

The logo consists of the letters 'KT' in a bold, white, sans-serif font, centered within a solid orange square. The background of the entire page is a vibrant, abstract, swirling pattern of colors including red, green, yellow, and brown, creating a sense of motion and depth. The overall composition is set against a dark blue background with a subtle diagonal line pattern.

KT

Kunnallisen esimiehen työsuhdeopas

Kunnallisen esimiehen työsuhdeopas

*KT Kuntatyöntajat
Helsinki 2021*

KT Kuntatyöntajat

5. uudistettu painos

Painetun julkaisun ISBN 978-952-293-791-9

Verkkajulkaisun ISBN 978-952-293-792-6

Paino

Punamusta Oy

Kuvat:

Eeva Anundi

Hanna-Kaisa Hämäläinen, s. 85

Myynti verkkokaupassa

linja.kt.fi

KT Kuntatyöntajat

Toinen linja 14

00530 HELSINKI

p. 09 7711

kt.fi



ClimateCalc CC-000084/FI
PunaMusta Magazine

LUKIJALLE

Tämä opas koskee työntekijöitä. Virkasuhteisista on laadittu vastaava opas. Oppaasta on neuvoteltu asianomaisten työntekijä- ja viranhaltijajärjestöjen kanssa ja sen sisällöstä on saavutettu yksimielisyys.

Oppaassa on käsitelty tärkeimpiä työsuhteen alkamista ja päättymistä ja lomauttamista koskevia asioita sekä keskeisimpiä työnantajan ja työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia.

Opas perustuu voimassa olevaan lainsäädäntöön, lainsäädännön esitöihin ja oikeuskirjallisuuteen sekä kunta-alan virka- ja työehtosopimuksiin.

Tämä opas korvaa KT:n aiemmin julkaiseman Kunnallisen esimiehen työsuhteoppaan.

KT Kuntatyönantajat

Sisältö

1 Työsuhteen alkaminen	10
1.1 Työ- vai virkasuhde	10
1.2 Työsuhteeseen ottaminen	10
1.3 Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien alkaminen	12
1.4 Työsopimuksen kesto	12
1.5 Määräaikainen työsopimus	12
1.5.1 Määräajan pituus ja määräaikaisuuden merkitys	12
1.5.2 Määräaikaisen työsopimuksen tekemisen perusteet	13
1.5.3 Määräaikaisuuden peruste puuttuu	17
1.5.4 Toistuvat määräaikaiset sopimukset	18
1.5.5 Määräaikaisen sopimussuhteen hiljainen pidennys	18
1.5.6 Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet	18
1.6 Sopimuksen muoto ja selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista	19
1.6.1 Työsopimuksen muoto	19
1.6.2 Selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista	19
1.7 Lääkärintodistuksen esittäminen	21
1.8 Lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittäminen	21
1.9 Työsopimus alle 18-vuotiaan kanssa	22
1.10 Koeaika	22
2 Työnantajan velvollisuuksista	24
2.1 Yleisvelvoite	24
2.2 Syrjinnän kieltö ja tasapuolinen kohtelu	24
2.3 Tasa-arvolain velvoitteet	26
2.3.1 Syrjinnän yleiskielto	27
2.3.2 Syrjintä työelämässä	28
2.3.3 Syrjintä tehtävään tai koulutukseen valittaessa	28
2.3.4 Syrjintä raskauden tms. perusteella	29

2.3.5	Palkkasyrjintä	29
2.3.6	Syrjintä irtisanomisissa tai lomautuksissa.....	31
2.4	Velvollisuus tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle.....	31
2.5	Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen.....	31
2.6	Liikkeen luovutus	31
2.6.1	Käsite ja edellytykset.....	31
2.6.2	Oikeudet ja velvollisuudet	32
2.7	Yksityisyyden suoja.....	33
2.7.1	Tietojen tarpeellisuusvaatimus.....	35
2.7.2	Henkilötietojen kerääminen.....	35
2.7.3	Terveystilaa koskevat tiedot	36
2.7.4	Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely	36
2.7.5	Yleiset veloitteet koskien yksityisyyden suojaa työelämässä	39
2.8	Työturvallisuus.....	40
2.9	Palkkalaskelma	40
2.10	Työntekijän oikeus saada vapaata luottamustoimen hoitamiseksi.....	40

3 Työntekijän velvollisuuksista ja vastuista42

3.1	Huolellisuusvelvoite	42
3.2	Työntekijän tehtävät ja niiden muuttaminen.....	42
3.3	”Sivutoimi” ja kilpaileva toiminta	42
3.4	Vahingonkorvausvelvollisuus	44
3.5	Rikosoikeudellinen vastuu.....	44

4 Lomauttaminen45

4.1	Määritelmä	45
4.2	Sopimukseen perustuva lomautus.....	45
4.3	Työnantaja lomauttaa yksipuolisesti	47
4.3.1	Lomautusperusteet	47
4.3.1.1	Muun työn tarjoamisvelvollisuus	47
4.3.1.2	Muun työn vastaanottovelvollisuus.....	48
4.3.1.3	Koulutusvelvollisuus	48
4.3.2	Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun lomauttaminen.....	49

4.3.3	Lomautuksen kesto	49
4.3.4	Lomautusmenettely	51
4.3.4.1	Yhteistoimintamenettely	51
4.3.4.2	Työvoiman vähentämisenjärjestys	52
4.3.4.3	Lomautusilmoitus ja todistus lomauttamisesta	52
4.3.4.4	Ilmoitusvelvollisuuden puuttuminen	53
4.3.5	Lomautuksen alkaminen ja päättyminen	53
4.3.6	Työn alkamisesta ilmoittaminen	53
4.3.7	Muu työ lomautusaikana	53
4.3.8	Asunto lomautusaikana	54
4.4	Lomautetun työntekijän irtisanoutuminen tai irtisanominen	54
4.4.1	Työntekijän irtisanoutuminen	54
4.4.2	Työnantaja irtisanoo työntekijän	54
4.4.3	Korvaus	54
4.5	Irtisanotun työntekijän lomauttaminen	55
4.6	Poikkeukselliset tilanteet	55
4.6.1	Lomauttaminen ja työvapaa sattuvat samaan aikaan	55
4.6.2	Lomautuksen peruuttaminen	56
4.6.3	Lomautuksen siirtäminen	56
4.6.4	Lomautuksen keskeyttäminen	56
4.7	Korvaus perusteettomasta lomauttamisesta	57

5 Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi58

5.1	Työsuhteen osa-aikaistaminen (työnantajan yksipuolinen päätös)	58
5.1.1	Peruste	58
5.1.2	Menettely	58
5.1.2.1	Yhteistoimintamenettely	58
5.1.2.2	Osa-aikaistamisen toteutuminen	60
5.1.2.3	Työnantajan velvollisuus tarjota lisätöitä	60

6 Määräaikaisen työsuhteen päättymisen61

6.1	Määräaikaisen työsuhteen päättymisen määräajan päättyessä	61
6.1.1	Päättymisperuste	61
6.1.2	Määräaikaisen työsuhteen hiljainen pidennys	63

6.2	Määräaikaisen työsopimuksen purkaminen koeaikana	63
6.3	Määräaikaisen työsopimuksen purkaminen	63
6.4	Määräaikaisen työsopimuksen purkautuminen	63

7 Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättymisen **64**

7.1	Työsopimuksen purkaminen koeaikana	64
7.1.1	Koeaikapurku	64
7.1.2	Purkamismenettely	66
7.1.2.1	Työntekijän kuuleminen	66
7.1.2.2	Purkamisilmoitus	66
7.1.2.3	Purkamisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle	66
7.1.3	Kanneaika ja tuomioistuinkäsittely	66
7.1.4	Korvaus perusteettomasta purkamisesta koeaikana	66
7.2	Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanominen	67
7.2.1	Yleistä	67
7.2.2	Työntekijä irtisanoutuu	67
7.2.3	Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä	67
7.2.3.1	Irtisanomisperusteet	67
7.2.3.2	Irtisanomismenettely	72
7.2.3.3	Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	74
7.2.3.4	Korvaus perusteettomasta irtisanomisesta	74
7.2.3.5	Neuvottelumenettely	75
7.2.3.6	Kanneaika yleiseen alioikeuteen ja tuomioistuinkäsittely	75
7.2.4	Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanominen taloudellisista ja tuotannollisista syistä	76
7.2.4.1	Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet	76
7.2.4.2	Irtisanomismenettely ja toimintasuunnitelma	79
7.2.4.3	Neuvottelumenettely ja kanneaika	82
7.2.4.4	Työntekijän takaisinottaminen	83
7.2.4.5	Korvausvelvollisuus perusteettomasta irtisanomisesta	83
7.2.5	Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä	83
7.2.6	Raskaana ja perhevapaalla olevan irtisanominen	83
7.3	Työsopimuksen purkaminen	84
7.3.1	Purkamisperuste	84
7.3.2	Purkamisoikeuden raukeaminen	86

7.3.3	Purkamismenettely	87
7.3.4	Kanneaika ja tuomioistuinkäsittely.....	88
7.3.5	Korvaus perusteettomasta purkamisesta	88
7.4	Työsopimuksen purkautuminen	88
7.4.1	Purkautumisperuste.....	88
7.4.2	Purkautumisen peruuntuminen.....	90
7.5	Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen päättäminen	90
8	Eläkkeelle siirtyminen	91
9	Työtodistus	92
	Liite: VIRKA- JA TYÖSUHTEEN EROT	93

OPPAASSA KÄYETETYT LYHENTEET

Kuntal Kuntalaki (410/15)

KVhl Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/03)

TSL Työsopimuslaki (55/01)

KYtl Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007)

KVTES Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2020–2021

OVTES Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus 2020–2021

Tässä oppaassa kunnalla tarkoitetaan paitsi kuntaa myös kuntayhtymää.

Työsuhteen alkaminen

1.1 Työ- vai virkasuhde

Kuntalain mukaan kunnan palveluksessa oleva henkilöstö on virkasuhteessa tai työsopimus-suhteessa kuntaan.

Virat perustetaan sellaisia tehtäviä varten, joissa käytetään julkista valtaa. Mikäli tehtävässä ei käytetä julkista valtaa, henkilö otetaan työsuhteeseen. Julkista valtaa käytetään muun muassa tehtävissä, joissa yksipuolisesti lakiin perustuvan toimivallan nojalla päätetään toisen edusta, oikeudesta tai velvollisuudesta tai annetaan toista velvoittava määräys. Myös esimerkiksi esittely kunnallisessa päätöksentekoprosessissa on julkisen vallan käyttämistä.

Työsopimus on sopimus, jolla työntekijä sitoutuu vastikkeesta tekemään työnantajalle työtä niin, että tällä on työnjohto- ja valvontaoikeus (direktio-oikeus). Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä on velvollinen noudattamaan niitä ohjeita ja määräyksiä, joita työnantaja antaa hänelle toimivaltansa rajoissa. Työnantaja voi työnjohto- ja valvontaoikeutensa nojalla määrätä miten, missä ja milloin työ tulee suorittaa. Työnantajalla on myös oikeus valvoa sekä työntekoa että lopputuloksen laatua.

Työnantajan toimivaltaa voi rajoittaa esimerkiksi lain säännös tai työehtosopimuksen määräys taikka työsopimuksen määräys.

Työsopimus on velvoiteoikeudellinen sopimus, joka on myös merkittävä työsuhteen ehtojen asettamiskeino. Lähtökohtana on, ettei kumpikaan osapuoli voi yksipuolisesti muuttaa sen ehtoja ilman laissa tai esimerkiksi työehtosopimuksessa olevaa oikeutusta.

Virka- ja työsuhde eroavat edelleenkin toisistaan, vaikka eroja on pyritty vähentämään. Virka- ja työsuhteen keskeiset erot käyvät ilmi oppaan liitteenä olevasta taulukosta.

1.2 Työsuhteeseen ottaminen

Mahdollisesta hakumenettelystä työsuhteeseen otettaessa ei ole vastaavanlaisia säännöksiä kuin virkasuhteeseen ottamisesta on laissa kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003). Näin ollen kukin kunta voi itsenäisesti päättää kunnassaan noudatettavista menettelytavoista. Kuitenkin työsuhteeseen otettaessa on muun muassa otettava huomioon, mitä jäljempänä on syrjinnän kiellosta (kohta 2.2. sivulla 21) ja tasa-arvolain mukaisista velvoitteista (kohta 2.3 sivulla 26) sanottu.

LUKU 1

TYÖSUHTEEN ALKAMINEN

Säännökset ja määräykset

Kunnan henkilöstö	KuntaL 87 §
Työsopimus	TSL 1 luku 1 §
Kesto aika	TSL 1 luku 3 § ja TSL 1 luku 3 a §
Sopimussuhteen hiljainen pidennys	TSL 6 luku 5 §
Muotovapaus ja työsuhteen ehtoista tiedottaminen sekä L nuorista työntekijöistä 3 §	TSL 1 luku 3 §, 2 luku 4 § ja 13 luku 11 §
Rikostaustan selvittäminen	Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002)
Vajaavaltaisen työsopimus	TSL 1 luku 6 §, L nuorista työntekijöistä
Koeaika	TSL 1 luku 4 §
Työntekijän velvollisuudet	TSL 3 luku
Kilpaileva toiminta	TSL 3 luku 3 §
Työnantajan velvollisuudet	TSL 2 luku
Direktio-oikeus	KVTES 1 luku 5 §, TSL 1 luku 1 § ja 3 luku 1 §, TTES 3 § 1 mom.
Työsuhteen alkaminen	KVTES 1 luku 6 §, TTES 3 § 4 mom.
Lääkärintodistuksen esittäminen	KVTES 1 luku 9 §, TTES 3 § 3 mom.
Vahingonkorvausvelvollisuus	VahingonkorvausL 4. luku
Rikosoikeudellinen vastuu	RikosL 40 luku 12 §

1.3 Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien alkaminen

Työsopimussuhde alkaa työsuhteen tekemisestä. Työsopimus on sitova sopimus. Se muun ohessa velvoittaa työnantajan ottamaan työntekijän työhön ja työntekijää saapumaan työhön työsuhteen alkamisesta sovittuna päivänä, ellei työsuhteen alkamisesta ole tätä ennen asianmukaisesti irtisanottu tai purettu.

Työsuhteeseen perustuvat oikeudet alkavat siitä päivästä, jolloin työntekijä tosiasiallisesti ryhtyy työsuhteen mukaiseen työhön. Näin on asianlaita siinäkin tapauksessa, että työsuhteen tekemisen ja työnteon tosiasiallisen aloittamisen välillä on pitkäaikainen aika, esimerkiksi useita viikkoja.

Työntekijä on työsuhteen mukaan saatettu ottaa palvelukseen kuukauden ensimmäisestä päivästä lukien. Kalenterikuukauden ensimmäinen päivä voi kuitenkin olla sellainen pyhä- tai juhlapäivä tai muu päivä, joka ei ole säännönmukaisesti työpäivä. Kuukausipalkkaisen työntekijän palkka-oikeuksien katsotaan alkaneen tästä huolimatta sanotun kuukauden alusta, jos työhön valittu on edellä mainittujen päivien jälkeisenä ensimmäisenä säännönmukaisena työpäivänä ryhtynyt työhön, eivätkä nämä päivät ole kuuluneet edellisen työntekijän työsuhteeseen.

Huumausainetestitodistuksen pyytämisestä työhön otettaessa katso oppaan kohta 2.7.4 sivulla 36.

1.4 Työsopimuksen kesto

Työsopimus voi olla

- toistaiseksi voimassa oleva (ns. vakinainen) tai
- määräaikainen.

Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen kesto ei ole etukäteen rajoitettu. Sen sijaan määräaikainen työsuhteeseen päättyvä ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sovitun määräajan päättyessä. Työsopimuslain mukaan työsuhteeseen on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työsopimuksen päätyyppeinä ovat siten toistaiseksi voimassa olevat sopimukset. Määräaikainen sopimus voidaan tehdä ainoastaan silloin, kun siihen on laissa tarkoitettu perusteltu syy.

1.5 Määräaikainen työsuhteeseen

1.5.1 Määräajan pituus ja määräaikaisuuden merkitys

■ Määräajan pituus

Työsopimuksen määräaikaisuus voidaan ilmaista eri tavoin. Määräaikainen työsuhteeseen voi olla määräajaksi tehty

- tietty kalenteriaika (esimerkiksi 1.3.–30.4.)
- määrättyä työtä koskeva työsuhteeseen (esimerkiksi suursiivous, tietty korjaustyö)
- tai työsuhteen määräaikaisuus käy ilmi työsuhteen tarkoituksesta (esimerkiksi otettaessa työntekijä toisen työntekijän sairauslomasijaiseksi).

Laissa ei ole nimenomaista säännöstä siitä, kuinka pitkäksi ajaksi määräaikainen työsopimus voidaan tehdä niissä tilanteissa, joissa laillinen määräaikaisuuden peruste on olemassa. Selvää on, että se voidaan tehdä enintään siksi ajaksi, kun määräaikaisuuden peruste on olemassa.

Määräaikainen työsopimus tehdään yleensä siksi ajaksi, kun työntekijää tarvitaan työhön. Perusteltuna ei voida pitää sellaista menettelyä, että tehdään peräkkäin useita esimerkiksi 1-2 kuukauden pituisia määräaikaisia työsopimuksia, vaikka vakinaisen työntekijän työvapaa ja sijaisen tarve kestää esimerkiksi 10 kuukautta ja työnantajalla on myös tarkoitus palkata sijainen koko edellä mainituksi ajaksi. Sen sijaan, jos sijaista ei tarvita koko siksi ajaksi, kun vakinaisen työntekijä on poissa, voidaan sijaisen määräaikainen työsopimus tehdä lyhyemmäksi ajaksi eli vain siksi ajaksi kuin sijaista todella tarvitaan. Samoin sijaisen työsopimus voidaan tehdä lyhyemmäksi ajaksi kuin vakinaisen työntekijän poissaoloajaksi, jos sijaisen tarpeesta ei voida etukäteen olla varmoja tai sijaista ei voida taloudellisista syistä palkata koko ajaksi, vaikka tarvetta olisikin.

■ Määräaikaisuuden merkitys

- Määräaikainen työsopimus päätty ilman irtisanomista määräajan päättyessä.
- Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin erikseen sopia määräaikaiseen työsopimukseen liitettävästä irtisanomisehdosta siten, että työsopimus päättyy sovitun määräajan kuluttua, ellei sopimusta sitä ennen puolin tai toisin irtisanota.

Työsopimuksen irtisanoessaan työnantajan pitää tällöin kuitenkin noudattaa laissa säädettyjä irtisanomisperusteita ja laissa säädettyjä tai työehtosopimuksessa määrättyjä irtisanomisaikoja ja menettelytapoja. Myös työntekijän pitää irtisanoutuessaan noudattaa irtisanomisaikaa.

- Jos määräaikainen työsopimus on tehty viisi vuotta pidemmäksi ajaksi, viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä sekä työnantaja että työntekijä voivat irtisanoa työsopimuksen samoin perustein ja menettelytavooin kuin toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen.
- Työnantaja voi lomauttaa määräaikaisessa työsopimussuhteessa olevan työntekijän vain, jos työntekijän kanssa työsuhteen kestäessä tilannekohtaisesti sovitaan määräaikaisesta lomautuksesta tai jos määräaikaisessa työsuhteessa oleva työntekijä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

1.5.2 Määräaikaisen työsopimuksen tekemisen perusteet

Voimassa olevaan työsopimuslakiin ei sisälly esimerkkiluetteloa määräaikaisen työsopimuksen tekemisen perusteista. Perusteltua syytä arvioitaessa otetaan kuitenkin huomioon lain esitöissä esimerkinomaisesti määräaikaisuuden perusteina mainitut

- työn luonne,
- sijaisuus,
- harjoittelu tai
- muu näihin rinnastettava syy sekä

- muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste.

Perusteltu syy on asetettu vaatimukseksi määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle, jotta estettäisiin mahdollisuus kiertää toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen liittyvää työsuhteturvaa työsopimuksen kestoaikaa koskevalla valinnalla. Määräaikaisten sopimusten käyttöä ei voida pitää sallittuna, jos työnantajalla on siinä työssä pysyvä työvoiman tarve. Toisaalta hallituksen esityksen mukaan ”määräaikaisten sopimusten käyttöä ei rajoitetaisi silloin, kun siihen on laissa tarkoitettu syy”.

Toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttämisen edellytyksenä olisi toisaalta se, että kunkin määräaikaisen sopimuksen tekemiselle on perusteltu syy. Kielletystä peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten käytöstä ei olisi kysymys esimerkiksi silloin, kun työnantaja tarjoaa sijaiselle uutta sijaisuutta määräaikaisin sopimuksin. Toisaalta edellytettäisiin, että työnantaja ei pyri toisiaan seuraavilla määräaikaisilla sopimuksilla kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin liittyvää suojaa. Jos työnantajan työvoiman tarve on arvioitavissa pysyväksi, jatkuvasti toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttöön samoissa töissä ei ole perusteltua syytä.

Työvoimatarpeen muodostuttua pysyväksi työnantajalla ei ole enää oikeutta jatkaa sopimussuhdetta määräaikaisena. Tilanteissa, joissa on toistuvasti käytetty määräaikaisia sopimuksia, työvoimatarpeen pysyvyyttä arvioidaan määrä-

aikaisten työsopimusten lukumäärän tai niiden yhteenlasketun keston taikka niistä muodostuvan kokonaisuuden perusteella. Silloin kun määräaikaisten työsopimusten toistaminen useita kertoja peräkkäin tai lyhyin väliajoin taikka määräaikaisten sopimusten yhteenlasketun keston pituus osoittaa työvoiman tarpeen vakiintuneen pysyväksi, määräaikaisten sopimusten käyttö samoissa töissä ei enää ole sallittua. (Ks. esim. KKO 2015:64 ja KKO 2015:65.)

■ Työn luonne

Määräaikaisen sopimuksen käyttö olisi perusteltua, kun on kysymys määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekemisestä taikka sellaisesta lyhytaikaisesta määrätystä työstä, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti. Kriteereinä voivat tällöin olla muun muassa onko työnantajalla toimintansa laajuuden vuoksi mahdollisuus teettää jatkuvasti sinänsä määrättyjä, erillisiä tai itsenäisiä pidettäviä töitä ja toisaalta asettaako työ tekijälleen joitakin erityisiä ammattitaitovaatimuksia, joita työnantajan vakituisessa työsuhteessa olevilla ei ole tai että työnantaja ei yleensä teetä tällaisia töitä.

Määräaikaisten sopimusten käyttö on mahdollista myös kausiluonteisissa töissä. Työ katsotaan kausiluonteiseksi, jos sitä tehdään ainoastaan tiettyinä aikana vuodesta tai jos työn määrä olennaisesti lisääntyy etukäteen tiedossa olevina ajanjaksoina. Esimerkiksi puisto- ja puutarhatyö saattaa olla tällaista työtä. Työtä voidaan pitää kausiluonteisena, jos tilapäistyövoimaa tarvitaan vain lyhyehköksi ajaksi.

Lain perustelujen mukaan ”jos työtä sen sijaan teetetään toistuvasti vuosittain esimerkiksi 9–10 kuukautta, työtä ei olisi pidettävä kausiluonteisena.” Harkittaessa määräaikaisen työsopimuksen tekemisen sallittavuutta on tällöin hallituksen esityksen mukaan ”otettava huomioon, onko työnantajalla mahdollisuus muun muassa töiden uudelleenjärjestelyjen tai loma-aikojen porrastuksen avulla tarjota työntekijälle jotakin muuta työtä jäljelle jääväksi lyhyeksi väliajaksi tai sopia työsopimuksessa työntöön ja palkanmaksun lyhytaikaisesta keskeyttämisestä”. Tällainen sopimus työntöön ja palkanmaksun keskeyttämisestä voi olla esimerkiksi osa-aikatyötä koskeva työsopimus, jossa osa-aikaisuus toteutuu vuositasolla siten, että työnteko ja palkanmaksu keskeytyvät tietynä aikana vuodesta, koska työnantajalla ei ole tarjota työsopimuksen mukaista työtä jo etukäteen työsopimusta tehtäessä tiedossa olevan seikan vuoksi. (Ks. TT 2003:52.) Kyseisessä oikeustapauksessa työsopimukset oli tehty toistaiseksi voimassa oleviksi ja niihin oli liitetty edellä mainittu ehto.

