

TEM esitteet • 4/2017

Työsopimuslaki

Työnantajan ja työntekijän asema
työsopimuslain mukaan



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet



Työ- ja elinkeinoministeriö
Työelämä- ja markkinaosasto
Jan Hjelt
PL 32, 00023 Valtioneuvosto
Puh. 029 516 001
www.tem.fi

TEM esitteet 4/2017

Taitto: TEM, maaliskuu 2017

Sisältö

1	Lain rakenne ja soveltamisala	3
2	Työsopimuksen tekeminen	6
2.1	Muoto	6
2.2	Kesto	8
2.3	Koeaika	10
3	Työnantajan velvollisuudet	12
3.1	Yleisvelvoite	12
3.2	Työturvallisuusvelvoite	12
3.3	Syrjäntäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus	13
3.4	Palkanmaksuvelvollisuus	20
3.5	Palkanmaksuvelvollisuus työntekijän sairausajalta	22
3.6	Työntekijän oikeus palkkaan työnteon estyessä	24
4	Työntekijän velvoitteet	25
4.1	Yleisvelvoite	25
4.2	Työturvallisuusvelvoite	25
4.3	Kielto harjoittaa kilpailevaa toimintaa	25
4.4	Liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemiskielto	26
4.5	Kilpailukieltosopimus	27
5	Työsuhteen vähimmäisehdot	29
5.1	Yleissitova työehtosopimus vähimmäistyöehtojen määrääjänä	30

6	Työntekijän oikeus perhevapaisiin	32
6.1	Kokoaikaiset perhevapaat.....	32
6.2	Osittaiset perhevapaat.....	35
6.3	Työstä poissaolo tilapäisen syyn vuoksi.....	36
6.4	Palkanmaksuvelvollisuus vapaiden ajalta.....	38
6.5	Työhönpaluuoikeus vapaan jälkeen.....	38
7	Lomauttaminen.....	39
8	Työsopimuksen päättämistavat	41
8.1	Määräaikaisen työsopimuksen päättäminen	41
8.2	Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanominen	42
8.3	Irtisanomisperusteet.....	42
8.4	Irtisanomisaika.....	46
8.5	Työsopimuksen purkaminen.....	47
8.6	Työsopimuksen päättämismenettely	48
8.7	Takaisinottovelvollisuus.....	49
8.8	Työtodistus.....	50
8.9	Työsopimuksen perusteettoman päättämisen seuraukset	50
9	Yleinen vahingonkorvausvelvollisuus	52
10	Työvoiman vuokraus	53
11	Liikkeen luovutus	55
12	Työnantajan vastuu laitonta ulkomaista työvoimaa käytettäessä.....	57
13	Lain nähtävänäpito ja valvonta	58

1 Lain rakenne ja soveltamisala

Työsopimuslaki on työelämän peruslaki. Sitä sovelletaan lähes kaikissa työsuhteissa tehtävän työn laadusta riippumatta. Työsopimuslaissa säädettyjen työsuhteen tunnusmerkkien täyttyessä myös muu työlainsäädäntö tulee sovellettavaksi. Nuorten henkilöiden työsuhteista on omat säännöksensä nuorista työntekijöistä annetussa laissa.

Sisältö

Työsopimuslaissa säännellään

- työsopimuksen tekemistä
- työnantajan ja työntekijän velvollisuuksia
- työsuhteen vähimmäisehtojen määräytymistä
- työntekijän oikeutta perhevapaisiin
- työntekijän lomauttamista
- työsopimuksen päättämistä (mm. irtisanomisaikoja, irtisanomis- ja purkamisperusteita sekä työsopimuksen päättämismenettelyä)
- vahingonkorvausvelvollisuutta
- pätemättömien ja kohtuuttomien sopimusehtojen vaikutuksia
- kansainvälisluonteisia työsopimuksia sekä
- työntekijöiden edustajien asemaa.

Pakottavuus

Laki on lähtökohtaisesti pakottavaa oikeutta. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työso-
pimuksella toisin ainoastaan niistä lainsäädännöksistä, joissa on nimenomainen maininta
sopimisoikeudesta. Valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäyhdistykset voivat puolestaan
sopia työehtosopimuksella laista poiketen tietyistä asioista. Tällaisia työehtosopimusmäärä-
yksiä saavat noudattaa sekä työehtosopimuslain että työsopimuslain yleissitovuussäännöksen
nojalla työehtosopimukseen sidotut työnantajat.

Soveltamisala

Lakia sovelletaan työnantajan ja työntekijän välisessä oikeussuhteessa silloin, kun työtä
tehdään työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena ja kun työnteosta maksetaan
työntekijälle palkkaa.

Lain soveltamisalan peruskäsite on **työsuhde**. Työsuhteen tunnusmerkkejä ovat:

- **sopimustunnusmerkki**

Työnteko perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen nimenomaiseen sopimukseen tai
ainakin yhteisymmärrykseen työntekijän työnteosta työnantajan hyväksi. Työsopimuksella
työntekijä sitoutuu tekemään sovitun työn **henkilökohtaisesti**.

- **työntekestunnusmerkki**

Työsopimus voidaan tehdä mistä työstä tahansa, ei kuitenkaan rikollisesta tai hyvän tavan vas-
taisesta toiminnasta. Työsuhteista työtä tehdään **ansiotarkoituksessa**.

- **vastikkeellisuustunnusmerkki**

Työstä maksettava vastike voi olla mm. rahaa, tavaraa, luontoisetuus tai mahdollisuus opin
saantiin. Vastikkeella tulee olla taloudellista arvoa. Työstä maksettavan vastikkeen maksami-
sesta säädetään työsopimuslaissa, kun taas **vähimmäispalkka** määräytyy käytännössä alalla
sovellettavan työehtosopimuksen mukaan.

- **direktiotunnusmerkki**

Työsuhteessa työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena
noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittami-
sesta. Työnantaja voi työn johto- ja valvontaoikeutensa nojalla määrätä miten, missä ja milloin
työ tulee suorittaa. Työnantajalla on myös oikeus valvoa sekä työntekoa että lopputuloksen
laatua. Työsuhteessa työntekijä on **epäitsenäisessä asemassa** työn teettäjään.

Työsopimuslain ja muun työlainsäädännön soveltaminen edellyttää, että kaikki mainitut tunnusmerkit täyttyvät samanaikaisesti. Arvio työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisestä tehdään viime kädessä **kokonaisharkinnalla**, jossa otetaan huomioon sopijapuolten tarkoitus, sopimuksen nimi, työsopimuksella sovitut ehdot sekä työnteon tosiasialliset olosuhteet.

Laissa säädetty työsopimuksen käsite on pakottavaa oikeutta. Työsopimuksen sopijapuolet tai työehtosopimusosalliset eivät voi pätevästi sopia siitä, että työntekosuhteessa, jossa työsuhteelle säädetty tunnusmerkit tosiasiallisesti täyttyvät, ei sovellettaisi työsopimuslakia.

Työsopimuslakia ei sovelleta:

1. julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen eikä julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttämiseksi tehtävään työhön
2. tavanomaiseen harrastustoimintaan, jota tehdään vapaaehtoisuuden pohjalta mm. urheiluseuroissa, varhaisnuoriso- ja nuorisoyhdistyksissä, seurakunnissa ja potilasyhdistyksissä
3. työntekosuhteissa, joista säädetään erikseen lailla. Lakia ei sovelleta mm. merimiehiin, perhehoitolaissa tarkoitettuun perhehoitajaan eikä omaishoidon tuesta annetussa laissa tarkoitettuun omaishoitajaan. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa säädetään ei-työsuhteisesta kokeilusta. Myöskään työtoimintaan liittyvä työskentely ei tapahdu työsuhteessa.

2 Työsopimuksen tekeminen

2.1 Muoto

Työsopimus on **vapaamuotoinen** oikeustoimi. Sopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Sopimus voi syntyä myös hiljaisesti työnantajan salliessa työntekijän tehdä työtä hänen lukuunsa.

Selvitys ehdoista

Työsopimuksen muotoa koskevaa säännöstä täydentää työnantajalle säädetty velvollisuus antaa työntekijälle **kirjallinen selvitys** työsuhteessa sovellettavista keskeisistä ehdoista.

Selvitys on annettava ilman työntekijän nimenomaista pyyntöä

- toistaiseksi voimassa olevassa tai
- vähintään kuukauden jatkuvaksi tarkoitetussa työsuhteessa sekä
- alle kuukauden pituisissa, toistuvasti samoin perustyehdoin tehdyissä määräaikaisissa sopimuksissa (esim. lyhytkestoiset toistuvat vuokratyösuhteet).

Vuokratyössä selvitys on annettava myös alle kuukauden jatkuvissa työsuhteissa, jos työntekijä sitä pyytää.

Selvitys on annettava ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä tai viimeistään kuukauden kuluessa ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Selvitysvelvollisuus voidaan täyttää yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla sopimussuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Niistä työsuhteen ehdoista, joista on sovittu kirjallisella työösopimuksella, uutta selvitystä ei tarvitse antaa.

Selvitysvelvollisuuden sisältö

Selvitys on annettava mm. seuraavista keskeisistä työsuhteen ehdoista:

- työnteon alkamisajankohta
- työsopimuksen kestoaika sekä määräaikaisen työsopimuksen solmimisen peruste tai ilmoitus siitä, että on kyse määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa
- koeaika
- työnteon paikka
- työntekijän pääasialliset työtehtävät
- palkan tai muun vastikkeen määräytymisen perusteet ja palkanmaksukausi
- säännöllinen työaika
- vuosiloman ja irtisanomisajan määräytyminen ja
- työhön sovellettava työehtosopimus.

Laissa on lisäksi erityissäännös vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä annettavasta selvityksestä.

Jos työsuhteen ehdot muuttuvat työsuhteen kestäessä, työnantajan on annettava työntekijälle tältä osin uusi selvitys viimeistään työsuhteen ehdon muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo velvollisuutta antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, on tuomittava työsopimuslakirikkomuksesta sakkoon.

2.2 Kesto

Työsopimus voidaan tehdä kestoaltaan **määräaikaiseksi** tai olemaan voimassa **toistaiseksi**. Sovitulla kestoajalla on merkitystä erityisesti työsuhdetta päätettäessä. Määräaikainen sopimus päättyy sovitun työkauden tai sovitun, täsmällisesti määritellyn työn tultua tehdyksi ilman erityistä päättämisoikeustointa. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus taas voidaan päättää vain laissa säädetyin perustein ja menettelytavin. Jos määräaikainen sopimus solmitaan irtisanomisenvaraiseksi, sopimus on – purkamisen ohella – puolin ja toisin irtisanottavissa laissa säädetyin tavoin ennen sovitun sopimuskauden päättymistä. Tällöin työnantajan on noudatettava lain irtisanomisperusteita koskevia säännöksiä.

Määräaikaisuuden peruste

Työsopimusten päätyyppinä ovat toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset. Työnantajan aloitteesta työsopimus voidaan solmia määräaikaisena silloin, kun siihen on olemassa **perusteltu syy**. Vain pitkäaikaistyöttömän saa palkata määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perusteltua syytä. Tällöin työsopimuksia voi solmia enintään kolme vuoden pituisen tarkastelujakson aikana ja niiden yhteenlaskettu kesto ei saa ylittää vuotta. Pitkäaikaistyöttömänä pidetään henkilöä, joka on ollut edellisen 12 kuukauden ajan yhdenjaksoisesti työtön työnhaaja ja on ollut enintään kaksi viikkoa työssä.

Määräaikaisia työsopimuksia koskevalla säännöksellä ei rajoiteta osapuolten oikeutta käyttää määräaikaista työsopimusta laissa tarkoitetuissa tapauksissa silloin, kun käytännön työelämän tarpeet sitä edellyttävät. Määräaikaisia sopimuksia käyttämällä ei kuitenkaan saa kiertää irtisanomissuojaa koskevia säännöksiä.

Työsopimuksen määräaikaisuuden perusteina voivat olla työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste. Perusteena voi olla esim. **määrätyn**, työnantajan muun toiminnan kannalta kerta-luontoisen tai erityistä ammattitaitoa vaativan työn tai työkokonaisuuden teettäminen, tietyn tilauksen valmistaminen tai toimittaminen taikka muunkinlaisen ruuhkahuipun tasaaminen, jos työtä ei voida teettää työnantajan vakituisilla työntekijöillä. Määräaikainen sopimus voidaan tehdä myös **kausiluonteisesta työstä**. Jos työnantaja kuitenkin teettää määrättyä työtä toistuvasti vuosittain esim. 9–10 kuukautta, hänellä ei ole perusteltua syytä tehdä määräaikaisia työsopimuksia.

Määräaikainen sopimus voidaan tehdä vakinaisen työntekijän poissaolon ajaksi **sijaisen** kanssa. Sijaisuuden on oltava yksilöitävissä, vaikka sijaisen ei tarvitse tehdä väliaikaisesti poissaolevan työntekijän työtehtäviä. Työtehtävät voidaan jakaa uudelleen erilaisilla sisäisillä sijaisjärjestelyillä.

Ketjusopimuskielto ja toistuvien määräaikaisen sopimusten käytön rajoitukset

Ketjusopimuskielto koskee tilanteita, joissa määräaikaisia sopimuksia solmitaan samoissa töissä toistuvasti peräkkäin samojen osapuolten välillä ilman laissa tarkoitettua perusteltua syytä. **Kunkin** määräaikaisen sopimuksen tekemiselle tulee olla perusteltu syy. Työnantaja ei saa pyrkiä kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin liittyvää suojaa toisiaan seuraavilla määräaikaisilla sopimuksilla. Jos työnantajan työvoiman tarve on useiden peräkkäisten sopimusten perusteella arvioitavissa pysyväksi, jatkuvasti toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttöön samoissa töissä ei ole perustetta.

Toistuvien määräaikaisten sopimusten solmiminen eri työntekijöiden kanssa ei ole sallittua silloin, kun teetettävän työn edellyttämä työvoiman tarve on pysyvää. Tällöin määräaikaisten sopimusten perusteen riittävyyttä arvioidaan, paitsi kunkin yksittäisen määräaikaisen sopimuksen osalta, myös kyseisiä töitä koskevan työnantajan työvoiman käytön kokonaisuuden kannalta. Silloin kun määräaikaisten työsopimusten käyttäminen useita kertoja peräkkäin tai lyhyin väliajoin taikka määräaikaisten sopimusten yhteenlaskettu kesto osoittaa työvoiman tarpeen vakiintuneen pysyväksi, määräaikaisten sopimusten käyttö samoissa töissä ei enää ole sallittua.

Ilman perusteltua syytä määräaikaisena tehtyä sopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana. Jos määräaikaisia sopimuksia on toistettu perusteetta, sopimussuhdetta pidetään toistaiseksi voimassa olevana siitä lukien, kun peruste ensimmäisen kerran puuttui.

Jos sopimuksen kestoajasta syntyy riitaa, **näyttötaakka** sopimuksen määräaikaaisuudesta on sillä, joka vetoaa sen määräaikaisuuteen, käytännössä yleensä työnantajalla. Hänen on osoitettava, että osapuolet ovat solmineet sopimuksen määräaikaisena, ja että sopimuksen määräaikaaisuudelle on laissa tarkoitettu peruste.

