistustaakka)
  - Raskaus sinänsä ei estä irtisanomista muulla, asiallisella perusteella
  - Varovaisuutta!
- Oppisopimustyöntekijä voidaan irtisanoa oppilaitoksen suostumuksella

# YRITTÄJYYDEN PUOLESTA