■ Sijaisuus

Tyypillinen määräaikaisen työsopimuksen solmimistilanne on sijaisen ottaminen vakinaisen työntekijän tai viranhaltijan poissaolon, esimerkiksi sairausloman, perhevapaan, opintovapaan taikka vuosiloman ajaksi. Vaikka sijaisen käyttö johtuu jonkun työntekijän väliaikaisesta poissaolosta, ulkopuolelta tulleen työntekijän ei välttämättä tarvitse tehdä juuri vapaalla olevan työntekijän työtehtäviä. Työnantaja voi hoitaa työtehtävien uudelleenjakamisen sisäisillä sijaisuusjärjestelyillä.

Työnantajan tarpeen lisätyövoiman palkkaamiseen tulee kuitenkin peremmiltään johtua jonkun työntekijän poissaolosta.

Sijaisuus on yksilöitävä työstä poissaolevan vakinaisen työntekijän ja tämän työtehtävien mukaan.

■ Harjoittelu

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä myös harjoittelusta. Harjoittelulla tarkoitetaan muun ohessa virallisissa oppi- ja koulutusohjelmissa tai oppilasvalinnoissa annetuissa määräyksissä tarkoitettua työharjoittelua (esimerkiksi oppisopimuskoulutus, ks. laki ammatillisesta koulutuksesta 70 § ja asetus ammatillisesta koulutuksesta 16 ja 17 §). Harjoittelu voi tapahtua myös siten, ettei se muodosta lainkaan työsuhdetta harjoittelijan ja työnantajan välille (katso esimerkiksi laki ammatillisesta koulutuksesta 71 §).

■ Muut edellisiin rinnastettavat syyt tai muu kunnan toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä perusteltu syy

Tällaiset syyt joudutaan harkitsemaan tapaus tapaukselta. Joillakin aloilla toiminnan aloittamisesta johtuva kysynnän vakiintumattomuus saattaa muodostaa perustellun syyn jonkin aikaa tehdä määräaikaisia työsopimuksia. Kysynnän vakiinnuttua tätä perustetta ei voida enää pitää perusteltuna syynä. Tarjottavissa oleva työ voi toisinaan olla luonteeltaan siten epävarmaa, ettei tarvetta sen tekemiseen tai teettämiseen etukäteen tiedetä, kuten esimerkiksi ennalta

KUNTA-ALAN HENKILÖSTÖSTÄ KOLME NELJÄSTÄ ON TYÖSUHTEESSA

Vuonna 2020 kunta-alalla työskenteli 422 000 henkilöä. Heistä kolme neljästä (73 %) työskenteli työsuhteessa eli noin 309 000 henkilöä.

TYÖSUHTEISET ERI SOPIMUSALOILLA

Sopimusala	Työsuhteisten osuus
KVTES	91 %
OVTES	3 %
Tekniset	64 %
Lääkärit	8 %
Tuntipalkkaiset	100 %

Lähde: Tilastokeskus, lokakuu 2020

vaikeasti arvioitavissa olevien asiakas- tai oppilasmäärien vaihdellessa.

Epävarmuutta työllistämisen edellytyksistä ja mahdollisuuksista voi myös syntyä siitä, että yksikkö on uudelleenjärjestelyn alaisena. Esimerkiksi organisaatiossa vireillä olevat muutokset, jotka voivat merkitä henkilöstötarpeen uudelleenarviointia ja joiden suunnittelemisesta, valmistelemisesta tai toteuttamisesta on yleensä jo päätetty, voivat olla peruste määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle.

■ **Työntekijän oma pyyntö**

Jos määräaikainen työsopimus tehdään työntekijän pyynnöstä, ei sen tekemiseen tarvita muuta perusteltua syytä. Työntekijän pyyntö määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen voi perustua mihin tahansa henkilökohtaiseen syyhyn. Työsopimuksen määräaikaisuuden perustetta koskevaan kohtaan on syytä nimenomaan merkitä, että määräaikaisuus perustuu työntekijän omaan pyyntöön. Vaikka työntekijä myöhemmin tulisi toisiin ajatuksiin, työsopimus säilyy määräaikaisena sovitun määräajan loppuun, ellei muusta erikseen sovita.

■ **Määräaikaisen työsopimuksen perustuminen lakiin**

Työntekijän kanssa tehtävä määräaikainen työsopimus voi perustua myös lakiin. Tämän mahdollistavaa erityislainsäädäntöä on ainakin varhaiskasvatuksessa, sosiaalihuollossa ja opetustoimessa. Tällaisen lainsäädännön tarkoituksiin työtehtäviin voidaan palkata määräaikainen työntekijä erityislainsäädännön edellytysten

täyttyessä. Esimerkiksi jos varhaiskasvatuksen opettajaksi tai lastenhoitajaksi ei saada henkilöä, jolla on tehtävän edellyttämä säädetty kelpoisuus, voidaan palkata enintään vuoden ajaksi kerrallaan henkilö, jolla suoritettujen opintojen perusteella on riittävät edellytykset ja tehtävän edellyttämä taito tehtävän hoitamiseen.

■ **Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa**

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta.

Määräaikaisen työsuhteen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusida vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Työsuhteiden yhteenlaskettu kokonaiskesto ei saa ylittää yhtä vuotta.

1.5.3 Määräaikaisuuden peruste puuttuu

Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä työsopimuslain mukaan toistaiseksi voimassa olevana. Työsopimuksen laillinen lakkaaminen edellyttää tällöin irtisanomista tai purkamista. (vrt. viranhaltijalla, joka on otettu ilman lain mukaista perustetta virkaan tai virkasuhteeseen määräajaksi, on oikeus saada korvaus, mutta

virkasuhde ei muutu toistaiseksi voimassa olevaksi). Määräaikaisuuden laillisuus tutkitaan viime kädessä oikeudenkäyntiteitse.

Perusteltuja syitä määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen eivät esimerkiksi ole pelkästään, että

- tehtävän palkkausmenot on budjetoitu tietyllä ajalle tai
- ns. täyttölupamenettely sellaisenaan, ellei taustalla ole lain tarkoittamaa hyväksyttävää määräaikaisuuden perustetta.

1.5.4 Toistuvat määräaikaiset sopimukset

Vaikka jo ensimmäistä ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana, laissa on lisäksi nimenomainen kielto tehdä toistuvia määräaikaista sopimuksia ilman perusteltua syytä. Toisin sanoen työsopimuslain mukaan ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia on myös pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. Sen sijaan, jos työnantajalla on perusteltu syy tehdä uusi määräaikaisten työsopimusten tekemiselle ei ole estettä.

Kielletyistä peräkkäisten työsopimusten käytöstä ei ole kysymys esimerkiksi silloin, kun työnantaja tarjoaa sijaiselle uutta sijaisuutta määräaikaisten sopimuksin. Tällöin edellytetään, että työnantaja ei pyri toisiaan seuraavilla määräaikaisten sopimuksilla kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin liittyvää suojaa. Jos työnantajan työvoiman tarve on arvioitavissa pysyväksi, jatkuvasti toistuvien määräaikaisten

työsopimusten käyttöön samoissa töissä ei ole laissa tarkoitettua perusteltua syytä, vaikka jokaiselle yksittäiselle työsopimukselle olisikin perusteltu syy.

1.5.5 Määräaikaisen sopimussuhteen hiljainen pidennys

Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sen jälkeen, kun määräaikaisen työsopimuksen sovittu kesto-aika on päättynyt ilman, että ennen määräajan päättymistä on sovittu uudesta määräajasta, työsuhteen katsotaan muuttuneen toistaiseksi voimassa olevaksi.

1.5.6 Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhte-etuudet

Jos määräaikaisten työsopimukset seuraavat toisiaan peräkkäin ilman keskeytystä, pidetään näiden erillisten työsopimusten perusteella syntynyttä työsuhdetta yhdenjaksoisena. (Katso KVTES 1 luku 8 §.)

Lisäksi työsopimuslain mukaan, jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaista työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhte-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena. Esimerkiksi vuosiloman ansainta tai työsuhteen keston perustuvat palkkaetuudet määräytyvät kuten yhdenjaksoisesti jatkuneessa työsuhteessa. Keskeytysajoilta, jolloin työsopimusta ei ole ollut, ei makseta palkkaa eikä kerry vuosilomaa. Vaikka työsuhteen katsotaan jatkuneen etujen kannalta yhdenjaksoisena, eivät määräaikaisten työsopimukset muutu toistaiseksi voimassa

oleviksi, kun niiden tekemiseen on ollut laissa tarkoitettu perusteltu syy.

Laissa ei ole määritelty sitä, kuinka pitkä ajanjakso on 'lyhytaikainen keskeytys'. Säännöksen kiertämisen estämiseksi ei laissa ole katsottu tarkoituksenmukaiseksi määrittää täsmällisesti kalenteriajan mukaan sopimusten väliin jääviä aikoja. Keskeytysten pituus on ratkaistava kussakin yksittäistapauksessa kunkin työsuhteen pituuteen perustuvan työsuhde-etuuden tullessa ajankohtaiseksi.

Tästä TSL 1 luvun 5 §:n säännöksestä voidaan valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä työehtosopimuksilla kuitenkin poiketa. Tällöin voidaan sopia esimerkiksi lyhytaikaisen keskeytyksen täsmällinen pituus. Kunnallisissa työehtosopimuksissa ei ole sovittu tarkemmin TSL 1 luvun 5 §:n soveltamisesta. (Katso kuitenkin KVTES 1 luku 8 §.)

1.6 Sopimuksen muoto ja selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista

1.6.1 Työsopimuksen muoto

Työsopimus on vapaamuotoinen sopimus. Se voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Se on pyrittävä tekemään kirjallisesti ja niin tarkasti, että kaikki työsuhteen määrittelyyn vaikuttavat seikat käyvät sopimuksesta ilmi. Työsopimukset tulee siten kunnissa pääsääntöisesti tehdä kirjallisesti ja mikäli mahdollista ennen työsuhteen alkamista. Suulliset työsopimukset aiheuttavat käytännössä hyvin

usein riitaisuuksia siitä, mitä asiasta on todella sovittu.

Luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa asianomaiseen järjestöön kuuluvien kirjalliset työ-sopimukset. Tarkastamisoikeus on sen jälkeen, kun kirjallinen työsopimus on asianmukaisesti allekirjoitettu.

1.6.2 Selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle työsuhteen keskeisistä ehdoista kirjallinen selvitys viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jos

- työsopimus on tehty suullisesti tai jäljempänä mainitut tiedot eivät sisälly kirjallisesti tehtyyn työsopimukseen ja
- työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan.

Selvitystä ei siis tarvitse antaa, jos määräaikainen työsuhde on voimassa enintään kuukauden. Erimielisyyksien välttämiseksi myös lyhytaikaisissa työsuhteissa tulisi antaa selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista.

Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen. Työnantajalla on velvollisuus antaa selvitys vain kerran, jos työ-

suhteet toistuvat, ellei työsuhteen ehdoissa tapahdu muutoksia.

Selvityksestä tulee käydä ilmi ainakin

- työsuhteen osapuolet (kunta ja työntekijä) ja kotipaikka
- työnteon alkamisajankohta
- määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettua määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa
- koeaika
- työntekopaikka (esim. kunnan alue tai useista eri työpaikoista tai -pisteistä tietyllä alueella tai alueilla muodostuva työpiiri taikka kunnan aluetta laajempi työpiiri, esim. jos kunta on sopinut toisen tai toisten kuntien kanssa toimintojen yhteisestä järjestämisestä). Jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä perusteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa.
- työntekijän pääasialliset työtehtävät
- työhön sovellettava työehtosopimus
- palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet
- palkanmaksukausi
- noudatettava työaika ja työnantajan aloitteesta sovitun vaihtelevan työajan osalta lisäksi selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta
- vuosiloman määräytyminen
- irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste
- vähintään kuukauden kestävässä ulkomaan-työssä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka

maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Työtehtävien pääasiallinen laatu voidaan selvittää esimerkiksi ilmaisemalla työntekijän työnimike tai työn tyyppi. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työntekijä on velvollinen tekemään varsinaisten työtehtäviensä lisäksi myös muuta työnantajan hänelle osoittamaa työtä.

Selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista voidaan antaa myös viittaamalla työsuhteessa noudatettavaan kunnalliseen työehtosopimukseen tai lakiin. Näin voidaan menetellä esimerkiksi palkkaa, palkanmaksukautta, työaika, vuosilomaa ja irtisanomisaikaa tai niiden määräytymistapaa koskevista ehdoista selvitystä annettaessa. Esimerkiksi työaika, vuosiloma ja irtisanomisaika määräytyvät kunnallisten työehtosopimusten mukaan.

Edellä mainitut työsuhteen keskeiset ehdot tulee tarpeettomien erimielisyyksien välttämiseksi kirjata työsuhteen sopimukseen, jolloin erillistä työnantajan antamaa kirjallista selvitystä työsuhteen keskeisistä ehdoista ei tarvita.

Työsuhteen ehtoja ei ilman tähän oikeuttavaa säännöstä tai määräystä voi muuttaa yksipuolisesti. Työnantajan oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti määräytyy työsuhteen sopimuksen ja voimassa olevien työehtosopimusten mukaan.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle kirjallisesti työsuhteen keskeisen ehdon muuttumisesta niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttumisesta.

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää antamatta selvityksen edellä mainituista työnteon keskeisistä ehdoista, voidaan tuomita työsopimuslakirikkomuksesta sakkoon. Erityisesti pitää kiinnittää huomiota siihen, että määräaikaisissa työsopimuksissa määräaikaisuuden perusteen pitää käydä ilmi työsopimuksesta tai edellä tarkoitusta selostuksesta.

1.7 Lääkärintodistuksen esittäminen

Jos työnantaja vaatii, työntekijän on palvelukseen tullessaan esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus terveydentilastaan. Lääkärintodistuksen esittämisvelvollisuudesta tulee ilmoittaa työntekijälle työsopimusta tehtäessä.

Jos työntekijä ei toimita lääkärintodistusta tai se osoittaa, ettei työntekijä ole terveydentilansa puolesta soveltuva työhön, työsuhde voidaan päättää, mikäli työsuhteen päättämisen edellytykset TSL:n mukaan täyttyvät (koeaikapurku, irtisanominen, purkaminen).

Myös toisenlaiseen tehtävään siirtyessään työntekijän on esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus terveydentilastaan, jos työnantaja niin vaatii. Jos lääkärintodistusta ei esitetä määräajassa,

siirtyminen peruuntuu. Työnantajan tulee etukäteen ilmoittaa lääkärintodistuksen esittämisvelvollisuudesta ja siirtymisen peruuntumisuhasta.

Lääkärintodistuksen esittämisvelvollisuus ei koske tilanteita, joissa työntekijä työnantajan yksipuolisesta määräyksestä siirtyy toisiin tehtäviin.

Lääkärintodistusta ei vaadita, jos jo ennestään kunnan palveluksessa oleva työntekijä siirtyy saman luonteiseen uuteen tehtävään ja hän on palvelukseen tullessaan esittänyt hyväksyttävän lääkärintodistuksen.

1.8 Lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittäminen

Lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain mukaan työnantajalla on velvollisuus vaatia, että työnhakija/-tekijä esittää itseään koskevan rikosrekisteriotteen ennen kuin hänen kanssaan tehdään työsopimus taikka annetaan työtehtäviä työssä, johon

- pysyväisluontoisesti ja olennaisesti kuuluu ilman huoltajan läsnäoloa tapahtuvaa alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa taikka
- muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa.

Tässä tarkoitettulla lailla suojellaan alaikäisen koskemattomuutta ja edistetään henkilökohtaista turvallisuutta. Rikosrekisteriotteesta selviää, onko henkilö tuomittu sukupuolisiveelli-

syyttä loukkaavasta teosta, lapseen kohdistuvasta seksuaalirikoksesta, seksuaalirikoksesta, törkeästä henkeen tai terveyteen kohdistuvasta rikoksesta, ihmiskaupparikoksesta tai huumausainerikoksesta. Työnantaja harkitsee otteen perusteella, onko henkilö soveltuva em. tehtäviin.

Kun edellä mainitussa laissa tarkoitettuja tehtäviä ilmoitetaan haettavaksi, hakuilmoituksessa on mainittava siitä, että tehtävään otettavan henkilön on esitettävä rikosrekisteriote.

Ote ei saa olla kuutta kuukautta vanhempi. Otetta ei tarvitse toimittaa, jos edellä mainitut tehtävät kestävät yhden vuoden aikana enintään kolme kuukautta.

Työnantaja voi tehdä henkilötietoihin ainoastaan merkinnän otteen esittämisestä ja otteen tunnistustiedot (henkilön nimi ja otteen päivämäärä). Otteesta ei saa ottaa jäljennöstä. Ote on palautettava viipymättä asianosaiselle. Työnantajalla ja muilla päätöksentekoon osallistuneilla on vaitiolovelvollisuus otteen sisällöstä.

Rikosrekisteriotetta voi pyytää oikeusrekisterikeskukselta vain henkilö itse.

1.9 Työsopimus alle 18-vuotiaan kanssa

Alaikäinen, joka on täyttänyt viisitoista vuotta, saa työntekijänä itse tehdä, irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa. Huoltajalla on kuitenkin oikeus purkaa työsopimus, jos purkaminen on

tarpeellista alaikäisen kasvatuksen, kehityksen tai terveyden takia.

Työnantajan on esitettävä nuorelle työntekijälle tämän tai työntekijän huoltajan pyynnöstä kirjallinen selvitys työsopimuksen ehtoista ennen sopimuksen tekemistä, jollei sopimusta tehdä kirjallisesti.

Työsuojelulainsäädännössä säädetään alle 18-vuotiailta työntekijöiltä kokonaan kielletyistä töistä sekä heille vaarallisista töistä. Laissa nuorista työntekijöistä säädetään muun muassa työnantajan oikeudesta palkata 14-vuotias työsuhteeseen sekä nuorten eli 15–18-vuotiaiden työntekijöiden enimmäistyöajoista ja työajan sijoittelusta.

1.10 Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden koeajasta. Koeajan tarkoituksena on antaa työnantajalle ja työntekijälle mahdollisuus arvioida, vastaako työsuhteen toinen osapuoli ja työ etukäteisodotuksia. Työnantajalla on tilaisuus koeaikana selvittää esimerkiksi työntekijän ammattitaito, soveltuvuus työhön ja työyhteisöön.

Kumpikin osapuoli voi koeajan kuluessa purkaa työsopimuksen päättymään välittömästi. Työnantaja ei tarvitse purkamiseen työsopimuslaissa säädettyjä yleisiä irtisanomis- eikä purkamisperusteita. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä eikä koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantajan purkaessa

työsopimuksen koeaikana 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.

Koeaikaa voidaan käyttää sekä toistaiseksi voimassa olevissa että määräaikaisissa työsopimuksissa.

Koeajan on täytettävä seuraavat edellytykset:

- Koeajasta on nimenomaisesti sovittu, yleensä kirjallisessa työsopimuksessa.
- Koeajan pituus on työnteon aloittamisesta lukien enintään kuusi kuukautta.
- Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla pidennyksineen enintään puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.
- Koeaika on molemminpuolinen.

Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Jos työsopimusta ei ole purettu koeajan kuluessa, työsuhde jatkuu koeajan päätyttyä alun

perin sovitun mukaisesti eli toistaiseksi voimassa olevana tai määräaikaisen työsopimuksen päättymiseen asti. Työsuhteen jatkuminen koeajan päätyttyä ei siis edellytä eri päätöstä työsuhteen jatkumisesta.

Jos samojen työsopimuskumppanien välillä tehdään peräkkäisiä työsopimuksia, ei koeaikaehto voida toistaa, mikäli sopimuksessa on sovittu samoista tai samankaltaisista tehtävistä. Jos työsopimus sen sijaan uusitaan työtehtävissä ja työntekijän asemassa tapahtuneen huomattavan muutoksen vuoksi, voi uuden koeaikaehdon käyttö olla joissakin tapauksissa perusteltua. Ratkaisu uuden koeaikaehdon kohtuullisuudesta tehdään tapauskohtaisesti.

Jos työnantaja ja työntekijä toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen kestäessä sopivat työntekijän uusista työtehtävistä tai siirtymisestä toiseen asemaan siten, että sopimus merkitsee huomattavaa muutosta aikaisempiin työtehtäviin, uuteen sopimukseen voidaan ottaa koeaikaehto. Uuden sopimuksen purkaminen koeajan perusteella ei kuitenkaan johda työsuhteen päättymiseen, vaan työntekijällä on oikeus palata aiempiin tehtäviinsä.

Työsopimus on päätettävissä vain normaalein irtisanomis- tai purkamisperustein.

Työnantajan velvollisuuksista

2.1 Yleisvelvoite

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Viimeksi mainitulla tarkoitetaan esimerkiksi hyvää työilmapiiriä edistäviä toimia. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös kunnan/kuntayhtymän toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi opastamista, perehdyttämistä tai kouluttamista työn muutoksien vaatimalla tavalla. Lisäksi työnantajan on pyrittävä mahdollisuuksien mukaan muutoinkin edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

2.2 Syrjinnän kieltö ja tasapuolinen kohtelu

Syrjinnän käsitteestä, oikeuttamisperusteista, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään myös työnantajan velvollisuudesta laatia yhdenvertaisuussuunnitelma sekä työntekijän oikeudesta saada hyvitys.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Syrjintä on kiellettyä riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan (läheissyrjintä) tai oletukseen (oletettavaan perustuva syrjintä). Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten muutosten epäminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Syrjinnän kieltö ei kuitenkaan oikeuta työntekijää kieltäytymään työhön kuuluvista velvollisuuksistaan esimerkiksi uskonnolliseen vakaukseensa vedoten.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lakia sovelletaan sekä julkiseen että yksityiseen toimintaan. Lain mukaan työnantaja on velvollinen edistämään yhdenvertaisuutta ja tähän liittyen työnantajan tulee laatia yhden-

LUKU 2

TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUKSISTA Säännökset ja määräykset

Työnantajan velvollisuudet	TSL 2 luku
Yleisvelvoite	TSL 2 luku 1 §
Syrjintäkielto	TSL 2 luku 2 § Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)
Tasa-arvolain velvoitteet	L naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), erityisesti 8 §
Liikkeen luovutus	TSL 1 luku 10 §, 6 luku 6 § 2 mom, 7 luku 5–6 § Kuntarakennelaki (1698/2009) 29 §
Työntekijän oikeus saada vapaata luottamustoimen hoitamiseksi	TSL 2 luku 18 §, KuntaL 80 § ja 81 §
Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)	
Yleinen tietosuojasetus (2016/679)	9 artikla

vertaisuussuunnitelma, jos sen palveluksessa on vähintään 30 henkilöä. Lakia sovelletaan muun ohella työhönnotoperusteisiin, työoloihin ja työehtoihin sekä henkilöstökoulutukseen ja uralla etenemiseen.

Työnantaja voidaan velvoittaa maksamaan syrjinnästä hyvitystä. Tuomittavan hyvityksen suuruuteen vaikuttaa teon vakavuus sekä rikkomuksen laatu, laajuus ja kesto. Hyvityksen lisäksi myös vahingonkorvauslain tai muun lain mukainen korvaus on mahdollinen. Hyvitys- ja vahingonkorvauskanteita ajetaan yleisissä tuomioistuimissa.

Syrjintäasioissa noudatetaan ns. käännettyä todistustaakkaa. Jos joku katsoo joutuneensa yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetun syrjinnän kohteeksi ja esittää siitä selvitystä, jonka perusteella voidaan olettaa, että syrjintäkieltoa on rikottu, on työnantajan sen jälkeen osoitettava, että kieltoa ei ole rikottu. Sama koskee selvitystä vastatoimien kiellon rikkomisesta.

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei ilman perusteltua syytä saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia ehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle säädetään erikseen työsopimuslain 2 luvun 5 §:ssä ja vapautuvista työpaikoista tiedottamisesta 2 luvun 6 §:ssä.

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasa-puolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työn-

tekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Periaate edellyttää työnantajalta johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä.

Työnantajan olisi kohdeltava työntekijöitä tasa-puolisesti silloin, kun työnantaja arvioi työntekijöille asetettujen velvollisuuksien noudattamista ja vaatimusten täyttämistä. Esimerkiksi varoitusten antamisen ja irtisanomisen kynnystä tulisi työpaikalla soveltaa johdonmukaisesti.