2.3 Koeaika

Tarkoitus

Koeajan tarkoituksena on antaa kummallekin työsopimuksen osapuolelle mahdollisuus selvittää, vastaako sopimus – puolin ja toisin – sille asetettuja edellytyksiä. Työnteon aloittamishetkestä alkavan koeajan kuluessa työnantaja voi selvittää työntekijän ammattitaidon ja soveltuvuuden työhön sekä työyhteisöön. Työntekijällä on koeaikana mahdollisuus arvioida, vastaavatko tarjotut työtehtävät ja työskentelyolosuhteet sopimuksessa sovittua. Jos työnantaja tai työntekijä koeajan kuluessa katsoo, että sopimus ei vastaa sopimukseen liittyneitä ennako-odotuksia, sopimus on koeajan perusteella päätettävissä välittömien vaikutuksien ilman purku- tai irtisanomisperusteita.

Sopiminen

Koeajasta on sovittava **nimenomaisesti** työsopimuksella tai työehtosopimuksella. Työehtosopimusmääräys koeajasta tulee kuitenkin noudatettavaksi yksittäisessä työsuhteessa vain, jos työnantaja työsopimusta tehtäessä ilmoittaa työntekijälle työsuhteessa työehtosopimuksen perusteella noudatettavasta koeajasta. Näyttötaakka koeajasta sopimisesta on sillä sopijapuolella, joka koeaikaehtoon vedoten purkaa sopimuksen.

Sijoittuminen

Koeaika on sijoitettava lähtökohtaisesti **työsuhteen alkuun**. Jos samojen sopijakumppanien välillä solmitaan useita peräkkäisiä määräaikaista sopimuksia samoista tai pitkälti samankaltaisista töistä, koeaikaehdot ei saa toistaa eri sopimuksissa. Koeajan käyttö peräkkäisissä sopimuksissa edellyttää, että sopijapuolilla on työtehtävien tai työntekijän aseman taikka jomankumman sopijapuolen henkilökohtaisten olosuhteiden muutoksesta johtuva aito tarve koeajan käyttöön.

Jos työntekijän työtehtävä ja/tai asema muuttuu työsuhteen kestäessä merkittävästi, työnantaja ja työntekijä voivat sopia koeajasta myös **sopimussuhteen kestäessä**. Koeaikaehdot koskee tällöin vain työsopimuksen muutettuja ehtoja työtehtävistä, mutta ei työsopimusta kokonaisuudessaan. Työsopimusta ei saa päättää tällaisen koeaikaehdon perusteella. Päätämisen sijasta työnantajan on tarjottava työntekijälle tämän aikaisempia työtehtäviä.

Pituus

Koeajan **enimmäispituus** voi olla enintään kuusi kuukautta. Työnantaja voi pidentää koeaikaa, jos työntekijä on ollut sen aikana vähintään 30 päivää työkyvyttömänä tai perhevapaalla. Jos on sovittu enimmäispituuden ylittävstä koeajasta, sopimusehto on mitätön enimmäispituuden ylittävältä osalta. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika pidennysineen ei saa olla enempää kuin puolet sopimuksen kestosta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan käyttäjärityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäritykseen.

Sopimuksen päättäminen koeajan perusteella

Koeajan kuluessa niin työnantaja kuin työntekijäkin voivat laissa muutoin säädettyjä päättämisperusteita noudattamatta purkaa työsopimuksen päättymään sen työpäivän tai -vuoron päättyessä, jonka kuluessa purkamisilmoitus on saatettu toisen sopijapuolen tietoon.

Koeajan perusteella tapahtuva purkaminen **ei saa perustua** syrjiviin eikä koeajan tarkoitukseen nähden **epäasiallisiin syihin**. Työnantajan purkaessa sopimuksen perusteen tulee olla sellainen työntekijän henkilöön ja hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, jonka vuoksi työnantajalla on peruste katsoa, että tehty työsopimus ei vastaa työnantajan sille asettamia vaatimuksia.

3 Työnantajan velvollisuudet

3.1 Yleisvelvoite

Työnantajan tulee kaikin puolin **edistää suhteitaan** työntekijöihin sekä työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Tässä tarkoituksessa työnantajan on ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin hyvän ja luottamuksellisen työilmapiirin sekä toimivien yhteistyösuhteiden luomiseksi koko työyhteisön kesken. Työyhteisön yhteistoiminnan ja työviihtyvyyden edellytyksenä on työntekijöiden **tasapuolinen kohtelu**.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijät voivat **suoriutua työstään** myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työntekijän työntekoedellytysten ylläpitämiseksi ja edistämiseksi työnantajan edellytetään huolehtivan siitä, että työntekijä saa työtehtävien hoitamisen kannalta riittävän ohjauksen ja opastuksen.

Työnantajalla on myös velvollisuus **pyrkiä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä** työssä kykyjensä mukaan uralla etenemiseksi. Tässä tarkoituksessa työnantajan tulee pyrkiä huolehtimaan työntekijän työtehtävien edellyttämistä valmiuksista sekä pyrkiä tarjoamaan hänelle mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä ja taitojensa mukaisesti myös vaativampien ja vastuullisempien työtehtävien suorittamiseen.

Työnantajan yleisvelvoitetta koskeva säännös on **tavoitteellinen**. Se on ilmaus työsuhteessa sovellettavasta työnantajan lojaliteettivelvollisuudesta eli velvollisuudesta ottaa huomioon myös työntekijän edut. Pelkästään yleisvelvoitteen rikkomisesta työnantajalle ei aiheudu vahingonkorvausvelvollisuutta, mutta sillä on merkitystä työnantajan muiden velvollisuuksien sisältöä ja niiden täyttämistä arvioitaessa.

3.2 Työturvallisuusvelvoite

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä säädetään. Työtä teettäessään työnantajan on mm. ”tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.” Työnantajalla on velvollisuus huolehtia myös työntekijöiden **henkisestä suojelusta** mm. työolosuhteita ja työn organisointia koskevia ratkaisuja tehdessään. Työnantajalla on myös velvollisuus pyrkiä **kehittämään työolosuhteita** paremman suojelutason saavuttamiseksi.

Raskaana olevien erityissuojelu

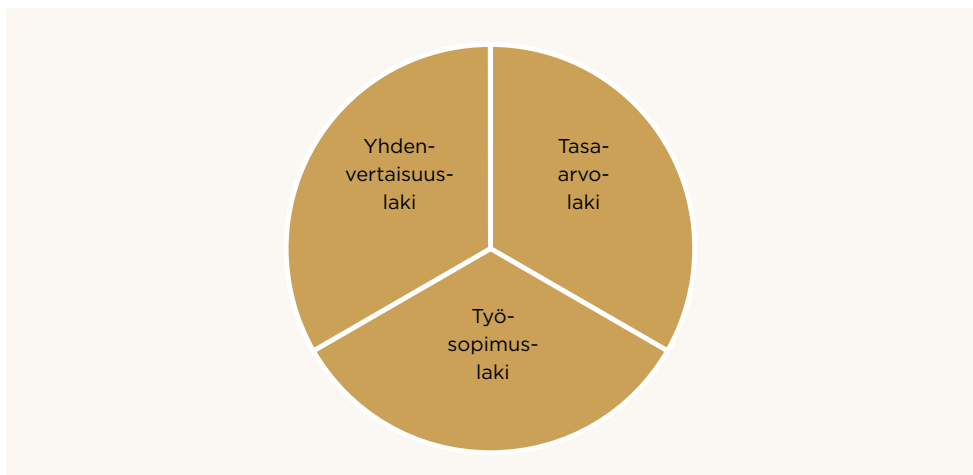
Työnantajalla on erityisvelvollisuus huolehtia raskaana olevan työntekijän turvallisuudesta työpaikalla. Jos työntekijän työtehtävistä tai työolosuhteista aiheutuu vaaraa sikiön kehitykselle tai raskaana olevalle, työnantajan tulee pyrkiä poistamaan tällainen työympäristön vaaratekijä. Jos tämä ei ole mahdollista, hänen on selvitettävä, voidaanko työntekijä siirtää muihin tehtäviin. Jos työnantajalla on tarjota työntekijälle muita hänen ammatitaitonsa ja kokemuksensa huomioon ottaen sopivia työtehtäviä, työntekijä on siirrettävä näihin tehtäviin raskauden loppuajaksi. Jos työnantajalla ei ole tarjota työntekijälle – hänen terveydentilansa huomioon ottaen – sopivia töitä, työntekijällä on oikeus erityisäitiysvapaaseen siihen saakka, kunnes hänen oikeutensa sairausvakuutuslaissa säädettyyn äitiyspäivärahaan alkaa. Erityisäitiysvapaan ajalta työntekijällä on oikeus sairausvakuutuslaissa säädettyyn päivärahaan.

Sopimusperusteinen vastuu

Työnantajan työsopimuslakiin perustuva työturvallisuusvelvoite on sopimusperusteinen velvoite, jonka rikkomisesta tai laiminlyönnistä seuraa työsopimuslaissa säädetty **vahingonkorvausvelvollisuus**.

3.3 Syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus

Työsuhteissa sovellettava yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja syrjinnän kieltä koskeva sääntely muodostuu yhdenvertaisuuslain, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (ns. tasa-arvolaki) sekä työsopimuslain kokonaisuudesta.



Työsopimuslaissa on nimenomainen viittaussäännös yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta, kun taas sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta ja tasa-arvon edistämisestä säädetään erikseen tasa-arvolaissa. Yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki ovat luonteeltaan yleislakeja, joita sovelletaan kaikilla elämänalueilla, lukuun ottamatta uskonnonharjoitusta sekä perhe- ja yksityiselämän suhteita tai niihin kuuluvaa toimintaa.

Yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaissa säädettyjä kiellettyjä syrjintäperusteita täydentää työnantajalle työsopimuslaissa asetettu velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti (**tasapuolisen kohtelun vaatimus**). Yleistä tasapuolisen kohtelun vaatimusta täydentää lisäksi työnantajan velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti riippumatta siitä, ovatko he toistaiseksi voimassa olevassa vai määräaikaisessa työsuhteessa tai ovatko he osa-aikaisia vai kokoaikaisia työntekijöitä (**määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden syrjimättömyyden periaate**).

Tasapuolisen kohtelun vaatimus

Tasapuolisen kohtelun vaatimus on työsopimuslaissa säädetty yleisvelvoite, joka täydentää syrjintäkieltoa. Se velvoittaa työnantajaa kohtelemaan samanlaisessa asemassa tai samankaltaisessa tilanteessa olevia työntekijöitä samalla tavoin kiinnittämättä huomiota heidän välillään muutoin vallitseviin eroihin. Tasapuolisen kohtelun vaatimuksella on merkitystä myönnettäessä työntekijöille työsuhteeseen perustuvia etuja sekä asettaessa heille velvollisuuksia. Velvoite edellyttää työnantajalta johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä.

Samanlaisen kohtelun vaatimuksesta saa poiketa ainoastaan, jos siihen on työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen **perusteltu syy**. Tasapuolisen kohtelun vaatimus sallii esim. kannustavien palkkausjärjestelmien käyttämisen, mikäli palkkauksen määräytymiseen ei vaikuta syrjiviä eikä epätasapuolisia tekijöitä.

Työnantaja, joka rikkoo tasapuolisen kohtelun vaatimusta, voidaan velvoittaa **korvaamaan** työntekijälle tästä aiheutunut **vahinko**.

Syrjinnän kiello

Yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaissa ovat säännökset kielletyistä syrjintäperusteista, syrjinnän määritelmästä, kielletyn syrjinnän seuraamuksista ja todistustaakan jaosta syrjintä-asiaa viranomaisessa käsiteltäessä.

Syrjinnän kieltoja sovelletaan otettaessa työntekijöitä työhön. Syrjintäkiellolla on merkitystä myös tehtäessä päätöksiä mm. työntekijöiden työtehtävien jaosta, koulutukseen ohjaamisesta, työsuhteeseen liittyvien etujen kohdentamisesta sekä työsuhteen päättämisestä. Kielletystä syrjinnästä on kysymys silloin, kun työnantaja tietoisesti työntekijöitä koskevia ratkaisuja tehdessään asettaa jonkun työntekijän eri asemaan kielletyllä syrjintäperusteella ilman siihen oikeuttavaa hyväksyttävää syytä.

Yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaissa kielletään sekä välitön että välillinen syrjintä. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä:

- iän
- alkuperän
- kansalaisuuden
- kielen
- uskonnon
- vakaumuksen
- mielipiteen
- poliittisen toiminnan
- ammattiyhdistystoiminnan
- perhesuhteiden
- terveydentilan
- vammaisuuden
- seksuaalisen suuntautumisen
- muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Yhdenvertaisuuslain mukaan myös häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen vammaisilta sekä ohje tai käsky syrjiä on kielletty. Lisäksi kiellettyä on epäedullisen kohtelun tai seurausten kohdistaminen henkilöön, joka ryhtyy tai osallistuu toimiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

Tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää on eri asemaan asettaminen:

- sukupuolen perusteella
- raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä
- sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella
- sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos henkilöt voivat menettelyn vaikutuksesta tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella
- vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää on myös seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä sekä käsky tai ohje harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Lisäksi kiellettynä syrjintänä pidetään työnantajan suorittamaa irtisanomista tai muuta epäedulliseen asemaan asettamista sen jälkeen, kun henkilö on vedonnut tasa-arvolaisissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrjintää koskevan asian selvittämiseen. Syrjinnäksi katsotaan myös työnantajan laiminlyönti ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin työntekijään kohdistuvan seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän poistamiseksi siitä tiedon saatuaan.

Yhdenvertaisuuslain mukaiset erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

Kaikki kiellettyihin syrjintäperusteisiin liittyvä erilainen kohtelu ei kuitenkaan ole kiellettyä. Yhdenvertaisuuslain mukaan erilainen kohtelu työsuhteessa, työhön otettaessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin, ja kun kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Lisäksi ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on oikeutettua, jos sillä on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Erilainen kohtelu saattaa olla mahdollista myös ns. **positiivisen erityiskohtelun** perusteella. Positiivisen erityiskohtelun tavoitteena on jonkun ryhmän tosiasiallisen tasa-arvon turvaaminen tai yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Kielletynä syrjintänä ei siis pidetä sellaisille työntekijöille tai työntekijäryhmille myönnettyä positiivista erityiskohtelua, joiden katsotaan olevan esimerkiksi ikänsä, työkyvyttömyytensä, perheenhuoltovelvollisuuksiensa tai sosiaalisen asemansa vuoksi erityisen suojelun tarpeessa. Tasa-arvolaisissa yhtenä erilaisen kohtelun oikeuttavana perusteena mainitaan mm. naisten erityinen suojelu raskauden ja synnytyksen vuoksi.

