

Työsuhteen haastavat tilanteet

Kuopio 12.11.2024

Harri Hellstén, työmarkkina-asioden päällikkö

Suomen Yrittäjät ry



**YRITTÄJYYDEN
PUOLESTA**

Miten varautua (työntekijän henkilöön liittyviin) ongelmatilanteisiin ennalta?

Yrittäjät

- 1) Onnistunut rekrytointi
- 2) Työsopimus
- 3) Työnantajan ohjeet
- 4) Työpaikan käytännöt
- 5) Mahdollisiin epäkohtiin puuttuminen

Rekrytointi ja työsopimuksen tekeminen

- Rekrytointiprosessi on keskeinen osa tuleviin haasteisiin varautumista
 - Käytä tarvittaessa asiantuntija-apua
- Varaudu mahdollisiin ongelmiin työsopimuksessa
 - Koeaika
 - Työtehtävien sekä työtekopaikan määrittäminen
 - Työaika
 - Sovellettava työehtosopimus
 - Palkanmaksu
 - Mahdolliset salassapito- sekä kilpailukiellot
 - Työsopimuksen irtisanominen

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

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

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

Työsopimuksen 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

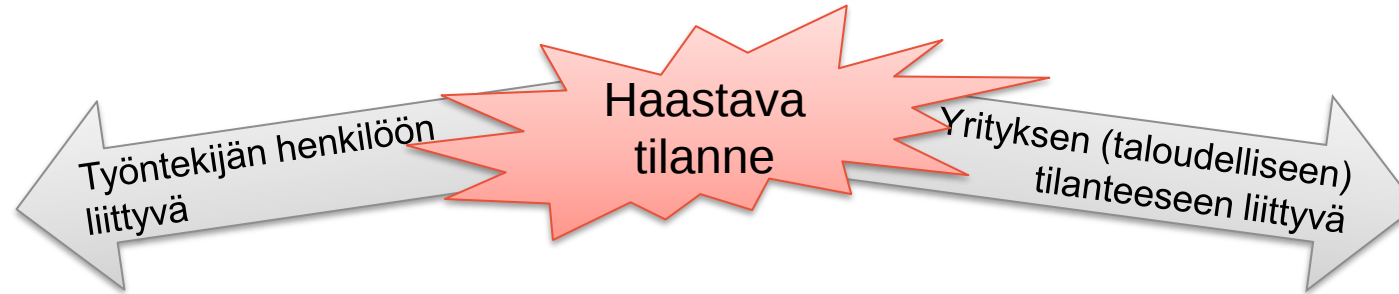
Työsopimuksen muutokset yksipuolisesti... irtisanomisperusteella

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!)

Ongelman tunnistaminen ja työnantajan toimenpiteet

Yrittäjät



- Toimintatapojen pohdinta ennakkollisesti; työpaikan käytäntöjen laatiminen ja noudattaminen
 - Direktio-oikeuden rajat muistettava!
 - Keskustelu ongelmasta
 - Suullinen huomautus vai kirjallinen varoitus?
 - Työnantajan johdonmukainen ja yhdenvertainen toiminta
 - Yhteisistä pelisäännöistä/toimintamalleista sopiminen
 - Seuranta → jos ongelmat jatkuvat, puututtava heti!
- Tilanteen/ongelman laajuus ja sen arviointi
 - Mahdollinen YT-velvoite
 - Tiedottaminen työntekijöille
 - Ratkaisuvaihtoehtojen kartoittaminen
 - TES:n joustomahdollisuudet?
 - Työaikajärjestelyt?
 - Lomautus?
 - Osa-aikaistaminen?
 - Irtisanominen?
 - Muiden vaihtoehtojen selvittäminen
 - Varmistettava riittävän perusteen olemassaolo, jos vähennetään työvoiman käyttöä!

Työntekijän henkilöön liittyvät haasteet

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

Työntekijää on varoitettava

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

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

Irtisanominen vain ASIALLISTESTA ja PAINAVASTA Yrittäjät syystä

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet:

1. Työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti
2. Työntekijän työntekeedellytysten 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!

Irtisanomisperusteen täyttyminen on aina kokonaisarviointia

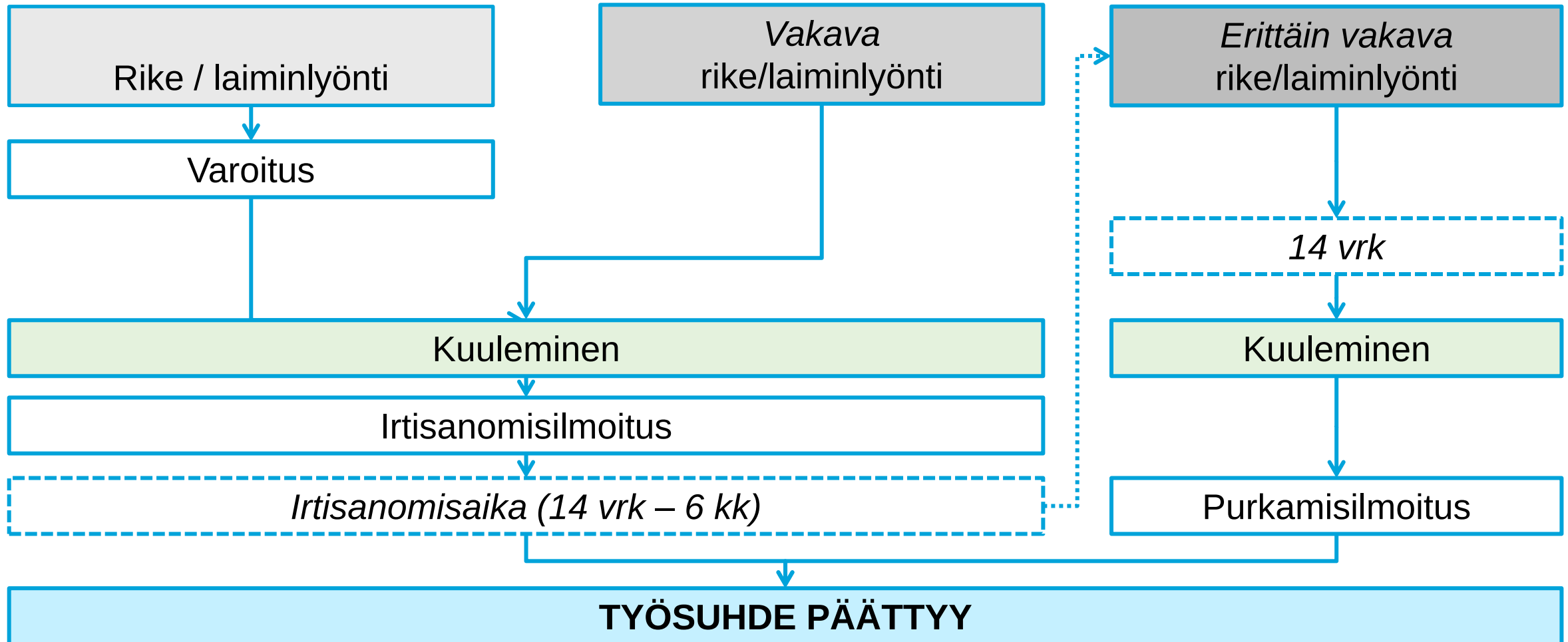
Yrittäjät



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

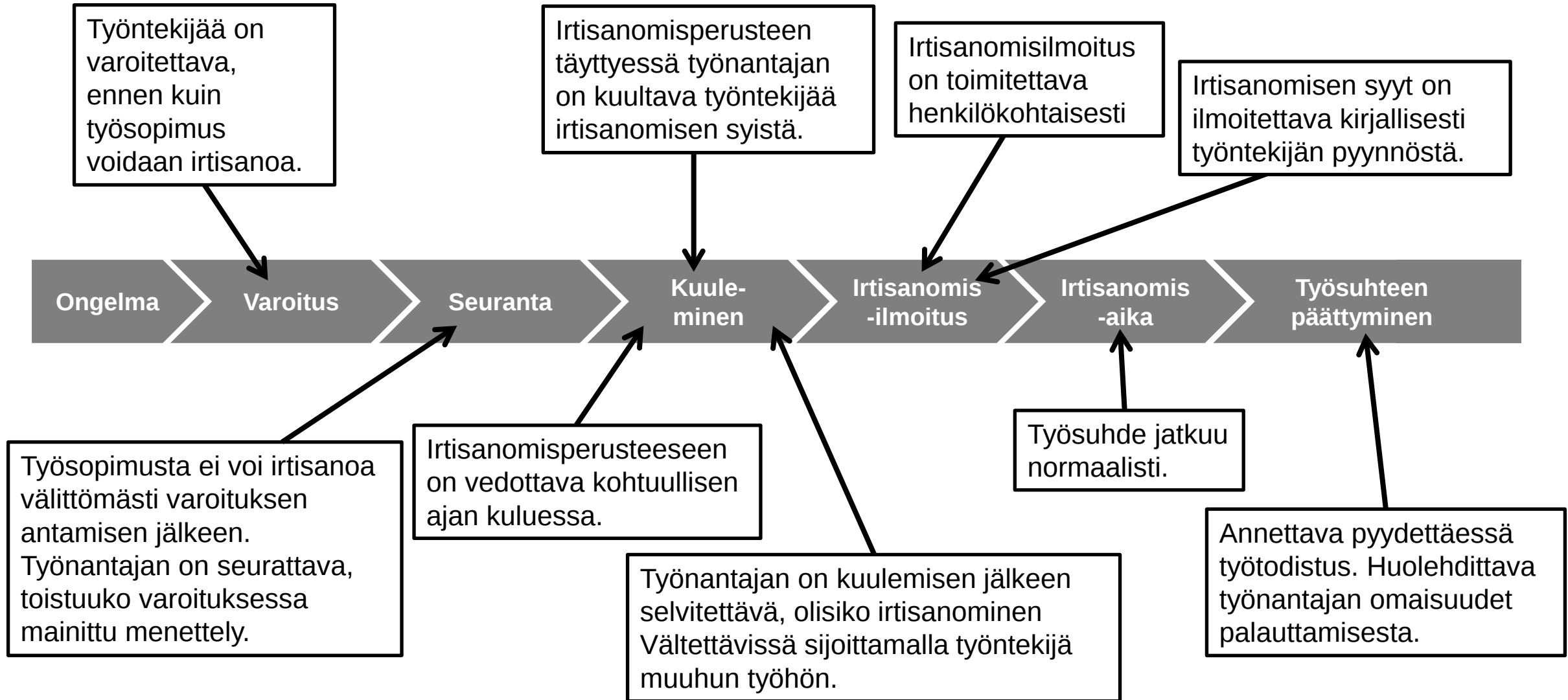
Irtisanomis- ja purkuperusteet



Työsopimuksen purkautuneena pitäminen

- Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.
- Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

Irtisanominen prosessina - henkilöperuste



Työsuhteen päättäminen sopimalla

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

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!

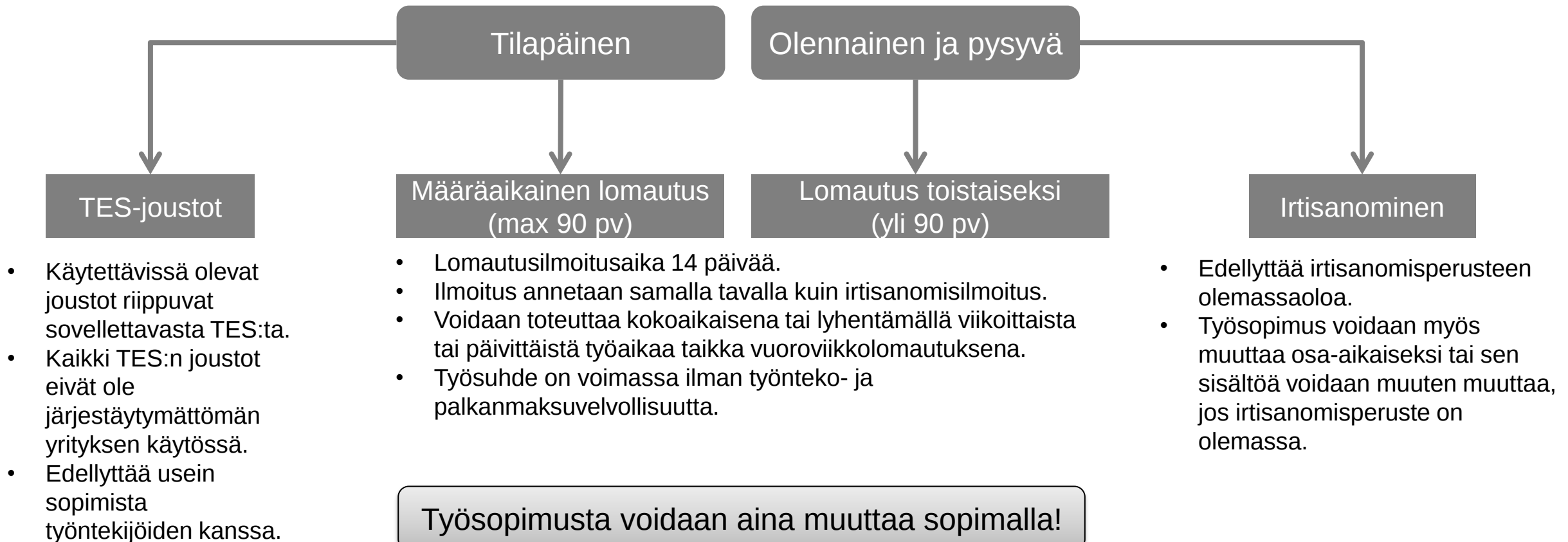
YT-neuvottelut, jos yrityksessä on vähintään 20 työntekijää!

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”*

Mitä toimenpiteitä työnantaja voi harkita?

Työvoiman tarpeen vähentyminen on:



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.

Irtisanominen prosessina – tuotannollinen ja taloudellinen peruste

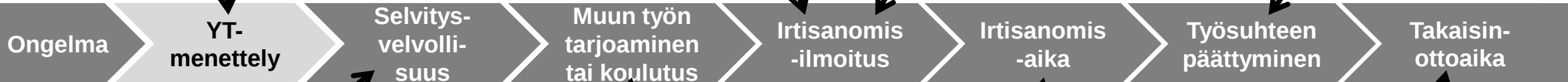
Yrittäjät

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).

Vielä prosessista...

Työsuhteen päättämislmoitus

- Lähtökohta: Päättämislmoitus (=irtisanomislmoitus) on toimitettava vastapuolelle *henkilökohtaisesti tiedoksi*
- Jos ei mahdollista henkilökohtaisesti, kirjeitse tai sähköisesti
 - Tiedoksisaantiolettama 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 päättämislmoitus

- Huolehdyttävä siitä, että pystyy tarvittaessa todentamaan irtisanomislmoituksen 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.

Yleiset irtisanomisajat

Työnantajan irtisanoessa

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;
- 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut 1–4 vuotta.
- 2 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut 4–8 vuotta.
- 4 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut 8–12 vuotta.
- 6 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Työntekijän irtisanoessa

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut 0–5 vuotta
- 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta.

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.

YRITTÄJYYDEN PUOLESTA