2.3 Tasa-arvolain velvoitteet

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain eli tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Lisäksi tasa-arvolaisissa säädelty syrjinnän kieltö koskee myös sukupuoli-identiteettiä (henkilön kokemus omasta sukupuolestaan) ja sukupuolen ilmaisua (sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla). Laki koskee sekä työ- että virkasuhteessa olevia.

Laki asettaa työnantajalle velvoitteen edistää tasa-arvoa työelämässä ja lisäksi laki kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän työelämässä. Osa työnantajiin kohdistuvista kielloista on sanktioitu (hyvitys).

Työnantajalla on tasa-arvolain 6 §:n mukaan yleinen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti, ottaen kuitenkin

huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat. Edistämismvelvollisuuden laiminlyönnistä ei ole seuraamuksia.

Työnantajan, jonka palveluksessa on vähintään 30 henkilöä, on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimieämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Työnantajan tulee toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuu sekä naisia että miehiä. Työnantajan on edistettävä naisten ja miesten sijoittumista tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin ja luotava heille yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan. Työnantajan tulee edistää tasa-arvoa myös työehdoissa, erityisesti palkkauksessa.

Työoloja on kehitettävä siten, että ne sopivat yhtä hyvin naisille kuin miehille. Työnantajan tulee pyrkiä helpottamaan naisten ja miesten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin.

Työnantajan on myös toimittava niin, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo lautakunta. Lisätietoja saa tasa-arvovaltuutetun verkkosivuilta www.tasa-arvo.fi.

Tasa-arvolain 7 §:ssä on syrjintää koskeva yleiskiello ja 8 §:ssä syrjintää työelämässä koskeva erityissäännös. Lisäksi 8 a §:ssä on työnantajan vastatoimia koskeva kiello ja 8 d §:ssä on säännelty työnantajan vastuu häirinnän poistamisesta, kun tieto häirinnästä on saatettu työnantajan tietoon. Näissä säännöksissä kielletty syrjintä on sanktioitu.

2.3.1 Syrjinnän yleiskiello

Yleiskiellon perusteella syrjintä on kielletty välittömästi ja välillisesti sukupuolen perusteella.

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä
- 3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan:

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella

- 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista (läheissyrjintä) koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen (oletettavaan perustuva syrjintä).

Menettelyä ei kuitenkaan pidetä välillisenä syrjintänä, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisinä ja tarpeellisinä tähän tavoitteeseen nähden.

2.3.2 Syrjintä työelämässä

Tasa-arvolain 8 §:n säännökset syrjinnästä työelämässä ovat työnantajan kannalta lain keskeisimmät säännökset.

Näissä säännöksissä kielletty syrjintä on sanktioitu. Työnantaja voidaan velvoittaa maksamaan syrjintäkiellon rikkomisesta loukatulle tasa-arvolain mukainen hyvitys. Hyvityksen vähimmäis- ja enimmäismääriin tehdään indeksikorotuksia valtioneuvoston asetuksella.

Enimmäismäärä, joka koskee vain työhönottotilanteita, voidaan kuitenkin perustellusta syystä ylittää. Hyvityksen lisäksi myös vahingonkorvauslain tai muun lain mukainen korvaus on mahdollinen. Hyvitystä on vaadittava kanteella kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Työhönottotilanteessa kanne on kuitenkin nostettava yhden vuoden kuluessa valintapäätöksen

tekemisestä. Hyvitys- ja vahingonkorvauskanteita ajetaan yleisessä tuomioistuimessa (käräjäoikeus, hovioikeus ja korkein oikeus).

2.3.3 Syrjintä tehtävään tai koulutukseen valittaessa

Työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja työsuhteeseen ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva, jollei työnantaja voi osoittaa, että hänen menettelynsä on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy tai että hänen menettelynsä on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Vertailuhenkilöiden pitää siis olla eri sukupuolta.

Edellä mainittu säännös rajoittaa työnantajan harkintavaltaa esimerkiksi työhön otettaessa. Sen, joka väittää tullessa syrjityksi, on osoitettava ansiovertailulla, että hän on ansioituneempi kuin työtehtävään tai koulutukseen valittu. Työnantaja voi torjua syrjintäoletettaman osoittamalla, että hänen menettelynsä on ollut hyväksyttävä syy (katso esimerkiksi KHO 2013:46 ja KHO 2005:44).

Ansiovertailussa otetaan huomioon hakijoiden koulutus, työkokemus ja sellaiset tiedot ja taidot, jotka ovat eduksi tehtävän hoitamisessa.

Jos haettavana olleen tehtävän kelpoisuusvaatimus täyttyy, ei tätä korkeampaa koulutusta välttämättä pidetä lisäansiona. Koulutuksen sisällöllinen sopivuus tai suuntautuneisuus haettavan

tehtävän kannalta ovat merkityksellisempiä. Haettavana olleeseen tehtävään liittyvälle ammattikokemukselle eli tietyn ammatin harjoittamiselle annetaan suurempi arvo kuin kyseiseen työhön liittymättömälle työkokemukselle yleensä. Ansiovertailussa ansioita tulee tarkastella suhteessa työtehtäviin ja työnantajan etukäteen vahvistamiin valintaperusteisiin. (Katso oikeustapaus virkaan valinnasta sivulla 30.)

Erot hakijoiden työvuosien määrässä eivät välttämättä merkitse sitä, että kauemmin työssä ollutta pidettäisiin ansioituneempana. Työkokeuksen painoarvoa voi vähentää myös sen koostuminen lyhyistä jaksoista.

Hakijan sopivuus ja soveltuvuus tehtävään, työkyky ja muut henkilökohtaiset ominaisuudet eivät ole tasa-arvolain mukaisessa ansiovertailussa vertailtavia asioita.

Sen sijaan ne voivat muodostaa työnantajalle muun hyväksyttävän syyn olla valitsematta tehtävään hakijaa, joka ansiovertailun (koulutuksen ja työkokemuksen) perusteella on ansioitunein.

Mikäli työpaikkaa on hakenut sekä miehiä että naisia, työnantajan on tehtävä ansiovertailu hakijoista.

Työnantajan on tarvittaessa pystyttävä näyttämään, että ansiovertailu on suoritettu. Vertailuasiakirja on näyttösyistä syytä laatia kirjallisena, vaikka sitä ei laissa edellytetäkään.

2.3.4 Syrjintä raskauden tms. perusteella

Työnantajan menettelyä on samoin pidettävä kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja työsuhteeseen ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella tai tällaisen syyn perusteella rajoittaa työsuhteen kestoa tai sen jatkumista.

Syrjintä eroaa edellä kohdassa 2.3.3 selostetusta tilanteesta siinä, että syrjintä voi syntyä myös silloin, kun vertailuhenkilöt ovat samaa sukupuolta tai kysymys on virkasuhteen kestojen tai sen jatkumisen rajoittamisesta raskauden tai vanhemmuuden perusteella, esimerkiksi työsuhde on määrätty päätymään äitiysloman alkaessa.

Jos raskaana olevalle sijaiselle ei tehdä uutta määräaikaista työsopimusta ja työhön on otettu toinen henkilö vain ensimmäisen sijaisen raskauden tai vanhemmuuden takia, menettely on po. säännöksen vastainen. Työnantaja voi torjua syrjintäolettamana, jos hän voi osoittaa, että hänen menettelynsä on muu hyväksyttävä syy.

2.3.5 Palkkasyrjintä

Työnantaja ei saa soveltaa työntekijään tai työntekijöihin sukupuolen, raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedullisempia palkka- tai muita palvelusuhteen ehtoja kuin yhteen tai useampaan muuhun työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä olevaan työntekijään.



OIKEUSTAPAUS

VIRKAAN VALINTA

KKO 2005:24

A oli nimitetty valtion taidemuseon, ulkomaisen taiteen museon, museonjohtajan virkaan. Nimityksen yhteydessä oli painotettu työkokemusta museonjohtajana ja muissa museolaitoksen tehtävissä ja pidetty A:ta ansioituneempana kuin toista sukupuolta ollutta B:tä. B oli puolestaan A:ta ansioituneempi koulutuksen, kieli- taidon ja ulkomaisen taiteen teoreettisen asiantuntemuksen kannalta. Sanottua ansioiden painottamista voitiin pitää viran tehtävien menestyksellisen hoitamisen kannalta objektiivisesti arvioiden hyväksyttävänä. Valtion ei katsottu syrjineen nimityksessä B:tä hänen sukupuolensa perusteella. (Katso KKO 1996:141.)

Työntekijän on kyettävä osoittamaan, että työnantaja soveltaa häneen epäedullisempia palkkaehtoja kuin samaa tai samanarvoista työtä tekevään vastakkaista sukupuolta olevaan henkilöön taikka että epäedulliseen asemaan joutuminen palkkauksessa liittyy raskauteen, synnytyksestä johtuvaan syyhyn, vanhemmuuteen tai perheenhuoltovelvollisuuteen.

Torjuakseen syrjintäoletettaman työnantajan on näytettävä toteen, että palkkaerot perustuvat objektiivisiin palkkausperusteisiin eli että palkkaeroille on olemassa muu hyväksyttävä syy kuin työntekijän sukupuoli.

2.3.6 Syrjintä irtisanomisissa tai lomautuksissa

Työnantaja ei saa irtisanoa, purkaa tai muutoin päättää työsuhdetta sukupuolen, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Työntekijää ei saa myöskään lomauttaa tai siirtää toisiin tehtäviin sukupuolen perusteella.

2.4 Velvollisuus tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöilleen. Jos edellä tarkoitetun uuden työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työnantajan on annettava tällainen koulutus.

Jos työsopimus on kuitenkin tehty työntekijän aloitteen ja toiveiden mukaisesti osa-aikaiseksi tai työntekijä on muutoin saattanut työnantajan tietoon, ettei hän ole kiinnostunut työaikansa lisäämisestä, työnantajalla ei ole lisätyön tarjoamisvelvollisuutta.

Lisätyön tarjoamisvelvollisuus osa-aikatyöntekijälle ohittaa työn tarjoamisvelvollisuuden työntekijöille, jotka työnantaja on irtisanonut taloudellisista ja tuotannollisista syistä, eli ns. takaisinottovelvollisuuden (TSL 6 luku 6 §).

2.5 Vapautuvista työpaikoista tiedottaminen

Työnantajan on tiedotettava vapautuvista samoin kuin uusista työpaikoista siten, että osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakinaisilla ja kokoaikaisilla työntekijöillä.

Säännös ei edellytä, että työnantajan olisi ryhdyttävä tiedottamaan sisäisesti kaikista avautuvista työpaikoista, mutta jos työnantaja on noudattanut käytäntöä, jonka mukaan avoimista työpaikoista tiedotetaan, sen on kohdistuttava kaikkiin työntekijäryhmiin tasapuolisesti.

2.6 Liikkeen luovutus

2.6.1 Käsite ja edellytykset

Liikkeen luovutusta koskevien säännösten tarkoituksena on pyrkiä turvaamaan työntekijöiden

asema erilaisten yritysjärjestelyjen yhteydessä. Liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle siten, että luovutettava liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena. Jos luovutuksen kohteena on vain liikkeen osa, siirtyminen koskee vain luovutettavaan osaan kuuluvia työntekijöitä. Liikkeen luovutuksena ei kuitenkaan lain perustelujen mukaan pidetä hallintoviranomaisten uudelleenorganisointia eikä hallinnollisten tehtävien siirtoa hallintoviranomaiselta toiselle.

Liikkeen luovutuksen edellytysten täyttyminen tulee ratkaistavaksi yksittäistapauksittain kokonaisharkintaa käyttäen ja samalla tulee ottaa huomioon erityisesti seuraavat seikat:

- millaisesta toiminnallisesta osasta on kysymys (voidaanko yksikössä toimia itsenäisesti)
- onko rakennuksia, irtaimistoa tai muuta sellaista aineellista omaisuutta luovutettu
- minkä arvoinen aineeton omaisuus on luovutushetkellä ollut
- onko pääosa henkilöstöstä otettu toiminnan uuden harjoittajan palvelukseen
- onko asiakaskunta siirtynyt toiminnan mukana
- miten samanlaista ennen luovutusta ja sen jälkeen harjoitettu toiminta on ollut ja
- kuinka pitkän ajan tämä toiminta mahdollisesti on ollut keskeytyneenä.

Liiketoimintakokonaisuuden tulee olla pysyvällä tavalla organisoitu eikä sen toiminta saa rajoitua vain tietyn työn tai hankkeen suorittamiseen.

Eri arviointiperusteille annettava painoarvo kokonaisharkinnassa vaihtelee sen mukaan, millaisesta toiminnasta / toiminnallisesta kokonaisuudesta on kysymys, esimerkiksi onko kyseessä henkilöstövaltainen vai pääomavaltainen kokonaisuus.

Työsopimuslaista poiketen liikkeenluovutukseksi katsotaan myös sellaiset kuntarakennelain (1698/2009) mukaiset kuntajaon muutokset ja kunta- ja palvelurakenneuudistuksesta annetussa laissa (169/2007) tarkoitettut uudelleenjärjestelyt, jotka johtavat henkilöstön työnantajan vaihtumiseen. Tällöin ei tarvitse erikseen arvioida, onko kysymys TSL:n mukaisesta liikkeen luovutuksesta.

Liikkeenluovutusperiaate ei koske kuntayhtymän purkamista, paitsi jos kuntayhtymän ja jäsenkunnan kesken on sovittu kuntayhtymän toiminnallisen osan siirtymisestä jäsenkunnan hoidettavaksi siten, että siirtyvä osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena. Vaikka säännökset eivät koskisikaan kuntayhtymän purkamista, kuntayhtymän jäsenkuntien pitäisi selvittää, löytyykö jäsenkunnista kuntayhtymän työntekijöille vastaavaa työtä.

2.6.2 Oikeudet ja velvollisuudet

Liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät uudelle omistajalle tai haltijalle. Työntekijällä ei ole oikeutta vastustaa siirtymistä ja jäädä luovuttajan palvelukseen. Jos työntekijä ei halua siirtyä luovutuksen-

saajan palvelukseen, hän voi irtisanoa työsopimuksensa normaalia lyhyemmällä irtisanomisajalla (TSL 7:5). Tämä irtisanomisoikeus ja poikkeuksellinen irtisanomisaika on myös määräaikaisessa työsuhteessa olevalla. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkäämään liikkeenluovutuksen perusteella. Sekä luovuttajalla että luovutuksensaajalla on irtisanomisoikeus ainoastaan, jos siihen on jäljempänä selostettu työntekijän henkilöön liittyvä irtisanomisperuste (ks. kohta 7.2.3.1) tai taloudellisesti tuotannollinen irtisanomisperuste (ks. kohta 7.2.4.1). Jos luovuttaja on irtisanonut työntekijän ennen luovutusta taloudellisista ja tuotannollisista syistä, on luovutuksensaajalla TSL 6:6 §:n mukainen takaisinottovelvollisuus, mikäli se tarvitsee työvoimaa neljän kuukauden kuluessa työsopimuksen päättymisestä. Jos työsuhte on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on neljän kuukauden sijaan kuusi kuukautta.

KKO on antanut joulukuussa 2018 ennakkopäätökset KKO 2018:64, 2018:65 ja 2018:66 liittyen liikkeen luovutukseen. Korkein oikeus katsoi liiketoimea ja liikettä kuvaavien tosiseikkojen kokonaisarviointien perusteella jokaista erikseen, että 1. iltapäiväkerhotoimintaa harjoittaneen, 2. tehostettua palveluasumisen palveluja tuottaneen ja 3. vanhusten kotihoitopalveluja tarjonneiden yksiköiden pysyneen niin samankaltaisena, että jokaisessa tapauksessa kyseessä oli ollut liikkeen luovutukset. Päätökset olivat äänestyspäätöksiä.

Kysymys oli siis ostopalvelusta luopumisesta ja sen kokonaisarvioinnista kulloisessakin tapauksessa liikkeen luovutuksen näkökulmasta.

Vastuu työntekijän palkka- tai muiden työsuhteesta johtuvien saatavien maksamisesta siirtyy luovuttajalta luovutuksensaajalle luovutus hetkellä. Luovutuksensaajan on noudatettava siirtyvään henkilöstöön myös luovuttajan heihin soveltaa työehtosopimusta siihen saakka, kun työehtosopimus on voimassa. Myös paikallista virka- ja työehtosopimusta on noudatettava, kunnes määräaikaisen sopimuksen voimassaolo päättyy tai toistaiseksi voimassa oleva paikallinen sopimus on irtisanottu. Kun edellä mainitun työehtosopimuksen voimassaolo on päättynyt, sovelletaan siirtyneeseen henkilöstöön sitä työehtosopimusta, jota muuhunkin luovutuksensaajan henkilöstöön sovelletaan.

Liikkeenluovutusta on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä KYtL:n säännösten mukaisesti.

2.7 Yksityisyyden suoja

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä täydentää yleistä tietosuojasetusta ja sitä täydentävää tietosuojalakia (1050/2018) työelämän tarpeiden osalta. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä käsittelee vain työntekijän ja työnantajan välistä oikeussuhdetta. Lakia sovelletaan sekä viranhaltijoihin että työntekijöihin ja näiden lisäksi työnhakijoihin. Lakiin on koottu keskeisimmät työelämän tietosuojakysymykset. Lisätietoa työelämän tietosuojasta www.tietosuoja.fi.

OIKEUSTAPAUKSIA

LIIKKEEN LUOVUTUS

KKO 2018:64 taltio 1970

Kaupunki ja B ry olivat sopineet koululaisten iltapäivätoiminnan järjestämisestä. A oli työskennellyt iltapäiväkerhon ohjaajana B ry:n palveluksessa. B ry:n lopetettua iltapäiväkerhotoiminnan järjestämisen kaupunki oli sopinut toiminnan järjestämisestä C ry:n kanssa ja B ry oli irtisanonut A:n työsopimuksen. Korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmenevillä perusteilla katsottiin, että asiassa oli kyse liikkeen luovutuksesta ja että C ry oli velvollinen suorittamaan A:lle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. (Ään.) Ks. myös KKO 2018:65 (Ään.) ja KKO 2018:66 (Ään.)

KO 2002:54, taltio 1727

Palvelutaloa ylläpitänyt yhdistys oli valmistanut aterioita mm. palvelutalon asukkaille. Ruoanvalmistustoiminnan tappiollisuuden vuoksi yhdistys irtisanoi palveluksessa olleet emännän ja keittiöapulaisen ja alkoi hankkia ateriat ostopalveluna A:lta, jolle yhdistys vuokrasi palvelutalon keittiötilat koneineen ja muine varusteineen ja joka lisäksi ryhtyi harjoittamaan tiloissa lounasruokala- ja pitopalvelutoimintaa. Yhdistyksen irtisanomat emäntä ja keittiöapulainen eivät olleet siirtyneet A:n palvelukseen. Kyseessä ei ollut liikkeen luovutus. (Ään.)

KKO 2001:49, taltio 1021

A oli vuokrasopimuksensa nojalla harjoittanut ravintolatoimintaa X:n omistamassa hotellissa. A:n irtisanottua vuokrasopimuksen X oli järjestänyt tarjouskilpailun, johon olivat ottaneet osaa sekä A että B. A:n ja X:n välisen vuokrasopimuksen päätyttyä B oli alkanut harjoittaa ravintolatoimintaa X:n kanssa tekemänsä vuokrasopimuksen perusteella. A:lta ei ollut siirtynyt omaisuutta tai työntekijöitä B:lle. Kyseessä oli liikkeen luovutus. (Ään.)

KKO 2001:48, taltio 1020

X Oy:n henkilöstöruokalaa yhtiön tiloissa ja kalustolla pitänyt osuuskunta A oli irtisanonut työntekijänsä ja lopettanut toimintansa. Tarjouskilpailun jälkeen ruokalaa oli alkanut X Oy:n kanssa tekemänsä sopimuksen nojalla hoitaa B Oy. Kolme osuuskunnan yhdeksästä työntekijästä oli otettu B Oy:n palvelukseen. Kysymyksessä ei ollut liikkeen luovutus. (Ään.)

KKO 2001:44, taltio 848

Tilannetta, jossa linja-autoliikenteen harjoittaja oli vaihtunut eräillä seutulinjooilla kilpailuttamisen seurauksena, ei tulkittu liikkeen luovutukseksi, kun yritysten välillä ei ollut tapahtunut merkittävää aineellisen liikeomaisuuden luovutusta.

2.7.1 Tietojen tarpeellisuusvaatimus

Työnantajalla on oikeus käsitellä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja, eikä tästä vaatimuksesta voida poiketa edes työntekijän suostumuksella.

Työnantajan ja työntekijän oikeuksien ja velvollisuuksien kannalta tarpeellisia tietoja ovat esimerkiksi työtehtävien suorittamiseen, työhönottoon, työolosuhteisiin ja työehtosopimusten määräysten noudattamiseen liittyvät tiedot. Työhönotossa työnantajan on arvioitava tietojen tarpeellisuutta siitä tehtävästä lähtien, jota henkilö on hakenut.

2.7.2 Henkilötietojen kerääminen

Tiedot on kerättävä pääasiassa työntekijältä itseltään tai hänen suostumuksellaan kolmannelta. Tästä periaatteesta voidaan poiketa, jos kysymys on työntekijän luotettavuuden selvittämisestä tai työnantajalle laissa määrätystä tehtävästä. Työnantajan on tiedotettava työntekijälle muualta kerätyistä häntä koskevista tiedoista ennen niiden käyttämistä työntekijää koskevaan päätöksentekoon.

Henkilö- ja soveltuvuusarviointeja tehtäessä työnantajan velvollisuutena on varmistaa käytettävissä olevilla keinoilla testimenetelmien luotettavuus, testaajien asiantuntemus ja testitulosten virheettömyys. Testejä voidaan tehdä vain työntekijän tai työnhakijan suostumuksella.

Työntekijällä on oikeus saada maksutta edellä mainitussa arvioinnissa annettu kirjallinen lausunto. Jos lausunto on annettu suullisesti työn-

antajalle, on testatulle työnhakijalle tai työntekijälle annettava lausunnon sisällöstä selvitys, joka voidaan myös antaa suullisena. Selvityksen tulee olla testatun ymmärrettävissä ja siitä tulee käydä ilmi ainakin testaamisen tarkoitus ja tulos sekä päätöksentekoon vaikuttaneet arvioinnit. Työnantaja vastaa viime kädessä lausuntoa koskevan tiedon antamisesta.

Jos entinen työnantaja, tämän edustaja tai joku muu ilmaisee ainoastaan muistikuviaan henkilöstä, eikä luovuta henkilökisteriin talletettuja henkilötietoja, eivät tällaiset muistikuvat ja niistä kertominen kuulu lain soveltamisen piiriin, eikä niihin siten tarvita henkilön suostumusta. Jos entinen työnantaja sen sijaan luovuttaa suullisestikin henkilökisteriin tallennettuja tietoja, tulee laissa säädettyjen luovutusedellytysten täytyttyä.

Työnhakijan/-tekijän luotettavuustiedot voivat koskea muun muassa henkilöluottotietoja tehtävissä, joissa henkilö on välittömästi taloudellisessa vastuussa työnantajan omaisuudesta tai kun työsuhde vaatii muutoin erityistä luottamusta. Ellei työsuhde edellytä vastuuta työnantajan omaisuudesta tai erityistä luottamusta, tietoja ei saa luovuttaa työnantajalle. Näin ollen ei ole mahdollista, että työnantaja tarkistaisi aina kaikkien työnhakijoiden luottotiedot.

Lain mukaan yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat sekä työhön ottamisen yhteydessä että työsuhteen aikana tapahtuva henkilötietojen kerääminen. Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat myös sähköpostin ja tietoverkon käyttö

sekä työntekijään kohdistuvan teknisen valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät.

2.7.3 Terveydentilaa koskevat tiedot

Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavan terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi, työstä poissaolo-oikeuden selvittämiseksi tai jos työntekijä nimenomaan haluaa selvitetävän työkykyisyyttään terveydentilatietojen perusteella.

Työnantajan on nimettävä ko. tietoja käsittelevät henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joissa näitä tietoja saadaan käsitellä. Näillä henkilöillä on salassapitovelvollisuus, joka jatkuu työsuhteen päättymisen jälkeenkin.