Hyvitys kielletyn syrjinnän seuraamuksena

Yhdenvertaisuuslain mukainen hyvitys:

- ei säädetty enimmäismäärää
- hyvityksen oltava oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen
- teon vakavuuden arvioinnissa huomioidaan rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto
- määrään vaikuttaa muun lain nojalla samasta teosta tuomittu tai maksettavaksi määrätty korvaus

Tasa-arvolain mukainen hyvitys:

- määrä vähintään 3 570 euroa (indeksitarkistus 2015)
- enimmäismäärä työhönottotilanteessa 17 840 euroa (indeksitarkistus 2015)
- määrässä huomioidaan syrjinnän laatu, laajuus ja kesto sekä samasta teosta muun lain nojalla tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus

Syrjivät sopimusehdot

Työsopimuksessa olevat syrjivät sopimusehdot voidaan julistaa **mitättömiksi** ilman, että koko sopimus raukeaisi. Työntekijä saa pätemättömyyden voimaansaattamisen sijasta irtisanoa työsopimuksen heti, jollei pätemättömyysperuste ole jo menettänyt merkitystään. Syrjivää ehtoa voidaan myös kohtuullistaa.

Syrjintäperusteeseen vetoaminen

Jos työntekijä katsoo, että työnantajan menettely on ollut syrjintäkiellon vastaista tai ristiriidassa tasapuolisen kohtelun vaatimuksen kanssa, hänen on esitettävä todennäköisiä perusteita tai syitä sille, että työnantaja on asettanut hänet eri asemaan syrjivillä perusteilla. Sen jälkeen kun työntekijä on esittänyt työnantajan menettelyn taustalla olleen syrjivät perusteet, työnantajan on osoitettava, että eri asemaan asettamista ei ole tapahtunut tai että eri asemaan asettamiselle on ollut perusteltu syy.

Yhdenvertaisuuslain mukaan syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutunut voi vaatia hyvitystä nostamalla kanteen käräjäoikeudessa kahden vuoden kuluessa syrjivästä tai vastatoimien kiellon vastaisesta menettelystä. Työhönottotilanteessa hyvitystä koskeva vaatimus on esitettävä vuoden kuluessa siitä, kun syrjäytetty työnhakija on saanut tiedon valintapäätöksestä. Vastaavasti myös tasa-arvolaisissa säädettyä hyvitystä koskeva kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta ja vuoden kuluessa silloin, kun syrjinnän kieltoa on rikottu työhönottotilanteessa.

Tasapuolisen kohtelun vaatimuksen rikkomistilanteessa kanteen nostamisen määräaika riippuu siitä, jatkuuko työntekijän työsuhde vai onko se päättynyt. Jos työsuhde on päättynyt, työntekijän on nostettava kanne kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Työsuhteen jatkuessa korvaussaatavan vanhentumisaika on sen sijaan viisi vuotta eräntymispäivästä (eli siitä, kun korvaukseen oikeutettu sai tiedon vahingosta ja siitä vastuussa olevasta tahosta), ellei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu.

Syrjimättömyys määräaikaissa ja osa-aikaissa sopimussuhteissa

Määräaikaisiin työntekijöihin **ei saa pelkästään määräaikaisuuden perusteella** soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakinaisiin työntekijöihin. Määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden erilainen kohtelu on kuitenkin sallittua, kun siihen on asialliset syyt. Erilaisen kohtelun sallittavuutta on arvioitava tapauskohtaisesti.

Myöskään osa-aikatyöntekijöihin **ei saa** soveltaa epäedullisempia työsuhteen ehtoja kuin vastaaviin kokoaikatyöntekijöihin **pelkästään osa-aikaisuuden vuoksi**, ellei erilainen kohtelu perustu asiallisiin syihin. Määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa voidaan palvelussuhde-etuja myönnettäessä soveltaa **pro rata temporis -periaatetta**, eli suhteuttaa etuudet (tai velvollisuudet) työajan pituuteen, milloin se on – etuuden luonne huomioon ottaen – mahdollista ja tarkoituksenmukaista.

Syrjinnän kieltoa koskevat ja tasapuoliseen kohteluun velvoittavat säännökset ovat **pakottavaa** oikeutta. Työehtosopimuksissa olevat määräykset, joiden mukaan osa-aikatyöntekijöitä tai määräaikaista työntekijöitä kohdellaan vakituksia ja kokoaikaista työntekijöitä epäedullisemmin, ovat mitättömiä. Syrjimättömyyden periaate ulottuu myös työnantajan yksipuolisesti työntekijöille myöntämiin työsuhte-etuihin. Työnantaja ei saa kohdentaa yksipuolisesti myöntämiään etuja vain vakituksille tai kokoaikaisille työntekijöille, ellei tällaista päätöstä voida perustella asiallisilla syillä.

Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhte-etuudet

Jos työntekijä tekee työtä toistuvien, keskeytyksettä tai lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvien määräaikaisten sopimusten perusteella, hänen työsuhteensa katsotaan työsuhte-etujen karttumisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena. Esimerkiksi vuosiloman ansainta ja työsuhteen kestoon perustuvat palkkaedut (sairausajan palkka, kokemuslisät ym.) määräytyvät kuten toistaiseksi voimassa olevassa sopimussuhteessa, vaikka sopimukset muutoin – perustellun syyn vaatimuksen täytyessä – pysyvät määräaikaaisina.

Lisätyön tarjoamisvelvollisuus osa-aikaisille

Jos työnantaja tarvitsee lisää työvoimaa tehtäviin, jotka ovat sopivia hänen palveluksessaan jo oleville osa-aikatyöntekijöille, hänen on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille. Lisätyön tarjoamisvelvollisuuteen liittyy myös työnantajan velvollisuus järjestää osa-aikatyöntekijälle sellaista uuden työn vastaanottamiseksi tarpeellista koulutusta, joka on työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestettävissä. Työnantajan palveluksessa olevilla osa-aikatyöntekijöillä on etusija lisätyöhön ennen ns. takaisinottovelvollisuuden piirissä olevia työnantajan entisiä työntekijöitä.

Tasapuolisuus avoimista työpaikoista ilmoitettaessa

Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa avoimista ja uusista työpaikoista niin, että myös määräaikaaisilla ja osa-aikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakea näitä kuin vakinaisilla ja kokoaikaisilla työntekijöillä. Työnantajan ei sinänsä edellytetä ilmoittavan sisäisesti kaikista avautuvista työpaikoista, mutta jos avoimista työpaikoista tiedotetaan, menettely ei saa olla syrjivää, vaan sen on kohdistuttava tasapuolisesti kaikkiin työntekijäryhmiin. Käyttäjyryhtyksen on ilmoitettava vapautuvista työpaikoista vastaavalla tavalla myös vuokratyöntekijöilleen.

3.4 Palkanmaksuvelvollisuus

Vastikkeen laatu

Palkanmaksuvelvollisuus on työnantajan päävelvoite. Palkan muodosta ei ole säännöksiä. Käytännössä palkka maksetaan yleensä rahapalkkana maan käyvässä rahassa.

Rahapalkka voi määräytyä työhön käytetyn ajan tai työn tuloksen tai näiden yhdistelmän mukaan. Palkan perusteena voi olla myös muu sovittu peruste. Vastike voidaan sopia maksettavaksi kokonaan tai osittain tavaroina tai muuna suorituksena, kuten toisen sopijapuolen vastavuoroisena työnä, työntekijän mahdollisuutena opin saantiin tai palvelurahapalkkauksessa työntekijän oikeutena yleisöltä saataviin palvelurahoihin.

Työntekijälle voidaan suorittaa palkan lisäksi myös kulukorvauksia esim. oman työvälineen käytöstä. Myös työntekijän matkakustannukset voidaan korvata. Mikäli työtä tehdään työntekijän kotipaikkakunnan ulkopuolella, työntekijälle voidaan maksaa päivärahaa tavanomaista suurempien elantokustannusten korvaamiseksi. Toisaalta työnantaja ja työntekijä voivat sopia erillisten kulukorvausten sijasta siitä, että sovittu palkka kattaa myös työnteosta aiheutuneet kustannukset.

Palkanmaksukausi ja eräntyminen

Palkka on maksettava kunkin palkanmaksukauden viimeisenä päivänä. Palkan maksamisesta muuna kuin palkanmaksukauden viimeisenä päivänä voidaan sopia sekä työ sopimuksella että työehtosopimuksella. Palkan maksaminen palkanmaksukauden päättymisen jälkeen edellyttää aina sopimusta.

Palkka on maksettava työntekijän pankkitilille. Palkka voidaan maksaa käteisenä vain pakottavista syistä. Tällöin työnantajan on pystyttävä esittämään todiste palkan käteismaksusta ja liitettävä se kirjanpitoon.

Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joului- tai juhannusaattona tai arkilauantaina, eräntymispäivänä pidetään lähinnä edellistä arkipäivää. Tällöin palkan on oltava työntekijän käytettävissä ennen mainittuja päiviä.

Jos työnantaja työsuhteen kestäessä laiminlyö maksaa työntekijän saatavan viimeistään eräpäivänä, työntekijällä on oikeus vaatia korkolaissa säädettyä **viivästyskorkoa** saatavan eräpäivästä eli palkanmaksupäivästä lukien.

Saatavan viivästyminen työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi. Työnantajan on suoritettava tällöin kaikki työsuhteesta johtuvat saatavat. Jos saatavan tai sen vähäisen osankin suoritus viivästyy työsuhteen päättyessä, työntekijällä on oikeus saada viivästyskoron lisäksi **täysi palkkansa odotuspäiviltä**, enintään kuitenkin erääntymispäivää seuraavalta **kuudelta kalenteripäivältä**.

Työsuhteesta johtuvina saatavina pidetään varsinaisen palkan lisäksi esim. lisä-, yli- ja sunnuntaityökorvauksia, lomakorvauksia, luontoisetujen korvauksia sekä työstä aiheutuneiden kustannusten korvauksia, kuten työvälinekorvauksia, matkakustannusten korvauksia ja päivärahoja. Samoin irtisanomisajan palkka on työsuhteesta johtuva saatava, joka on suoritettava työntekijälle työsuhteen päättyessä. Velvollisuus odotuspäivien palkan maksamiseen ei sinänsä riipu maksun viivästymisen syystä.

Työntekijän oikeutta odotuspäivien palkkaan on kuitenkin rajoitettu silloin, kun viivästynyt työsuhtesaatava ei ole esim. tulkinnanvaraisen työehtosopimusmääräyksen tai tapauksessa ilmeneviin tosiasioihin liittyvien epäselvyyksien vuoksi **selvä ja riidaton**. Työsuhteessa sovellettavan määräyksen sisältöä tai sen tulkintaa koskevan tiedon puute ei kuitenkaan vapauta työnantajaa velvollisuudesta maksaa työntekijälle palkkaa odotuspäiviltä.

Jos työsuhtesaatava ei ole selvä ja riidaton tai jos suorituksen viivästyminen on johtunut **laskuvirheestä tai** tällaiseen rinnastettavasta **erehdyksestä**, työntekijän on huomautettava työnantajalle suorituksen viivästyemisestä kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä säilyttääkseen oikeutensa odotuspäivien palkkaan. Työntekijän huomautuksen saatuaan työnantajalla on kolme **arkipäivää** aikaa suorittaa viivästynyt työsuhtesaatava. Maksun viivästyessä pitempään työntekijällä on oikeus odotuspäivien palkkaan tuon kolmen arkipäivän kuluttua ja se jatkuu kuuden kalenteripäivän ajan, ellei työnantaja maksa viivästynyttä saatavaa sitä ennen.

Velvollisuus palkkalaskelman antamiseen

Maksaessaan työntekijälle palkan työnantajan on annettava työntekijälle palkkalaskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen peruste. Laskelma on annettava jokaisen palkanmaksun yhteydessä. Palkkalaskelmasta on käytävä ilmi, mitä työntekijä on palkanmaksukaudella ansainnut. Jotta maksetun palkan oikeellisuus olisi tarkistettavissa, laskelmasta pitää näkyä myös palkan määräytymisen peruste. Palkkalaskelman antamatta jättämisestä on säädetty sakkorangaistus.

3.5 Palkanmaksuvelvollisuus työntekijän sairausajalta

Kokoaikainen sairausloma

Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, hänellä on oikeus sairausajan palkkaan sairastumispäivää seuraavalta yhdeksältä arkipäivältä. Tämän jälkeen hänellä on oikeus saada sairauspäivärahaa sairausvakuutuslain perusteella. Saman sairauden uusiutuessa 30 päivän kuluessa päivästä, jolta päivärahaa viimeksi maksettiin, oikeus päivärahaan alkaa sairastumispäivää seuraavasta päivästä. Tällöin työnantajan palkanmaksuvelvollisuus koskee vain sairastumispäivää.

Sairausajan palkkana työntekijälle maksetaan täysi palkka, jos hänen työsuhteensa on sairauden alkamishetkellä jatkunut vähintään kuukauden. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on oikeus saada puolet palkastaan. Palkka määräytyy tällä perusteella koko sairausloman ajan, vaikka työsuhte sairausloman kuluessa olisikin kestänyt yli kuukauden.

Sairausajan palkanmaksuvelvollisuuden perusteena on työntekijän **sairaus tai tapaturma**. Jos työntekijä on muusta kuin sairaudesta johtuvasta syystä (esim. kauneusleikkaus) työkyvyttö, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta. Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa työntekijän työkyvyttömyysajalta silloin, kun työntekijä on aiheuttanut tapaturman tai sairauden tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudellaan.

Osa-aikainen sairausloma

Sairauspäivärahan omavastuuajan jälkeen työntekijällä on mahdollisuus palata omaan työhönsä osa-aikaisesti ja saada palkan lisäksi Kelan maksamaa osasairauspäivärahaa. Jos työnantaja maksaa työntekijälle osa-aikaisen sairausloman ajalta täyttä sairausajan palkkaa vastaavaa palkkaa, osasairauspäiväraha maksetaan työnantajalle.

Osa-aikainen sairausloma edellyttää, että työntekijä on tehnyt työnantajansa kanssa sopimuksen osa-aikatyöstä. Osa-aikaisena työhön paluun on tapahduttava työntekijän terveyttä ja toipumista vaarantamatta, ja tämä edellyttää aina lääketieteellistä arviota työntekijän terveydentilasta.

Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen päättyessä työntekijällä on oikeus palata noudattamaan osa-aikatyösopimusta edeltävän kokoaikaisen työsuhteen ehtoja.

Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen muuttamisesta kesken sopimuskauden on sovittava. Määräaikainen sopimus päättyy kuitenkin kesken sopimuskauden, jos työntekijä ei sairautensa vuoksi kykene enää suoriutumaan osa-aikatyöstään.

Osa-aikaisen sairausloman tarkoituksena on tukea työntekijän pysymistä työelämässä ja paluuta kokoaikaiseen työhön. Osittainen työskentely sairauslomalla saattaa joissain tilanteissa edesauttaa työntekijän kuntoutumista ja nopeuttaa hänen toimintakykynsä palautumista. Tavoitteena on edistää työkyvyn palautumista, työssä jaksamista ja työuralla pysymistä.