Työntekijän terveydentilan tarkastamisessa ja muussa testaamisessa työnantaja voi käyttää vain terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja palveluja. Tämä koskee myös huume- ja alkoholitestejä puhalluttamista lukuun ottamatta. Työnantaja ei saa edellyttää työntekijältä osallistumista geenitestiin eikä hänellä ole oikeutta tietää, onko työntekijälle tehty geenitutkimus.

2.7.4 Huumausaineiden käyttöä koskevien tietojen käsittely

■ Työnantajan oikeus käsitellä huumausainetestiä koskevaa todistusta

Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (6–12 §) säädetään työnantajan oikeudesta käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittäviä tietoja.

Näissä säännöksissä säädetään huumausainetestin toimittamisesta sekä työhönottotilanteessa että työsuhteen aikana. Työnhakija tai työntekijä toimittaa itse työnantajalle huumausainetestiä koskevan todistuksen, josta saa ilmetä vain se, onko hän käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin siten, että työ- tai toimintakyky on heikentynyt. Huumausainetestiä koskeva tieto on terveydentilaa koskeva tieto eli yleisen tietosuoja-asetuksen mukainen erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluva tieto. Säännökset eivät koske alkoholin aiheuttaman päihtymystilan tutkimista työpaikalla.

■ Huumausainetestitodistuksen toimittaminen työhön otettaessa

Työelämän yksityisyydensuojalain 7 §:n mukaan työnantajalla on oikeus pyytää vain tehtävään valitulta hakijalta huumetestitodistus. Säännökset eivät velvoita työnantajaa pyytämään, että työnhakija toimittaa todistuksen, vaikka säädetyt edellytykset täytyisivätkin. Työnhakijalla ei myöskään ole velvollisuutta todistuksen toimittamiseen. Työnantaja voi kuitenkin työhönottoharkinnassa jättää ottamatta huomioon hakijan, joka ei ole halukas toimittamaan todistusta,

vaikka säädetyt edellytykset täyttyvät. Valintapäätös on käytännössä syytä tehdä ehdollisena siihen asti, kunnes tehtävään valittu on toimittanut todistuksen. Työtehtävään valitun tulee tietää, että työnantaja edellyttää hänen toimittavan po. todistuksen ja määrääjän, mihin mennessä se on toimitettava.

■ **Tehtävät, joissa huumausainetestitodistusta voidaan pyytää tai edellyttää**

Jotta työnantajalla olisi oikeus pyytää huumausainetestiä, on kahden eri edellytysryhmän täyttyvä. Ensimmäinen edellytysryhmä (a) liittyy sen tehtävän luonteeseen, jota valituksi tullut työntekijä tulee tekemään ja toinen (b) niihin vaikutuksiin, joita yleisen elämäkokemuksen perusteella arvioituna todennäköisesti syntyy tällaisen tehtävän hoitamisesta huumeen vaikutuksen alaisena tai huumeesta riippuvaisena.

Työnantaja saa ottaa vastaan tai muutoin käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittäviä tietoja tehtävään valitun suostumuksella vain silloin, kun

- a) työnhakijan on tarkoitus toimia sellaisessa työssä, joka edellyttää
 - tarkkuutta,
 - luotettavuutta,
 - itsenäistä harkintakykyä tai
 - hyvää reagointikykyä ja
- b) jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippu-

vaisena voi yleisen kokemuksen mukaan todennäköisesti

- vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkilön henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta,
- vaarantaa maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta,
- vaarantaa liikenneturvallisuutta,
- vaarantaa työtehtävissä saatujen tietojen suojaa, käytettävyyttä, eheyttä ja laatua ja siten aiheuttaa haittaa tai vahinkoa salassapitosäännösten suojaamille yleisille eduille tai vaarantaa rekisteröityjen yksityisyyden suojaa tai oikeuksia,
- vaarantaa liikesalaisuutta tai aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle vähäistä suurempaa taloudellista vahinkoa, jos liikesalaisuuden vaarantamista tai taloudellisen riskin syntymistä ei voida muiden keinojen avulla estää tai
- lisätä merkittävien ympäristövahinkojen riskiä.

Tarkkuutta ja hyvää reagointikykyä vaaditaan esimerkiksi työtehtäviin, joissa työntekijä itsenäisesti käyttää erityistä vaaraa aiheuttavia koneita ja laitteita. Luotettavuus ja itsenäinen harkintakyky ovat tarpeen esimerkiksi erilaisissa johtotehtävissä, omaisuudenhoitotehtävissä sekä tehtävissä, joissa työntekijällä on pääsy-oikeus luottamuksellisiin tietoaineistoihin.

Huumeetestitodistusten käsittelyoikeus edellyttää, että näistä kahdesta ryhmästä (a ja b) täyttyy vähintään yksi edellytys samanaikaisesti.

■ Eräitä erityistilanteita

Edellä lueteltujen tehtävien lisäksi yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 7 §:n 2 momentissa on säännelty eräitä erityistilanteita. Työnantajalla on työnhakijan suostumukseen perustuva huumetestitodistuksen käsittely-oikeus myös seuraavissa tapauksissa:

- 1) Työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joissa edellytetään erityistä luottamusta ja työskentely tapahtuu muualla kuin työnantajan valvomissa toimitiloissa. Lisäksi edellytetään, että työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi aiheuttaa työnantajan asiakkaalle merkittävää taloudellista vahinkoa tai vaarantaa tämän henkilökohtaista turvallisuutta.

Tällaisessa tehtävässä toimivaksi voidaan katsoa esimerkiksi siivoaja, joka käy asiakkaan kotona siivoamassa ja jolle tätä varten annetaan kodin avaimet. Tämä säännös soveltuu myös kunnallisen kotipalvelun työntekijään, joka hoitaa ulkopuolisesta avusta riippuvaista vanhusta tämän kotona.

- 2) Työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joihin pysyväisluontoisesti ja olennaisesti kuuluu alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa taikka muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa ilman muiden aikuisten läsnäoloa.

Esimerkiksi lastentarhoissa työskentelee yleensä samanaikaisesti useita henkilöitä lapsiryhmien koosta riippuen, joten siellä nämä edellytykset eivät useinkaan toteudu. Sen sijaan peruskoulun luokanopettajan tehtävät kuuluvat pääsääntöisesti tämän kohdan piiriin, mutta he ovat virkasuhteessa.

- 3) Työnhakijan on tarkoitus hoitaa sellaisia lääkehuollon tehtäviä, joissa on pääsy itsenäisesti ja valvomattomasti huumausaineisiin tai vähäistä suurempaan määrään sellaisia lääkkeitä, joita voidaan käyttää huumaaviin tarkoituksiin.

Tällaisia tehtäviä on kunta-alalla esimerkiksi sairaaloissa ja lääkevarastoissa.

Näitä säännöksiä sovelletaan myös, jos työntekijän tehtävät muuttuvat työsuhteen aikana siten, että työelämän yksityisyydensuojalain 7 §:n edellytykset huumausainetestitodistuksen käsittelylle täyttyvät.

■ Huumausainetestiä koskevan todistuksen toimittaminen työsuhteen aikana

Työsuhteen aikana työnantaja voi velvoittaa työntekijän kohtuullisessa määräajassa esittämään todistuksen huumausainetestistä, jos työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumeiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista ja jos testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi ja edellyttäen, että työelämän yksityisyydensuojalain 8 §:ssä säädetyt muut edelly-

tykset täyttyvät. Nämä kriteerit ovat lähtökohtaisesti lain 7 §:n 2 momentin erityistilanteita lukuun ottamatta samat kuin 7 §:n mukaisessa hakutilanteessa, mutta niitä sovelletaan tiukemmin. Laissa edellytetään työtehtävien vaativan erityistä tarkkuutta, luotettavuutta jne. ja vaarantamisen olevan luonteeltaan vakavaa.

Lisäksi työnantaja saa velvoittaa työntekijän esittämään todistuksen niissä tapauksissa, joissa tämä on jo aikaisemmin saanut positiiivisen tuloksen huumausainetestistä ja tuolloin sitoutunut huumevieroitushoitoon, jonka toteutumisen seurantaan nämä testit kuuluvat.

Huume-testitodistuksen toimittamisvelvollisuus on työsuhteeseen liittyvä velvoite, jonka rikkomisesta aiheutuvat seuraamukset määräytyvät kokonaisharkinnan pohjalta. Kyseeseen voi tulla tällöin myös työsuhteen irtisanominen tai purku.

■ Päihdeohjelma

Jos henkilöstölle on tarkoitus tehdä huumausainetesti, työnantajalla on työterveyshuoltolain 11 § 4 momentin mukaan oltava kirjallinen päihdeohjelma, jonka tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihneiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ennen ohjelman hyväksymistä on KYTL:n mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävä ne tehtävät, joiden osalta työnantaja voi pyytää tai edellyttää huumausainetestistä koskevaa todistusta. Ilman tällaista ohjelmaa huumausainetestistä ei saa suorittaa. Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvo-

valiokunnan mietinnön mukaan päihdeohjelman pitää koskea myös alkoholin käytöstä aiheutuvia haittoja.

■ Työnantajan tiedonantovelvollisuus ja todistuksen hankkimiskustannukset

Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työnhakijalle jo hakumenettelyn yhteydessä ennen työsuhteen tekemistä tai työntekijälle ennen työsuhteen ehtojen muuttamista siitä, että on kysymys tehtävästä, jonka perusteella työnantajalla on tarkoitus pyytää valituksi tulleelta tai velvoittaa työntekijä palvelussuhteen aikana esittämään huumausainetestistä koskeva todistus.

Työnantaja vastaa sille toimitettujen huumausainetestitodistusten hankkimisesta aiheutuneista kustannuksista sekä työnhakijan että jo työsuhteessa olevien osalta.

2.7.5 Yleiset velvoitteet koskien yksityisyyden suojaa työelämässä

Yleisistä tietojen käsittelyn edellytyksistä säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3–5 a §:ssä.

Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta.

Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella.

Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Jos työnantaja kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään, työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai jos tietojen keräämisestä tai saamisesta laissa erikseen nimenomaisesti säädetään.

Terveystilaa koskevia tietoja saavat käsitellä vain ne henkilöt, jotka näiden tietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä taikka panevat niitä toimeen. Työnantajan on nimettävä nämä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveystilaa koskevien tietojen käsittelyä. Tietoja käsittelevät henkilöt eivät saa ilmaista näitä tietoja sivulliselle työ aikana eikä sen päättymisen jälkeen.

Terveystilaa koskevat tiedot on poistettava välittömästi sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n 1 momentissa tarkoitettua perustetta. Käsittelyn perustetta ja tarvetta on arvioitava vähintään viiden vuoden välein.

Lisätietoa yksityisyyden suojasta työelämässä www.tietosuoja.fi.

2.8 Työturvallisuus

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuus-

laissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä säädetään.

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on tarpeellisilla toimenpiteillä huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan vastuulla on työn vaarojen selvittäminen ja arviointi. Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta.

2.9 Palkkalaskelma

Maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle palkkalaskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

2.10 Työntekijän oikeus saada vapaata luottamustoimen hoitamiseksi

Työntekijällä on oikeus saada työstään vapaata kunnallisen luottamustoimen hoitamiseen liittyvän kunnan toimielimen kokoukseen osallistumista varten. Työnantaja voi kuitenkin kieltäytyä antamasta vapaata, jos työnantaja ei ole saanut tietoa tarvittavasta vapaasta viimeistään 14 päivää ennen kokouspäivää ja työnantajalla on kieltäytymiselleen työhön liittyvä painava syy.

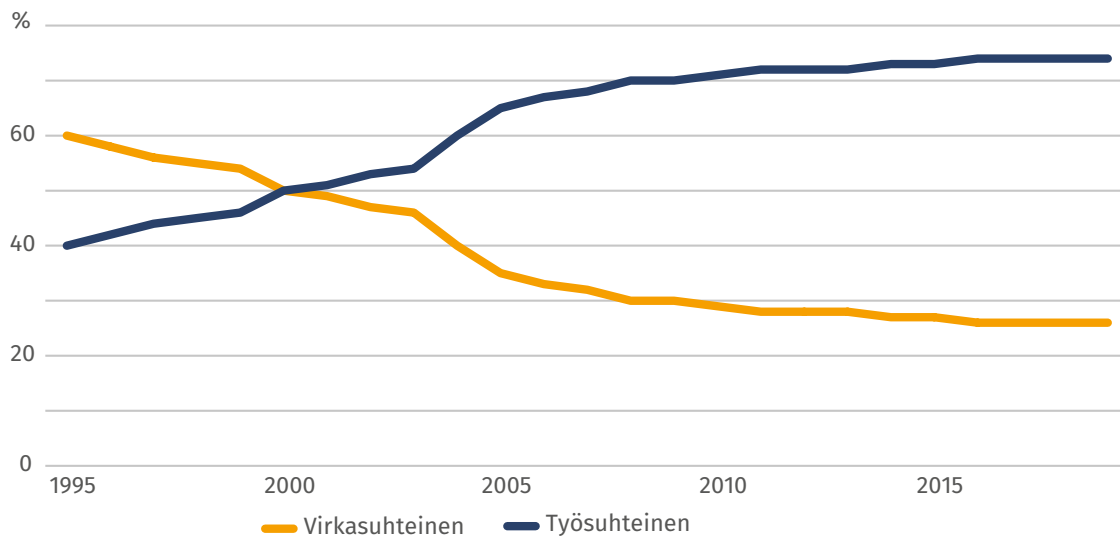
Kunnan määrämien muun kuin 1 momentissa tarkoitettujen luottamustoimien hoitamista varten sekä valtuustoryhmän kokoukseen osallistumista varten tarvittavasta vapaasta kunnan luottamushenkilön on sovittava työnantajansa kanssa.

Luottamushenkilön on ilmoitettava toimielimen kokousajankohdat ja kunnan määrämät

luottamustehtävät työnantajalle viipymättä sen jälkeen, kun hän on saanut ne tietoonsa. Työnantajan on pyydettyessä annettava kirjallinen selvitys kieltäytymisensä perusteista.

Luottamustoimen hoitamiseksi annettava vapautus on kuntalain perusteella palkatonta.

VIRKASUHTEINEN JA TYÖSUHTEINEN HENKILÖSTÖ KUNTA-ALALLA 1995-2019



Lähde: Tilastokeskus

Työsuhteisten määrän kasvuun on vaikuttanut erityisesti kunnalliseen lainsäädäntöön tehdyt muutokset. Vuonna 1995 voimaan tulleen kuntalain mukaan virat tuli perustaa vain viranomaistehtäviä varten. Vuonna 2003 lakiin tuli muutos, jonka mukaan virkasuhdetta voitiin käyttää enää vain tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä.

Työntekijän velvollisuuksista ja vastuista

3.1 Huolellisuusvelvoite

Työsopimuslain perusteella työntekijällä on velvollisuus suorittaa työnsä huolellisesti työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamien määräysten mukaan. Tästä säännöksestä ilmenee työsopimuksen tunnusmerkkinä oleva työnantajan johto- ja valvontaoikeus, joka sisältää toimivallan antaa määräyksiä siitä, mitä, miten, missä ja milloin työtä tehdään. Työntekijän on myös vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa ja olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle.

3.2 Työntekijän tehtävät ja niiden muuttaminen

Työntekijän tehtävistä sovitaan työsopimuksella. Tilapäisesti työntekijä on tarvittaessa velvollinen siirtymään muihinkin tehtäviin, joita voidaan hänen koulutuksensa ja työkokemuksensa huomioon ottaen pitää hänelle sopivina.

KVTES:n mukaan tilapäinen siirto voi kestää enintään 8 viikkoa kerrallaan. Työnjohto-

oikeutensa nojalla työnantaja voi tehdä töiden asianmukaisen järjestelyn kannalta tarpeellisia vähäisiä muutoksia tehtäviin. Sen sijaan sellaisiin tehtäviin, jotka olennaisesti poikkeavat työntekijän työsopimuksen mukaisista tehtävistä, työntekijä voidaan pysyvästi siirtää vain sopimalla asiasta työntekijän kanssa tai jos työnantajalla on samalla irtisanomisperuste. (katso TT 2017:127.)

3.3 ”Sivutoimi” ja kilpaileva toiminta

Työntekijällä ei työsopimuslain perusteella ole samanlaista velvollisuutta ilmoittaa ”sivutoimintaan” kuin viranhaltijalla on kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain perusteella. Sivutoimella tarkoitetaan tässä kuten viranhaltijoidenkin kohdalla virkasuhdetta, palkattua työtä ja pysyväisluonteista tehtävää, josta työntekijä voi kieltäytyä sekä ammatin, elinkeinon tai liikkeen harjoittamista. Selvää kuitenkin on, että työaikaa ei ole oikeutta käyttää ”sivutoimeen” kuuluvien tehtävien hoitamiseen ilman työnantajalta erikseen saatua lupaa. Sen sijaan ”sivutoimista”, joihin ei käytetä työaikaa, työntekijä on velvollinen ilmoittamaan työnantajalle vain siinä

LUKU 3

TYÖNTEKIJÄN VELVOLLISUUKSISTA JA VASTUISTA

Säännökset ja määräykset

Työntekijän velvollisuudet

TSL 3 LUKU

Työntekijän tehtävät

KVTES 1 luku 10 §

Rikosoikeudellinen vastuu

RikosL 40 luku 1–3 §, 5 §, 12 § ja 14 §

Vahingonkorvausvelvollisuus

VahingonkorvausL 4 luku

tapauksessa, että asiasta on erikseen sovittu työnantajan ja työntekijän välillä. ”Sivutoimi” ei tietenkään saa aiheuttaa sitä, että työntekijä ei asianmukaisesti pysty täyttämään työvelvoitteitaan.

Työsopimuslain mukaan ei työntekijä kuitenkaan saa tehdä toiselle sellaista työtä, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita edellä sanottu huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä.

3.4 Vahingonkorvausvelvollisuus

Työntekijän työtoverilleen tai sivulliselle työssään aiheuttamasta vahingosta vastaa ensi sijassa kunta työnantajana. Työntekijä voidaan velvoittaa korvamaan kunnalle sen maksama vahingonkorvaus kokonaan tai osittain.

Työntekijän vahingonkorvausvastuusta on säädetty vahingonkorvauslain 4. luvussa. Työssään virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttamasta vahingosta työntekijä voidaan velvoittaa korvaamaan määrä, joka harkitaan kohtuulliseksi ottamalla huomioon vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet. Jos työntekijän viaksi jää vain lievä tuottamus, ei vahingonkorvausvelvollisuutta ole. Tahallisesti aiheutettu vahinko on korvattava täysimääräisesti, ellei erityisistä syistä harkita kohtuulliseksi alentaa korvausta.

3.5 Rikosoikeudellinen vastuu

Kunnan tai kuntayhtymän työntekijä voi myös joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen menettelystään tai laiminlyönnistään. Niin sanotuista virkarikoksista lahjusrikoksiin ja virkasalaisuuden rikkomiseen voivat syyllistyä myös kunnan työntekijät. Kunnan työntekijä, joka poikkeuksellisesti käyttää julkista valtaa siten kuin rikoslain 40 luvun 11 §:n 5) kohdassa tarkoitetaan, voi syyllistyä myös muihin virkarikoksiin. Kunnan tai kuntayhtymän työntekijä voi myös työssään syyllistyä muihin yleisiin rikoksiin (esimerkiksi kavallus).

Lomauttaminen

4.1 Määritelmä

Lomauttamisella tarkoitetaan

- työnantajan päätökseen tai työnantajan aloitteesta tehtävään sopimukseen perustuvaa
- väliaikaista työnteon ja palkanmaksun keskeyttämistä.

Työsuhde pysyy muutoin voimassa.

Lomautus voi tapahtua jäljempänä selostettavien perusteiden täytyessä joko

- toistaiseksi
- määräajaksi.

Lomautus voidaan toteuttaa joko

- keskeyttämällä työnteko ja palkanmaksu kokonaan (kokoaikainen lomautus)
- lyhentämällä työntekijän säännöllistä työaikaan siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä (osittainen lomautus).

Osittainen lomautus voi tapahtua esimerkiksi siten, että työskennellään väliaikaisesti kolmena päivänä viikossa tai viisi tuntia viitenä päivänä viikossa.

Lomautuksen ajaksi työntekijä saa ottaa muuta työtä, katso kuitenkin kohta 4.3.7 sivulla 53.

Lomautuksen tarkoituksena on antaa työnantajayhteisölle mahdollisuus sopeuttaa toimintansa olemassa oleviin toimintaedellytyksiin. Se on aina väliaikainen toimenpide.

Työnantajan yksipuoliseen päätökseen perustuva lomautus määräaikaisessa työsuhhteessa olevan työntekijän kohdalla on mahdollista vain laissa erikseen mainitussa tilanteessa, katso kohta 4.3.1 sivulla 47.

4.2 Sopimukseen perustuva lomautus

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia lomautuksesta seuraavien edellytysten täytyessä

- sopiminen tapahtuu työnantajan aloitteesta
- lomauttaminen on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi (ei vaadita kuitenkaan yhtä painavia perusteita kuin työnantajan yksipuoliseen päätökseen perustuvassa lomautuksessa, katso jäljempänä tämän luvun kohta 4.3 sivulla 47). Perusteeksi ei siis riitä se, että työntekijä itse haluaisi tiettyyn aikaan vuodesta keskeyttää työnteon.

LUKU 4

LOMAUTTAMINEN

Säännökset ja määräykset

Lomauttamisen määritelmä	TSL 5 luku 1 §
Lomauttamisen perusteet	TSL 5 luku 2 §
Määräaikaisessa työsuhteessa olevan lomauttaminen	TSL 5 luku 2 § 3 mom.
Luottamusmiehen lomauttaminen	TSL 5 luku 2 § 4 mom.
Yhteistoimintamenettely	KYtL 4–8 §, 13 §, KVTES VIII luku 1 § 2 mom., TTES 4 § 1 mom. (TSL 5 luku 3 §: ennakkoselvitys)
Vähentämisjärjestys	KVTES VIII luku 1 § 3 mom, 4 §, TTES 4 § 2 mom.
Lomautusilmoitus	KVTES VIII luku 2 §, TTES 4 § 3 mom. (TSL 5 luku 4 §)
Todistus lomauttamisesta	TSL 5 luku 5 §
Lomautuksen alkamisen siirtäminen	KVTES VIII luku 2 § 2 mom., TTES 4 § 4 mom.
Lomautetun työntekijän irtisanominen	TSL 5 luku 7 § 2 mom.
Lomautetun työntekijän irtisanoutuminen	TSL 5 luku 7 § 1 ja 3 mom.
Työhön paluu lomautuksen jälkeen	TSL 5 luku 6 §
Korvaus perusteettomasta lomauttamisesta	TSL 12 luku 1 § 1 mom. ja 3 § 5 mom.

- lomautus on määräaikainen, mutta määräajan pituutta ei ole rajoitettu
- sopiminen tapahtuu tilannekohtaisesti, ei yleisesti työsopimuksella
- tällöin lomautusilmoitusaikaa voidaan lyhentää ja
- voidaan sopia poikettavaksi lomautusmenettelystä.

Tässä oppaassa ei ole käsitelty lomautukseen liittyvää työttömyysturvaa. Työntekijä voi parhaiten selvittää nämä seikat työttömyyskassastaan, TE-toimistosta tai Kelasta.

4.3 Työnantaja lomauttaa yksipuolisesti

Lomauttamisen perustuessa työnantajan päätökseen, työnantajalla pitää olla työsopimuksissa säädetty tai työehtosopimuksessa määrätyt lomautusperusteet (kunnallisissa työehtosopimuksissa ei ole määräyksiä lomauttamisperusteista lukuun ottamatta pakollista työharjoittelua koskevaa määräystä (KVTES VIII luku 7 §) ja työnantajan pitää noudattaa työ-sopimuksissa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetuksissa määrättyjä menettelytapoja.

4.3.1 Lomautusperusteet

Työnantajalla on oikeus lomauttaa työntekijä seuraavin perustein:

- 1) työnantajalla on taloudellinen tai tuotannollinen peruste työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen tai

- 2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti, eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta. Työn tai työn tarjoamis-edellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Työnantaja ei siis voi lomauttaa työntekijää hänen henkilöönään liittyvillä syillä.