Selvitys sairausloman perusteesta

Työntekijän on esitettävä **luotettava selvitys** sairaudestaan, mikäli työnantaja sitä pyytää. Laissa ei edellytetä sairauden ja siitä johtuvan työkyvyttömyyden osoittamista lääkärintodistuksella. Myös muu selvitys, joka luotettavasti osoittaa työntekijän sairauden ja siitä johtuvan työkyvyttömyyden, on riittävä.

Sairausajan palkoista on sovittu kattavasti **työehtosopimuksissa**. Sopimuksissa on sovittu myös pidemmästä työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta. Samalla on sovittu siitä, että sairausajan palkanmaksuvelvollisuuden perusteena oleva sairaus ja siitä aiheutuva työkyvyttömyys on osoitettava lääkärintodistuksella, jossa on myös diagnoositieto. Epidemiatapauksissa myös terveydenhoitajan antama todistus katsotaan yleensä riittäväksi selvitykseksi työntekijän työkyvyttömyydestä.

Työntekijän sairautta ja terveyttä koskevat tiedot ovat henkilötietolaissa tarkoitettuja **arkaluonteisia tietoja**. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain mukaan työnantaja saa käsitellä niitä ainoastaan työntekijän suostumuksella ja vain niissä tapauksissa, joissa se on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien etuuksien suorittamiseksi tai sairauspoissaolon syyn hyväksyttävyyden selvittämiseksi.

3.6 Työntekijän oikeus palkkaan työnteon estyessä

Työnantajasta johtuva syy

Työntekijällä on oikeus saada täysi palkka, jos hän on ollut työnantajan käytettävissä työnteon estyessä työnantajasta johtuvasta syystä. Tällaisina syinä pidetään esim. työnantajasta ja hänen toiminnastaan välittömästi aiheutuvia syitä, kuten puutteellisesta työn organisoinnista aiheutuvia työnteon esteitä (raaka- ja tarveainepula). Palkanmaksuvelvollisuudesta voidaan sopia toisin työsopimuksella.

Työnantajasta ja työntekijästä riippumaton syy

Jos työnteon estyminen aiheutuu työnantajasta ja työntekijästä riippumattomasta syystä, kuten työpaikkaa kohdanneesta tulipalosta, poikkeuksellisesta luonnontapahtumasta tai muusta näiden kaltaisesta syystä, työntekijällä on oikeus saada palkka 14 päivältä.

Toisten työntekijöiden työtaistelu

Jos työntekijöiden työnteko estyy sellaisen toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen johdosta, jolla ei ole riippuvuussuhdetta (intressiyhteyttä) niiden työntekijöiden työehtoihin ja työoloihin, joiden työnteko estyy tosiasiallisesti, heillä on oikeus saada työnantajalta palkka esteen kestämisajalta, kuitenkin enintään seitsemältä päivältä. Jos työnteko estyy tätä pidemmältä ajalta, työntekijöillä on oikeus työttömyyskorvaukseen heti työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden päätyttyä.

Palkanmaksuvelvollisuuteensa kohdistuvalta ajalta työnantaja saa vähentää maksamastaan palkasta määrän, joka työntekijältä on työnteon estymisen vuoksi säästynyt sekä määrän, jonka työntekijä on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Vähennystä suoritettaessa on kuitenkin noudatettava, mitä työnantajan kuittausoikeudesta säädetään.

4 Työntekijän velvoitteet

4.1 Yleisvelvoite

Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suoritustavasta, laadusta, laajuudesta sekä työsuorituksen ajasta ja paikasta. Työnantajan toimivalta näissä asioissa määräytyy työainsäädännön, työehtosopimuksen ja työsopimuksen ehtojen mukaan.

Työntekijällä on myös **yleinen lojaliteettivelvollisuus** työnantajaa kohtaan. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Velvoitteella on merkitystä jo sopimusta solmittaessa, ja se ulottuu jonkinasteisena myös työntekijän vapaa-aikaan. Työntekijä ei saa esim. vapaa-ajan toiminnallaan vahingoittaa työnantajan liiketoimintaa.

4.2 Työturvallisuusvelvoite

Työntekijän on työssään noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muidenkin työntekijöiden turvallisuudesta. Työturvallisuusvelvoitteensa täyttäkseen työntekijän on suoritettava työnsä saamansa opastuksen sekä ohjeiden ja määräysten mukaisesti. Työntekijän on käytettävä hänelle tapaturmien ja terveyden haitan estämiseksi määrättyjä suojeluvälineitä. Työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa työnantajalleen työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa sekä työ- ja suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jos näistä voi aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa.

Työntekijän työturvallisuusvelvoitteen sisällöstä säädetään tarkemmin työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa alemmanasteisissa säädöksissä.

4.3 Kielto harjoittaa kilpailevaa toimintaa

Työntekijä ei saa tehdä toiselle työnantajalle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka työn luonne ja työntekijän asema huomioon ottaen ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Myös kilpailevan toiminnan valmistelu on kiellettyä, jos se ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa.

Kilpailevaa toimintaa koskevalla säännöksellä ei estetä työntekijää tekemästä ammattinsa mukaistakaan työtä vapaa-aikanaan toisessa työsuhteessa tai omaan lukuunsa, jos hän ei tällä työllään ilmeisesti aiheuta vahinkoa työnantajalleen. Edellytyksenä on lisäksi, että tällainen työ ei haittaa 'päätyön' suorittamista. Työntekijän toiminnan luovallisuutta arvioitaessa otetaan huomioon työntekijän tekemän työn luonne sekä hänen asemansa työnantajan organisaatiossa. Vastuullisemmissa tehtävissä oleville työntekijöille voidaan asettaa laajempi uskollisuusvelvollisuus kuin organisaatiossa alempana oleville, ja siksi heidän oikeutensa harjoittaa työnantajansa kanssa samaa toimintaa voi olla rajoitetumpaa. Samassa yhteydessä huomioon on otettava myös työnantajan toiminnan laajuus.

Työntekijän tekemää ammattinsa mukaista työtä toisessa työsuhteessa tai omaan lukuunsa ei pidetä kiellettyinä kilpailutekona, jos työnantaja on siitä tietoisena sen hyväksynyt joko työsuhteen tekemisessä tai myöhemmin työsuhteen aikana.

4.4 Liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemiskielto

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää itse hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia. Liike- ja ammattisalaisuuksia voivat olla esim. tiedot työmenetelmistä, tietokoneohjelmista, tuotantomääristä, kaavoista ja asiakasrekistereistä. Olennaista on, että työnantajalla on tarve tietojen salassapitoon ja että salassa pidettävän tiedon ilmaisemisesta on yritykselle vahingollisia vaikutuksia.

Liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemiskielto kohdistuu työsuhteen kestoajaksi. Työssä asianmukaisesti saatujen liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemiskielto lakkaa työsuhteen päättyessä, elleivät työnantaja ja työntekijä ole tehneet työsuhteen jälkeiseen aikaan kohdistuvaa salassapitosopimusta. Jos työntekijä on työsuhteen kestäessä saanut tai hankkinut liike- ja ammattisalaisuuksina pidettäviä tietoja oikeudettomasti, näiden tietojen ilmaisemisen tai käyttämisen kielto jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen aina siihen saakka, kun tietoja ei enää ole pidettävä objektiivisesti työnantajan kannalta liike- ja ammattisalaisuuksina.

4.5 Kilpailukieltosopimus

Määritelmä

Kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen

- työsopimus sellaisen työnantajan (yrityksen) kanssa, joka harjoittaa kilpailevaa toimintaa sen työnantajan kanssa, johon työntekijä kilpailukieltosopimusta tehtäessä oli työsuhteessa ja/tai
- rajoitetaan työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista kilpailevaa toimintaa.

Kilpailukieltosopimus saadaan tehdä vain **erityisen painavasta syystä**. Perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työsuhteen kummankin osapuolen edut. Kilpailukieltosopimuksen tarkoitus on suojata määräaikaaisesti vielä työsuhteen päättymisen jälkeenkin työnantajayrityksen todellisia ja perusteltuja liike- ja ammattisalaisuuksia, jotka ovat sen toiminnan kannalta merkittäviä, mutta joille se ei saa suojaa esim. sille myönnettyillä tai siirretyllä patentti- tai hyödyllisyysmallioikeudella. Toisaalta on otettava huomioon työntekijän mahdollisuus hankkia toimeentulonsa ammattitaitoaan vastaavalla työllä ja oikeus valita työpaikkansa vapaasti. Kilpailukieltosopimuksen pätevydeltä edellytettävien erityisen painavien syiden tulee olla olemassa myös silloin, kun sopimukseen vedotaan.

Erityisen painavan syyn edellytyksen täyttymistä arvioitaessa olennainen merkitys on työntekijän asemalla yrityksen organisaatiossa ja työntekijän työn luonteella. Mitä keskeisemmin työntekijä osallistuu erityisen suojan tarpeessa oleviin tehtäviin tai mitä perusteellisemmat tiedot hänellä on työnantajan muista suojattavista liike- ja ammattisalaisuuksista, sitä helpommin erityisen painavien syiden edellytyksen voidaan katsoa täytyvän.

Kilpailunrajoitusaika ja sopimuksen rikkominen

Työsuhteen päättymisestä alkava sopimuksen mukainen kilpailunrajoitusaika saa olla enintään kuusi kuukautta. Jos sopimuksessa sovitaan työntekijälle rajoitusajalta maksettavista kohtuullisista korvauksista, sopimus voi enimmillään olla vuoden pituinen. Kilpailukieltosopimuksen rikkomisen seuraamuksena työntekijä voidaan määrätä mak samaan entiselle työnantajalleen työsopimuslaissa säädetty **vahingonkorvaus** tai, jos kilpailukieltosopimuksella on niin sovittu, vahingonkorvauksen sijasta **sopimussakko**. Sopimussakon määrä ei saa ylittää työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Sopimuksen sitovuus

Ilman erityisen painavaa syytä tehty kilpailukieltosopimus on mitätön kokonaisuudessaan. Jos kilpailukieltosopimuksella on sovittu laissa säädettyä pitemmistä kilpailukieltoajoista, vain sovitut määräajat ovat mitättömät siltä osin kuin ne ylittävät em. kuuden kuukauden tai vuoden rajoitusajat. Samoin kilpailukieltosopimuksen määräys sopimussakosta on mitätön vain kuuden kuukauden palkan määrän ylittävältä osaltaan.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Sitä vastoin kilpailukieltosopimus sitoo työntekijää, jos työnantaja irtisanoo työso pi- muksen riittävän painavalla työntekijästä johtuvalla perusteella.

5 Työsuhteen vähimmäisehdot

Työsuhteissa sovellettavat työehdot määräytyvät usean eri normilähteen, kuten työlainsäädännön, työehtosopimusten, työsopimuksen ehtojen sekä työnantajan toimivaltansa mukaan antamien määräysten perusteella.

Työoikeudellisen lainsäädännön pakottavat säännökset määrittävät osaltaan työehtojen vähimmäistason. Osa lain säännöksistä on sellaisia, joista työehtosopimusapuolten sallitaan poikkeavan työehtosopimusmääräyksin. Tällaisten säännösten nojalla tehtyjä työehtosopimusmääräyksiä saadaan soveltaa kaikkien niiden työntekijöiden työsuhteissa, joissa tällaista työehtosopimusta noudatetaan.

Työsopimuslaissa säädetään tyhjentävästi niistä työsopimuslain alaan kuuluvista asioista, joista voidaan työehtosopimuksin sopia toisin. Näitä asioita ovat

- työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet
- työnantajan velvollisuus tarjota työtä ensisijaisesti osa-aikatyöntekijälle
- sairausajan palkka
- palkanmaksuaika ja -kausi
- määräaikaisen lomauttamisen perusteet tietyin rajauksin
- eräät lomauttamiseen liittyvät menettelytavat
- irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen
- irtisanomisperusteeseen liittyvän työn tarjoamisvelvollisuuden alueellinen laajuus
- irtisanotun työntekijän oikeus työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen ja
- työsopimuksen päättämismenettely.

Käytännössä työsuhteen ehdot määräytyvät suurelta osin alan työehtosopimuksen mukaan. Työehtosopimuksella sovittuja ehtoja sovelletaan työehtosopimuslain nojalla ns. järjestyneessä työmarkkinakentässä. **Yleissitoviksi vahvistettujen työehtosopimusten** määräyksiä on sovellettava työsuhteiden vähimmäisehtoina myös järjestäytymättömien työntekijöiden palveluksessa oleviin.

Jos työnantajan toimialalla ei ole solmittu työehtosopimuksia, työntekijän palkka määräytyy työehtosopimuksessa sovitun mukaisesti. Jos myöskään työnantaja ja työntekijä eivät ole työehtosopimusta tehdessään sopineet palkasta, työntekijälle on lain mukaan maksettava tekemästään työstä **tavanomainen ja kohtuullinen palkka**. Muut työsuhteen ehdot määräytyvät työlainsäädännön sekä sen nojalla tehtyjen sopimusten mukaan.

5.1 Yleissitova työehtosopimus vähimmäistyöehtojen määrääjänä

Yleissitovuuden edellytykset

Yleissitovaksi työehtosopimukseksi vahvistetaan sellainen **valtakunnallinen** työehtosopimus, jota pidetään **edustavana** omalla soveltamisalallaan. Työehtosopimuksen edustavuutta arvioidaan asianomaisen työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksen mukaan määräytyvällä toimialalla.

Yrityskohtainen työehtosopimus ei – koko valtakunnan kattavana sopimuksenakaan – voi olla yleissitova työehtosopimus. Yleissitovuuden edellytyksenä olevaa edustavuutta arvioidaan työehtosopimuksen soveltamisen yleisyyttä mittaavilla tilastotiedoilla, alan sopimustoiminnan vakiintuneisuudella ja sopijapuolten järjestäytymisasteella. Huomioon otetaan niin ikään yleissitovuusjärjestelmän tavoite vähimmäisehtojen laajana turvaajana.

Vahvistaminen

Työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistaa sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimiva työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamislautakunta. Lautakunta tutkii viran puolesta kaikkien valtakunnallisten työehtosopimusten yleissitovuuden.

Lautakunnan päätöksestä voi **valittaa** työtuomioistuimelle. Valituskelpoisia ovat työehtosopimuksen tehneet työnantaja- ja työntekijäjärjestöt sekä kaikki ne työnantajat ja työntekijät, joiden oikeuksia päätös koskee. Valitus on tehtävä 30 päivän kuluessa siitä, kun lautakunta on julkaissut päätöksensä Virallisessa lehdessä.

Päätös työehtosopimuksen yleissitovuudesta on **voimassa toistaiseksi**. Jos työehtosopimuksen soveltamisen yleisyydessä tapahtuu lainvoimaisen päätöksen antamisen jälkeen olennaisia muutoksia, lautakunta voi ottaa asian uudelleen käsiteltäväksi joko viran puolesta tai hakemuksen perusteella. Työehtosopimusten yleissitovuutta koskevat lainvoimaiset päätökset julkaistaan oikeusministeriön määräyskokoelmassa. Lautakunta huolehtii yleissitovien työehtosopimusten julkaisemisesta kokonaisuudessaan internetissä yleissitovien työehtosopimusten luettelossa. (www.finlex.fi)

Noudattamisvelvollisuus

Yleissitovien työehtosopimusten noudattamisvelvollisuus koskee lähinnä järjestäytyneitä työnantajia. Työnantaja, joka on työehtosopimuslain nojalla sidottu sellaiseen työehtosopimukseen, jonka työntekijäpuolelta on solminut valtakunnallinen työntekijäliitto, ei ole velvollinen noudattamaan alan yleissitovaa työehtosopimusta.