Lomauttaminen selvästi yli 90 päiväksi edellyttää kohdassa 1 tarkoitetun lomautusperusteen (taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet) olemassaoloa.

Määräaikainen, enintään 90 päivän ajaksi toteutettava lomautus on sallittu edellä kohdassa 2 tarkoitetun perusteen täytyessä.

Määräaikaisessa työsopimussuhteessa olevan työntekijän työnantaja saa työnantajan yksipuolisoin päätösin lomauttaa vain, jos työntekijä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä. Vakituisen työntekijän asemaa jäljempänä kohdassa 4.3.4.3 sivulla 52 selostettavan vähentämisyjärjestyksen mukaan ei kuitenkaan tarvitse ottaa huomioon.

4.3.1.1 Muun työn tarjoamisvelvollisuus

Työnantajalla ei ole lomautusperustetta mm. silloin, kun työntekijä voidaan ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa muihin työnantajan kokoaikaisiin tai osa-aikaisiin

tehtäviin. Jos täyttä työaika tekeväälle on tarjota vain osa-aikaista työtä, voi kuitenkin osa-aikainen lomautus tulla kysymykseen.

Työnantaja ei ole vain tietty hallintokunta tai laitos vaan koko kunta tai kuntayhtymä.

Työntekijälle tulee ensisijaisesti tarjota mahdollisimman samanlaista työtä kuin hänen työsopimuksensa mukainen työ on. Jollei tällaista työtä voida järjestää, tarjottavan työn ei tarvitse olla lomautettavan työntekijän työsopimuksessa tarkoitettua työtä eikä samalla tavoin palkattua kuin lomautettavan työntekijän työsopimuksen mukainen työ. Tarjotusta työstä maksetaan tarjotun työn mukainen palkka. Työn tarjoamisvelvollisuus koskee kaikkea työtä, jota voidaan pitää työntekijälle soveltuvana ottaen huomioon hänen koulutuksensa, yleinen ammattitaitonsa ja kokemuksensa.

Työnantajan tehtävänä on arvioida, ketkä lomautettavista pystyisivät tarjolla olevaa muuta työtä tekemään, ja keille sitä on tällä perusteella tarjottava. Jos lomautuksen asemesta on esimerkiksi tarjolla sijaisuuden hoitaminen ja useat lomautettavista työntekijöistä pystyisivät sijaisuuden hoitamaan, tulee työnantajan ottaa huomioon työvoiman vähentämisyjärjestys (katso tarkemmin kohdassa 4.3.4.2 sivulla 49) päättäessään kenelle sijaisuuden hoitamista tarjoaa. Työnantaja ei myöskään saa rikkoa työsopimuslain syrjintäkieltoa.

Työnantajan tulee aina tarjota lomautettavalle työtä (esimerkiksi sijaisuuden hoitamista), joka on

- työnantajan tiedossa lomautusilmoituksen antamishetkellä tai jota
- ilmaantuu lomautusilmoituksen antamisen jälkeen ennen lomautuksen alkamista tai lomautuksen aikana.

Työn tarjoamistavoista päätetään paikallisesti ja niistä ilmoitetaan lomautettaville työntekijöille.

4.3.1.2 Muun työn vastaanottovelvollisuus

Työntekijä on velvollinen ottamaan vastaan

- työsopimuksensa mukaisia tehtäviä,
- tehtäviä, jotka poikkeavat työsopimuksen mukaisista tehtävistä niin vähän, että työtehtävien muutos kuuluu työnantajan työnjohto-oikeuden piiriin ja
- tehtäviä, joita voidaan hänen koulutuksensa ja työkokemuksensa huomioon ottaen pitää hänelle sopivina, vaikka ne poikkeaisivatkin olennaisesti työsopimuksen mukaisista tehtävistä. Viimeksi mainittuja tehtäviä työntekijä on KVTES:n mukaan velvollinen ottamaan vastaan enintään kahdeksaksi viikoksi kerrallaan.

Jos työntekijä kieltäytyy ottamasta vastaan tarjottua muuta työtä, oli hän velvollinen ottamaan sitä vastaan tai ei, työnantajalla on oikeus lomauttaa hänet lomautuksen muiden edellytysten täytyessä. Kieltäytymisilmoitus on perusteltua ottaa kirjallisena.

4.3.1.3 Koulutusvelvollisuus

Kun lomauttaminen tapahtuu taloudellis-tuotannollisin irtisanomisperustein, työnantajan

kouluttamisvelvollisuus koskee sellaisia uusia tehtäviä, joita työnantaja on velvollinen tarjoamaan työntekijälle irtisanomisen vaihtoehtona (katso kohta 7.2.4.1 sivulla 76).

Kun lomauttaminen tapahtuu työn tilapäisen vähentymisen perusteella, lomauttamisen edellytyksenä on, ettei työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta siten, että koulutusta voidaan molempien sopijapuolien kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Koulutuksella tarkoitetaan lähinnä ammatillista täydennyskoulutusta, jolla kohennetaan työntekijän ammattitaitoa hänen työsopimuksensa mukaisessa työssä. Kun työntekijä lomautetaan työn tilapäisen vähentymisen vuoksi määräajaksi, muun työn tarjoamisvelvollisuus ja koulutuksen järjestämisvelvollisuus ei ole niin laaja kuin lomautettaessa irtisanomisperusteella.

4.3.2 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun lomauttaminen

Luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on erityinen suoja myös lomautustilanteessa. Hänet voidaan irtisanoa, kun työ päättyy kokonaan eikä hänelle voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

Irtisanomisperusteen ollessa olemassa luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu voidaan irtisanomisen sijasta lomauttaa. Luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu voidaan lomauttaa myös työn tilapäisen vähentymisen vuoksi, mutta vain jos hänen työnsä tilapäisesti kokonaan loppuu

eikä hänelle voida järjestää hänen ammattitaitoaan vastaavaa muuta työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön.

Käytännössä luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu lomautetaan viimeisinä edellyttäen, että he ammattitaitonsa ja kokemuksensa puolesta kykenevät selviytymään jäljellä olevista tehtävistä. (Katso esimerkki luottamusmiehen lomauttamisesta sivulta 50.)

4.3.3 Lomautuksen kesto

Työnantaja voi taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvan työsopimuksen irtisanomisen sijasta lomauttaa työntekijän toistaiseksi tai määräajaksi.

Jos lomautusperusteena on edellä mainittu työn tilapäinen vähentyminen, lomautuksen enimmäisaika on 90 päivää kerrallaan. Jos työn vähyys edelleen jatkuu, kysymykseen voi tulla irtisanominen tai uusi lomautus. Jos työnantajalla on tarve lomauttaa työntekijä vielä 90 päivää jatkuneen lomautuksen jälkeen, lomautusta voidaan työnantajan päätöksin jatkaa lyhyehköksi määräajaksi työn vähyiden edelleen jatkuessa. Työnantajan on tällöin annettava uusi lomautusilmoitus ja muutoinkin noudatettava työehtosopimuksen mukaista lomautusmenettelyä.

Lomautuksen jatkamisesta voidaan myös sopia edellä tämän luvun 2 kohdassa selostetuin edellytyksin. Jos jo etukäteen tiedetään lomautustarpeen jatkuvan jossain määrin yli 90 päivää, työntekijä voidaan lomauttaa täksi tiedossa olevaksi ajaksi. Toisin sanoen edellä tarkoitettu



ESIMERKKI

LUOTTAMUSMIEHEN LOMAUTTAMINEN

Luottamusmies Virtanen on kuntayhtymän keskussairaalaassa vuodeosastolla 1 sairaanhoitajana. Kyseisen osaston muu henkilökunta lomautetaan osaston toiminnan keskeyttämisen vuoksi. Koska saman kuntayhtymän vuodeosastolla 2 on sairaanhoitajan tehtäviä, joihin Virtanen voidaan siirtää, ei Virtasta voida lomauttaa. Sen sijaan sairaanhoitaja Lahtinen vuodeosastolta 2 lomautetaan.

90 päivän sääntö on eräänlainen joustava mitta määräaikaiselle lomauttamiselle.

4.3.4 Lomautusmenettely

- Yhteistoimintamenettely
- Työvoiman vähentämisyjärjestys
- Lomautusilmoitus

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukainen menettely korvaa työ sopimuslain ennakkoselvityksen ja työntekijän kuulemisen (TSL 5 luvun 3 §).

4.3.4.1 Yhteistoimintamenettely

Mikäli kunnan talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita lomautuksia (tai irtisanomisia tai osa-aikaistamisia), toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen. (Katso KKO 2019:66.)

Ennen kuin työnantaja päättää työntekijöiden lomautuksesta taloudellisista tai tuotannollisista syistä, työnantajan on neuvoteltava

- toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista
- yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi
- ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.

Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työnantajan ja työntekijän välillä.

Työntekijän pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja. Milloin lomauttaminen (tai irtisanominen) koskee vähintään kolmea työntekijää / viranhaltijaa tai työnantaja, työntekijä taikka luottamusmies sitä vaatii, yhteistoimintaneuvotteluun osallistuu myös henkilöstön edustaja.

Ennen neuvottelujen aloittamista työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys työntekijälle viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Neuvotteluesityksellä tarkoitetaan kirjallista tietoa neuvottelujen aloittamisajasta ja -paikasta sekä neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot on toimitettava kirjallisesti työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa.

Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän/ viranhaltijan lomauttamista yli 90 päivän ajaksi, (taikka osa-aikaistamista tai irtisanomista taloudellisista tai tuotannollisista syistä), työnantajan on annettava kyseisten työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissä olevat tiedot:

- aiottujen toimenpiteiden perusteista
- alustava arvio lomauttamisten (irtisanomisten ja osa-aikaistamisten) määrästä
- selvitys periaatteista, joiden mukaan lomauttamisen (irtisanomisen ja osa-aikaistamisen) kohteeksi joutuvat työntekijät määrätään
- arvio ajasta, jonka kuluessa lomauttamiset, (irtisanomiset ja osa-aikaistamiset) tehdään.

Neuvottelujen yhteydessä on selvitettävä, voidaanko työntekijä kohtuudella sijoittaa kunnan muihin töihin tai voidaanko työntekijälle järjestää työnantajan tarpeisiin soveltuvaa koulutusta.

Työtä voidaan tarjota erikseen henkilökohtaisesti yhdelle tai useammalle lomautettavalle tai keskustella luottamusmiehen kanssa tavasta, jolla tiedossa olevista työmahdollisuuksista ilmoitetaan lomautettaville. Näille tulee varata mahdollisuus esimerkiksi määräajassa ilmoittaa työnantajalle halukkuudestaan ottaa vastaan tarjolla olevia töitä.

Työnantajan ei katsota täyttäneen edellä tarkoitettua neuvotteluelvoitettaan ennen kuin asiasta on sovittu tai neuvotteluja on käyty vähintään

- kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, jos irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään/viranhaltijaan tai
- 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien muissa tapauksissa.

4.3.4.2 Työvoiman vähentämjärjestys

Kun työntekijöitä lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, että

- viimeksi lomautetaan kunnan toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä.
- jos lomautettavat ovat edellä mainituilla perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään

huomiota myös huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoaikaan.

Palvelussuhdelajien (työ-/virkasuhde) välillä ei ole tässä eroa, joten vähentämjärjestystä katsotaan kokonaisuutena palvelussuhdelajista riippumatta.

4.3.4.3 Lomautusilmoitus ja todistus lomauttamisesta

Lomautusilmoitus on tarkoituksenmukaista antaa kirjallisena, mutta myös suullinen ilmoitus on pätevä. Työnantajan on kuitenkin pystyttävä näyttämään toteen ilmoituksen antamisajankohta ja sisältö. Lomautusilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste ja sen alkamisaika sekä kesto tai arvioitu kesto. Määräaikaisen lomautuksen kesto on ilmoitettava täsmällisesti.

Työnantajan tulee noudattaa työehtosopimuksen mukaista lomautusilmoitusaikaa, joka on yksi kuukausi (työsopimuslaissa säädetyn 14 päivän ilmoitusajan asemesta).

Kun työntekijä lomautetaan useammaksi lomautusjaksoksi, kaikista tiedossa olevista lomautusjaksoista voidaan ilmoittaa samassa lomautusilmoituksessa. Lomautuksen perusteessa työn tilapäiseen vähentymiseen on samalla lomautusilmoituksella toteutettavien lomautusjaksojen yhteenlaskettu enimmäisaika 90 päivää.

Lomautusilmoitus annetaan työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos lomautusilmoitusta ei voida

antaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti (faksi tai sähköposti, ei matkapuhelimen tekstiviesti). Lomautusilmoitusaika lähtee kulumaan vasta, kun työntekijä on saanut lomautusilmoituksen tiedoksi. Kirjeitse tai sähköisesti toimittamiseen ei liity työsuhteen päättämisilmoituksen tiedoksi tulemistä koskevaa viikon olettamasääntöä (katso TSL 9 luku 4 §).

Lomautusilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

Työntekijälle annetaan pyynnöstä todistus, josta ilmenee lomautuksen syy, alkamisaika, kesto tai arvioitu kesto. Näiden seikkojen tulee tosin ilmetä jo lomautusilmoituksesta. Jos työnantaja on antanut kirjallisen lomautusilmoituksen, josta edellä mainitut seikat ilmenevät, kuten aina toteennäyttämisen vuoksi tulisi tehdä, ei työnantajalla ole enää velvollisuutta antaa erillistä kirjallista lomautustodistusta.

4.3.4.4 Ilmoitusvelvollisuuden puuttuminen

Jos työntekijä ei ole voinut suorittaa työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon tai poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä ja työnantajasta riippumattoman esteen takia, työntekijällä on oikeus saada esteen aikana palkkansa enintään 14 päivältä. Palkanmaksun lakattua työnantaja ei ole velvollinen antamaan erillistä lomautusilmoitusta (TSL 2:12).

Työnantajalla ei ole ilmoitusvelvollisuutta myöskään silloin, kun työntekijä esimerkiksi pitkä-

aikaisen sairauden tai varusmiespalveluksen vuoksi tulee olemaan koko lomautusajan pois työstä.

Jos työntekijän este on sellainen, että hän saattaa tulla lomautusaikana työhön, työnantajan tulee ilmoittaa hänelle lomautuksesta samalla tavoin kuin muillekin työntekijöille.

4.3.5 Lomautuksen alkaminen ja päättyminen

Lomautusta ei voida määrätä alkamaan eikä päättymään työntekijän vapaapäivänä. Lomautus siis alkaa ja päättyy sellaisena päivänä, joka ilman lomautusta olisi ollut työntekijän työpäivä. (Lomautukseen sisällytettävien työpäivien ja vapaapäivien suhteesta katso TT 2013-93.)

4.3.6 Työn alkamisesta ilmoittaminen

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää ennen, jollei toisin ole sovittu. Ilmoitusajan pituudesta voivat siis työnantaja ja työntekijä sopia toisin. Ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin, kun työntekijä on lomautettu määräajaksi.

4.3.7 Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Ottaessaan muuta työtä lomautusajaksi on työntekijän huolehdittava siitä, ettei uusi työsopimus estä häntä palaamasta lomautuksen päättyessä siihen työhön, josta hän on lomautettuna.

Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestoista riippumatta viiden

päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Koska työntekijän tarve päättää työsopimuksensa nopeasti voi tulla esille yhtä hyvin määräaikaisten kuin toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten kohdalla, irtisanomisoikeus koskee myös toisen työnantajan kanssa tehtyä määräaikaista työsopimusta. Työntekijän pitäisi kertoa lomautuksesta toiselle työnantajalle työhönoton yhteydessä.

4.3.8 Asunto lomautusaikana

Työntekijän, jolla on palkkaetuna käytössään asunto, oikeus asunnon käyttämiseen säilyy myös sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt lomauttamisen takia. Työnantajalla on oikeus periä huoneiston käytöstä vastike työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden keskeydyttyä työsuhteen jatkuessa. Vastiketta saadaan periä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen täyden kalenterikuukauden alusta. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

4.4 Lomautetun työntekijän irtisanoutuminen tai irtisanominen

4.4.1 Työntekijän irtisanoutuminen

Lomautetulla työntekijällä on oikeus lomautuksen kestäessä irtisanoa työsopimuksensa ilman irtisanomisaikaa sen kestosta riippumatta (so. olipa työsopimus toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen). Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

4.4.2 Työnantaja irtisanoo työntekijän

Kunta voi irtisanoa työntekijän lomautusaikana työsopimuslain mukaisilla irtisanomisperusteilla. Irtisanominen tulee käytännössä useimmiten kysymykseen silloin, kun työntekijä on lomautettu joko toistaiseksi tai määräajaksi ja lomautuksen aikana ilmenee, että työn vähentymisen tuleekin jatkumaan niin pitkään, ettei työn tarjoamismahdollisuuksia tule olemaan. Lomautetun työntekijän irtisanomisessa on noudatettava samaa irtisanomisaikaa ja menettelyä kuin muutoinkin irtisanomisessa.

4.4.3 Korvaus

■ Työnantaja irtisanoo

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Kunnallisten työehtosopimusten mukainen lomautusilmoitusaika on yksi kuukausi eli yli 14 päivää.

■ Työntekijä irtisanoo työsopimuksen

Sama oikeus korvaukseen on työntekijällä, joka irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää. (Katso oikeustapaus lomautuksesta sivulla 55.)

4.5 Irtisanotun työntekijän lomauttaminen

Jos työn vähyden vuoksi irtisanottu työntekijä lomautetaan samasta syystä irtisanomisaikana, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus määräytyy samalla tavoin kuin irtisanottaessa lomautettu työntekijä. Työnantajan tulee siten korvata työntekijälle tämän lomautusaikaan sattuvalla irtisanomisajalta menettämä irtisanomisaikaan

OIKEUSTAPAUS

LOMAUTUKSESTA

KKO 2019:108 taltio 2088

Työntekijä oli ollut lomautettuna yli 200 päivää, kun hänelle myönnettiin täysi työkyvyttömyyseläke lomautuksen aikana alkaneen työkyvyttömyyden perusteella. Kun työkyvyttömyyseläke oli myönnetty, työntekijä oli irtisanoutunut. Korkein oikeus katsoi, että työsopimus ei näissä olosuhteissa ollut rauennut työntekijälle myönnetyn täyden työkyvyttömyyseläkkeen perusteella, vaan työsuhde oli ollut voimassa tämän irtisanoessa työsopimuksensa. Työntekijällä oli oikeus saada työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin mukaisena korvauksena irtisanomisaikaan palkkansa.

palkka siten kuin edellä kohdassa 4.4.3 sivulla 54 on selostettu.

4.6 Poikkeukselliset tilanteet

4.6.1 Lomauttaminen ja työvapaa sattuvat samaan aikaan

Kun lomauttaminen ja työvapaa sattuvat samaan aikaan, työntekijän työnteon esteen katsotaan johtuneen siitä syystä, joka on alkanut ensimmäisenä. Tällöin ratkaiseva merkitys annetaan lomautusilmoituksen tiedoksi antamisen ajankohdalle.

Jos taas työntekijän sairausloma on alkanut ennen kuin hän on saanut lomautusilmoituksen tiedokseen, lomauttaminen alkaa vasta sairausloman päättyttyä. (Katso esimerkki lomautuksesta, kun työvapaa sattuu samaan aikaan alla.)

ESIMERKKI

LOMAUTUKSESTA, KUN TYÖVAPAA SATTUU SAMAAAN AIKAAN

Lomautusilmoitus 3.3. alkavasta ja 7.3. päättyvästä lomautuksesta on annettu 2.2. Työntekijän työnantajalle tämän jälkeen toimittaman lääkärintodistuksen mukaan hän on työkyvytön 23.2.–10.3. Sairausajan palkkaa ei makseta ajalta 3.–7.3. Lomautus toteutetaan annetun ilmoituksen mukaisesti.

4.6.2 Lomautuksen peruuttaminen

Jos työnantajalle ilmaantuu lomautusilmoitus-aikana uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttamisesta ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

Jos työnantajalle ilmaantuu lomautusilmoitus-aikana uutta työtä siten, että kokoaikaisen lomautuksen asemesta työntekijä voidaan joko koko lomautusajaksi tai lomautusajan osaksi siirtää lyhennettyyn työaikaan (esimerkiksi työskentelemään kolmena päivänä viikossa tai viisi tuntia päivässä), on työnantajalla oikeus muuttaa kokoaikainen lomautus osittaiseksi lomautukseksi uutta lomautusilmoitusta antamatta.

4.6.3 Lomautuksen siirtäminen

Jos työnantajalle ilmaantuu lomautusilmoitus-aikana uutta, tilapäistä työtä, työnantaja voi siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa ilmoitettua myöhemmäksi. Tällä perusteella lomautusta voidaan siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sen verran, kuin lomautusilmoitusajana ilmaantunut työ kestää. Jos työnantaja on lomauttanut työntekijän useammaksi lomautusjaksoksi ilmoittamalla kaikista lomautusjaksoista samalla lomautusilmoituksella, on työnantajalla oikeus siirtää kerran jokaisen lomautusilmoituksessa mainitun lomautusjakson alkamisajankohtaa. (Katso esimerkki lomautuksen siirtämisestä yllä.)

ESIMERKKI

LOMAUTUKSEN SIIRTÄMINEN

Työnantajan annettua 2.4. lomautusilmoituksen 2.5 alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu ennen lomautuksen alkamista uutta työtä seitsemän päivän ajaksi. Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa seitsemällä päivällä eli alkaamaan 9.5.

4.6.4 Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantajalle voi ilmaantua tilapäistä työtä lomautuksen jo alettua. Jos lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen, lomautuksen keskeyttämisen tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kestoaja.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja työntekijän välistä työsuhteesta eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaan koskevien säännösten tulkintaan.

Jos työnantajalle ilmaantuu lomautuksen jo alettua uutta työtä siten, että kokoaikaisen lomau-

tuksen asemesta työntekijä voidaan joko koko lomautuksen loppuajaksi tai lomautuksen loppuajan osaksi ottaa tekemään lyhennettyä työaika (esim. työskentelemään kolmena päivänä viikossa tai viitenä tuntina päivässä), voi työnantaja sopia työntekijän kanssa kokoaikaisen lomautuksen muuttamisesta osittaiseksi lomautukseksi. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää osittaisen lomautuksen arvioitu kesto aika. Osittainen lomautus voi kestää enintään siihen päivään asti, jolloin kokoaikaisen lomautuksen oli alun perin määrä päättyä.

Työnantajalla on oikeus ilman työntekijän suostumusta keskeyttää lomautus siksi, että vuosiloma määrätään työehtosopimuksen mukaisesti annettavaksi. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle vuosiloman ajankohdasta, mikäli mahdollista, vähintään kuukautta ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, tai jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään kaksi viikkoa ennen vuosi-

loman tai sen osan alkamista. Sairauden, synnytyksen tai tapaturman vuoksi siirretyn vuosiloman tai sen osan ajankohdasta on ilmoitettava kahta viikkoa, tai jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista.

4.7 Korvaus perusteettomasta lomauttamisesta

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö työ sopimuslaista tai työ sopimuksesta hänelle johtuvien velvollisuuksien täyttämisen, tulee korvata työntekijälle siten aiheuttamansa aineellinen vahinko. Työntekijälle maksettavasta vahingonkorvauksesta vähennetään hänen samalta ajalta saamansa työttömyyden johdosta maksetut päivärahat tai työmarkkinatuki kuten työ sopimuksen perusteettoman päättämisen johdosta maksettavasta korvauksesta vähennetään (katso kohta 7.2.3.4 sivulla 74).

Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

Työntekijän työajan muuttaminen osa-aikaiseksi voi perustua:

- 1) Työnantajan ja työntekijän väliseen sopimuksen työajan osa-aikaistamisesta

Työnantaja ja työntekijä voivat milloin tahansa työsuhteen aikana sopia työajan lyhentämisestä eli lyhennetyn työajan pituudesta ja siitä, noudatetaanko sovittua lyhennettyä työaikaa määräajan vai pysyvästi. Tämä työsopimuksen muutos on hyvä tehdä kirjallisena.

- 2) Osittaiseen lomautukseen

Kun työnantajalla on tarve väliaikaisesti lyhentää työntekijän vuorokautista tai viikoittaista työaikaa, sovelletaan lomautusta koskevia säännöksiä.

- 3) Työnantajan yksipuoliseen päätökseen työsuhteen osa-aikaistamisesta.