Työehtosopimuksen määräyksistä yleissitovuuden perusteella noudatettaviksi tulevat työsuhteen ehtoja koskevat määräykset (ns. työnormit) ja työoloja koskevat määräykset (ns. työolonormit). Sen sijaan työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyviä määräyksiä, kuten neuvottelumenettelyä ja luottamusmiehen tiedonsaantioikeuksia koskevia määräyksiä, ei sovelleta yleissitovuuden perusteella.

6 Työntekijän oikeus perhevapaisiin

Pakottavasta perhesyystä johtuvaa poissaolo-oikeutta ja perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi tarkoitettua sopimukseen perustuvaa poissaoloa lukuun ottamatta kaikkien perhevapaiden myöntämisen perusteena on lapsen hoitaminen. Perhevapaita voivat käyttää lapsen kanssa samassa taloudessa asuvat vanhemmat. Työntekijä voi jäädä hoitamaan omaa biologista ja adoptiolasta sekä muuta hänen kanssaan vakituisesti samassa taloudessa asuvaa lasta, kuten avio- tai avopuolison lasta tai perheeseen sijoitettua tai perheen huollossa olevaa lasta. Oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen on myös lapsen etävanhemmalla.

Työntekijän oikeutta pakottavasta perhesyystä johtuvaan tilapäiseen työstä poissaoloon ei sen sijaan ole osoitettu vain lasten hoitamiseen. Tätä oikeutta voidaan käyttää myös silloin, kun muu työntekijän etenevässä tai takenevassa polvessa oleva lähisukulainen tarvitsee äkillisen ja ennalta arvaamattoman syyn vuoksi hoitoa, huolenpitoa tai asioiden järjestämistä. Lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän määräaikaisesta poissaolosta perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi.

Työntekijällä on raskauden aikana oikeus käydä synnytystä edeltävissä lääketieteellisissä tutkimuksissa työaikana ilman palkanmenetystä, mikäli tutkimukset on suoritettava työaikana. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta kertyy vuosilomaa.

6.1 Kokoaikaiset perhevapaat

Päivärahakausiin perustuvat vapaat

Työntekijällä on oikeus saada työstä vapaaksi aika, jolta hänellä on sairausvakuutuslain mukaan oikeus saada äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahaa. **Äitiysraha** alkaa aikaisintaan 50 päivää ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Äitiysraha on enintään 105 arkipäivää.

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä hänelle voida järjestää muuta, hänen terveydelliset edellytyksensä huomioon ottaen sopivaa työtä, raskaana olevalla työntekijällä on oikeus saada ennen synnytystä **erityisäitiysrahaa**.

Pakollista äitiysvapaata ovat kaksi viikkoa ennen laskettua aikaa ja kaksi synnytyksen jälkeistä viikkoa. Niiden aikana työntekijä ei saa tehdä työtä.

Lapsen biologisella isällä samoin kuin ottoisällä, joka osallistuu lapsen hoitamiseen olematta samaan aikaan ansiotyössä, on oikeus **isyysrahaan** yhteensä 54 arkipäivältä. Äitiys- tai vanhempainrahakaudella isyysrahaa maksetaan enintään 18 arkipäivältä. Isyysrahakausi voidaan äitiys- ja vanhempainrahakaudella jakaa enintään neljään jaksoon, ja äitiys- ja vanhempainvapaakauden ulkopuolella maksettava isyysraha enintään kahteen jaksoon. Jaksojen vähimmäispituutta ei ole rajoitettu. Ensimmäinen isyysvapaajakso voidaan pitää lapsen syntymän yhteydessä. Oikeus isyysrahaan jatkuu, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta tai ottolapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta.

Isyysrahaa maksetaan uuden lapsen syntymään perustuvalla äitiys- ja vanhempainrahakaudella yhteensä enintään 42 arkipäivältä. Näistä enintään 24 arkipäivää voi perustua aikaisemman lapsen ja enintään 18 arkipäivää uuden lapsen syntymään. Aikaisemman lapsen syntymään perustuvat isyysrahapäivät on tällöin pidettävä yhdessä jaksossa.

Vanhempainrahaa maksetaan lapsen äidille tai isälle äitiysrahakauden päättymisestä lukien koko- tai osa-aikaisesti, kunnes äitiysrahakauden alkamisesta on ensimmäinen suorituspäivä mukaan lukien kulunut 263 arkipäivää. Adoptoidessaan alle 7-vuotiaan lapsen lasta hoitavalla vanhemmalla on oikeus vanhempainrahaan. Rahakauden pituus on 234 arkipäivää lapsen syntymästä, mutta kuitenkin vähintään 200 arkipäivää. Vanhempainrahaoikeus pitenee 60 arkipäivällä kutakin yhtä useampaa syntynyttä tai adoptoitua lasta kohden ja näitä pidennyspäiviä voi pitää jo äitiys- ja vanhempainrahakaudella. Oikeus vanhempainrahaan on kummallakin lapsen vanhemmalla. Vanhemmat voivat jakaa vanhempainrahakauden niin, että kumpikin pitää enintään kaksi jaksoa. Kunkin jakson on oltava vähintään 12 arkipäivän pituinen.

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Ottolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu vähintään kaksi vuotta adoptoinnista, mutta ei enää sen jälkeen kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaoikeutta voivat käyttää lapsen molemmat vanhemmat, eivät kuitenkaan samanaikaisesti. Hoitovapaa voidaan jakaa enintään kahteen jaksoon hoitovapaan käyttäjää kohden. Jaksojen vähimmäispituus on yksi kuukausi. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia työntekijän oikeudesta pitää kahta useampia ja kuukautta lyhyempiä hoitovapaajaksoja.

Hoitovapaa sijoittuu yleensä päivärahakausien jälkeiseen aikaan. Yhden hoitovapaajakson voi kuitenkin pitää samanaikaisesti, kun toinen vanhemmista on äitiys- tai vanhempainvapaalla.

Lapsen isä voi pitää yhden, vähintään kuukauden pituisen hoitovapaajakson äidin palattua vauvan kanssa kotiin sairaalasta. Vastaavasti toisen vanhemman ollessa vanhempainvapaalla toinen voi jäädä hoitovapaalle.

Vapaista ilmoittaminen

Äitiys-, isyys- ja vanhempain- sekä hoitovapaan pitämisestä on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kahta kuukautta ennen kunkin vapaajakson aiottua alkamisaikaa. Enintään 12 arkipäivää jatkuvien vapaiden osalta ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Jos pääsäännön mukaisen kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole mahdollista puolison työhönmenon vuoksi, työntekijällä on kuitenkin oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen, jos siitä ei aiheudu työnantajan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa.

Ilmoitusvelvollisuus koskee sekä vapaan ajankohtaa että pidettävän vapaan tai sen jakson pituutta.

Työntekijän työnantajalle toimittama ilmoitus vapaan ajankohdasta sitoo työntekijää. Ilmoitetun ajankohdan muuttaminen työntekijän yksipuolisella ilmoituksella on mahdollista ainoastaan perustellusta syystä. Perusteltuna syynä pidetään sellaista ennalta arvaamatonta ja oleellista muutosta lapsen hoitamisedellytyksissä, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon vapaasta ilmoittaessaan. Tällaisia syitä ovat esim. lapsen tai toisen vanhemman vakava ja pitkäaikainen sairastuminen tai kuolema, lapsen vanhempien erilleen muuttaminen tai avioero taikka muu lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunut olennainen muutos. Hoitovapaalla olevalla äidillä on oikeus keskeyttää hoitovapaa kesken sovitun kauden ja siirtyä uudelleen äitiysvapaalle.

Koska vapaan keskeyttäminen ja siirtäminen toiselle vanhemmalle ei ilman perusteltua syytä ole mahdollista ilman vanhempien ja heidän työnantajiansa välistä sopimusta, vanhempien on ennen vapaista ilmoittamistaan syytä **ennakoida** perhevapaiden käyttöön ja niiden jakamiseen liittyvät asiat.

Poikkeuksina ilmoitusvelvollisuudesta ovat äitiysvapaan aloittamisajankohdan varhentaminen ja lapsen syntymän yhteydessä pidettäväksi ilmoitetun isyysvapaan ajankohdan muuttaminen silloin, kun muutokset ovat tarpeen raskaana olevan työntekijän terveydentilassa tapahtuneiden muutosten, lapsen syntymän taikka lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Näistä samoin kuin ottolapsen hoidon vuoksi pidettävän vapaan ajankohdasta ja ilmoitetun ajankohdan muuttamisesta on tehtävä ilmoitus työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

6.2 Osittaiset perhevapaat

Osittaisia lapsen hoitamiseksi tarkoitettuja vapaita ovat osittainen vanhempainvapaa ja osittainen hoitovapaa. Osittaisella vanhempain- ja hoitovapaalla tarkoitetaan vuorokautisen tai viikoittaisen työajan lyhennyksenä toteutettavaa hoitovapaata. Osittainen vanhempain- ja hoitovapaa edellyttävät työntekijän ja työnantajan välistä sopimusta.

Osittaisella vanhempain- ja hoitovapaalla lasta voi samanaikaisesti hoitaa vain toinen vanhemmista tai huoltajista. Mahdollista kuitenkin on, että toinen vanhemmista hoitaa lasta aamu- ja toinen iltapäivisin tai että vanhemmat hoitavat lasta vuoropäivin tai -viikoin.

Osittainen vanhempainvapaa

Osittaista vanhempainvapaata voi pitää vanhempainrahakaudella siten, että kumpikin vanhemmista sopii oman työnantajansa kanssa samalle ajanjaksolle ajoittuvasta yhtä pitkästä ja yhdenjaksoisesta työajan lyhentämisestä 40–60 prosentilla ja tätä vastaavasta palkan alentumisesta. Osittaisen vanhempainvapaan vähimmäisaika on kaksi kuukautta.

Osittainen hoitovapaa

Vanhempainrahakauden päättymisen jälkeen sijoittuvaan osittaiseen hoitovapaaseen on oikeus työntekijällä, joka on ollut yhdessä tai useammassa jaksossa saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Osittaista hoitovapaata voi saada oman lapsensa tai muun samassa taloudessa asuvan lapsen hoitamiseksi perusopetuksen toisen lukuvuoden (eli heinäkuun) loppuun tai mikäli lapsi kuuluu pidennetynt oppivelvollisuuden piiriin, kolmannen lukuvuoden loppuun saakka. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaan lapsen vanhemman osalta oikeus jatkuu, kunnes lapsi täyttää 18 vuotta.

Osittaisen hoitovapaan käyttäminen perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kahta kuukautta ennen vapaan tarkoitettua alkamisaikaa. Osittaisen hoitovapaan yksityiskohtaisista järjestelyistä, kuten työajan lyhentämistavasta, lyhennyksen vuorokautisesta tai viikoittaisesta sijoittumisesta sekä osittaisen hoitovapaajärjestelyn kestoajasta on **sovittava** työnantajan ja työntekijän kesken.

Jos hoitovapaan antamisesta aiheutuu vakavaa haittaa työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle ja tätä ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä, työnantaja voi kieltäytyä sopimasta osittaisesta hoitovapaasta. Jos työnantaja vetoaa oikeuteensa **kieltäytyä anta-**

masta työntekijälle osittaista hoitovapaata, hänen on esitettävä selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Jos työnantaja ja työntekijä eivät pääse sopimukseen osittaisen hoitovapaan toteuttamisesta eikä työnantajalla ole riittävän painavaa perustetta kieltäytyä antamasta osittaista hoitovapaata, työntekijällä on oikeus saada vapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Jakson pituus sekä osittaisen hoitovapaan alkamisajankohta määräytyvät näissä tapauksissa työntekijän esityksen mukaan. Osittainen hoitovapaa on toteutettava tällöin lyhentämällä työntekijän vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi sekä sijoittamalla vapaa joko työpäivän alkuun tai loppuun. Keskimääräiseksi järjestettyä työaikaä käytettäessä työaika tulee lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa. Tällöin työaikaä voidaan lyhentää antamalla vapaaksi myös kokonaisia työpäiviä.

Vapaan keskeyttäminen

Osittaisen vanhempain- ja hoitovapaan keskeyttämisestä on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus keskeyttää nämä osittaiset perhevapaat, jos keskeyttämiselle on lapsen hoitamisedellytyksissä tapahtuneisiin muutoksiin liittyvä perusteltu syy. Osittaisen vanhempainvapaan keskeyttämiselle ei ole säädetty ilmoitusaikaa. Osittaisen hoitovapaan keskeyttämisestä sekä sen perusteena olevasta syystä on ilmoitettava kuukauden ilmoitusai-
kaa noudattaen.

6.3 Työstä poissaolo tilapäisen syyn vuoksi

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijällä on hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen työntekijän oman lapsen tai hänen taloudessaan vakituisesti asuvan muun alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti. Lapsen ns. etävanhemmalla on vastaava oikeus.

Poissaolo-oikeus on rajattu neljään työpäivään kutakin sairautta kohden. Lapsen vanhemmat voivat jakaa tilapäisen hoitovapaan keskenään haluamallaan tavalla esimerkiksi hoitamalla lasta vuoropäivin tai toinen aamu- ja toinen iltapäivällä. Kerrallaan lasta voi hoitaa vain toinen vanhemmista. Jos toinen lapsen vanhemmista on kotona ja voi hoitaa lasta, työssä olevalla ei ole oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen.

Tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä on ilmoitettava työnantajalle mahdollisimman pian poissaolotarpeen ilmaannuttua. Työpaikan työn järjestelyjen vuoksi on lisäksi tarpeen, että

työntekijä ilmoittaa arvion poissaolonsa pituudesta. Sairaustilanteen ja hoidon tarpeen muuttuessa työntekijän on ilmoitettava muuttuneesta tilanteesta uudelleen niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava **selvitys** tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

Poissaolo pakottavasta perhesyystä

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen työstä poissaoloon, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan perhesyyn vuoksi.

Perheellä tarkoitetaan samassa taloudessa perheenomaisissa oloissa asuvia henkilöitä. Lisäksi säännöstä sovelletaan silloin, kun työntekijän tai samassa taloudessa asuvan puolison tai vakituisen asuinkumppanin etenevässä tai takenevassa polvessa olevaa lähisukulaista on kohdannut sellainen onnettomuus, jonka hoitaminen vaatii työntekijän välitöntä läsnäoloa.

Säännös työstä poissaolosta pakottavan perhesyyn vuoksi koskee perheenjäseniä kohdanneen onnettomuuden lisäksi myös onnettomuuksia, jotka ovat kohdanneet tai uhkaavat kohdata perheen kotia. Työntekijän asuintalossa tapahtunut vesivahinko tai tulipalo voi olla säännöksessä tarkoitettu pakottava syy työstä poissaoloon.

Työntekijän on **ilmoitettava** poissaolosta ja sen syystä mahdollisimman pian. Työntekijän on annettava poissaolon perusteesta luotettava selvitys työnantajalle, jos tämä sitä pyytää.

Sopimukseen perustuva poissaolo perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi

Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Sopimukseen perustuva perhevapaa on tarkoitettu sellaisiin tilanteisiin, joissa työntekijän perheenjäsen tai työntekijän hoidosta riippuvainen läheinen tarvitsee apua jokapäiväisissä toiminnoissaan.

Työstä poissaolo perustuu työnantajan ja työntekijän välillä solmittuun määräaikaiseen sopimukseen. Työntekijän esitys työstä poissaolosta luo työnantajalle velvollisuuden selvittää, minkälaisin työpaikalla tehtävin järjestelyin työntekijän vapaa voisi toteutua. Säännös merkitsee normaalia sopimustilannetta ”pidemmälle menevää” työnantajan velvollisuutta selvittää erilaisia vaihtoehtoja töiden järjestämiseksi.

Työhön paluusta kesken sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

6.4 Palkanmaksuvelvollisuus vapaiden ajalta

Työsopimuslain mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan, eri hoitovapaiden eikä pakottavasta perhesyystä johtuvan poissaolon ajalta. Joidenkin alojen työehtosopimusten mukaan työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus äitiysvapaan tai sen osan sekä tilapäisen hoitovapaan ajalta.

6.5 Työhönpaluuoikeus vapaan jälkeen

Kaikkien perhevapaiden jälkeen työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos perhevapaalta palaavalle työntekijälle ei voida tarjota aikaisempia tehtäviä, työnantajalla on velvollisuus tarjota työntekijälle aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä. Jos tämäkään ei ole mahdollista, työntekijälle on tarjottava muuta työsopimuksen mukaista työtä. Jos tällaisiakaan työtehtäviä ei ole tarjolla, työnantajan on selvitettävä, voidaanko työntekijän lomauttaminen tai työsuhteen päättäminen välttää tarjoamalla työntekijälle muuta sellaista työtä, josta tämä kokemuksensa ja edellytyksensä huomioon ottaen selviytyy. Muun työn tarjoamisvelvollisuuteen liittyy myös työnantajan velvollisuus järjestää työntekijälle sellainen koulutus, joka on tarpeen työn vastaanottamiseksi ja jota pidetään työnantajan kannalta kohtuullisena.

Perhevapaita käyttävän työntekijän tehostettua irtisanomissuojaa selvitetään kohdassa 8.3.

7 Lomauttaminen

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan aloitteesta tapahtuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Lomauttamisen perusteena voi olla ainoastaan työnantajan taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuva työn tai työntarjoamisedellytysten vähentyminen.

Lomauttaminen voi perustua työnantajan yksipuoliseen päätökseen tai työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Myös silloin kun lomautuksesta sovitaan, lomautuksen tarpeen tulee johtua työnantajan toimintaedellytysten tai työntarjoamisedellytysten muuttumisesta.

Lomautus voidaan toteuttaa toistaiseksi voimassa olevana tai määräaikaisena. Lomautuksen tarpeesta riippuen työntekijä voidaan lomauttaa joko keskeyttämällä työnteko kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä viikoittaista tai vuorokautista työaikaa.

Lomautusperusteet

Jos työnantajan tarjolla oleva työ on vähentynyt taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä **olennaisesti ja pysyvästi**, eikä työntekijälle voida tarjota muuta työtä tai koulutusta, työntekijä saadaan lomauttaa toistaiseksi. Jos työn vähentymisen arvioidaan sen sijaan olevan tilapäistä, työntekijä voidaan lomauttaa siksi ajaksi, kun työn vähyden arvioidaan kestävän. Tilapäisenä työn vähentymisenä pidetään noin 90 päivää jatkuvaa lomautustarvetta. Työnantaja voi siten yksipuolisesti lomauttaa työntekijän enintään noin 90 päivän määräajaksi. Jos työnantajalla on tarjota työn vähentymisen ajaksi muuta työtä, lomauttamiseen ei ole perusteita.

Työnantajan ja työntekijän välisellä **sopimuksella** työntekijä voidaan lomauttaa vain määräajaksi ja ainoastaan silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi. Lomauttamisesta ja lomauttamisen toteuttamistavoista voidaan sopia vain kussakin yksittäistapauksessa, ei sen sijaan yleisesti työsopimusta tehtäessä.

Koska **määräaikainen työsopimus** sitoo kumpaakin sopijapuolta määräajan, määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän lomauttaminen työnantajan päätöksellä on mahdollista ainoastaan poikkeustapauksessa. Työnantajan työntekijöihin kohdistuvan tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vuoksi on perusteltua, että työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän silloin, kun tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena.

Lomauttamisen edellytyksenä on, että työnantajalla olisi oikeus lomauttaa tämä vakituinen työstä poissa oleva työntekijä, mikäli hän olisi työssä.

Työntekijöiden edustajan lomauttaminen on sallittua ainoastaan niillä perusteilla, joilla edustajan työsopimus voitaisiin irtisanoa. Peruseriaatteena on, että luottamusmies ja luottamusvaltuutettu saadaan lomauttaa vasta viimeisinä, jos he ammattitaitonsa ja kokemuksensa puolesta kykenevät selviytymään jäljellä olevista tehtävistä.

Ilmoitukset lomautuksesta

Työnantajan on mahdollisimman varhaisessa vaiheessa lomautustarpeen tullessa hänen tietoonsa annettava työntekijöille selvitys lomautuksesta (**ennakkoselvitys**). Viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkua työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle henkilökohtaisesti **lomautusilmoitus**. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoituksen voi toimittaa myös kirjeitse tai sähköisesti. Lomautusilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste sekä sen alkamisaika tai arvioitu kesto. Määräaikaisen lomautuksen kesto on ilmoitettava täsmällisesti. Lomautusilmoitus on annettava tiedoksi myös lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

Työsopimuksen päättäminen lomautuksen aikana

Lomautetulla **työntekijällä** on oikeus lomautuksen kestäessä – ei kuitenkaan lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana – irtisanoa työsopimuksensa päättymään heti. Lomautuksen viimeisen seitsemän päivän ajanakin työntekijä voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksensa noudattaen työsuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa.

Jos **työnantaja irtisanoo** työsopimuksen lomautuksen kestäessä, työnantajalla on velvollisuus maksaa työntekijälle irtisanomisaajan palkka.

Jos työsuhteessa lain tai sopimuksen mukaan noudatettava lomautusilmoitusaika on 14 päivää pitempi, työnantajalla on oikeus vähentää irtisanomisaajan palkasta 14 päivän palkka.

Lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti yli 200 päivää **työntekijä** voi irtisanoa työsopimuksensa päättymään lomautuksen jatkuessa menettämättä oikeuttaan irtisanomisaajan palkkaansa. Tällöin työsopimus päättyy lomautetun työntekijän irtisanomana välittömästi.

8 Työsopimuksen päättämistavat

Määräaikainen sopimus päättyy määräajan umpeuduttua ilman irtisanomista. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy joko jommankumman sopijapuolen yksipuoliseen päättämistoimeen (irtisanomiseen tai purkamiseen) tai päättämisestä sopimiseen yhteisellä sopimuksella.

Lisäksi työsopimuslaissa on säädetty eläkeikään perustuvasta **eroamisiästä**. Lisäksi työsopimuslaissa säädetään työsuhteen päättymisestä työntekijän eroamisiän saavuttamisen perusteella. Työntekijän työsuhde päättyy automaattisesti ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä saavuttaa eroamisiän, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta.

Työntekijän eroamisiä on vuonna 1957 ja sitä ennen syntyneillä 68 vuotta, vuosina 1958-1961 syntyneillä 69 vuotta ja vuonna 1962 ja sen jälkeen syntyneillä 70 vuotta.

Jos työntekijä päättää jäädä eläkkeelle saavutettuaan henkilökohtaisen vanhuuseläkeikänsä mutta ennen eroamisiää, työsuhteen päättäminen edellyttää häneltä tahdonilmaisua (irtisanomista). Jos työnantaja haluaa päättää työsuhteen ennen eroamisiän saavuttamista, työsuhteen päättämislle on oltava työsopimuslaissa säädetty irtisanomis- tai purkamisperusteet edellyttää häneltä tahdonilmaisua (irtisanomista). Jos työnantaja haluaa päättää työsuhteen ennen eroamisiän saavuttamista, työsuhteen päättämislle on oltava työsopimuslaissa säädetty irtisanomis- tai purkamisperusteet.

8.1 Määräaikaisen työsopimuksen päättäminen

Määräaikainen sopimus sitoo sopijapuolia sopimuskauden, ja se päättyy sovitun kauden päättyessä tai sovitun työn tultua tehdyksi ilman nimenomaista tahdonilmaisua. Jos määräaikaisen työsopimuksen kesto on sidottu toisen työntekijän poissaoloon, sijaisuus päättyy vakinaisen työntekijän palatessa työhön. Jos määräaikaisen sopimuksen päättymisajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on sopimuksen päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa viipymättä ilmoitettava siitä työntekijälle. Työnantajalle säädetyn ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti ei kuitenkaan vaikuta määräaikaisen sopimuksen päättymiseen, vaan sopimus päättyy sovitun määräajan päättyessä. Työnantajalle saattaa kuitenkin syntyä velvollisuus korvata ilmoituksen laiminlyönnistä työntekijälle aiheutunut vahinko.

Määräaikainen sopimus voidaan päättää purkamalla ennen sopimuskauden päättymistä laissa säädettyjen perusteiden täytyessä puolin ja toisin. Sen sijaan määräaikaisen sopimuksen

irtisanominen kesken sopimuskauden ei – työnantajan konkurssia, kuolemaa ja saneerausmenettelyä koskevia poikkeustapauksia lukuun ottamatta – ole mahdollista, ellei sopimusta ole tehty irtisanomisenvaraiseksi. Jos määräaikaista sopimusta ei ole tehty irtisanomisenvaraiseksi, työnantaja ei saa päättää sopimussuhdetta tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla.

8.2 Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanominen

Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen säännönmukainen päättämistapa on irtisanominen. Tällöin työsuhde päättyy irtisanomisilmoituksen toimittamisesta alkavan irtisanomisajan viimeisenä päivänä.

8.3 Irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtuvat perusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen työntekijän henkilöstä johtuvalla tai hänen henkilönsä liittyvällä asiallisella ja painavalla perusteella. Työntekijästä johtuvana **asiallisena ja painavana perusteena** pidetään sellaista työsopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, joka vaikuttaa olennaisesti sopijapuolten asemaan sopimussuhteessa. Tällaisia perusteita ovat esim. työvelvoitteen laiminlyönti ja ilmeinen huolimattomuus työtehtävissä, työstä kieltäytyminen, annettujen määräysten noudattamatta jättäminen, epärehellisyys ja siitä aiheutuva luottamuspula sekä epäasianmukainen käyttäytyminen. Lisäksi edellytetään, että työntekijän menettely vakavalla tavalla rikkoo hänen sopimuksesta ja laista johtuvia velvoitteitaan. Samoin irtisanomisperusteena voidaan pitää sellaista henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene suoriutumaan työtehtävistään.

Laissa säädettyjä kiellettyjä irtisanomisperusteita ovat:

1. työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma, ellei hänen työkykynsä ole näistä syistä vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista
2. työntekijän osallistuminen työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen
3. työntekijän poliittiset, uskonnolliset tai muut mielipiteet tai hänen osallistumisensa yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan sekä
4. työntekijän turvautuminen hänen käytettävissään oleviin oikeusturvakeinoihin.

Velvollisuus varoittaa työntekijää

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksien täyttämisen tai rikkonut niitä, ei saa irtisanoa, ennen kuin hänelle on annettu varoituksella mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoituksen antamisvelvollisuus koskee kaikenlaisia työsuhteesta johtuvien velvollisuuksien rikkomisia. Poikkeuksena ovat ainoastaan tapaukset, joissa irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

Muun työn tarjoamisvelvollisuus

Työntekijästä johtuvien tai hänen henkilönsä liittyvien irtisanomisperusteiden täyttymistä arvioitaessa työnantajan on selvitettävä, voidaanko työsopimuksen irtisanominen välttää sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Muun työn tarjoamisvelvollisuutta ei kuitenkaan ole silloin, kun työntekijä on rikkonut velvollisuuksiaan niin vakavalla tavalla, ettei työsuhteen jatkamista kohtuudella voida edellyttää.

Tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtuvien perusteiden ohella työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen toimitaansa liittyvillä tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla. Täyttääkseen irtisanomisperusteelta edellytetyn asiallisuuden ja painavuuden vaatimuksen työnantajan tarjottavana

olevan työn on oltava vähentynyt taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuneista syistä yhtäaikaan **sekä olennaisesti että pysyvästi**.

Työnantajalla ei ole asiallista ja painavaa taloudellista tai tuotannollista irtisanomisperustetta, jos työnantaja on joko ennen työ sopimuksen irtisanomista tai pian työ sopimuksen päättymisen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu on tehnyt, vaikka työnantajan toimintaedellytykset eivät tänä aikana ole muuttuneet. Samoin silloin, kun töiden uudelleenjärjestelystä ei ole tosiasiallisesti aiheutunut työn vähentymistä, työnantajalla ei ole perustetta irtisanomiseen.

Perusteen laillisuutta tulee työn vähentymisen keston ja määrän ohella arvioida myös sen mukaan, onko työnantajalla mahdollisuutta tarjota työntekijälle irtisanomisen vaihtoehtona **muuta työtä**. Työnantajalla on velvollisuus etsiä irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle muuta työtä koko työnantajayrityksen tai -yhteisön piiristä. Jos työnantajalla, joka osiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle muuta työtä, on hänen selvítettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muusta määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä. Muun työn tarjoamisvelvollisuus kestää työsuhteen päättymiseen saakka. Jos työntekijälle tarjotaan muita kuin hänen työ sopimuksensa mukaisia töitä, hänen työsuhteensa ehdot määräytyvät tarjolla olevan työn mukaisesti.

Muun työn tarjoamisvelvollisuuteen liittyy myös **koulutusvelvollisuus**. Työnantajan on järjestettävä työntekijälle muun työn vastaanottamisen kannalta tarpeellinen koulutus. Koulutusvelvollisuuden syntymisen edellytyksenä on kuitenkin, että koulutus on myös työnantajan tarpeisiin sopivaa ja kohtuullista.

Ellei toisin ole sovittu, taloudellisin ja tuotannollisin perustein irtisanotulla työntekijällä on oikeus saada irtisanomisaikana palkallista vapaata (**työllistymisvapaa**) uuden työn löytämiseksi tai työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin osallistumista varten. Uuden työn löytämiseen liittyvät omaehtoinen tai viranomaisaloitteinen työpaikan haku, työhaastattelu ja uudelleensijoitusvalmennus. Työllistymistä edistäviä toimenpiteitä ovat työllistymissuunnitelman tekeminen, sen mukainen työvoimakoulutus, harjoittelu ja työssäoppiminen.