5.1 Työsuhteen osa-aikaistaminen (työnantajan yksipuolinen päätös)

5.1.1 Peruste

Työnantajan saa yksipuolisesti muuttaa työsuhteen pysyvästi osa-aikaiseksi irtisanomis-aikaa noudattaen vain niissä tapauksissa, joissa on olemassa työnantajan toimintaan liittyvä taloudellinen tai tuotannollinen irtisanomisperuste.

5.1.2 Menettely

5.1.2.1 Yhteistoimintamenettely

Mikäli kunnan talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita osa-aikaistamisia (tai irtisanomisia ja lomautuksia), toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Ennen kuin työnantaja päättää työntekijöiden osa-aikaistamisesta taloudellisista tai tuotannollisista syistä, työnantajan on neuvoteltava

- toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista
- yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi



LUKU 5

TYÖSUHTEEN MUUTTAMINEN OSA-AIKAISEKSI
Säännökset ja määräykset

Työsuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

TSL 2 luku 5 § ja 7 luku 11 §,
TTES 5 § 1 mom.

Yhteistoimintamenettely

KYtL 4–8 § ja 13 §, KVTES VIII luku 3 §

- ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.

Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työnantajan ja työntekijän välillä. Työntekijän pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja. Milloin osa-aikaistaminen (tai irtisanominen tai lomauttaminen) koskee vähintään kolmea työntekijää/viranhaltijaa tai työnantaja, työntekijä taikka luottamusmies sitä vaatii, yhteistoimintaneuvotteluun osallistuu myös henkilöstön edustaja.

Ennen neuvottelujen aloittamista työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys työntekijälle viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Neuvotteluesityksellä tarkoitetaan kirjallista tietoa neuvottelujen aloittamisajasta ja -paikasta sekä neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot on toimitettava kirjallisesti työvoimatoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa.

Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän/viranhaltijan osa-aikaistamista, irtisanomista taloudellisista tai tuotannollisista syistä tai lomauttamista yli 90 päivän ajaksi, työnantajan on annettava kyseisten työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissä olevat tiedot:

- aiottujen toimenpiteiden perusteista
- alustava arvio osa-aikaistamisten, lomauttamisten, ja irtisanomisten määrästä
- selvitys periaatteista, joiden mukaan osa-aikaistamisen, lomauttamisen ja irtisanomisen kohteeksi joutuvat työntekijät määrätään

- arvio ajasta, jonka kuluessa osa-aikaistamiset, lomauttamiset ja irtisanomiset tehdään.

Työnantajan ei katsota täyttäneen edellä tarkoitettua neuvotteluelvoitettaan ennen kuin asiasta on sovittu tai neuvotteluja on käyty vähintään

- kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, jos työnantajan harkitsema osa-aikaistaminen, irtisanominen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään/viranhaltijaan tai
- 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien muissa tapauksissa.

5.1.2.2 Osa-aikaistamisen toteutuminen

Osa-aikaistaminen voidaan toteuttaa vasta, kun työnantajan ilmoituksesta on kulunut kyseiseen työntekijään sovellettavan irtisanomisajan pituinen aika.

5.1.2.3 Työnantajan velvollisuus tarjota lisätyötä

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöilleen. Jos työsopimus on kuitenkin tehty työntekijän aloitteen ja toiveiden mukaisesti osa-aikaiseksi tai työntekijä on muutoin saattanut työnantajan tietoon, ettei hän ole kiinnostunut työaikansa lisäämisestä, työnantajalla ei ole lisätyön tarjoamisvelvollisuutta.

Lisätyön tarjoamisvelvollisuus osa-aikatyöntekijälle ohittaa työn tarjoamisvelvollisuuden työntekijöille, jotka työnantaja on irtisanonut taloudellisista ja tuotannollisista syistä, eli ns. takaisinottovelvollisuuden (TSL 6 luku 6 §).

Määräaikaisen työsopimuksen päättymisen

Työsopimuslain säännökset ja työehtosopimuksen määräykset työsopimuksen irtisanomisesta eivät koske määräaikaisia työsopimuksia (katso kuitenkin kohta 6.1.1 kaksi viimeistä kappaletta sivuilla 61–63). Määräaikainen työsopimus voidaan päättää yksipuolisesti kesken määräajan vain työsopimuslain mukaisesti purkamalla tai pitämällä sopimusta purkautuneena (poikkeukset: lomautetun työntekijän irtisanomisoikeus ja liikkeen luovutuksen yhteydessä työntekijä voi irtisanoa myös määräaikaisen työsopimuksen). Työnantaja ja työntekijä voivat luonnollisesti sopia määräajan lyhentämisestä so. työsuhteen päättämisestä sovittua aiemmin.

Määräaikaisen työsopimuksen säännönmukaiset päättymistavat:

- määräajan päättymisen
- purkaminen koeaikana
- purkaminen
- purkautuminen
- eläkkeelle siirtyminen (katso luku 8)

6.1 Määräaikaisen työsopimuksen päättymisen määräajan päättyessä

6.1.1 Päättymisperuste

Määräajaksi tehty tai muuten määräaikaisena pidettävä työsopimus lakkaa sovitun määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuttua ilman irtisanomista, ellei toisin ole sovittu.

Jos työsopimuksen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, työnantajan on viipymättä päättymisajankohdan tultua työnantajan tietoon, ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättämisestä.

Jos määräaikainen työsopimus on tehty ilman työsopimuslaissa tarkoitettua perusteltua syytä, sopimusta pidetään työsopimuslain mukaan toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena. Työsopimus ei tällöin lakkaa sovitun määräajan päättyessä, mutta se voidaan päättää irtisanomalla tai purkamalla asianmukaisin perustein.

Jos määräaikainen työsopimus on tehty viisi vuotta pidemmäksi ajaksi, niin viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä voivat sekä

LUKU 6

MÄÄRÄAIKAISEN TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTYMINEN

Säännökset ja määräykset

Määräaikaiset sopimukset

TSL 6 luku 1 §

Viittä vuotta pidempi määräaikainen työsopimus

TSL 6 luku 1 §

Sopimussuhteen hiljainen pidennys

TSL 6 luku 5 §

työnantaja että työntekijä irtisanoa työsopimuksen samoin perustein ja menettelytavooin kuin toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen.

Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia määräaikaiseen työsopimukseen liitettävästä irtisanomisehdosta siten, että työsopimus päättyy sovittun määräajan kuluttua, ellei sopimusta sitä ennen puolin tai toisin irtisanoeta. Työsopimuksen irtisanoessaan työnantajan pitää kuitenkin noudattaa laissa säädettyjä irtisanomisperusteita ja laissa tai työehtosopimuksessa määrättyjä irtisanomisaikoja ja menettelytapoja. Myös työntekijän pitää tällöin noudattaa työehtosopimuksessa hänelle määrättyä irtisanomisaikaa.

6.1.2 Määräaikaisen sopimussuhteen hiljainen pidennys

Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sen jälkeen, kun määräaikaisen työsopimuksen sovittu kesto-aika on päättynyt ilman, että on perustellusta syystä sovittu uudesta määräajasta tai kun irtisanomisaika on päättynyt, työsopimus muuttuu työsopimuslain nojalla (hiljaisesti) tois-

taiseksi voimassa olevaksi. Työsopimus on tällöin irtisanottavissa samoin perustein kuin muutkin toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset.

6.2 Määräaikaisen työsopimuksen purkaminen koeaikana

Kuten toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen purkaminen koeaikana, katso luku 7 kohta 1 sivuilla 64-67.

6.3 Määräaikaisen työsopimuksen purkaminen

Kuten toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen purkaminen, katso luku 7 kohta 3 sivuilla 84-88.

6.4 Määräaikaisen työsopimuksen purkautuminen

Kuten toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen purkautuminen, katso luku 7 kohta 4 sivuilla 88-90.

Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättymisen

TOISTAISEKSI VOIMASSA OLEVAN TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTYMISTAVAT

- purkaminen koeaikana
- purkaminen
- purkautuminen
- irtisanominen
 - työntekijä irtisanoo työsopimuksen
 - työnantaja irtisanoo työsopimuksen
 - työntekijästä johtuvasta syystä
 - taloudellisista ja tuotannollisista syistä
- irtisanomisoikeus, liikkeen luovutuksen yhteydessä
- eläkkeelle siirtyminen, ks. jäljempänä 8 luku sivulla 91

7.1 Työsopimuksen purkaminen koeaikana

Työsopimuksen purkaminen merkitsee työsopimuksen välitöntä päättämistä (so. toistaiseksi voimassa olevissa työsopimuksissakin työsopimuksen päättämistä irtisanomisaikaa noudattamatta).

7.1.1 Koeaikapurku

Sekä määräaikaisen että toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen voi kumpikin osapuoli purkaa päättymään välittömästi milloin tahansa koeajan kuluessa ilman työsopimuksen päättämisestä yleensä säädettyjä irtisanomis- ja purkamisperusteita vetoamalla koeaikaan.

- Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä eikä koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.
- Työnantajan purkaessa työsopimuksen koeaikana 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. Päättämisperusteen tulee siis olla asiallinen ja tosiseikkoihin perustuva.
- Päättämisperusteissa riittää vetoaminen koeaikaan.

TYÖSOPIMUKSEN PURKAMINEN KOEAIKANA

Säännökset ja määräykset

Koeaika	TSL 1 luku 4 §
Kuuleminen	TSL 9 luku 2 §
Purkamisesta ilmoittaminen	TSL 9 luku 4 §
Päätämisperusteiden ilmoittaminen	TSL 9 luku 5 §
Kanneaika	TSL 13 luku 9 §
Korvaus perusteettomasta purkamisesta	TSL 12 luku 2 ja 3 §

7.1.2 Purkamismenettely

- Kuuleminen
- Purkamisilmoitus
- Purkamisperusteiden ilmoittaminen

7.1.2.1 Työntekijän kuuleminen

Ennen työsopimuksen purkamista on työnantajan varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisen perusteesta. Kuulemisella tarkoitetaan työntekijän oikeutta saada tiedot purkamisen perusteesta ja oikeutta esittää asiassa oma kantansa. Työntekijällä on oikeus käyttää kuulemistilaisuudessa avustajaa. Tällainen avustaja voi olla esimerkiksi työntekijöiden luottamusmies tai työtoveri.

7.1.2.2 Purkamisilmoitus

Purkamisilmoitus tulee tehdä koeajan kuluessa. Purkamisilmoitus tulee toimittaa koeajan kuluessa työnantajalle tai tämän edustajalle (työntekijä purkaa) taikka työntekijälle (työnantaja purkaa) henkilökohtaisesti.

Jollei tämä ole mahdollista, purkamisilmoitus voidaan toimittaa postitse tai sähköisesti (faksi ja sähköposti, ei matkapuhelimen tekstiviesti). Toimitettaessa purkamisilmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan työsopimuksen päättämisperusteisiin (so. koeaikaan) vedotun ajoissa, jos ilmoitus on koeajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi tiedossa olevaan postiosoitteeseen, mieluiten kirjattuna kirjeenä tai lähetetty sähköisesti.

Työsopimus päättyy purkamisilmoituksen tiedoksisaantipäivänä. Postitse tai sähköisesti lä-

hetetyn purkamisilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tiedoksi seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty. Työsopimus voi näissä tilanteissa siis päättyä koeajan päättymisen jälkeenkin.

Jos työntekijä on lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasoittamisesta johtuvalla vähintään kahden viikon pituisella vapaajalla, katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva työsopimuksen purkaminen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä. Työsopimus siis päättyy vasta viimeksi mainittuna päivänä.

7.1.2.3 Purkamisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle

Purettaessa työsopimus koeaikana vetoaminen koeaikaan riittää perusteeksi. Työntekijän pyynnöstä työnantajan on viivytyksettä kirjallisesti ilmoitettava tälle tiedossaan olevat työsopimuksen purkamisen syyt.

7.1.3 Kanneaika ja tuomioistuinkäsittely

Työsopimuksen purkamista koskeva kanne on pantava vireille yleisessä alioikeudessa (käräjäoikeudessa) kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

7.1.4 Korvaus perusteettomasta purkamisesta koeaikana

Työnantaja, joka on syrjivillä tai epäasiallisilla perusteilla purkanut työsopimuksen, voidaan velvoittaa suorittamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

Korvauksen määrä on työsopimuksen perusteetomissa päättämistilanteissa pääsääntöisesti vähintään kolmen kuukauden ja enintään 24 kuukauden palkka. Jos työnantaja on purkanut työsopimuksen koeaikana tapahtuvaa purkamista koskevien säännösten vastaisesti, korvaus voi olla pienempi kuin työntekijän kolmen kuukauden palkkaa vastaava määrä. Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon muun muassa työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä.

Työttömyyspäivärahan vaikutuksesta korvaukseen, katso tämän luvun kohta 7.2.3.4 sivuilla 74–75.

7.2 Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanominen

7.2.1 Yleistä

Kunta ja työntekijä voivat irtisanoa työsopimuksen päättymään irtisanomisajan kuluttua. Työntekijän ei tarvitse ilmoittaa perustetta irtisanoutumiselleen. Työnantajalla sen sijaan tulee olla irtisanomiseen laissa säädetty peruste. Tämä irtisanomisperuste voi olla työntekijästä johtuva tai työntekijästä riippumaton eli taloudellistuotannollinen.

Luottamusmiehen irtisanominen, katso kohta 7.5 sivulla 90 ja raskaana tai perhevapailta olevan irtisanominen, katso kohta 7.2.6 sivulla 83.

7.2.2 Työntekijä irtisanoutuu

Toisin kuin työnantajan työntekijän ei tarvitse ilmoittaa syytä irtisanoutumiselleen, mutta työn-

tekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudattava seuraavia irtisanomisaikoja:

Palvelussuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
yli 5 vuotta	1 kuukausi
muussa tapauksessa	14 päivää

Jos työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hänen on maksettava tästä aiheutuvana kertakaikkisena korvauksena työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaava määrä. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä noudattaen mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta. Kuitattavasta määrästä ja kuittaamatta jättämisestä, katso Ulosottokaari 4 luvun 48 §.

Jos irtisanomisajan noudattamatta jättäminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen osan palkkaa vastaavaksi.

Lomarahaa ei makseta, jos työntekijä jättää irtisanomisajan noudattamatta (kokonaan tai osittain).

7.2.3 Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä

7.2.3.1 Irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä (vrt. purkamisperuste: erittäin

TOISTAISEKSI VOIMASSA OLEVAN TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

Säännökset ja määräykset

Irtisanomisperusteet	TSL 7 luku 1 ja 2 §
Irtisanomisaika	KVTES VIII luku 5 §, TTES 5 § 3 mom. OVTES yleinen osa VIII luku 58 §, (TSL 6 luku 3 §)
Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	TSL 6 luku 4 §
Irtisanominen lomautuksen aikana	TSL 5 luku 7 §
Työsopimuksen päättämismenettely	TSL 9 luku
Työsopimuksen päättymisen	KVTES VIII luku 3 § 2 mom., TTES 5 § 1 mom.
Irtisanomisperusteiden ilmoittaminen	TSL 9 luku 5 §
Lomautetun työntekijän irtisanomisajan palkan menettämisen korvaaminen	TSL 5 luku 7 §
Työntekijän kuuleminen	TSL 9 luku 2 §
Irtisanomisperusteeseen vetoaminen	TSL 9 luku 1 §
Irtisanomisen toimittaminen	TSL 9 luku 4 §
Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta	TSL 12 luku 2 ja 3 §
Sopimussuhteen hiljainen pidennys	TSL 6 luku 5 §

TOISTAISEKSI VOIMASSA OLEVAN TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN Säännökset ja määräykset

Työsopimuksen irtisanominen	TSL 7 luku
Irtisanomisajat	TSL 6 luku 2 §, KVTES VIII luku 5 §, TTES 5 § 3 mom. OVTES yleinen osa VIII luku 58 §
Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	TSL 6 luku 4 §
Lomarahen menettäminen, tuntipalkkaisen vuosilomapalkan/ lomakorvauksen maksaminen	KVTES IV luku 18 § 3 mom., TTES 55 § 5 mom.
Ulosottoakaari	4 luku 48 §

painava). Tämä koskee sekä työntekijästä johtuvia syitä että taloudellisia ja tuotannollisia perusteita. Työsopimuksen irtisanomisperustetta on tarkasteltava aina kokonaisarviolla ottaen huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat.

Alkoholi- tai muiden päihdeongelmien käsittelystä ja merkityksestä, katso kohta 7.3 sivuilla 84–88.

■ **Velvoitteiden rikkominen ja laiminlyönti**

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä.

Tavallisin irtisanomisperuste on työvelvoitteen laiminlyönti, joka voi ilmetä mm. yksittäisten työtehtävien täyttämättä jättämisenä, puutteellisena hoitamisena, luvattomana työstä poissaolona tai jatkuvana tai usein toistuvana myöhästelynä.

Työnantajan työnjohto-oikeutensa nojalla antamien määräysten noudattamatta jättäminen, epärehellisyys ja siitä aiheutuva luottamuspuola sekä epäasianmukainen käyttäytyminen, kun menettely kohdistuu työsuhteen kannalta olennaisena pidettäviin velvollisuuksiin, voi myös muodostaa irtisanomisperusteen.

Työntekijästä johtuva asiallinen ja painava syy voi olla myös se, että työntekijä on niin sopeutumaton ja hankala työyhteisössä, että hänen

käytöksensä vaikeuttaa muiden työntekijöiden tai viranhaltijoiden tehtävien asianmukaista hoitamista ja työyhteisön kokonaisuuden edellyttää työntekijän irtisanomista, vaikka hän ei olisi syyllistynytäkään varsinaisiin virheisiin tai laiminlyönteihin. Työnantajan on tarvittaessa näytettävä toteen työyhteisön ongelmat, joita ei ole yrityksistä huolimatta pystytty poistamaan. Työnantajan pitää myös voida osoittaa, että ongelmat voidaan pääasiassa katsoa asianomaisen työntekijän syyksi.

Rikkomukset ja laiminlyönnit pitää pystyä tarvittaessa (mahdollisen oikeudenkäynnin varalta) näyttämään toteen esimerkiksi esimiehen tai muun silminnäkijän todistelulla.

■ **Varoitus**

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan pääsääntöisesti saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Varoituksen antamiselle ei ole säädetty mitään erityisiä muotovaatimuksia. Toisin sanoen varoitus voi olla suullinen tai kirjallinen, mutta kirjallisesti annettu varoitus on myöhemmin tarvittaessa helpommin toteen näytettävissä. Varoituksen antaminen ei siis edellytä esimerkiksi erillistä työntekijän kuulemistä. Väärinkäsitysten välttämiseksi työnantajan olisi kuitenkin syytä antaa työntekijälle tilaisuus lausua näkemyksensä moitittavaan käytökseensä tai menettelynsä johtaneista seikoista. Varoituksessa on syytä myös mainita, että varoituksen kohteena oleva

menettelyn toistuessa se voi johtaa työsuhteen päättämiseen.

Olennaista on se, että jälkikäteen voidaan osoittaa varoituksen antaminen (esimerkiksi todistajat, työntekijän allekirjoitus varoituksen vastaanottamisesta) ja se, mistä seikoista varoitus on annettu, jotta saman tai samantyyppisen rikkomuksen toistuessa voidaan vedota aiemmin annettuun varoitukseen. Aiemmin annetun varoituksen ”vanhentumiselle” ei ole säädetty täsmällistä määräaika.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työntekijän olisi tullut ilman varoitustakin ymmärtää menettelyn moitittavuus eikä työnantajalta voida näin ollen kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei irtisanominen edellytä varoituksen antamista.

■ **Työntekijän henkilöön liittyvien työntekeodellytysten olennainen muuttuminen**

Irtisanominen on sallittua myös, jos työntekijän henkilöön liittyvät työntekeodellytykset ovat muuttuneet niin olennaisesti, ettei työntekijä tämän vuoksi enää kykene selviytymään työtehtävistään, eikä hänelle jäljempänä selostetulla tavalla voida tarjota muita tehtäviä. Työntekijän työntekeodellytykset voivat heikentyä tai hävitä hänen fyysisessä, psyykkisessä tai sosiaalisessa työ- ja toimintakyvyssään tapahtuneiden muutosten vuoksi. Koska sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvaa työkyvyn heikentymistä irtisanomisperusteena arvioidaan jäljem-

pänä selostettavien ns. kiellettyjen irtisanomisperusteiden mukaan, tässä tarkoitettulla työntekijän henkilöön liittyvillä työntekeodellytysten olennaisella muuttumisella tarkoitetaan muista syistä kuin työntekijän alentuneesta terveydentilasta johtuvia työnteon rajoituksia. Esimerkiksi pitkäaikainen vapausrangaistus estää työnteon laissa tarkoitettulla tavalla.

■ **Kielletyt irtisanomisperusteet**

Asiallisen ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimusten mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimintoihin;
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

■ **Työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma**

Työkykyä arvioidaan aina työntekijän työtehtävien asettamiin vaatimuksiin nähden. Työntekijän sairauden vaikutuksia arvioidaan siis siltä osin kuin ne ovat yhteydessä työntekijän työtehtävistä selviytymiseen. Työkyvyn olennainen heikkeneminen edellyttäisi sitä, että työntekijä ei sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi pysty olennaisilta osin täyttämään työsuhteesta johtuvia vel-

voitteitaan. Vaikeakaan sairaus ei oikeuta päättämään työsuhdetta niin kauan kuin työntekijä kykenee suoriutumaan velvollisuuksistaan.

Lisäksi edellytetään, että sairauden, vamman tai tapaturman aiheuttama työkyvyn alentuminen on niin pitkäaikainen, että työsuhteen jatkamisen edellytyksiä ei ole. Oikeuskäytännössä työkyvyn alentumisen pysyvyydeltä ei ole edellytetty lopullisuutta vaan pitkäaikaisuutta. Pysyvyyss-kriteeriä arvioitaessa on otettu huomioon sairauden kesto ennen irtisanomisen toimittamista

KOKONAISHARKINTA

Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa, että irtisanomisperusteen riittävyttä on arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenneiden seikkojen kokonaisharkinnalla. Yksilöperusteisessa irtisanomisessa arvioinnissa vaikuttavia seikkoja voivat olla esimerkiksi työntekijän rikkeen laatu ja vakavuus, työntekijän asema ja hänen suhtautumisensa tekoonsa tai käyttäytymiseensä, työn luonne, työn teettämiseen liittyvät erityispiirteet ja työnantajan asema.

ja toisaalta myös lääketieteellinen ennuste sairauden tulevasta kestosta ja työntekijän paranemis- ja kuntoutumismahdollisuuksista (katso oikeustapaus TT 2002-47 sivulla 73).

Arvioidessaan oikeutta irtisanoa työsuhte sairauden perusteella työnantajan on selvitettävä työntekijän edellytykset selvitä työstä sairaudesta huolimatta. Huomiota on kiinnitettävä työntekijän edellytyksiin selvitä omista tai työpaikalla tarjolla olevista muista työtehtävistä koulutuksensa, tietojensa, ammattitaitonsa ja kokemuksensa perusteella. Irtisanomisperusteen täyttymiseen vaikuttavat myös työpaikan yleiset olosuhteet, mahdollisuus sopeuttaa työntekijän työtehtävät tai työolot hänen työkykyään vastaaviksi sekä työnantajan mahdollisuudet tehtävien uudelleenjärjestelyyn ja muiden tehtävien tarjoamiseen.

■ Uudelleensijoitus

Työnantajan on myös pääsääntöisesti ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön sellaisiin tehtäviin, joista työntekijä voi ammattitaitonsa ja kokemuksensa huomioon ottaen selviytyä. Uudelleensijoittaminen koskee tilanteita, joissa työntekijän työntekoedellytyksissä on esimerkiksi sairauden johdosta tapahtunut sellaisia muutoksia, ettei hän enää selviydy tehtävistään. Samoin se koskee tilanteita, joissa velvoitteiden rikkominen on niin vähäistä, ettei sen voida katsoa vaikuttavan sopimussuhteen jatkamisen edellytyksenä olevaan luottamukseen. Esimerkiksi pätevä työntekijä on osoittautunut sopimattomaksi

asiakaspalvelutehtäviin, mutta työnantajalla on mahdollisuuksia tarjota muita hänelle soveltuvia työtehtäviä.

Selvitys voidaan tehdä samassa yhteydessä, kun työntekijää kuullaan jäljempänä selostettavalla tavalla ennen irtisanomista. Tätä selvitystä ei tarvitse tehdä, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

7.2.3.2 Irtisanomismenettely

- Työnantajan harkinta-aika
- Työntekijän kuuleminen
- Irtisanomisilmoituksen toimittaminen
- Irtisanomisperusteiden ilmoittaminen
- Irtisanomisaika

■ Työnantajan harkinta

Työnantajan on toimitettava irtisanominen kohtuullisessa ajassa siitä, kun peruste on tullut työnantajan tietoon.

Työnantajalla täytyy olla vähintään muutaman viikon verran harkinta-aikaa arvioitaessa sitä, onko olemassa riittävät perusteet työntekijän irtisanomiseen. Kuukausimääriä vanhoihin syihin ei voi vedota irtisanomisen perusteena.

■ Työntekijän kuuleminen

Ennen irtisanomisen toimittamista työntekijälle on varattava mahdollisuus tulla kuulluksi työ-sopimuksen irtisanomisen perusteesta. Kuulemisella tarkoitetaan työntekijän oikeutta saada tiedot perusteista ja oikeutta esittää asiassa

oma kantansa. Työntekijällä on oikeus käyttää kuulemistilaisuudessa avustajaa. Tällainen avustaja voi olla esimerkiksi työntekijöiden luottamusmies, lakimies tai työtoveri.

■ Irtisanomisilmoituksen toimittaminen

Ilmoitus työ-sopimuksen irtisanomisesta tulee toimittaa työntekijälle henkilökohtaisesti.

Jos henkilökohtainen ilmoittaminen ei ole mahdollista, irtisanomisilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tiedossa olevaan postiosoitteeseen, mieluiten kirjattuna kirjeenä tai sähköisesti (faksi tai sähköposti, ei matkapuhelimen tekstiviesti). Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty. Työntekijän ollessa vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva työsuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

Irtisanomisilmoituksessa on mainittava irtisanomisperusteet sekä työ-sopimuksen päättymispäivämäärä.

■ Irtisanomisperusteiden ilmoittaminen

Työsopimuslain mukaan työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti ne tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työ-sopimus on päätetty ja työ-sopimuksen päättymispäivämäärä. Asianmukaista kuitenkin on, että kaikki työnantajan



OIKEUSTAPPAUS

IRTISANOMISESTA TYÖKYVYN ALENTUMISEN VUOKSI

TT 2002-47

Työntekijä oli ollut sairauslomalla vähäisin keskeytyksin masennussairauden vuoksi irtisanomisajankohtana noin 15 kuukautta. Työnantaja oli ilmoittanut olevansa valmis harkitsemaan irtisanomisen peruuttamista, jos työntekijän työkyky palautuu irtisanomisaikana. Sairausloma oli kuitenkin jatkunut. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijän työkyky oli alentunut niin olennaisesti ja pysyvästi, ettei työnantajalta kohtuudella voitu edellyttää työsuhteen jatkamista.

tiedossa olevat irtisanomisperusteet ilmoitetaan jo kirjallisessa irtisanomisilmoituksessa.

■ **Irtisanomisaika**

Irtisanomisaika määräytyy palvelussuhteen, so. virka- ja työsuhteen, keskeytyksettömän keston mukaan (Huom. TSL 1 luvun 5 §:n säännös). Palvelussuhdetta ei keskeytä palkallinen eikä palkaton virka- tai työvapaa.

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Palvelussuhde jatkunut keskeytyksettä

Irtisanomisaika

enintään 1 vuoden	14 päivää
yli 1 vuoden, mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta, mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta, mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän pyynnöstä tai suostumuksella voidaan noudattaa lyhyempää irtisanomisaikaa kuin edellä.

Irtisanomisaika alkaa kulua sitä päivää seuraavasta päivästä, jona irtisanominen on annettu tai saatettu tiedoksi. Irtisanominen annetaan

tiedoksi työntekijälle henkilökohtaisesti tai jollei se ole mahdollista kirjeitse tai sähköisesti. Menettelystä, katso tarkemmin edellä kohta irtisanomisen toimittaminen.

■ **Palvelussuhteen keston laskeminen**

Laskettaessa irtisanomisajan määräytymisen perusteena olevan palvelussuhteen kesto otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksittä työnantajan palveluksessa työ- tai virkasuhteessa.

Virkasuhteessa palveltu aika otetaan huomioon vain, jos henkilö on välittömästi siirtynyt virkasuhteesta työsuhteeseen. Palvelussuhdetta ei keskeytä palkallinen eikä palkaton virka- tai työvapaa kuten esimerkiksi perhevapaat, asevelvollisuus, siviilipalvelus tai opintovapaa. Asevelvollisena tai siviilipalveluksessa palveltua aikaa ei kuitenkaan lueta palvelussuhteen kestoajaksi.

7.2.3.3 Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle täysi palkka irtisanomisajalta.

Jos irtisanomisajan noudattamatta jättäminen puolin ja toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

7.2.3.4 Korvaus perusteettomasta irtisanomisesta

Työnantaja, joka on työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti irtisanonut työsopi-

muksen, voidaan velvoittaa suorittamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteetomasta päättämisestä. Korvauksen määrä on vähintään kolmen kuukauden ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon muun muassa työtä vaille jäämisen kesto, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammittiaan ja koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä ja työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen.

■ **Työttömyyspäivärahan vaikutus edellä tarkoitettuun korvaukseen**

Työntekijälle työsopimuksen perusteettoman päättämisen johdosta maksettavasta korvauksesta on vähennettävä siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista:

- 1) 75 % työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta ansiosidonnaisesta työttömyyspäivärahasta
- 2) 80 % työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta peruspäivärahasta sekä
- 3) työntekijälle kyseiseltä ajalta maksettu työmarkkinatuki kokonaisuudessaan.

Tuomioistuin voi tehdä työntekijälle maksettavasta korvauksesta eräissä tapauksissa pienemmän vähennyksen.

Tuomioistuin velvoittaa työnantajan maksamaan

työntekijälle maksettavasta korvauksesta vähennettävän rahamäärän Työllisyysrahastolle tai Kelalle siitä riippuen, onko työntekijälle maksettu ansiosidonnaista päivärahaa, peruspäivärahaa vai työmarkkinatukea.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta tehdään sopimus, siinä on erikseen mainittava sovittu kokonaiskorvaus sekä erikseen siihen sisältyvä työntekijälle työttömyydestä johtuvista, ennen sopimuksen tekemistä menetetyistä palkkaeduista maksettava korvaus. Työntekijälle maksettavasta korvauksesta on tehtävä sama vähennys kuin tehdään tuomioistuimessa. Työnantaja vastaa siitä, että vähennetty rahamäärä suoritetaan Työllisyysrahastolle tai Kelalle ja että sopimusjäljennös toimitetaan sille tiedoksi.

7.2.3.5 Neuvottelumenettely

Kun työsopimus on irtisanottu työntekijästä johtuvasta syystä, vain irtisanomisaikaa koskeva erimielisyys voidaan saattaa kunnallisen pääsopimuksen mukaiseen neuvottelumenettelyyn (välitön neuvonpito, paikallisneuvottelut, keskusneuvottelut) ja työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Kunnallinen pääsopimus on painettuna muun muassa KVTES-sopimuskirjassa.

Muut työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneeseen irtisanomiseen liittyvät riita-asiat ratkaistaan viime kädessä yleisissä tuomioistuimissa.

7.2.3.6 Kanneaika yleiseen alioikeuteen ja tuomioistuinkäsittely

Työsopimuksen irtisanomista koskeva riita-asia voidaan saattaa käräjäoikeuden käsiteltäväksi,

jos riidan kohteesta on säännös työsopimuslaissa ja kanne perustetaan työsopimuslakiin.

Kanne työsopimuksen irtisanomista koskevassa riita-asiassa on pantava vireille käräjäoikeudessa kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

7.2.4 Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanominen taloudellisista ja tuotannollisista syistä

7.2.4.1 Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

Tämä yleisedellytys koskee sekä työntekijästä johtuvia syitä että taloudellisia ja tuotannollisia perusteita.

Taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanottaessa edellytetään lisäksi, että

- tarjolla oleva työ on vähentynyt
- taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä
- olennaisesti ja pysyvästi ja
- ettei työntekijä ole sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin siten kuin jäljempänä selostetaan.

Perustetta työsopimuksen irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

- 1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka työnantajan toimintaedellytykset eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai
- 2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

Näitä irtisanomisperusteita on noudatettava sellaisenaan myös liikkeen luovutuksen yhteydessä. Luovutuksensaajalla ei ole erityistä irtisanomisperustetta pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella.

■ Muun työn tarjoamisvelvollisuus

Työnantaja ei saa irtisanoa työsuhdetta taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä, vaikka työntekijän työtehtävät olisivat vähentyneet sekä olennaisesti että pysyvästi, vaan työnantajalla on ensin velvollisuus selvittää, voidaanko työntekijä ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa työnantajalla mahdollisesti vapaana oleviin työsuhteisiin tehtäviin. Uudelleensijoitusvelvollisuus koskee siis vain sellaisia työtehtäviä, joita kunnassa on jo olemassa ja jotka ovat ”avoimena”. Sijoitusvelvollisuus koskee niin koko- kuin osa-aikaisia tehtäviä.

Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Tarjotun työn ei tarvitse olla samalla tavoin palkattua kuin irtisanottavan työntekijän sen

TOISTAISEKSI VOIMASSA OLEVAN TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN TALOUDELLISISTA JA TUOTANNOLLISISTA SYISTÄ

Säännökset ja määräykset

Irtisanomisperusteet	TSL 7 luku 1 ja 3–4 §
Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä	TSL 7 luku 5 §
Irtisanomisaika	KVTES VIII luku 5 §, OVTES, yleinen osa 58 §, TTES yleinen osa 5 §
Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	TSL 6 luku 4 §
Sopimussuhteen hiljainen pidennys	TSL 6 luku 5 §
Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen	TSL 6 luku 6 §
Työsopimuksen päättämismenettely	TSL 9 luku
Vahingonkorvausvelvollisuus	TSL12 luku 2 ja 3 §
Työntekijän tehtävät ja velvollisuudet	KVTES I luku 10 §
Työsopimuksen päättyminen	KVTES VIII luku 3 § 2 mom., TTES 5 § 1 mom
Irtisanomisperusteiden ilmoittaminen	TSL 9 luku 5 §
Yhteistoimintamenettely ja toimintasuunnitelma	KYtL 4–9 § (KVTES VIII luku 3 § 2 mom) TTES 5 § 1 mom.
Työvoiman vähentämisjärjestys	KVTES VIII luku 4 §, TTES 5 § 2 mom.
Ilmoitus TE-toimistolle	TSL 9 luku 3 a §
Tiedottamisvelvollisuus työllistymissuunnitelmasta	TSL 9 luku 3 b §
Työllistymisvapaa	TSL 7 luku 12 §

hetkinen työ. Tarjotusta työstä maksetaan tarjotun työn mukainen palkka.

Jos samanaikaisesti irtisanotaan useita työntekijöitä, työnantajan tehtävänä on arvioida, ketkä irtisanottavista pystyisivät tarjolla olevaa muuta työtä tekemään ja keille sitä on tällä perusteella tarjottava. Jos irtisanomisen asemesta on esimerkiksi tarjolla sijaisuuden hoitaminen ja useat irtisanottavista työntekijöistä pystyisivät sijaisuuden hoitamaan, tulee työnantajan ottaa huomioon jäljempänä selostettava työvoiman vähentämisenjärjestys päättäessään, kenelle sijaisuuden hoitamista tarjoo.

Muun työn tarjoamisvelvollisuus on olemassa ennen irtisanomista ja koko irtisanomisajan. Työnantajan tulee aina tarjota irtisanottaville työtä (esimerkiksi sijaisuuden hoitamista), joka on työnantajan tiedossa irtisanomisilmoituksen antamishetkellä tai jota ilmaantuu irtisanomisilmoituksen antamisen jälkeen ennen työsuhteen päättymistä. Työtä tulee tarjota riittävän yksilökohtaisesti, irtisanomisen vaihtoehtona. Esimerkiksi oikeuskäytännössä on katsottu, että työn tarjoaminen esim. sellaisen tietojärjestelmän kautta, jota työntekijän tulee oma-aloisesti seurata, ei täytä työn tarjoamisvelvollisuutta (TT 2005-77). Työnantajalla on näyttötaakka työn tarjoamisvelvollisuuden toteuttamisesta.

■ **Koulutusvelvollisuus**

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista työnantajalla tarjolla olevien uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää

molempien sopimusosapuolien kannalta tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Kouluttamisen mahdollisuuksia arvioitaessa on otettava huomioon paitsi kunnan käytännölliset ja taloudelliset edellytykset koulutuksen antamiseen myös työntekijän soveltuvuus kyseeseen tulevan koulutuksen vastaanottamiseen. Työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus ovat näin ollen osa irtisanomisperustetta.

Jos esimerkiksi kone- ja laitehankinnoista tai muista työmenetelmien muutoksista ei ole aiheutunut tehtävien vähentymistä, mutta muun muassa työn sisältö ja vaativuus ovat muuttuneet siten, että työntekijä ei suoriutuisi siitä aikaisemmin valmiuksin, tulee työnantajan yleensä kouluttaa työntekijä niin, että hän voi jatkaa muuttuneissa tehtävissä.

■ **Muun työn vastaanottovelvollisuus**

Työntekijä on velvollinen ottamaan vastaan

- työsopimuksensa mukaisia tehtäviä,
- tehtäviä, jotka poikkeavat työsopimuksen mukaisista tehtävistä niin vähän, että työtehtävien muutos kuuluu työnantajan työnjohto-oikeuden piiriin ja
- tehtäviä, joita voidaan hänen koulutuksensa ja työkokemuksensa huomioon ottaen pitää hänelle sopivina, vaikka ne poikkeaisivatkin olennaisesti työsopimuksen mukaisista tehtävistä.

Jos työntekijä kieltäytyy ottamasta vastaan tarjottua muuta työtä, työnantajalla on oikeus irtisanoa hänet irtisanomisen muiden edellytysten täytyessä.

7.2.4.2 Irtisanomismenettely ja toimintasuunnitelma

- Yhteistoimintamenettely, kirjallinen neuvotteluesitys ja toimintasuunnitelma
- Työvoiman vähentämistäjärjestys
- Ilmoitus TE-toimistolle
- Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä
- Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen
- Irtisanomisilmoituksen antaminen
- Irtisanomisaika
- Irtisanomisperusteiden ilmoittaminen

■ Yhteistoimintamenettely, kirjallinen neuvotteluesitys ja toimintasuunnitelma

Mikäli kunnan talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia (lomautuksia tai osa-aikaistamisia), toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Ennen kuin työnantaja päättää työntekijöiden irtisanomista taloudellisista tai tuotannollisista syistä, työnantajan on neuvoteltava toimenpiteen

- perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista
- yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi
- ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.

Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työnantajan ja työntekijän välillä. Työntekijän pyynnöstä asian käsittelyyn voi

osallistua myös luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja. Milloin irtisanominen (tai lomauttaminen tai osa-aikaistaminen) koskee vähintään kolmea työntekijää/viranhaltijaa tai työnantaja, työntekijä taikka luottamusmies sitä vaatii, yhteistoimintaneuvotteluun osallistuu myös henkilöstön edustaja.

■ Kirjallinen neuvotteluesitys

Ennen neuvottelujen aloittamista työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys työntekijälle viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Neuvotteluesityksellä tarkoitetaan kirjallista tietoa neuvottelujen aloittamisajasta ja -paikasta sekä neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot on toimitettava kirjallisesti TE-toimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa.

Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän/viranhaltijan irtisanomista taloudellisista tai tuotannollisista syistä, (tai osa-aikaistamista tai lomauttamista yli 90 päiväksi), työnantajan on annettava kyseisten työntekijöiden edustajalle kirjallisesti käytettävissä olevat tiedot:

- aiottujen toimenpiteiden perusteista
- alustava arvio irtisanomisten (lomauttamisten ja osa-aikaistamisten) määrästä
- selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen (lomauttamisen ja osa-aikaistamisen) kohteeksi joutuvat työntekijät määrätään
- arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset (lomauttamiset ja osa-aikaistamiset) tehdään.

■ Toimintasuunnitelma

Työnantajan tulee antaa vähintään kymmenen työntekijän/viranhaltijan irtisanomista koskevan yhteistoimintamenettelyn alussa asianomaisille luottamusmiehillä esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi, jonka sisällöstä neuvotellaan edellä mainittujen luottamusmiesten kanssa. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut. Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi yhteistoimintamenettelyn

- suunniteltu aikataulu,
- neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat,
- yhteistoimintamenettelyssä noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Jos yhteistoimintamenettely koskee alle kymmentä työntekijää/ viranhaltijaa, yhteistoimintamenettelyssä on esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden/viranhaltijoiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

Neuvottelujen yhteydessä on selvitettävä, voidaan työntekijä kohtuudella sijoittaa kunnan muihin töihin tai voidaan työntekijälle järjestää työnantajan tarpeisiin soveltuvaa koulutusta

tarjolla oleviin uusiin tehtäviin. Luottamusmiehellä on oikeus osallistua selvittelyyn.

Työtä voidaan tarjota erikseen henkilökohtaisesti yhdelle tai useammalle irtisanottavalle tai keskustella luottamusmiehen kanssa tavasta, jolla tiedossa olevista työmahdollisuuksista ilmoitetaan irtisanottaville. Näille tulee varata mahdollisuus esimerkiksi määräajassa ilmoittaa työnantajalle halukkuudestaan ottaa vastaan tarjolla olevia töitä.

Työnantajan ei katsota täyttäneen edellä tarkoitettua neuvotteluelvoitettaan ennen kuin asiasta on sovittu tai neuvotteluja on käyty vähintään

- kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, (irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmenen viranhaltijaan/työntekijään) tai
- 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien muissa tapauksissa.

Irtisanottavalle työntekijälle on myös selvitettävä työvoimatoimistolta saatavat työvoimapalvelut.

■ Työvoiman vähentämisjärjestys

Kun työvoimaa vähennetään taloudellisista, tuotannollisista tai muista niihin verrattavista syistä, on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, että

- viimeksi irtisanotaan kunnan toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä.

- Jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös työntekijän huoltovellisuuden määrään ja työsuhteen kestoaikaan.

■ **Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen**
Jolleivät työnantaja ja työntekijä ole irtisanomisen jälkeen muuta sopineet, taloudellisella tai tuotannollisella perusteella irtisanotulla työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistua irtisanomisaikanaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapoliittiseen aikuis- koulutukseen, harjoitteluun ja työssä oppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi,
- 2) enintään yhteensä kymmenen työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta ja
- 3) enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta. Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa. Määräaikaisessa

palvelussuhteessa olevalla ei ole oikeutta edellä mainittuun työllistymisvapaaseen.

■ **Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus**

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan TSL 7 luvun 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos

- 1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja
- 2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi.

Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää edellä tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin koulutuksen tai valmennuksen arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

■ **Ilmoitus työvoimatoimistolle TE-toimistolle ja tiedottamisvelvollisuus työntekijöille**

Työnantajan on ilmoitettava työntekijöiden irtisanomisesta viipymättä TE-toimistolle, jos taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottavia työntekijöitä on vähintään kymmenen.

Ilmoituksesta on käytävä ilmi irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja työsuhteiden päättymisajankohdat

Työnantajalla on samalla velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.

■ **Irtisanomisilmoitus, irtisanomisaika, palvelussuhteen keston laskeminen, irtisanomisajan noudattamatta jättäminen ja irtisanomisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle**

Kuten edellä kohdassa 7.2.3.2 ja 7.2.3.3 Irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä sivuilla 72–74.

■ **Sopimussuhteen hiljainen pidennys**

Kuten edellä kohdassa 6.1.3 sivulla 63.

7.2.4.3 Neuvottelumenettely ja kanneaika

■ **Neuvottelumenettelyyn kuuluvat asiat**

Kun työ sopimus on irtisanottu taloudellisista tai tuotannollisista syistä,

- irtisanomisaikaa,
- työvoiman vähentämisyjärjestystä
- KVTES VIII luku 7 §:n pakollinen työharjoittelu koskeva erimielisyys voidaan saattaa neuvoteltavaksi ja työtuomioistuimen käsiteltäväksi.

■ **Neuvottelumenettelyn ulkopuoliset asiat**

Muut taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneeseen irtisanomiseen liittyvät riita-asiat ratkaistaan viime kädessä yleisissä tuomioistuimissa. Tällaisia ovat muun muassa

- irtisanomisperusteet eli taloudellisen, tuotannollisen tai muun niihin verrattavan syyn olemassaolo ja työntekijän uudelleen sijoittamista ja kouluttamista koskevan mahdollisuuden puuttuminen,
- yhteistoimintamenettely ja toimintasuunnitelma
- irtisanomisilmoituksen toimittaminen,
- vahingonkorvausvelvollisuus irtisanottaessa työntekijä taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden vastaisesti ja
- irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen
- työllistymisvapaa.

■ **Neuvottelumenettely**

Kuten edellä kohdassa 7.2.3.5 Irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä sivulla 75.

■ **Kanneaika yleiseen alioikeuteen ja tuomioistuinkäsittely**

Kuten edellä kohdassa 7.2.3.6 Irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä sivulla 75.

7.2.4.4 Työntekijän takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä työsopimuslain 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Edellä sanottu koskee myös työsopimuslaisia tarkoitettua liikkeen luovutuksen saajaa, silloin kun luovuttaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

7.2.4.5 Korvausvelvollisuus perusteettomasta irtisanomisesta

Kuten edellä kohdassa 7.2.3.4 Korvausta määrätessä ei kuitenkaan sovelleta säännöstä korvauksen vähimmäismäärästä (so. vähintään kolmen kuukauden palkasta).

7.2.5 Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä

Katso edellä kohta 2.6.2 sivulla 32.

7.2.6 Raskaana ja perhevapaalla olevan irtisanominen

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaisiin. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan.

Jos raskaana olevan tai perhevapaita käyttävän työsopimus irtisanotaan, irtisanomisen katsotaan johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta syystä.

Jos raskaana olevan työntekijän työsopimus irtisanotaan taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä ennen äitiysvapaan alkua, työnantajan on osoitettava, että työnantajalla on työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 §:ssä tarkoitettu peruste irtisanomiseen ja toisaalta, ettei irtisanomisen kohdistuminen raskaana olevaan ole johtunut raskaudesta.

Sama koskee muiden perhevapaiden käyttäjää (paitsi työsopimuslain 4 luvun 7 a §:n mukaista poissaoloa perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi).

Taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla työnantaja saa irtisanoa erityisäitiys-, äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Toisin sanoen tällöin työsuhde voi päättyä edellä mainitun vapaan aikanaikin.

Edellä mainitulla perhevapaalla olevan irtisanominen muutoin taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, so. työnantajan toiminnan jatkuessa, on mahdollista vasta sen jälkeen, kun työntekijä palaa vapaalta työhön. Irtisanomisaika voi alkaa siis kulumaan aikaisintaan perhevapaan päättymisestä.

Raskaus ja perhevapaat eivät kuitenkaan estä työsopimuksen irtisanomista (perhevapaiden alkaessa tai aikana) työntekijän henkilöön liittyvästä syystä silloin, kun peruste ei millään lailla liity työntekijän raskauteen tai perhevapaan käyttöön.

7.3 Työsopimuksen purkaminen

Työsuhteen purkamisen merkitsee työsuhteen päättymistä välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Purkamisen voi koskea sekä toistaiseksi voimassa olevaa että määräaikaista työsuhdetta.

7.3.1 Purkamisperuste

Työnantaja saa purkaa työsopimuksen vain, jos työnantajalla on siihen työsopimuslaissa tarkoitettu erittäin painava syy. Työsuhde päättyy, kun purkamisilmoitus on tullut tiedoksi vastapuolelle.

Työnantajan purkamisperusteet ovat luonteeltaan samanlaisia kuin työntekijän henkilöön liittyvät työnantajan irtisanomisperusteet, mutta purkamisperusteen tulee olla aina irtisanomisperustetta painavampi.

Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhtee-


seen olennaisesti vaikuttavien veloitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisaajan pituista aikaa.

Työntekijä saa vastaavasti purkaa työsopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia veloitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuuden mukaan vaatia sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisaajan pituista aikaa.

Purkamisperuste täyttyy silloin, kun sopijakumppani on rikkonut tai laiminlyönyt työsopimuksesta, työsopimuslaista tai muusta työoikeudellisesta laista johtuvia veloitteitaan purkamista koskevassa säännöksessä tarkoitetulla vakavalla tavalla. Myös muun lain vakava rikkominen tai lainvastainen menettely voi olla purkamisen perusteena, jos sillä on vakavat vaikutukset sopijapuolten asemaan luottamukseen perustuvassa työsuhteessa.

Työnantajalla voi olla oikeus purkaa työsopimus esimerkiksi seuraavissa tapauksissa:

- Työntekijä on sopimusta tehtäessä olennaisessa kohdin johtanut harhaan työnantajaa.
- Työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla taikka esiintyy siellä päihtyneenä tai siellä vastoin kieltoa käyttää päihdyttäviä aineita.
- Työntekijä törkeällä tavalla rikkoo TSL:n 3 luvun 3 §:n kilpailevan toiminnan kieltoa.

A large, wide waterfall cascades over a concrete ledge, with water splashing and creating white foam. The background is a lush green forest with trees and foliage. The waterfall is the central focus of the image, with a concrete structure visible at the top.

RASKAANA JA PERHEVAPAALLA OLEVAN IRTISANOMINEN

Säännökset ja määräykset

Erityissuoja TSL 7 luku 9 §

Työhön paluu TSL 4 luku 9 §

TYÖSOPIMUKSEN PURKAMINEN

Säännökset ja määräykset

Purkamisperuste (muulloin kuin koeaikana) TSL 8 luku 1 §

Purkamisoikeuden raukeaminen TSL 8 luku 2 §

Työntekijän ja työnantajan kuuleminen TSL 9 luku 2 §

Purkamisilmoitus TSL 9 luku 4 §

Purkamisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle TSL 9 luku 5 §

Kanneaika ja tuomioistuinkäsittely TSL 13 luku 9 §

Vahingonkorvaus TSL 12 luku 2 ja 3 §

Lomarahnan maksamatta jättäminen KVTES IV luku 18 § 3 mom.,
TTES 55 § 5 mom

Työntekijällä voi olla oikeus purkaa työsopimus esimerkiksi seuraavissa tapauksissa:

- Työnantaja tai tämän sijainen välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla.
- Työntekijälle ei anneta riittävästi työtä.
- Palkkaa ei makseta sopimuksen mukaisesti.

Joissakin poikkeuksellisissa tapauksissa myös työsuhteen kannalta epäasianmukainen käyttäytymisen vapaa-aikana voi merkitä purkamisperusteen täyttymistä. Jos työntekijä syyllistyy vapaa-aikanaan sellaiseen rikolliseen tekoon tai käyttäytymiseen, joka vakavalla tavalla heikentää osapuolten välistä luottamusta tai muutoin vaikuttaa olennaisella tavalla työntekijän työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden täyttämiseen, purkamisperuste voi täytyä.

Työnantaja voi purkaa työsopimuksen ainoastaan työntekijän vakavan sopimusrikkomuksen, laiminlyönnin tai epäasiallisen käyttäytymisen tai menettelyn johdosta. Työsopimusta ei saa päättää purkamalla työnantajan omissa sopimusedellytyksissä tapahtuneiden muutosten vuoksi. Työnantaja ei voi purkaa sopimusta taloudellisilla eikä tuotannollisilla syillä eikä työntekijä vastaavasti omissa työntekoedellytyksissään tapahtuneiden muutosten vuoksi.

■ Hoitoonohjaus

Mikäli kunta on hyväksynyt kunnassa sovellettavaksi päihdeongelmaisten hoitoonohjausta koskevan sopimuksen, tulee tämän sopimuksen määräykset ottaa huomioon harkittaessa työsopimuksen irtisanomista tai purkamista työn-

tekijän alkoholi- tai muiden päihdeongelmien vuoksi. Jos paikallinen sopimus edellyttää kyseisessä tapauksessa päihdeongelmaisen työntekijän ohjaamista hoitoon, työnantajan on suoritettava hoitoonohjaus sen mukaisesti. Jos kuitenkin työntekijä kieltäytyy hoidosta tai hoidon alettua laiminlyö hoidossa käymisen, voidaan hänen työsopimuksensa irtisanoa tai purkaa. Samoin voidaan työsuhde päättää, mikäli hoidon päätyttyä todetaan, ettei hoito ole tuottanut tulosta.

Velvollisuuksien laiminlyönti tai rikkominen voi olla myös siinä määrin törkeää, että työnantajalla on oikeus ilman hoitoonohjausta purkaa tai irtisanoa työsopimus. Tämä mahdollisuus tulee myös ottaa huomioon mahdollisissa hoitoonohjaussopimuksissa tai päätöksissä.

7.3.2 Purkamisoikeuden raukeaminen

Purkamisoikeus raukeaa, jos työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tosiasioihin perustuvan tiedon purkamisperusteen täyttymisestä.

Jos purkaminen estyy pätevästä syystä, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta. Pätevä syy on olemassa vain, jos purkamisen toimittaminen on estynyt pakottavasta syystä.

Purkamiselle määrätyn ajan päättymisen jälkeen perustetta voidaan vielä käyttää irtisanomisperusteena kohtuullisen ajan perusteen tulemisesta asianomaisen viranomaisen tietoon, ellei

työnantajan ja työntekijän välillä ole paikallisesti toisin sovittu.

Purkamisoikeus voi raueta myös ennen 14 päivän määräajan umpeen kulumista, jos sitä ennen esimerkiksi loukattu osapuoli on antanut anteeksi loukkauksen tai laiminlyönnin.

Määräajan laskeminen alkaa siitä, kun työnantaja tai vastaavasti työntekijä sai tosiasioihin perustuvan tiedon purkamisen perusteena olevista seikoista.

Jos purkamisesta päättää julkisyhteisössä monijäseninen toimielin, purkamisoikeus ei raukea, jos esitys purkamisesta on toimitettu (esityslista lähetetty) toimivaltaiselle toimielimelle 14 päivän kuluessa siitä, kun asianomainen esittelijä on saanut asiasta tiedon. Toimielimen on käsiteltävä asia ilman aiheetonta viivytystä.

Toimitettaessa työsopimuksen purkamisilmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan purkamisperusteisiin vedotun määräajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

7.3.3 Purkamismenettely

- Kuuleminen
- Purkamisilmoitus
- Purkamisperusteiden ilmoittaminen

■ Kuuleminen

Ennen työsopimuksen purkamista on työnantajan varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisen perus-

teesta. Kuulemisella tarkoitetaan työntekijän oikeutta saada tiedot perusteista ja oikeutta esittää oma kantansa. Työntekijällä on oikeus käyttää kuulemistilaisuudessa avustajaa. Tällainen avustaja voi olla esimerkiksi työntekijöiden luottamusmies, lakimies tai työtoveri.

Vastaavasti työntekijällä on velvollisuus kuulla työnantajaa ennen kuin työntekijä purkaa työsopimuksen.

■ Purkamisilmoitus

Purkamisilmoitus on toimitettava työntekijälle tai työnantajalle tai tämän edustajalle purkamiselle säädetyn 14 päivän määräajan kuluessa henkilökohtaisesti.

Jos henkilökohtainen ilmoittaminen ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti (faksi ja sähköposti, ei matkapuhelin tekstiviesti). Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään 7. päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty. Työntekijän ollessa vuosilomalla tai työajan taasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva työsopimuksen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

Työsopimus päättyy heti purkamisilmoituksen tiedoksisaantipäivänä, minkä seikan tulee ilmetä purkamisilmoituksesta.

■ Purkamisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti ne työnantajan tiedossa olevat purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

7.3.4 Kanneaika ja tuomioistuinkäsittely

Työsopimuksen purkamista koskeva kanne on pantava vireille käräjäoikeudessa kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

7.3.5 Korvaus perusteettomasta purkamisesta

Työnantaja, joka on työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti purkanut työsopimuksen, voidaan velvoittaa suorittamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Korvauksen määrä on vähintään kolmen kuukauden ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työsopimuksen päättämisen syystä riippuen muun muassa työtä vaille jäämisen kesto aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan ja koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä ja työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämisen. Jos työnantaja on purkanut työsopimuksen yksinomaan työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä säädettyjen purkamisperusteiden vastaisesti (so. purkamisperuste ei täyty, mutta työnantajalla on laissa tarkoitettu riittävä peruste työntekijän irtisanomiseen työntekijän henkilöön liittyvästä syystä),

korvaus voi olla pienempi kuin työntekijän kolmen kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Työttömyyspäivärahan vaikutuksesta korvaukseen, ks. edellä tämän luvun kohta 7.2.3.4 Luottamusmiehen työsopimuksen purkaminen, katso kohta 7.5 sivulla 90.

Työntekijälle ei makseta lomarahaa, jos työntekijä purkaa työsopimuksen ilman laissa säädettyä perustetta tai jos työnantaja purkaa työntekijän työsopimuksen.

7.4 Työsopimuksen purkautuminen

7.4.1 Purkautumisperuste

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantajalla on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien. Työnantajalla ei ole tässä tilanteessa velvoitetta kuulla työntekijää. Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

Siitä ajankohdasta lukien, kun työnantaja pitää työsopimusta purkautuneena, työnantajan on välittömästi ryhdyttävä toimiin, joita työsopimuksen päättymisen edellyttää. Työnantajan ei tarvitse tehdä erillistä päätöstä työsopimuksen päättämisestä. Työnantajan on kuitenkin perusteltua lähettää työntekijälle ilmoitus siitä, että työntekijän työsuhde on purkautunut työsopimus-

TYÖSOPIMUKSEN PURKAUTUMINEN

Säännökset ja määräykset

Purkautuminen

TSL 8 luku 3 §

LUOTTAMUSMIEHEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN

Säännökset ja määräykset

Luottamusmiehen irtisanomissuoja

KVTES VII luku 7 § 3 mom., TSL 7 luku 10 §

Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja

Virka- ja työehtosopimus
työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojasta ja
työsuojeluvaltuutetun korvauksesta 1 §
L työsuojelun valvonnasta ja työpaikan
työsuojeluyhteistoiminnasta 37 §

Päälouottamusmieheshdokkaan suoja

KVTES VII luku 7 § 5 mom., TTES 71 § 9 mom.

Päälouottamusmiehen jälkisuoja

KVTES VII luku 7 § 6 mom., TTES 71 § 9 mom.

Korvaus sopimuksen vastaisesta
työsuhteen päättämisestä

KVTES VII luku 7 § 7 mom., TTES 71 § 9 mom.

Työsuhteisen luottamusmiehen työsopimuksen "purkamisraha"

KVTES VII luku 7 § 4 mom.

lain 8 luvun 3 §:n perusteella. Työsuhteen päättyessä työnantajan on maksettava työntekijän palkkasaatavat ja palautettava verokortti.

7.4.2 Purkautumisen peruuntuminen

Jos työntekijä kuitenkin myöhemmin osoittaa, että poissaololle on ollut pätevä syy ja että siitä ilmoittamista on kohdannut hyväksyttävä este, purkautuminen peruuntuu. Sopimussuhteen katsotaan tällöin jatkuneen keskeytyksettä koko poissaolon ajan.

7.5 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen päättäminen

Työnantaja voi irtisanoa pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen sekä työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen

- työntekijän henkilöön liittyvillä irtisanomisperusteilla vain, jos työnantajalla on TSL 7:2 §:ssä tarkoitettu irtisanomisperuste ja niiden työntekijöiden enemmistö, joita hän edustaa, antaa siihen suostumuksensa tai
- taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, kun hänen työnsä kokonaan päättyy eikä työn-

antaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön siten kuin taloudellisissa ja tuotannollisissa irtisanomisperusteissa edellytetään. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsopimus voidaan sen sijaan purkaa samoin perustein kuin muidenkin työntekijöiden.

Jos luottamusmiehen työsopimus on päätetty KVTES:n määräysten vastaisesti, työnantajan on suoritettava luottamusmiehelle korvauksena vähintään kymmenen kuukauden ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus määrätään samojen perusteiden mukaan kuin on työsopimuslaissa säädetty (ks. edellä kohta 7.2.3.4).

KVTES:ssa on lisäksi erityismääräyksiä pääluottamusmiehesehdokkaan erityissuojasta (alkaa aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavan pääluottamusmiehen toimikauden alkamista ja päättyy yhdistyksen todettua vaalituloksen), pääluottamusmiehen ns. jälkisuojasta (kuusi kuukautta kyseisen tehtävän päättymisen jälkeen) ja luottamusmiehen työsopimuksen purkamisen riitauttamisesta (KVTES VII luku 7 § 4–6 mom.).

Eläkkeelle siirtyminen

Työsuhde lakkaa ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa,

- 1) kun asianomainen eläkelaitos on myöntänyt työntekijälle täyden työkyvyttömyyseläkkeen
 - a) sen kalenterikuukauden viimeisenä päivänä, jonka aikana työntekijän ehdoton oikeus saada työehtosopimuksen määräysten perusteella sairausajan palkkaa on päätynyt tai
 - b) jos työnantaja on edellä mainittua ajankohtaa myöhemmin saanut tiedon mainitusta eläkepäätöksestä, tiedoksi-saantikuukauden päättyessä.

- 2) sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää eroamisiän, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta. Eroamiskä 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 työnantaja ja työntekijä sopivat työsuhteen määräaikaisesta jatkamisesta, ei määräaikaisen sopimuksen tekemiselle tässä tilanteessa tarvitse olla työsuhtesopimuksella (TSL 1 luku 3.2 §) yleensä edellytettyä perusteltua syytä.

Mikäli työntekijä haluaa siirtyä eläkkeelle ennen eroamiskä, hänen tulee asianmukaisesti irtisanoutua.

LUKU 8

ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Säännökset ja määräykset

Työkyvyttömyyseläkkeen myöntäminen ja

KVTES VIII luku 6 §

työsuhteen lakkaaminen

TTES 6 §

Eroamiskä ja työsuhteen lakkaaminen

TSL 6 luku 1 a §

Työtodistus

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada pyynnöstä työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi.

Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle työtodistus, jos sitä pyydetään kymmenen vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Todis-

tusta työntekijän työtaidosta ja käytöksestä on kuitenkin pyydettävä viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Jos työsuhteen päättymisestä on kulunut yli kymmenen vuotta, työtodistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Samoin edellytyksin työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuun työtodistuksen tilalle uusi todistus.

LUKU 9

TYÖTODISTUS Säännökset ja määräykset

Työtodistus

TSL 6 luku 7 §

LIITE
VIRKA- JA TYÖSUHTEEN EROT (erot luonnehdittu yksinkertaistettuna)

VERTAILUPERUSTE	VIRKASUHDE	TYÖSUHDE	NORMIT
Palvelussuhteen syntyminen	Hakumenettely, yksipuolinen päätös, kirjallinen virkamääräys	Kirjallinen tai suullinen työsopimus	KVhL 4,5, ja 9 § TSL 1:1 ja 3 §, 2:4 §
Oikeussuhteen luonne	Julkisoikeudellinen	Yksityisoikeudellinen	
Julkisen vallan käyttäminen	Kyllä	Ei	KuntaL 87 §
Työnantajan käskyvalta	Ta:lla toimivaltansa rajoissa Asteellinen toimivalta rajoittaa ta:n käskyvaltaa	Ta:lla työjohto-oikeus työsopimuksen rajoissa	KVhL 17§ TSL 1:1 § ja 3:1 §
Velvollisuudet/tehtävät	Ta:lla määräysvalta (viran perustaminen, johtosääntö, muu määräys)	Sovitaan työsopimuksella	KuntaL 88 §, 90 § ja 91 § KVhL 17 § TSL 1:1 § ja 3:1 §
Tehtävien muutokset	Ta määrää	Sovittava ellei irtisanomis-peruste, tilapäiset muutokset max. 8 viikkoa	KVhL 23 § TSL 1:1 § KVTES 1 luku 10 §
Hallintosääntöjen alaisuus	On	Ei	KuntaL 90 §
Palvelussuhteen määräaikaisuus			
• peruste	Tehtävän luonne, sijaisuus, harjoittelu, avoinna olevaan virkasuhteeseen kuuluvien tehtävien hoito, muu näihin rinnastettava seikka Eryissäännökset Oma pyyntö	Perusteltu syy Työn luonne, sijaisuus, harjoittelu, muu näihin rinnastettava seikka, muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä perusteltu syy, palvelujen kysynnän vakiintumattomuus Oma pyyntö	KVhL 3 § KuntaL 41 § TSL 1:3 §
• ketjutuskielto	On	On	KVhL 3 §, TSL 1:3 §
• seuraus perusteen vastaisesta määräaikaisuudesta	Korvaus 6–24 kk	Toistaiseksi voimassa oleva	KVhL 3 § TSL 1:3 § ja 12:2 §

VERTAILUPERUSTE	VIRKASUHDE	TYÖSUHDE	NORMIT
<ul style="list-style-type: none"> päätyminen 	Määräajan päätyminen, vakinaisen palaaminen virantoimitukseen (eräissä tapauksissa), irtisanominen, purku	Määräajan päätyminen, purku, purkautuminen. Poikkeuksia: <ul style="list-style-type: none"> 5 vuotta pitempi määräaikainen työsopimus voidaan erikseen sopia irtisanomisehdosta 	KVhL 34, 35, 37 ja 41 § TSL 6:1 §, 8:1 § ja 8:3 §
Koeaika	Max 6 kk, alle vuoden määräaikaisessa virkasuhteessa max. puolet virkasuhteen kestosta. Ta määrää	Max 6 kk, ta:n ja tt:n sopimus. Alle 12 kk:n määräaikainen sopimus, max. puolet sopimuksen kestosta.	KVhL 8 § TSL 1:4 §
Muun työn tekeminen	Sivutoimilupa, ta voi peruuttaa kun syytä on (esteellisyys, vaarantaa luottamusta tasapuolisuuteen, muutoin häittää tehtävien asianmukaista hoitamista ja kilpaileva toiminta) Sivutoimi-ilmoitus, ta voi kieltää, perusteet kuten edellä	Kilpaileva työsopimus [Kilpailukieltosopimus]	KVhL 18 § TSL 3:3 § [TSL 3:5 §]
Osa-aikaistaminen			
<ul style="list-style-type: none"> peruste 	Taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste	Taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste	KVhL 21 § TSL 7:11 §
<ul style="list-style-type: none"> oikeus lisätyöhön 	Kokoaikainen virkasuhde Vh:n kirjallinen etukäteisilmoitus	Osa-aikainen tai täysiaikainen työsuhte, ta:lla selvittämisvelvollisuus	KVhL 22 § TSL 2:5 §
<ul style="list-style-type: none"> seuraus perusteen vastaisesta osa-aikaistamisesta 	Kumoutuminen	Vahingonkorvaus	KuntaL 16 luku TSL 12:1 §
Lomauttaminen			
<ul style="list-style-type: none"> sopimisoikeus 	Rajoitettu	Rajoitettu	KVhL 30 § TSL 5: 1 ja 2 §
<ul style="list-style-type: none"> määräaikaisessa palvelussuhteessa olevan lomauttaminen 	On mahdollista (yli 6 kk:n virkasuhde)	Vain, jos toimii vakinaisen sijaisena ja ta voisi lomauttaa vakinaisen	KVTES VIII luku 1 § TSL 5:2 §
Virka-/työehtosopimus	Sopimisoikeus rajoitettu	Sopimisoikeus laajempi kuin ves, mutta rajoituksia	KVESL 2 § TESL, KTESL, TSL 13:7 §

VERTAILUPERUSTE	VIRKASUHDE	TYÖSUHDE	NORMIT
Työtaistelukeinot	Rajoitettu: lakko, työnsulku, hakukielto ja -saarto	Rajoittamaton	KVESL 8,9 §
Suojelutyöntekemisvelvollisuus	On (työtaistelun ulkopuolisella vhl:lla)	Ei	KVESL 12 §
Yksittäisen vh:n/tt:n sopimisoikeus palvelussuhteen ehdoista	Ei sopimisoikeutta pääsääntöisesti	Työsopimuksella sovittavissa	KVESL 2 § TSL 1:1 § TESL 6 §
Odotusajan palkka	Ei	On	TSL 2:14 §
Rikosoikeudellinen vastuu	RL 40:1-8, 9-10	Rajoitetumpi, RL 40:1-8	
Rikosoikeudellinen viraltapano	On	Ei	RL 2:10 RL 40 luku
Tehostettu suoja tehtävien hoitamisessa	On	Ei	RL 16:1-3, 5-8
Irtisanomisperusteet			
• yksilö	Asiallinen ja painava syy, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti sekä viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennainen muuttuminen	Asiallinen ja painava syy, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti sekä työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennainen muuttuminen	KVhL 35 § TSL 7:1 ja 2 §
• kollektiivi	Taloudelliset ja tuotannolliset syyt (tehtävät vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi)	Asiallinen ja painava syy. Taloudelliset ja tuotannolliset syyt (työ vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi)	KVhL 37 § TSL 7:1 ja 3 §
• muun työn tarjoamisvelvollisuus (kollektiiviperusteinen irtisanominen)	Virkasuhde tai työsuhde, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä	Työsuhde	KVhL 37 § TSL 7:3 ja 4 §
• seuraus perusteen vastaisesta irtisanomisesta (yksilöperuste)	Kumoaminen, virkasuhteen palautuminen (ei muutovirhe)	Vahingonkorvaus (3-24 kk palkka)	KVhL 44 § TSL 12:2 ja 3 §
• seuraus perusteen vastaisesta irtisanomisesta (kollektiiviperuste)	Kumoaminen, virkasuhteen palautuminen (ei muutovirhe)	Vahingonkorvaus	KVhL 44 § TSL 12:2 ja 3 §

VERTAILUPERUSTE	VIRKASUHDE	TYÖSUHDE	NORMIT
Takaisinottovelvollisuus	9 kk, virkasuhde (vakainainen tai yli 6 kk määräaikainen, samankalt. tehtävät)	4 kk, työsuhde, samankalt. tehtävät. Jos työsuhde jatkunut vähintään 12 vuotta, 6 kk.	KVhL 46 § TSL 6:6 §
Liikkeenluovutus-säännöstö	On	On	KVhL 25 § TSL 1:10 § ja 7:5 §
Purkaminen	Erittäin painava syy	Erittäin painava syy	KVhL 41 § TSL 8:1 §
Purkautuminen (poissaolo)	Ei	On (min. 7 pv)	TSL 8:3 §
Palvelussuhteen päättymisen ilman irtisanomista	Toistaiseksi myönnetty tkeläke, toistaiseksi tapahtuneen valinnan vahvistamatta jättäminen, eroamisiän täyttäminen, (väliaikaisen määräyksen peruuttaminen) 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.	Työkyvyttömyyseläke, eroamisiän täyttäminen 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.	KVhL 34 § (ja 24 § 2 mom.) KVTES VIII luku 6§ TSL 6:1a §
Siirtäminen toiseen virkaan/tehtävään	Ta:n yksipuolinen määräys	Suostumus, tilapäisesti (max 8 vko), irtisanomisperuste	KVhL 24 § KVTES I luku 10 §
Hiljainen pidennys	Ei	On	TSL 6:5 §
Vuosilomalaki	Sovelletaan	Sovelletaan	VLL 1 § KVTES IV luku 1 §
TAL, velvollisuus lisä-, ylityö- ja varallaoloon	On, työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä	Ei, suostumus.	TAL 1 §, 4 § ja 17 §
Riitojen käsittely	Hallintotuomioistuim	Yleinen tuomioistuim	KVhL 50 §, KuntaL 134-135 §
Ta:lla oikeus oikeudenkäyntikuluihin	On	On	KVhL 53 § OK 21:1

Kunnallisen esimiehen työsuhdeopas sisältää tietoa työsuhteen alkamisesta, päättymisestä ja lomauttamisesta sekä keskeisistä työnantajan ja työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista.



Kunnallisen esimiehen työsuhdeopas
Painetun julkaisun ISBN 978-952-293-791-9
Verkkajulkaisun ISBN 978-952-293-792-6

kt.fi