Vapaan pituus riippuu irtisanotun henkilön irtisanomisajan pituudesta seuraavasti:

Työntekijän irtisanomisaika	Vapaa yhteensä enintään työpäivää
Enintään 1 kk	5
Yli 1 kk mutta enintään 4 kk	10
Yli 4 kk	20

Vapaata voi pitää myös työpäivän osina. Työntekijän on ennen vapaan käyttämistä ilmoitettava vapaasta ja sen perusteesta työnantajalle sekä pyydettyä esitettävä selvitys vapaan perusteesta. Vapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

Työnantajalla on velvollisuus tarjota tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä irtisanotulle työntekijälle, joka on työskennellyt työnantajan palveluksessa vähintään viisi vuotta, mahdollisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Lisäksi työnantajalla on velvollisuus järjestää hänelle työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien. Työnantajalla on oikeus saada tältä ajalta sairausvakuutuslain mukaista korvausta. Velvollisuudet koskevat työnantajia, joiden palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää.

Raskauteen ja perhevapaiden käyttöön liittyvä tehostettu irtisanomissuoja

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, irtisanomisen katsotaan johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja osoita irtisanomisen johtuneen muusta syystä.

Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän työsopimuksen voi päättää työntekijästä johtuvasta syystä ainoastaan silloin, kun perusteella ei ole liittymäkohtia raskaudentilaan tai perhevapaan käyttöön. Esimerkiksi jos työntekijän epärehellinen menettely selviää vastaa hänen perhevapaansa aikana, työnantaja voi – mikäli peruste täyttää asiallisuuden ja painavuuden vaatimuksen – irtisanoa perhevapaalla olevan työntekijän. Tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla perhevapaalla olevan työntekijän työsopimuksen saa päättää ainoastaan silloin, kun työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Säännöksiä ei sovelleta perheenjäsenen ja läheisen hoitamiseksi tarkoitettuun sopimusperusteiseen poissaoloon.

Työntekijöiden edustajien irtisanomissuoja

Työntekijöiden edustajan työsopimuksen voi irtisanoa työntekijästä johtuvalla perusteella ainoastaan silloin, kun peruste on asiallinen ja painava ja kun niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksen. Tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun saa irtisanoa vain, jos edustajan työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muuten sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön.

Irtisanomisperusteiden kokonaisharkinta

Irtisanomisperusteiden riittävyttä arvioidaan kaikissa tapauksissa kokonaisharkinnalla ottamalla huomioon kaikki yksittäistapauksessa vaikuttavat seikat kuten esim. työntekijän tehtävät ja asema työnantajan organisaatiossa, työnantajan toiminnan luonne, työntekijän menettelyn vakavuus sekä työntekijän suhtautuminen menettelynsä.

Työntekijän henkilöstä johtuvan perusteen riittävyttä arvioitaessa on lisäksi harkittava sitä, voidaanko irtisanomista pitää kohtuullisena seurauksena työntekijän sopimuksen vastaisesta menettelystä.

Työntekijän irtisanoutuminen

Työntekijä ei tarvitse perusteita työsopimuksen irtisanomiseen. Työsopimusta irtisanoessaan myös työntekijän on noudatettava irtisanomisaikoja ja irtisanomisessa noudatettavia menettelytapoja.

8.4 Irtisanomisaika

Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa toisen sopijapuolen tietoon saatettavalla irtisanomisilmoituksella lain tai sopimuksen mukaisia irtisanomisaikoja noudattaen.

Laissa säädettyt irtisanomisajat on porrastettu työsuhteen yhtäjaksoisen keston mukaan. Työsuhde jatkuu keskeytymättömänä mm. lomautuksen, perhe-, opinto- ja vuorotteluvapaan ajan. Nämä työstä poissaolojaksot otetaan huomioon myös työsuhteen kestoja laskettaessa.

Työnantajan noudatettavat yleiset irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhteen keskeytyksettä jatkunut kesto	Irtisanomisaika
Enintään 1 v	14 päivää
1 v, mutta enintään 4 v	1 kk
Yli 4 v, mutta enintään 12 v	2 kk
Yli 8 v, mutta enintään 12 v	4 kk
Yli 12 v	6 kk

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhteen keskeytyksettä jatkunut kesto	Irtisanomisaika
Enintään 5 v	14 päivää
Yli 5 v	1 kk

Työsuhde päättyy irtisanomisajan viimeisenä päivänä. Jos irtisanomisaika on tietty määrä päiviä, irtisanomisilmoituksen toimituspäivää ei lasketa irtisanomisaikaan. Jos taas irtisanomisaika on määrätty viikkoina tai kuukausina, työsuhde päättyy sinä viikon tai määräkuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona irtisanomisaika päättyy, työsuhde päättyy sen kuukauden viimeisenä päivänä.

8.5 Työsopimuksen purkaminen

Työsopimuksen purkaminen on toinen työsuhteen päättämistapa. Tällöin työsopimus päättyy välittömin vaikutuksin. Kumpikin sopijapuoli voi purkaa työsopimuksen samoin edellytyksin. Purkaminen edellyttää aina sellaista toisen sopijapuolen vahingonvaarapiirissä olevaa olosuhteiden muutosta, jonka vuoksi toiselta osapuolelta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Työsopimuksen purkamisperusteena on aina oltava irtisanomisperustetta painavampi peruste.

Työsopimus saadaan purkaa, kun työntekijä tai vastaavasti työnantaja rikkoo työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan vakavalla tavalla. Koska työsopimuksen purkamisen edellytyksenä on vastapuolen sopimuksen vastainen menettely, työnantaja ei saa purkaa työsopimusta toimintaansa liittyvillä tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla. Vastaavasti myöskään työntekijän olosuhteissa tapahtuneet muutokset eivät oikeuta työntekijää purkamaan sopimusta. Näissä tapauksissa työsopimus saadaan päättää vain irtisanomalla.

Jos työntekijä tai vastaavasti työnantaja on ollut poissa työstä tai työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana sopijapuolelle pätevää syytä poissaololleen, vastapuoli saa **käsitellä työsopimusta purkautuneena**. Päinvastoin kuin irtisanominen tai purkaminen, työsopimuksen purkautuneena pitäminen ei edellytä vastapuolen kuulemistä ja päättämislmoituksen toimitamista vastapuolelle ennen työsuhteen päättämistä. Mikäli työnantaja pitää työsopimusta purkautuneena, hänen tulee kuitenkin toimittaa verokortti sekä tieto työsuhteen päättymisestä työntekijän osoitteeseen.

8.6 Työsopimuksen päättämismenettely

Päättämisperusteeseen vetoaminen

Työntekijästä johtuvasta syystä toteutettava työsopimuksen irtisanominen on toimitettava **kohtuullisen ajan kuluessa** siitä, kun työnantaja sai tiedon irtisanomisperusteesta. Työsopimuksen purkaminen on toimitettava 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli on saanut tiedon purkuperusteen olemassaolosta.

Työntekijän kuuleminen yksilöperusteisessa irtisanomisessa

Kun työnantaja päättää työsopimuksen työntekijän henkilöstä johtuvasta syystä, hänen on ennen työsopimuksen päättämisen toimittamista varattava työntekijälle **tilaisuus tulla kuulluksi** päättämisperusteesta.

Työnantajan kuuleminen työsopimuksen purkamisessa

Työntekijän on, ennen kuin hän purkaa työsopimuksen työnantajan rikkomuksen tai laiminlyönnin vuoksi, varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisen perusteesta.

Työnantajan selvitysvastuu tuotannollisissa ja taloudellisissa irtisanomisissa

Ennen kuin työsopimus päätetään taloudellisin tai tuotannollisin perustein tai saneerausmenettely yhteydessä työnantajan on selvitettävä työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä saatavissa olevat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Työvoimaviranomaiset kartoittavat työvoimapalvelut yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa työntekijän uudelleen työllistämisen helpottamiseksi.

Irtisanoessaan tuotannollisin ja taloudellisin perustein vähintään 10 työntekijää työnantajan on ilmoitettava viipymättä työ- ja elinkeinotoimistolle (TE-toimisto) heidän irtisanomisistaan. Ilmoituksesta on käytävä ilmi irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja työsuhteiden päättymisajankohdat.

Työllistymisen ja muutosturvan toimintamallia selvitetään Muutosturvaesitteessä.

Päättämisilmoituksen toimittaminen

Työsopimuksen päättämisilmoitus on toimitettava työntekijälle **henkilökohtaisesti**. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan antaa kirjeitse tai sähköisesti. Kirjeitse ja sähköisesti toimitetun ilmoituksen katsotaan tulevan vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä ilmoituksen lähettämisestä.

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä ilmoitettava työntekijälle **kirjallisesti** työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

8.7 Takaisinottovelvollisuus

Tietyissä tapauksissa työnantajalla on – uutta työvoimaa tarvitessaan – velvollisuus tarjota työtä entiselle työntekijälleen.

Työnantajan takaisinottovelvollisuuden syntyminen edellyttää, että

1. työnantaja on irtisanonut työntekijän muusta kuin hänen henkilöstään johduttavasta syystä ja työsuhteen päättymisestä ei ole kulunut neljää kuukautta. Vähintään 12 vuotta keskeytymättä päättymiseen mennessä jatkuneissa työsuhteissa takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.
2. työnantaja tarvitsee lisätyövoimaa samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita työntekijä työsuhteen aikana teki ja
3. takaisinottovelvollisuuden piirissä oleva työntekijä etsii edelleen työtä TE-toimiston välityksellä.

Täyttääkseen takaisinottovelvollisuutensa työnantajan on tiedusteltava paikallisesta TE-toimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä.

8.8 Työtodistus

Työsuhteen päättyessä työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle työtodistus, jos tämä sitä pyytää. Työtodistukseen tulee merkitä työsuhteen kesto aika sekä työntekijän työtehtävien laatu (ns. suppea työtodistus). Jos työntekijä sitä nimenomaisesti pyytää, työnantajan tulee lisäksi merkitä työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä (ns. laaja työtodistus).

Työtodistusta on pyydetävä 10 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Todistusta työntekijän työtaidosta ja käytöksestä on kuitenkin pyydetävä viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Jos työsuhteen päättymisestä on kulunut yli 10 vuotta, työtodistus työsuhteen kestoista ja työtehtävien laadusta on annettava ainoastaan, jos sen antamisesta ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Vastaavasti työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus vain, jos sen antamisesta ei aiheudu hänelle kohtuutonta hankaluutta. Työtodistuksen antamatta jättämisestä on säädetty sakkorangaistus.

8.9 Työsopimuksen perusteettoman päättämisen seuraukset

Työsopimuksen perusteettomaan päättämiseen liittyvä korvausjärjestelmä on yhtenäinen. Korvaus arvioidaan saman säännöksen mukaan riippumatta siitä, onko työsopimus irtisanottu riittämättömin yksilö- vai kollektiiviperustein tai onko työsopimus purettu koeajan vai yleisen purkusäännöksen perusteella.

Korvauksen määrä

Työnantaja voidaan määrätä suorittamaan yksinomaaisena korvauksena 3–24 kuukauden palkka. Luottamusmiehelle ja -valtuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka. Korvauksen vähimmäismäärää koskevaa säännöstä ei sovelleta sellaisissa irtisanomisissa, jotka johtuvat yksinomaan työnantajan toimintaedellytysten muuttumisesta (tuotannolliset ja taloudelliset perusteet sekä irtisanominen saneerausmenettelyn yhteydessä) tai silloin, kun työsopimus on purettu koeajan perusteella tai riittämättömillä purkuperusteilla irtisanomisperusteiden kuitenkin täyttyessä.

Korvauksen määrä arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa huomioon otetaan mm.

- työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys
- määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto aika
- työsuhteen kesto aika
- työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä
- työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä
- työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen
- työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä
- muut edellisiin rinnastettavat seikat.

Korvauksen ja työttömyysturvan yhteensovitus

Korvausta tuomittaessa otetaan huomioon mm. työttömyydestä johtunut ansionmenetys. Työnantajan korvausvelvollisuutta ei alenna se, että työntekijä on saanut työttömyysajalta ansiosidonnaista päivärahaa, peruspäivärahaa tai työmarkkinatukea. Toisaalta työntekijälle ei synny oikeutta saada työnantajalta korvausta siltä osin kuin työttömyyspäivärahan tai työmarkkinatuen katsotaan jo korvanneen työsuhteen päättymisestä aiheutunutta vahinkoa. Tämän vuoksi työnantaja voidaan määrätä tuomioistuimen tuomiolla maksamaan hänen maksettavakseen määrättävästä täydestä korvauksesta osa Työttömyysvakuutusrahastolle tai Kelalle.

9 Yleinen vahingonkorvausvelvollisuus

Työnantaja

Jos työnantaja tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksia, hänen on korvattava työntekijälle aiheuttamansa vahinko. Työnantajan vahingonkorvausvastuu on **tuottamusperusteista** vastuuta.

Työnantajan korvausvelvollisuus voi syntyä, paitsi työsopimuslaissa säädettyjen velvollisuuksien rikkomisesta, myös työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa sovitun tai muussa työoikeudellisessa lainsäädännössä, kuten esim. vuosiloma- tai työaikalaissa säädetyn velvollisuuden rikkomisesta. Työnantajan korvattavaksi tulee **täysi vahinko** eli koko se vahinko, joka työntekijälle on työnantajan menettelystä aiheutunut.

Työntekijä

Jos työntekijä tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksiaan tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, hänen on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko **vahingonkorvauslaissa** säädettyjen perusteiden mukaan.

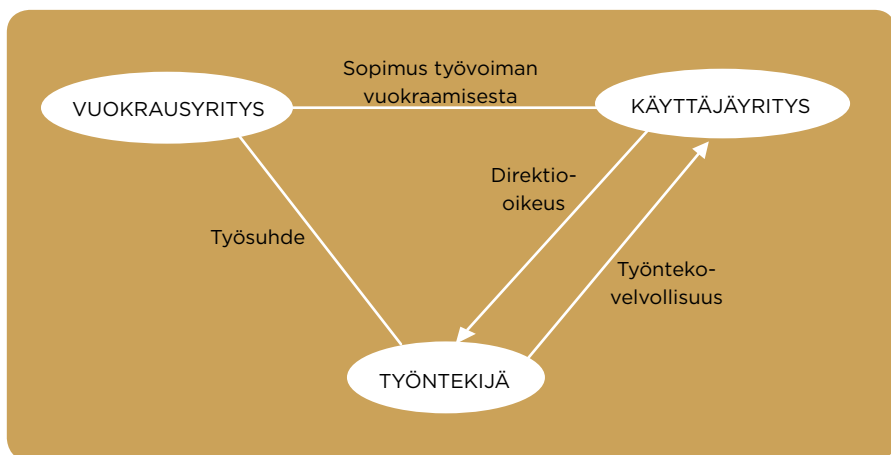
Myös työntekijän vahingonkorvausvelvollisuuden syntyminen edellyttää velvollisuuksien **tuottamuksellista** rikkomista ja siitä työnantajalle aiheutuvaa vahinkoa. Jos työntekijän viaksi jää vain lievä tuottamus, työntekijä ei ole vahingonkorvausvastuussa työnantajalle syntyneestä vahingosta. Työntekijän vahingonkorvausvelvollisuutta voidaan myös kohtuullistaa.

10 Työvoiman vuokraus

Vuokrauksen käsite

Työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan sopimukseen perustuvaa järjestelyä, jossa työvoiman vuokrausyritys luovuttaa vastiketta vastaan työntekijöitään asiakasyrityksensä (käyttäjäyritys) käyttöön työnteon tapahtuessa käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena.

Työvoiman vuokrauksessa työvoiman vuokrausyrityksen, työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä vallitsee ”kolmikantainen” suhde. Vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä on kahden elinkeinonharjoittajan välinen velvoiteoikeudellinen sopimussuhde. Vuokrausyrityksen ja työntekijän välillä on työsuhde. Työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei ole sopimussuhdetta. Työntekijän työntekovelvollisuus käyttäjäyrityksen palveluksessa perustuu työntekijän ja vuokrausyrityksen väliseen työsopimukseen ja siihen liittyvään työntekijän suostumukseen työskennellä käyttäjäyrityksessä.



Työnantajavelvoitteiden jakautuminen

Työvoiman vuokrauksessa työnantajavelvoitteista vuokratyöntekijään nähden ovat vastuussa sekä vuokrausyritys työntekijän varsinaisena työnantajana että käyttäjäyritys työsopimuslain ja työturvallisuuslain nimenomaisten säännösten perusteella. Vuokrausyritys vastaa työnantajana työlainsäädännöstä ja työsopimuksesta johtuvista velvoitteista suhteessa työntekijään, kuitenkin niin, että niistä työnantajavelvoitteista, jotka liittyvät välittömästi direktio-oikeuden käyttöön, vastuussa on käyttäjäyritys.

Käyttäjäyrittäminen on huolehdittava työntekijän edellytyksistä, jotta vuokratyöntekijä kykenee suorittamaan työnsä turvallisesti samalla tavoin kuin työpaikalla olevat muutkin työntekijät. Direktio-oikeutta käyttäessään käyttäjäyrittäminen vastaa vuokratyöntekijän työsuhteessa noudatettavien työaikaohjen lainmukaisuudesta kunkin työskentelyjakson aikana. Työaikaohjastelyjen on täytettävä mm. lepoaikaohjastelyjen vaatimukset. Käyttäjäyrittäminen vastaa myös vuokratyöntekijöiden osalta työaika-asiaohjien asiaohjastelystä täyttämistä. Käyttäjäyrittäminen on toimitettava vuokratyrittämiselle ne tiedot, jotka se tarvitsee työnantajaohjastelynsä täyttämistä.

Vuokrausyrittäminen tärkein työsuhteeseen liittyvä ohjastely on palkanmaksu. Yrittäminen ohjastelynsä on maksaa työntekijälle työohjastelynsä sovitettu tai työohjastelynsä mukaan määräytyvä palkka vuosilomakorvauksineen ja muine laista tai ohjastelynsä johdettavine lisineen. Vuokrausyrittäminen vastaa myös työnantajalle säädettyjen verojen ja maksujen suorittamisesta sekä vuosiloman antamisesta. Työnantajaohjastelynsä vuokrausyrittäminen vastattaviin kuuluvat lisäksi mm. työterveysohjastelynsä huolehtiminen sekä yhteistoiminnasta yrittämisessä annettussa laissa säädettyjen ohjastelynsä täyttämisen.

Vuokratyöntekijän vähimmäistyöohjastelynsä

Työohjastelynsä laissa säädetään vuokratyöntekijän työsuhteessa sovellettavista vähimmäistyöohjastelynsä doista. Vuokratyöntekijän vähimmäistyöohjastelynsä määräytyvät ensisijaisesti **vuokrausyrittämisestä** työohjastelynsä ohjastelynsä nojalla sitovan (ns. normaalisitovan) työohjastelynsä ohjastelynsä tai vuokraohjastelynsä yleissitovan työohjastelynsä ohjastelynsä mukaan. Jos tällaista ohjastelynsä ei ole, vuokratyöntekijän työohjastelynsä määräytyvät joko **käyttäjäyrittämisestä** työohjastelynsä ohjastelynsä nojalla sitovan työohjastelynsä ohjastelynsä tai toissijaisesti käyttäjäyrittämisohjastelynsä alalla sovellettavan yleissitovan työohjastelynsä ohjastelynsä mukaan. Näissä tapauksissa vuokrausyrittämisohjastelynsä on sovellettava aina sen alan työohjastelynsä ohjastelynsä, jossa työntekijä kulloinkin työskentelee.

Jos työohjastelynsä vuokrausyrittäminen tai myöskään käyttäjäyrittäminen eivät ole sidottuja em. työohjastelynsä ohjastelynsä, vuokratyöntekijän palkkaa, työaikaohjastelynsä ja vuosilomia koskevien ohjastelynsä on oltava vähintään käyttäjäyrittämisohjastelynsä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien ohjastelynsä tai käytäntöjen mukaiset.

Vuokratyöntekijän oikeus käyttää käyttäjäyrittämisohjastelynsä palveluita

Vuokratyöntekijällä on oikeus käyttää käyttäjäyrittämisohjastelynsä omille työntekijöilleen tarjoamia palveluita ja yhteisiä ohjastelynsä samoin ohjastelynsä kuin käyttäjäyrittämisohjastelynsä työntekijöillä, jollei erilainen ohjastelynsä ole perusteltua ohjastelynsä syistä. Käyttäjäyrittäminen ei kuitenkaan ole ohjastelynsä tukemaan taloudellisesti vuokratun työntekijän ohjastelynsä ja ohjastelynsä käyttöä.

11 Liikkeen luovutus

Määritelmä

Liikkeen luovutuksella tarkoitetaan ”yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, mikäli luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena”. Liikkeen luovutuksena pidetään oman identiteettinsä säilyttävän taloudellisen yksikön luovuttamista. Säännös koskee taloudellista toimintaa harjoittavia julkisia ja yksityisiä yrityksiä riippumatta siitä, tavoittelevatko ne voittoa. Liikkeen luovutuksena ei pidetä hallintoviranomaisten uudelleenorganisointia eikä hallinnollisten tehtävien siirtoa hallintoviranomaiselta toiselle.

Sekä kotimaisessa että EY:n tuomioistuimen oikeuskäytännössä on katsottu, että luovuttajan ja luovutuksensaajan välillä ei tarvitse olla sopimussuhdetta. Luovutus on mahdollista toteuttaa myös kahdessa vaiheessa siten, että joku ulkopuolinen toimii siinä välittäjänä.

Liikkeen luovutukselle asetettujen edellytysten täyttymisen kannalta on ratkaisevaa, luovutetaanko omistajanvaihdoksen yhteydessä liiketoimintakokonaisuus. Tämän kriteerin täyttymistä koskevassa kokonaisarvioinnissa otetaan huomioon: millaisesta yrityksestä tai liikkeestä on kysymys, onko rakennuksia, irtaimistoa tms. aineellista liikeomaisuutta luovutettu, minkä arvoinen aineeton omaisuus on luovutushetkellä ollut, onko pääosa henkilöstöstä otettu liiketoiminnan uuden harjoittajan palvelukseen, onko asiakaskunta siirtynyt liike-toiminnan mukana sekä se, miten samanlaista ennen luovutusta ja sen jälkeen harjoitettu liiketoiminta on ollut ja kuinka pitkän ajan tämä liiketoiminta mahdollisesti on ollut keskeytyneenä. Arviointiperusteiden painoarvo vaihtelee sen mukaan, millaisesta liiketoiminnasta on kysymys.

Liikkeen luovutuksen vaikutukset työsuhteisiin

Työnantajan luovuttaessa liikkeen hänen luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeutensa ja velvollisuutensa siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Työntekijät siirtyvät liikkeen luovuttajan palveluksesta luovutuksensaajan palvelukseen ja heidän työsuhteensa ehdot säilyvät ennallaan liikkeen luovutuksesta huolimatta. Jos luovutuksen kohteena on vain liikkeen osa, siirtyminen koskee luovutettavaan osaan kuuluvia työntekijöitä.

Työntekijällä ei ole oikeutta yksipuolisesti vastustaa siirtymistä ja jäädä luovuttajan palvelukseen. Jos työntekijä ei halua siirtyä luovutuksensaajan palvelukseen, hän voi irtisanoa työsopimuksensa päättymään liikkeen luovutuspäivästä. Luovutuksensaaja saa irtisanoa työsopimuksen vain yleisillä työntekijästä johtuvilla tai tuotannollisilla tai taloudellisilla irtisanomisperusteilla.

Niiden työntekijöiden, joiden työsuhde ei ole enää voimassa luovutushetkellä, työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet eivät siirry luovutuksensaajalle. Poikkeuksena tästä on luovutuksen saajan takaisinottovelvollisuus, joka kohdistuu myös niihin työntekijöihin, jotka luovuttaja on irtisanonut tuotannollisin tai taloudellisin perustein. Velvollisuus jatkuu neljä kuukautta työsopimuksen päättymisestä. Vähintään 12 vuotta keskeytymättä päättymiseen mennessä jatkuneissa työsuhteissa takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Luovuttajan ja luovutuksensaajan välinen vastuunjako

Vastuu työntekijöiden palkka- ja muiden työsuhteesta johtuvien saatavien maksamisesta siirtyy luovuttajalta luovutuksensaajalle luovutushetkellä. Luovuttajan ja luovutuksensaajan välinen vastuunjako riippuu saatavien erääntymishetkestä. Luovuttaja ja luovutuksensaaja vastaavat yhteisvastuullisesti ennen luovutushetkeä erääntyneistä työsuhdesaatavista, elleivät he ole sopineet keskinäisestä vastuustaan toisin. Luovutuksensaaja vastaa yksin luovutuksen jälkeen erääntyneistä saatavista.

Konkurssipesän luovuttaessa liikkeen luovutuksensaaja ei vastaa ennen luovutusta erääntyneistä palkka- ja muista työsuhteista johtuvista saamisista, paitsi jos konkurssiin asetetussa liikkeessä ja luovutuksen vastaanottavassa liikkeessä määräysvaltaa käyttävät tai ovat käyttäneet samat henkilöt omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella.

12 Työnantajan vastuu laitonta ulkomaista työvoimaa käytettäessä

Työsopimuslain 11 a luvussa säädetään työnantajien yhteisvastuista palkattaessa laittomasti maassa oleskelevia työntekijöitä. Sääntelyn tarkoituksena on vähentää laittoman maahanmuuton ja pimeän työn houkuttelevuutta ja samalla suojella laitonta maahanmuuttajaa hyväksikäytöltä.

Luvun säännöksiä sovelletaan työnantajaan, joka palkkaa kolmansista maista tulleen henkilön, jolla ei ole Suomessa oleskeluun oikeuttavaa voimassa olevaa lupaa. Tällainen työnantaja on vastuussa normaalien työsuhteesta johtuvien velvoitteiden lisäksi työntekijän palauttamiskustannuksista tämän kotimaahan. Lisäksi työnantaja on velvollinen maksamaan ne kustannukset, jotka aiheutuvat työntekijän palkkasaatavien lähettämisestä kotimaahansa palautetulle työntekijälle. Palkkasaatavien katsotaan syntyneen viimeisen kolmen kuukauden ajalta, elleivät osapuolet osoita työsuhteen kestoajasta muuta.

Laittomasti maassa oleskelevan palkkaamisesta Maahanmuuttovirasto voi määrätä maksettavaksi seuraamusmaksun, jonka määrä voi enimmillään olla 30 000 euroa.

Seuraamusmaksusta ja palauttamiskustannuksista voi joutua vastuuseen myös laitonta työvoimaa käyttäneen työnantajan toimeksiantaja. Palauttamiskustannuksen korvausvelvollisuus voi kohdistua toimeksiantajaan kuitenkin ainoastaan, jos toimeksiantaja on myötävaikuttanut laittoman työntekijän maahantuloon tai maassaoloon.

13 Lain nähtävänäpito ja valvonta

Nähtävänäpito

Kaikkien työnantajien on pidettävä työ sopimuslain säännökset nähtävänä työpaikalla. Työehtosopimuslain nojalla työehtosopimukseen sidottu työnantaja on velvollinen pitämään työehtosopimuksen nähtävänä niillä työpaikoilla, joilla ao. työehtosopimusta sovelletaan. Niiden työnantajien, joiden on työ sopimuslain yleissitovuussäännöksen nojalla noudatettava työsuhteiden vähimmäisehtoina alan yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, on pidettävä tämä yleissitova työehtosopimus vapaasti saatavilla työpaikoilla.

Työnantaja voi täyttää nähtävänä pitoa koskevan velvollisuutensa laittamalla lakitekstit ja työehtosopimusmääräykset ilmoitustaululle nähtäviksi. Velvollisuus voidaan täyttää myös siten, että laki ja työehtosopimukset ovat työntekijöiden luettavissa yrityksen sisäisestä tietoverkosta (intranet), sähköisiltä ilmoitustauluilta tai internetistä. Tällöin säännöstekstin ja sopimusmääräysten saatavilla olo edellyttää, että kaikilla työntekijöillä on vapaa pääsy tietokoneelle, tarvittavat yhteydet ja käyttöoikeudet sekä myös riittävä taito sähköisessä muodossa olevan tiedon etsimiseen.

Valvonta

Lain noudattamista valvovat sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa toimivat työsuojeluviranomaiset. Yleissitovien työehtosopimusten noudattamista valvoessaan työsuojeluviranomaisten on toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työmarkkinajärjestöjen kanssa, jotka ovat solmineet ko. yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen. Työehtosopimuksen solmineilla työnantaja- ja työntekijäjärjestöillä on tärkeä rooli yleissitovan työehtosopimuksen yksittäisten määräysten sisältöä tulkittaessa.

Lisätiedot

Lakitekstit, hallituksen esitykset, yleissitovat työehtosopimukset, lakikäännökset: www.finlex.fi

- työsopimuslaki 55/2001
- laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 56/2001
- yhdenvertaisuuslaki 1325/2014
- laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986
- laki nuorista työntekijöistä 998/1993
- laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004
- henkilötietolaki 523/1999
- työehtosopimuslaki 436/1946
- laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007
- työturvallisuuslaki 738/2002
- laki työntekijöiden lähettämisestä 447/2016
- tilaajavastuulaki 1233/2006
- sairausvakuutuslaki 1224/2004
- vahingonkorvauslaki 412/1974

Perhevapaiden aikainen toimeentulo: www.kela.fi

Esitteet, tem.fi, te-palvelut.fi, mm.

- Vuokratyöopas
- Työelämän tietosuoja
- Muutosturva

Työlainsäädännön valvonta: www.tyosuojelu.fi



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet