

Heidi Korhonen

**KORKEIMMAN OIKEUDEN RATKAISUJA TYÖELÄMÄN
KIISTATILANTEISSA**

Opinnäytetyö

Kajaanin ammattikorkeakoulu

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala

Liiketalouden koulutus ohjelma

Syksy 2011



Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma
Tekijä(t) Heidi Korhonen	
Työn nimi Korkeimman oikeuden ratkaisuja työelämän kiistatilanteissa	
Vaihtoehdotiset ammattiopinnot Oikeudelliset opinnot	Ohjaaja(t) Hannu Juntunen
	Toimeksiantaja
Aika Syksy 2011	Sivumäärä ja liitteet 41
<p>Tämän opinnäytetyön aiheena oli tarkastella eri oikeustapausten ongelma- ja kiistatilanteita, jotka koskivat työ sopimuksia. Työn tavoitteena oli selvittää, mistä oikeustapauksissa oli kyse, ja miten työelämää säätelevät lait niihin vaikuttivat. Erityisesti työssä tutkittiin, mistä kunkin tapauksen kiistatilanne aiheutui, kuinka se oikeudessa ratkaistiin, ja millä lain perusteilla tuomio annettiin.</p> <p>Työ toteutettiin tutkimalla ja perehtymällä aiheeseen siihen liittyvän kirjallisuuden sekä erilaisten työelämän lainsäädäntöjen avulla. Lisäksi työtä käytiin läpi valittujen Korkeimman oikeuden tapauksien kautta.</p> <p>Työn teoria koostui työehtosopimuslain, työ sopimuslain ja muiden tapauksissa esiin tulleiden lakien läpikäymisestä. Niiden tukena käytettiin aiheeseen liittyvää oikeuskirjallisuutta. Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, ettei kaikkia tapauksia ole kovin helppoa ja yksiselitteistä ratkaista, vaan joillakin tapauksilla olisi voinut olla myös vaihtoehtoinen ratkaisu, sillä kaikki tuomiot eivät aina oikeudessakaan ole täysin yksimielisiä.</p>	
Kieli	suomi
Asiasanat	työlainsäädäntö, työehtosopimukset
Säilytyspaikka	<input type="checkbox"/> Verkkokirjasto Theseus <input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto



School Business	Degree Programme Business Administration
Author(s) Heidi Korhonen	
Title Supreme Court Decisions in Controversial Cases Related with Working Life	
Optional Professional Studies Financial Administration and Law	Instructor(s) Hannu Juntunen
	Commissioned by
Date Autumn 2011	Total Number of Pages and Appendices 41
<p>The subject of this thesis was to study different problems and controversial cases related with employment contracts. The purpose of this thesis was to find out what these cases involved and how they were affected by the laws controlling working life. Especially the aim was to research what caused the controversial cases, how they were decided and what were the arguments for the verdict.</p> <p>The thesis was made by studying literature and laws related with the subject. Cases of Supreme Court were used as source material as well.</p> <p>The theory consisted of the Collective Agreements Act, the Contracts of Employment Act and other laws that appeared in these cases. They were supported by judicial literature. The study results indicated that it is not easy to judge all the cases and there could have been alternative verdicts and sometimes the verdicts are not unanimous.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	labour legislation, collective agreements
Deposited at	<input type="checkbox"/> Electronic library Theseus <input type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

ALKUSANAT

Tämä opinnäytetyö on tehty Kajaanin ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman päättötyönä syksyllä 2011.

Haluan osoittaa kiitokseni vanhemmilleni Jari ja Päivi Korhoselle, jotka ovat tukeneet opintojani ja rohkaisseet sekä kannustaneet minua opintojeni varrella.

Lisäksi haluan kiittää myös opinnäytetyön ohjaajaa, varatuomari Hannu Juntusta ideoista ja neuvoista opinnäytetyöprosessin aikana.

Sotkamossa 15.11.2011

Heidi Korhonen

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TYÖYHTEISÖÄ SÄÄTELEVÄT KESKEISET LAIT	2
2.1	Työehtosopimuslaki	2
2.2	Työsopimuslaki	3
2.2.1	Työnantajan yleisvelvoite	4
2.2.2	Työsopimuslain 26.1.2001/55 soveltamisalasta ja sisällöstä	4
2.3	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä	9
2.4	Työaikalaki	10
2.4.1	Työaikalain 9.8.1996/605 sisällöstä	10
2.5	Vuosilomalaki	11
2.5.1	Vuosilomalain 272/1973 sisällöstä	11
2.5.2	Vuosilomalain 18.3.2005/162 sisällöstä	14
2.6	Vahingonkorvauslaki 31.5.1974/412	16
2.7	Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21	16
2.8	Korkolaki 20.8.1982/633	18
2.9	Oikeudenkäymiskaari 1.1.1734/4	19
2.10	Euroopan ihmisoikeussopimus 63/1999	20
2.11	Liikkeenluovutusdirektiivi 2001/23/EY	21
3	LAKIEN SOVELTAMISESTA TYÖYHTEISÖN RIITATILANTEISSA	22
3.1	Korkeimman oikeuden tapaus 61/2005 vuosilomakorvauksesta	22
3.2	Korkeimman oikeuden tapaus 50/2007 työntekijälle työaikalain mukaan kuuluvista korvauksista	24
3.3	Korkeimman oikeuden tapaus 50/2008 purkautuneesta työsopimuksesta	25
3.4	Korkeimman oikeuden tapaus 28/2009 liikkeen luovutuksen yhteydessä irtisanoutuneen työntekijän oikeudesta saada korvauksia	28
3.5	Korkeimman oikeuden tapaus 35/2009 koeajan pätevydestä ja työsopimuksen purkautumisperusteiden väitetystä epäasiallisuudesta	30
3.6	Korkeimman oikeuden tapaus 93/2010 yhtiön tulospalkkion maksamatta jättämisestä laittomaan lakkoon osallistuneille työntekijöille	31
3.7	Korkeimman oikeuden tapaus 95/2010 työsopimusten raukeamisesta ja työnantajan velvollisuudesta maksaa irtisanomisajan palkkaa	35
4	TAPAUSTEN VAIHTOEHTOISISTA RATKAISUISTA	37

LÄHTEET	40
OIKEUSTAPAUSHAKEMISTO	41

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on ”Korkeimman oikeuden ratkaisuja työelämän kiistatilanteissa”. Opinnäytetyössä tarkastellaan eri oikeusasteilla käsiteltyjä ja Korkeimmassa oikeudessa ratkaistuja työelämässä ilmenneitä ongelma- ja kiistatilanteita, jotka koskevat työsopimuksia. Varsinaista toimeksiantajaa työllä ei ole, vaan tutkimustyö selvittää, millaisia ongelmia ja kiistoja työsopimuksista ja työelämän erilaisista tilanteista on aiheutunut, mistä ne ovat johtuneet ja miten ne on ratkaistu oikeudessa.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia ja käsitellä työelämän keskeisiä pelisääntöjä valittujen oikeustapausten kautta. Työssä tarkastellaan työelämää koskevien lakien noudattamista ja soveltamista oikeustapauksissa.

Oikeuden päätösten lisäksi työssä on tarkasteltu myös vaihtoehtoisia ratkaisuja, kuinka tapaukset olisi voitu ratkaista ottamalla huomioon jokin toinen peruste ja toinen lain pykälä. Oikeuden tuomiot eivät aina ole täysin yksimielisiä, vaan eri oikeusasteilla asia voidaan ratkaista eri tavoin ja eri perustein. Myös tuomarit voivat keskenään olla eri mieltä asioista, jolloin oikeuden päätökseen kirjataan eriävä mielipide.

Käytännön esimerkkinä käytetään valittuja oikeustapauksia, joiden kautta lukijalle selviää, millaisista asioista työelämässä voi aiheutua ongelmia, ja kuinka nämä tilanteet lakien ja säännösten mukaan ratkaistaan. Lisäksi työ avaa tärkeimmät työelämää säätelevät lait, joista jokaisen työelämässä olevan henkilön tulisi olla jossain määrin tietoinen.

2 TYÖYHTEISÖÄ SÄÄTELEVÄT KESKEISET LAIT

2.1 Työehtosopimuslaki

Työehtosopimus on rekisteröidyn työntekijäjärjestön ja työnantajan tai rekisteröidyn työnantajien järjestön välinen sopimus alakohtaisista työehdoista, kuten palkoista, työajoista, lomista ja muista eduista, joita sopimuksen soveltamisalalla noudatetaan. Työntekijäjärjestön tarkoitus on työntekijöiden etujen valvominen työsuhteissa. Työnantajien järjestö taas valvoo työnantajan etuja. Työehtosopimukset voivat olla joko normaalisitovia tai yleissitovia.

Työehtosopimuksen yleissitovuus tarkoittaa sitä, että työehtosopimuslain mukaan myös järjestäytymättömän työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Yleissitovaa työehtosopimusta on noudatettava kaikissa toimialalla toimivissa yrityksissä, siis myös sellaisessa yrityksessä, joka ei ole työehtosopimuksen tehneen työnantajaliiton jäsen.

Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Työehtosopimus on tehtävä kirjallisesti. Sopimus syntyy myös siten, että sen sisältö merkitään sopimuspuolten välisessä neuvottelussa laadittavaan pöytäkirjaan, joka todetaan yhteisesti sovitulla tavalla oikeaksi.

(yrittajat.fi. Työnantajan ABC. Työehtosopimukset.)

Työehtosopimus velvoittaa siihen osallisia tai muuten sidottuja yhdistyksiä ja työnantajia, niin myös yhdistyksiä, joiden jäsenet tai 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa mainitut yhdistykset ovat yhdistyksen suostumuksella tehneet työehtosopimuksen, välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen. Sopimukseen sidotut yhdistykset ovat sitä paitsi velvolliset huolehtimaan siitä, että myös niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia taistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä. (Työehtosopimuslaki 436/1946, 8 § 1 momentti.)

Lain 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa on tarkoitettu niitä rekisteröityjä yhdistyksiä, jotka yhdessä tai useammassa asteessa ovat työehtosopimuksen tehneiden yhdistysten alayhdistyksiä.

2.2 Työsopimuslaki

Työsopimuslaki on työelämän peruslaki. Sitä sovelletaan lähes kaikissa työsuhteissa tehtävän työn laadusta riippumatta. Työsopimuslaissa säädettyjen työsuhteen tunnusmerkkien täyttyessä myös muu työlainsäädäntö tulee sovellettavaksi.

Työsopimuslaissa säännellään

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

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

Lakia sovelletaan työnantajan ja työntekijän välisessä oikeussuhteessa silloin, kun työtä tehdään työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena ja kun työnteosta maksetaan työntekijälle palkkaa. Lain soveltamisalan peruskäsite on *työsubde*.

(Työ- ja elinkeinoministeriö. Työsopimuslaki.)

2.2.1 Työnantajan yleisvelvoite

Työsopimuslaissa on säädetty työnantajalle niin sanottu yleisvelvoite, jota tulisi noudattaa suhteessa työntekijöihin. Yleisvelvoitteen mukaan työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös työtehtävän tai työmenetelmän muutostilanteessa.

Työntekijän urapyrkimyksiä tulee mahdollisuuksien mukaan edistää. Työnantaja ei saisi työsopimuslain yleisvelvoitteen hengessä ainakaan asettua poikkitelein, jos työntekijä haluaa edistää omaa urakiertoaan.

Työnantajan yleisvelvoitteen piiriin kuuluvat lisäksi muun muassa työntekijöiden syrjimätön ja tasapuolinen kohtelu, työturvallisuudesta huolehtiminen ja työnteon keskeisten ehtojen selvittäminen. Yleisvelvoitteeseen kuuluu sekin, että työnantaja tarjoaa uusia työtehtäviä ensisijaisesti osa-aikaisille työntekijöilleen. Avoimista työpaikoista työnantajan on tiedotettava siten, että yrityksen osa- ja määräaikaisilla työntekijöillä on sama mahdollisuus kuin yrityksen vakituisilla työntekijöillä hakeutua kyseisiin avoimena oleviin tehtäviin.

(Laki24fi. Artikkelit. Työsuhde – Virka. Työnantajan velvollisuudet.)

2.2.2 Työsopimuslain 26.1.2001/55 soveltamisalasta ja sisällöstä

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. (Työsopimuslaki 55/2001, 1 luku 1 § 1 momentti.)

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi. Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. (Työsopimuslaki 55/2001, 1 luku 4 §.)

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (21/2004). (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 2 § 1 momentti.)

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. 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. Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei 3 momentista muuta johdu. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen. Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen.

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste;
- 4) koeaika;
- 5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- 7) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 9) säännöllinen työaika;
- 10) vuosiloman määräytyminen;
- 11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;

- 12) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta. (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 4 §.)

Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. (Työsopimuslaki 55/2001, 3 luku 1 §.)

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, kielto jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Salaisuuden ilmaiseen työntekijän ohella työnantajalle syntyneen vahingon korvaamisesta on vastuussa myös se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot, jos viimeksi mainittu tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän menettelleen oikeudettomasti. (Työsopimuslaki 55/2001, 3 luku 4 §.)

Työnantajan, joka on irtisanonut työsuhteen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta. Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi. (Työsopimuslaki 55/2001, 6 luku 4 §.)

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen vain asiallisesta ja painavasta syystä. (Työsopimuslaki 55/2001, 7 luku 1 §.)

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsuhteen tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekeudellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi

työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena 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 työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

(Työsopimuslaki 55/2001, 7 luku 2 §.)

Työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. (Työsopimuslaki 55/2001, 8 luku 1 § 1 momentti.)

Purkamisoikeus raukeaa, jos työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon 1 §:ssä tarkoitetun purkautumisperusteen täyttymisestä. Jos purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta. (Työsopimuslaki 55/2001, 8 luku 2 §.)

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa työsopimuksen 1 luvun 4 §:n perusteella tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa. Ennen kuin työntekijä purkaa työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisen perusteesta. (Työsopimuslaki 55/2001, 9 luku 2 §.)

Työsopimuksen päättämisilmoitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty. Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella 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. Toimitettaessa työsopimuksen päättämisilmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan 1 luvun 4 §:n mukaiseen perusteeseen ja 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettuihin työsopimuksen päättämisperusteisiin vedotun sovitussa tai säädettyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti. (Työsopimuslaki 55/2001, 9 luku 4 §.)

Jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta. (Työsopimuslaki 55/2001, 10 luku 2 §.)

Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko. Työntekijän, joka tahallaan tai huolimatta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan. (Työsopimuslaki 55/2001, 12 luku 1 § 1 ja 3 momentti.)

Työnantaja, joka on tässä laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Jos työntekijä on purkanut työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä säädetyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahallisesta tai huolimattomasta menettelystä, työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja jäljempänä 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka. Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto-aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja

hänen mahdollisuutensa saada ammatiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. (Työsopimuslaki 55/2001, 12 luku 2 §.)

Edellä 2 §:n mukaan määrätystä korvauksesta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista on vähennettävä

- 1) 75 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa (602/1984) tarkoitetusta ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta;
- 2) 80 prosenttia työntekijälle kyseiseltä ajalta maksetusta työttömyysturvalaissa tarkoitetusta peruspäivärahasta; sekä
- 3) työntekijälle kyseiseltä ajalta työmarkkinatuesta annetun lain (1542/1993) nojalla maksettu työmarkkinatuki.

(Työsopimuslaki 55/2001, 12 luku 3 § 1 momentti.)

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Heillä on myös oikeus perustaa luovallinen yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä. Yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön. (Työsopimuslaki 55/2001, 13 luku 1 §.)

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta. (Työsopimuslaki 55/2001, 13 luku 6 §.)

2.3 Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

Tämän lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä.

Tässä laissa säädetään työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä, työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista sekä niitä koskevista vaatimuksista, teknisestä valvonnasta työpaikalla sekä työntekijän sähköpostiviestin hakemisesta ja avaamisesta.

(Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004.)

Laki koskee vain työntekijän ja työnantajan välistä suhdetta. Sitä sovelletaan sekä työsuhteisiin että virkasuhteisiin ja niihin verrattaviin palvelussuhteisiin. Laki koskee valtion, kunnan ja kirkon virkamiehiä tai itsenäisten julkisoikeudellisten laitosten palveluksessa olevia. Lakia sovelletaan myös soveltuvien osin työnhakijoihin ja virkaa hakeviin.

(Työsuojeluhallinto. Työsuhdeasiat. Työelämän tietosuojaja.)

Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004, 3 §.)

2.4 Työaikalaki

Työaikalainsäädäntöä sovelletaan kaikissa työ- ja virkasuhteissa ellei toisin ole säädetty. Työaikalaisissa ovat säännökset muun muassa työajan käsitteestä, työajan tasoittumisjärjestelmästä, lepoajoista, työvuoroluettelosta, lisätyöstä ja ylityöstä, työnantajan velvollisuudesta pitää työaikakirjanpitoa, ylityötuntien enimmäismäärästä, lisä-, yli- ja sunnuntaityökorvauksista sekä viikkolepokorvauksesta.

2.4.1 Työaikalain 9.8.1996/605 sisällöstä

Lisätyötä on työnantajan aloitteesta sovitun työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä 6 tai 7 §:ssä säädettyä, 9, 10 tai 12 §:n nojalla sovittua tai 14 §:n mukaista säännöllistä työaikaan. Ylityötä on työnantajan aloitteesta 1 momentissa tarkoitettuna säännöllisen työajan lisäksi tehty työ. (Työaikalaki 605/1996, 17 §.)

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia etuja, on mitätön, jollei tästä laista muuta johdu. (Työaikalaki 605/1996, 39 § 1 momentti.)

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on sen estämättä, mitä tässä laissa säädetään, oikeus sopia toisin siitä, mitä 4 ja 5 §:ssä, 13 §:n 2 momentissa, 15 §:n 2 momentissa, 22-25 §:ssä, 26 §:n 1 momentissa sekä 27-35 §:ssä säädetään. Tällaisia työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin

työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Edellä 1 momentissa tarkoitettuja määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen edellä tarkoitettujen määräysten soveltaminen on lopetettava kahden viikon kuluttua ilmoituksesta tai, jos se säännöllisen työajan tasoittumisen vuoksi on tarpeen, tuolloin kuluva tasoittumisjakson päättyessä. (Työaikalaki 605/1996, 40 §.)

2.5 Vuosilomalaki

Vuosilomalakia sovelletaan tietyin rajoituksin sekä työ- että virkasuhteessa tehtävään työhön. Vuosilomalaissa säädetään vuosilomaoikeuksista: vuosiloman pituudesta, vuosilomapalkasta, lomakorvauksesta ja vuosiloman antamisesta. Vuosilomalaki rakentuu pääosin ansaintaperiaatteelle: lomaa ansaitaan tekemällä työtä lomanmääräytymisvuoden eli 1.4. alkavan ja 31.3. päättyvän ajanjakson aikana joko 14 päivän tai 35 tunnin säännön mukaan. Työntekijällä on oikeus saada palkasta vuosilomaa joko kaksi tai kaksi ja puoli arkipäivää kultakin lomanmääräytymiskuukaudelta työsuhteen kestosta riippuen.

(Työ- ja elinkeinotoimisto. Työsuhdeasiat. Työaika ja vuosiloma.)

2.5.1 Vuosilomalain 272/1973 sisällöstä

Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos loman pituutta laskettaessa lomapäivien luvuksi ei tule kokonaisluku, on päivän osa annettava täytenä lomapäivänä. Arkipäiviksi ei tätä lakia sovellettaessa lueta itsenäisyyspäivää, joulua eikä juhannusaattoja, pääsiäislauantaita eikä vapunpäivää. Täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan lomakautta edeltävän

maaliskuun lopussa päättyvän lomanmääräytymisvuoden sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työnantajan työssä vähintään neljänätoista päivänä. Jos työntekijä on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä, ettei hänelle tästä syystä kerry ainoatakaan neljäätoista päivää sisältävää lomanmääräytymiskuukautta tai tästä syystä vain osa kalenterikuukausista sisältää neljätoista päivää, katsotaan edellä säädetystä poiketen täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työnantajan työssä vähintään 35 työtuntia. Työssäolopäivien veroisina pidetään vuosilomaa määrättäessä niitä päiviä, joina työntekijä on ollut vuosilomalla, sekä niitä päiviä, joina työntekijä on työaikajärjestelmän mukaan ollut työstä vapaa keskimääräisen viikkotyöajan tasaamiseksi laissa säädettyyn enimmäismäärään. Ellei viimeksi mainitussa tapauksessa ole annettu yli kuuden arkipäivän pituista yhtenäistä vapaa-aikaa, luetaan vapaapäivät työssäolopäivien veroisiksi päiviksi kuitenkin vain siltä osin kuin niiden määrä saman kuukauden aikana ylittää neljä päivää. (Vuosilomalaki 272/1973, 3 §.)

Työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pitemmältä ajalta, on oikeus saada tämä palkkansa myös vuosiloman ajalta.

Muulle kuin 1 momentissa tarkoitettulle työntekijälle on maksettava vuosilomapalkka, joka saadaan kertomalla hänen keskimääräinen päiväpalkkansa 3 §:n mukaisten lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella.

Lomapäivien lukumäärä Kerroin

2	1,8
3	2,7
4	3,6
5	4,5
6	5,4
7	6,3
8	7,2
9	8,1
10	9,0
11	9,9

12	10,8
13	11,8
14	12,7
15	13,6
16	14,5
17	15,5
18	16,4
19	17,4
20	18,3
21	19,3
22	20,3
23	21,3
24	22,2
25	23,2
26	24,1
27	25,0
28	25,9
29	26,9
30	27,8

jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 0,9 lomapäivää kohden. (Vuosilomalaki 272/1973, 7 §.)

Työsuhteen päättyessä on työntekijällä, joka sen aikana on ollut työssä vähintään neljänätoista päivänä tai vähintään 35 tuntia, oikeus vuosiloman sijasta saada vuosilomapalkkaa vastaava lomakorvaus yhtä monelta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta kuin hän 3 §:n mukaan saisi lomaa niiltä työsuhteen päättymistä edeltäneiltä kalenterikuukausilta, joilta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai korvausta siitä. (Vuosilomalaki 272/1973, 10 § 1 momentti.)

2.5.2 Vuosilomalain 18.3.2005/162 sisällöstä

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön, jollei tästä laista johdu muuta. Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten oikeudesta sopia työehtosopimuksella laista poiketen säädetään 30 §:ssä. (Vuosilomalaki 162/2005, 3 §.)

Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Loman pituutta laskettaessa päivän osa pyöristetään täyteen lomapäivään. (Vuosilomalaki 162/2005, 5 § 1 momentti.)

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai tunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:

- 1) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyn äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan aikana, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana;
- 2) sairauden tai tapaturman vuoksi, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos työkyvyttömyys jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä sairautta tai tapaturmaa kohden;
- 3) lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavan lääkinnällisen kuntoutuksen takia, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos kuntoutus jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä kuntoutusjaksoa kohden;
- 4) sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi;
- 5) opintovapaalaissa (273/1979) tarkoitetun opintovapaan vuoksi, enintään kuitenkin 30 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, ja vain jos työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työhön;

- 6) työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin siten, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työssäolopäivien veroisiksi päiviksi luetaan vain 30 työpäivää kerrallaan;
- 7) lomauttamisen takia, enintään kuitenkin 30 työpäivää kerrallaan;
- 8) lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen tai muun siihen verrattavan työaikajärjestelyn takia, enintään kuitenkin kuusi kuukautta kerrallaan; jos tällainen työaikajärjestely jatkuu keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen aloitetaan lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen;
- 9) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen taikka siviilipalveluslain 58 §:ssä tarkoitetun täydennyspalveluksen tai 64 §:ssä tarkoitetun ylimääräisen palveluksen vuoksi; tai
- 10) sellaisen julkisen luottamustehtävän hoitamisen tai todistajana kuulemisen vuoksi, josta lain mukaan ei ole oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella.

(Vuosilomalaki 162/2005, 7 § 2 momentti.)

Työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta, on oikeus saada tämä palkkansa myös vuosiloman ajalta. Jos työntekijälle on lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta viikko- tai kuukausipalkan lisäksi maksettu tai erääntynyt maksettavaksi muuta palkkaa, joka ei määräydy tilapäisten olosuhteiden perusteella, tämän palkan osuus lasketaan vuosilomapalkkaan siten kuin 11 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään. (Vuosilomalaki 162/2005, 10 § 1 momentti.)

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada vuosiloman sijasta lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai lomakorvausta. Jos työntekijän työsuhde on päättyessään jatkunut vähintään vuoden, työntekijällä on kuluvan lomanmääräytymisvuoden alusta oikeus saada lomakorvausta 5 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan määräytyvää lomaa vastaavalta ajalta. (Vuosilomalaki 162/2005, 17 § 1 momentti.)

Työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava tai joissa työnantaja saa noudattaa joko työehtosopimuslain tai työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla ennen tämän lain voimaantuloa tehtyä työehtosopimusta, työnantaja saa soveltaa työehtosopimuksen tästä laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen päättymiseen saakka, jollei työehtosopimusta muuteta sitä

ennen. Vastaavasti valtion virkaehtosopimuslain (664/1970), kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/1970) tai evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain (968/1974) nojalla annettuja vuosilomaa koskevia, tästä laista poikkeavia määräyksiä saadaan soveltaa virkaehtosopimuksen päättymiseen saakka, jollei virkaehtosopimusta muuteta sitä ennen. Ennen tämän lain voimaantuloa ansaittujen vuosilomien ajalta maksettavaan vuosilomapalkkaan ja vuosilomakorvaukseen sovelletaan ansainta-aikana voimassa olleen vuosilomalain säännöksiä. (Vuosilomalaki 162/2005, 40 §.)

2.6 Vahingonkorvauslaki 31.5.1974/412

Vahingonkorvausta, jonka työntekijä työssään virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa, hän on velvollinen korvaamaan, määrän, 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 vahingonkorvausta ole tuomittava. Laki on sama, jos vahingon aiheuttaa 3 luvun 1 §:n § momentissa tarkoitettu itsenäinen yrittäjä. Jos oppilaitoksen oppilas aiheuttaa opetukseen liittyvässä työssä vahingon, vastaa hän vahingosta tässä pykälässä säädettyjen perusteiden mukaisesti. Sama koskee hoitolaitoksessa hoidettava olevan hoitoon liittyvässä työssä tai vangin vankityössä aiheuttaman vahingon korvaamisesta. Jos vahinko on aiheutettu tahallisesti, on täysi korvaus tuomittava, jollei erityisistä syistä harkita kohtuulliseksi alentaa korvausta. (Vahingonkorvauslaki 412/1974, 4 luku 1 §.)

Työsopimuksen tai muun sopimuksen ehto samoin kuin virkasäännön määräys tai muu siihen verrattava määräys, jolla lisätään työntekijän tai virkamiehen tämän lain mukaista korvausvastuuta, on mitätön. (Vahingonkorvauslaki 412/1974, 7 luku 1 §.)

2.7 Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21

Tätä lakia sovelletaan sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa, kun kysymys on:

- 1) itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta;

- 2) työhönottoperusteista, työoloista tai työehdoista, henkilöstökoulutuksesta taikka uralla etenemisestä;
- 3) koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleen koulutuksen, tai ammatillisen ohjauksen saamisesta; taikka
- 4) jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista.

Lakia sovelletaan lisäksi etnisen alkuperän perusteella tapahtuvaan syrjintään, kun kysymys on:

- 1) sosiaali- ja terveyspalveluista;
- 2) sosiaaliturvaetuksista tai muista sosiaalisin perustein myönnettävistä tuista, alennuksista tai etuuksista;
- 3) asevelvollisuuden, naisten vapaaehtoisen asepalveluksen tai siviilipalveluksen suorittamisesta; taikka
- 4) yleisesti saatavilla olevien asuntojen, muun irtaimen tai kiinteän omaisuuden taikka palvelujen tarjoamisesta yleisölle lukuun ottamatta yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluvia oikeustoimia.

(Yhdenvertaisuuslaki 21/2004, 2 §.)

Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Syrjinnällä tarkoitetaan:

- 1) sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä);
- 2) sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä);
- 3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä);
- 4) ohjetta tai käskyä syrjiä.

(Yhdenvertaisuuslaki 21/2004 6 §.)

Ketään ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai kohdella siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia, koska hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004, 8§.)

Edellä 2 §:ssä tarkoitettu työn, irtaimen tai kiinteän omaisuuden tai palvelujen, koulutuksen tai etuisuuksien tarjoaja, joka on iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella rikkonut 6 tai 8 §:n säännöksiä, on velvollinen maksamaan loukkauksesta hyvitystä syrjinnän tai vastatoimen kohteeksi joutuneelle. Hyvityksenä on suoritettava loukkauksen laadun mukaan enintään 15 000 euroa. Hyvityksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon syrjinnän laatu ja laajuus sekä sen kesto, 6 tai 8 §:n säännöksiä rikkoneen suhtautuminen tekoonsa, asianosaisten välillä saavutettu sovinto, yhdenvertaisen oikeustilan palauttaminen, tekijän taloudellinen asema ja muut olosuhteen sekä samasta teosta muun lain nojalla henkilöön kohdistuvasta loukkauksesta tuomittu tai maksettavaksi määrätty taloudellinen seuraamus. Hyvitys voidaan jättää tuomitsematta, jos se on olosuhteet huomioon ottaen kohtuullista. Hyvityksen enimmäismäärä saadaan erityisistä syistä ylittää, kun se on syrjinnän kesto, vakavuus ja muut olosuhteet huomioon ottaen peruteltua. Hyvityksen suorittaminen ei estä loukattua vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain mukaan. (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004, 9 §.)

Jos joku, joka katsoo joutuneensa 6 §:n vastaisen menettelyn kohteeksi, esittää tässä laissa tarkoitettua asiaa tuomioistuimessa tai toimivaltaisessa viranomaisessa käsiteltäessä selvitystä, jonka perusteella voidaan olettaa, että mainitussa pykälässä säädettyä kieltoa on rikottu, vastaajan on osoitettava, että kieltoa ei ole rikottu. Säännöstä ei sovelleta rikosasian käsittelyssä. (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004, 17 §.)

2.8 Korkolaki 20.8.1982/633

Velan maksun viivästyessä velallisen on maksettava viivästyneelle määrälle vuotuista viivästyskorkoa, joka on seitsemän prosenttiyksikköä korkeampi kuin kulloinkin voimassa oleva 12 §:ssä tarkoitettu viitekorko. Jos 1 momentin mukaan määräytyvä viivästyskorko on

alempi kuin velalle eräpäivää edeltäneeltä ajalta maksettava korko, viivästyskorkoa on maksettava saman perusteen mukaan kuin ennen eräpäivää. Jos velallisen sitoumus liittyy kulutusluottosopimukseen tai muuhun 2 §:n 2 momentissa tarkoitettuun sopimukseen, viivästyskorkoa on kuitenkin maksettava saman perusteen mukaan kuin ennen eräpäivää enintään 180 vuorokauden ajan siitä, kun velka on kokonaisuudessaan eräännyt. Jos velkaa koskeva tuomioistuimen tuomio annetaan ennen mainitun ajanjakson päättymistä, korkoa on maksettava saman perusteen mukaan kuin ennen eräpäivää tuomion antamiseen. (Korkolaki 633/1982, 4 §.)

2.9 Oikeudenkäymiskaari 1.1.1734/4

Asianosainen, joka häviää asian, on velvollinen korvaamaan kaikki vastapuolensa tarpeellisista toimenpiteistä johtuvat kohtuulliset oikeudenkäyntikulut, jollei muualla laissa toisin säädetä. (Oikeudenkäymiskaari 4/1734, 21 luku 1 §.)

Jos asia on ollut oikeudellisesti niin epäselvä, että hävinneellä asianosaisella on ollut perusteltu syy oikeudenkäyntiin, tuomioistuin voi määrätä, että asianosaiset osaksi tai kokonaan vastaavat itse oikeudenkäyntikuluista. (Oikeudenkäymiskaari 4/1734, 21 luku 8a §.)

Jos asianosaisen velvoittaminen korvaamaan vastapuolen oikeudenkäyntikulut huomioon ottaen oikeudenkäyntiin johtaneet seikat, asianosaisten asema ja asian merkitys olisi kokonaisuutena arvioiden ilmeisen kohtuutonta, tuomioistuin voi viran puolesta alentaa asianosaisen maksettavaksi tuomittavien oikeudenkäyntikulujen määrää. (Oikeudenkäymiskaari 4/1734, 21 luku 8b §.)

Jos alemman tuomioistuimen päätökseen haetaan muutosta, velvollisuus korvata oikeudenkäyntikulut ylemmässä tuomioistuimessa on määrättävä sen mukaisesti, mitä muutoksenhakumenettelyssä on tapahtunut ja onko asianosainen voittanut vai hävinnyt muutoksenhaun. Jos asia palautetaan, kysymys kuluista ylemmässä tuomioistuimessa on tutkittava alemmassa oikeudessa palautetun asian yhteydessä. Ylimääräistä muutoksenhakua koskevassa asiassa velvollisuus korvata oikeudenkäyntikulut on määrättävä 1 ja 2 momentin mukaisesti, jollei erityisestä syystä muuta johdu. (Oikeudenkäymiskaari 4/1734, 21 luku 16 §.)

Valituslupa voidaan myöntää ainoastaan, jos lain soveltamisen kannalta muissa samanlaisissa tapauksissa tai oikeuskäytännön yhtenäisyyden vuoksi on tärkeätä saattaa asia korkeimman oikeuden ratkaistavaksi, taikka jos siihen on erityistä aihetta asiassa tapahtuneen sellaisen oikeudenkäynti- tai muun virheen takia, jonka perusteella ratkaisu olisi purettava tai poistettava, tahi jos valituslupan myöntämiseen on muu painava syy. Valituslupa voidaan myöntää osittain. Tällöin valituslupa voidaan rajoittaa koskemaan:

- 1) osaa hovioikeuden ratkaisusta; taikka
- 2) kysymystä, jonka ratkaiseminen on tarpeen oikeuskäytännön ohjaamiseksi tai valituslupaperusteen kannalta muutoin.

(Oikeudenkäymiskaari 4/1734, 30 luku 3 §.)

2.10 Euroopan ihmisoikeussopimus 63/1999

Euroopan ihmisoikeussopimus (yleissopimusihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi) on kansainvälinen ihmisoikeussopimus, johon ovat liittyneet useimmat Euroopan maat. Sopimukseen liittyneet maat sitoutuvat turvaamaan lainsäädännössään ja oikeuskäytännössään sopimuksessa jokaiselle yksilölle taatut oikeudet, ja takaamaan sopimuksessa mainitut oikeudet kaikille, myös ulkomaalaisille, jotka kuuluvat valtion lainkäyttövallan piiriin.

1. Jokaisella on oikeus rauhanomaiseen kokoontumis- ja yhdistymisvapauteen, mikä käsittää myös oikeuden perustaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa turvaamiseksi.
2. Näiden oikeuksien käyttämiselle ei saa asettaa muita kuin sellaisia rajoituksia, joista on säädetty laissa ja jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa kansallisen tai yleisen turvallisuuden vuoksi, epäjärjestyksen tai rikollisuuden estämiseksi, terveyden tai moraalien suojaamiseksi, tai muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi. Tämä artikla ei estä laillisten rajoitusten asettamista asevoimiin, poliisiin tai valtionhallintoon kuuluviin nähden heidän käyttäessään näitä oikeuksia.

(Euroopan ihmisoikeussopimus 63/1999, 11 artikla 1 ja 2 kappale.)

2.11 Liikkeenluovutusdirektiivi 2001/23/EY

Neuvoston direktiivi 2001/23/EY, annettu 12 päivänä maaliskuuta 2001, työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä

Jos työsopimus tai työsuhde päätetään sen vuoksi, että luovutuksesta seuraa olennainen työehtojen muutos työntekijän vahingoksi, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsopimuksen tai työsuhteen päättämisestä. (Liikkeenluovutusdirektiivi 2001/23/EY 4 artikla 2 kohta.)

3 LAKIEN SOVELTAMISESTA TYÖYHTEISÖN RIITATILANTEISSA

3.1 Korkeimman oikeuden tapaus 61/2005 vuosilomakorvauksesta

”Työsuhde oli alkanut 1.7.1999 ja päätynyt 7.8.2000. Työntekijällä oli oikeus saada 1.4.2000 alkaneelta lomanmääräytymisvuodelta lomakorvausta, joka perustui kahden ja puolen arkipäivän vuosilomaoikeuteen kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.”

Työntekijällä on oikeus lomakorvaukseen luonnollisesti vain siltä osin kuin hän ei ole vielä pitänyt lomaa. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa joko kaksi tai kaksi ja puoli päivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta riippuen siitä, onko hänen työsuhteensa lomanmääräytymisvuoden päättyessä kestänyt vähintään vuoden vai ei. Tässä tapauksessa työsuhde on kestänyt alle vuoden 31.3.2000 mennessä, jolloin kuluva lomanmääräytymisvuosi päättyy. Ongelma aiheutuu siitä, että työsuhde on päättyessään kestänyt yli vuoden, mutta työsuhteen sisään ei ole mahtunut yhtään täyttä lomanmääräytymisvuotta.

Ennen uutta vuosilomalakia keskustelua käytiin tällaisten työsuhteiden osalta siitä, lasketaanko lomakorvaus jälkimmäisen lomanmääräytymisvuoden osalta kahden vai kahden ja puolen päivän ansaintasäännön perusteella. Asiasta oli olemassa työmarkkinajärjestön suositus, jonka mukaan lomakorvaus olisi tällaisessa tilanteessa laskettava 2,5 päivän ansaintasäännön mukaan. Tämä oli yleinen tulkinta, mutta aivan johdonmukaisesti sitä ei sovellettu, eikä sille ollut suoranaista perustetta laissa. (Nyyssölä ym. 2005, 108-109.)

Uuden vuosilomalain (162/2005) 17 §:n 1 momentin mukaan lomakorvaus lasketaan tällaisissa tilanteissa 2,5 päivän ansaintasäännön mukaan, mutta tämä säännös tuli voimaan vasta vuonna 2005, joten sitä ei voitu soveltaa tässä tapauksessa. Käräjäoikeus perusteli ratkaisuaan vanhan vuosilomalain (272/1973) 3 §:n mukaan, että työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomamääräytymiskuukaudelta. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Korkein oikeus perusteli ratkaisuaan vetoamalla vuosilomalain (272/1973) 3 §:n 1 momentin lisäksi saman lain 10 §:n 1 momenttiin ja 7 §:n 2 momenttiin. Lain 10 §:n 1 momentin mukaan työsuhteen päättyessä on työntekijällä, joka on sen aikana ollut työssä vähintään neljänätoista päivänä tai vähintään 35 tuntia, oikeus vuosiloman sijasta saada vuosilomapalkkaa vastaava lomakorvaus yhtä monelta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta kuin hän 3 §:n mukaan saisi lomaa niiltä työsuhteen päättymistä edeltäneiltä kalenterikuukausilta, joilta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai korvausta siitä. Lain 7 §:n 2 momentin mukaan työntekijälle, jonka palkka on sovittu lyhyemmältä ajalta kuin viikolta, on maksettava vuosilomapalkkaa, joka saadaan kertomalla hänen keskimääräinen päiväpalkkansa 3 §:n mukaisten lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä kertoimella.

Lomakorvauksen tarkoituksena on, että työntekijä saa rahana korvauksen jo ansaituista, mutta työsuhteen päättymisen vuoksi menetetyistä lomapäivistä ja vuosilomapalkasta. Lomakorvauksen avulla työntekijä asetetaan taloudellisesti samaan asemaan, kuin missä hän olisi ollut loman saadessaan. Sen enempää laki kuin sen esityötkään eivät aseta estettä tulkita vuosilomalain 3 §:ää siten, että sen lomanmääräytymisvuoden alkaessa, jonka aikana työsuhde tulee kestäneeksi vuoden, työntekijä on jo alkanut ansaita seuraavan lomakauden lomaa, joka siis joka tapauksessa määräytyisi, mikäli työsuhde jatkuisi sinne saakka, sen mukaan, että kultakin lomanmääräytymiskuukaudelta kertyy kaksi ja puoli päivää lomaa. Myös työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu edellyttää sitä, että nyt käsiteltävänä olevassa tilanteessa jälkimmäisen lomanmääräytymisvuoden ajalta lomakorvaus lasketaan kahden ja puolen päivän kuukausittaisen lomakertymän mukaan. Muussa tapauksessa työntekijä, jonka työsuhde päättyy kesken tuon lomanmääräytymisvuoden, joutuisi huonompaan asemaan kuin ne työntekijät, joiden työsuhde jatkuu lomanmääräytymisvuoden loppuun saakka. Nämä saisivat joka tapauksessa koko kuluneelta lomanmääräytymisvuodelta lomaa tai lomakorvausta kahden ja puolen päivän mukaan laskettuna. Tällaiselle eriarvoiseen asemaan asettamiselle ei ole perustetta. Näistä syistä vuosilomalain 3 §:n 1 momenttia on perusteltua tulkita niin, että ennen työsuhteen päättymistä keskeytyksellä yhden vuoden ajan saman työnantajan palveluksessa ollut työntekijä saa lomakorvausta työsuhteen päättyessä kulumassa olleen lomanmääräytymisvuoden alusta lukien määrän, joka vastaa kahden ja puolen päivän lomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Tässä tapauksessa työsuhde on jatkunut keskeytyksellä yli yhden vuoden. Työntekijällä on siten 1.4.2000

alkaneelta lomanmääräytymisvuodelta ajalta 1.4. – 31.7.2000 oikeus kahteen ja puoleen lomapäivään kuukaudelta eli yhteensä 10 lomapäivään.

3.2 Korkeimman oikeuden tapaus 50/2007 työntekijälle työaikalain mukaan kuuluvista korvauksista

”Työnantajan ja työntekijän työsuhteen kestäessä tekemään kirjalliseen työsopimukseen oli otettu ehto, jonka mukaan sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen osapuolilla ei ollut toisiaan kohtaan sopimuksen allekirjoittamista edeltävään aikaan kohdistuvia työsuhteesta johtuvia vaatimuksia. Sopimusehto oli työaikalain 39 §:n 1 momentin nojalla mitätön siltä osin kuin sillä vähennettiin työntekijälle työaikalain mukaan kuuluvia korvauksia.”

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lisä-, yli- tai sunnuntaityökorvauksen suorittamisesta erillisenä kuukausittaisena kiinteänä korvauksena jokaiselta tehdyltä lisä-, yli- tai sunnuntaityötunnilta erikseen laskettavan korvauksen sijasta. Sopimusta tällaisesta kuukausikorvauksesta ei kuitenkaan saa tehdä kaikkien työntekijöiden kanssa. Sopimusmahdollisuus koskee ainoastaan johtavassa asemassa olevia työntekijöitä tai työntekijöitä, joiden pääasiallisena tehtävänä on välittömästi johtaa tai valvoa työtä ja jotka eivät ota osaa tai vain tilapäisesti ottavat osaa johdettaviensa tai valvottaviensa työntekijöiden työhön. Muutoin työaikalain mukaisista korvauksista ei voida tehdä sopimusta työnantajan ja työntekijän kesken eikä varsinkaan sellaista sopimusta, jolla vähennettäisiin työntekijälle lain mukaan kuuluvia etuja. (Äimälä ym. 2007, 96-97.)

Työaikalain mukaiset korvaukset voivat myös kuitenkin vanhentua. Laissa säädettyihin korvauksiin sovelletaan erityistä kahden vuoden vanhentumisaikaa. Kahden vuoden vanhentumisaika lasketaan eri tavalla, kun korvauksia vaaditaan työsuhteen ollessa vielä voimassa ja kun niitä vaaditaan vasta sen päätyttyä. (Äimälä ym. 2007, 109.)

Tässä tapauksessa käräjäoikeuden perustelu ratkaisulle oli työaikalain 39 §:n perusteella, että sopimus, jolla vähennetään työaikalain mukaan työntekijälle kuuluvia oikeuksia, on mitätön lukuun ottamatta työaikalain 40 §:ssä sanottuja tilanteita. Työsuhteen aikana työntekijä ei voi luopua koko työsuhteeseen perustuvista saatavistaan. Tässä tapauksessa luopuminen työsuhteeseen perustuvista laillisista saatavista oli tapahtunut 30.5.2003 eli siis useita kuukausia yli- ja sunnuntaitöiden jälkeen. Koska työntekijä oli kuitenkin tiennyt tekemiensä

ylitöiden ja sunnuntaitöiden määrän ja hän siitä huolimatta oli luopunut kertyneistä saatavistaan allekirjoittaessaan sopimuksen, hänellä ei voitu katsoa olleen enää mitään ylityö-, sunnuntaityö- tai viikkolepokorvauksiin perustuvia saatavia työnantajaltaan. Kirjallisen työsopimuksen tekemiseen tai allekirjoittamiseen ei käräjäoikeudessa ollut näytetty sisältyneen sellaista seikkaa, joka vähentäisi sopimuksen sitovuutta ja työntekijä oli voinut kirjallisessa työsopimuksessa luopua pätevästi edeltävään aikaan liittyvistä saatavistaan. Näillä perusteilla käräjäoikeus hylkäsi työntekijän kanteen ja ratkaisi jutun yrityksen hyväksi.

Hovioikeus kuitenkin katsoi, että työsuhteen aikana tehtyyn mainittuun työsopimukseen otettu määräys työsuhteeseen perustuvista eduista luopumiseen oli työaikalain 39 §:n nojalla mitätön. Ylityö-, sunnuntaityö- ja viikkolepokorvaukset ovat työaikaissa työntekijälle säädettyjä etuja. Tämän vuoksi työntekijällä oli oikeus vaatia työaikalain mukaisia etuja allekirjoitetusta työsopimuksesta huolimatta.

Korkein oikeus perusteli ratkaisunsa työaikalain 39 §:n 1 momentin säännöksellä, että sopimus, jolla vähennetään työntekijälle työaikalain nojalla tulevia etuja, on mitätön. Työaikalain säännösten pakottavuus koskee yhtäläillä työn teettämistä kuin työstä maksettavaa korvausta. Lain 39 §:n 1 momentin säännös sopimuksen mitättömydestä ei myöskään koske pelkästään etukäteistä etuudesta luopumista, vaan myös työsuhteen aikana tehtyä sopimusta siitä, ettei työntekijä vaadi lain pakottavan säännöksen mukaista korvausta jo tehdystä työstä.

3.3 Korkeimman oikeuden tapaus 50/2008 purkautuneesta työsopimuksesta

”Työntekijä oli ollut työnantajalle pätevää syytä ilmoittamatta poissa työstä viisi perättäistä työpäivää sekä niitä seuranneet arkilauantain ja sunnuntain, jotka eivät olleet työntekijän työpäiviä. Työntekijän katsottiin olleen poissa työstä seitsemän päivää työsopimuslain 8 luvun 3 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla. Työnantajalla oli siten oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena.”

Työsopimuksen käsitteleminen purkautuneena on sellainen työsuhteen päättämistapa, jolla on tarkasti rajoitettu käyttöala. Sen perusteena on työstä poissaolo ja ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti. Sitä ei voida käyttää muilla perusteilla. Työsopimuksen purkaminen aiheuttaa sen, että työsuhde päättyy heti eikä siihen liity työehtosopimuksen mukaista irtisanomisaikaa.

Purkua voidaan käyttää sekä toistaiseksi voimassa olevassa että määräaikaisessa työsuhteessa. Työsopimus voidaan purkaa kummankin osapuolen toimesta lain mukaisin perustein.

Uudessa työsopimuslaissa purkamisperusteet määritellään yleisemmin kuin vanhassa laissa. Hallituksen perusteluissa kuitenkin todettiin, että samat purkamisperusteet ovat edelleen uuden lain aikainakin olemassa. Työnantaja voi purkaa työsopimuksen muun muassa näistä syistä:

- työntekijä on työsopimusta tehdessään johtanut harhaan työnantajaa
- varoituksesta huolimatta esiintyy työpaikalla päihtyneenä tai huumeiden vaikutuksen alaisena
- on väkivaltainen toisia työntekijöitä tai työnantajaa kohtaan
- vaarantaa tahallaan työturvallisuutta ja jättää noudattamatta turvallisuusohjeita
- laiminlyö työtehtäviä
- työntekijä on syytä ilmoittamatta pois työstä viikon ajan.

(Nikkilä 2003, 58)

Työntekijän päävelvoite on työn tekeminen. Perusteeton poissaolo on tämän velvoitteen rikkomista ja voi oikeuttaa työsopimuksen lakkauttamiseen. Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena. Jos ilmoittamattomuudelle on ollut hyväksyttävä este, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu. Työsuhde katsotaan päättyneeksi sinä päivänä, jona poissaolo alkoi. Jos työntekijä on ollut työnantajan tieteen sairauslomalla, mutta ei ole palannut työhön, työsuhde voidaan katsoa purkautuneeksi sairausloman päättymistä seuraavasta päivästä lukien. (Äimälä ym. 2007, 156.)

Työsopimuksen purkautumiseen johtavan poissaolon syy voi olla täysin hyväksyttävä, esimerkiksi sairaus. Ratkaisevaa on, oliko työntekijällä hyväksyttävä este siihen, että hän ei ilmoittanut poissaolostaan. Ellei tällaista estettä ollut, työnantaja saa käsitellä sopimusta purkautuneena. Poissaoloilmoitus on tehtävä sellaiselle henkilölle, joka edustaa työnantajaa,

yleensä omalle esimiehelle. Työtoverille tai esimerkiksi puhelinvaihteen hoitajalle tehtyä ilmoitusta ei voida pitää lain mukaisena ilmoituksena.

Työsopimuksen käsitteleminen purkautuneena ei edellytä välttämättä, että toimenpiteestä ilmoitetaan työntekijälle, vaan pelkkä työnantajan päätös riittää. Käytännössä päätöksestä on kuitenkin hyvä ilmoittaa. Ennen työsopimuksen purkamista toiselle osapuolelle on kuitenkin varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

Työaikalain mukaan vuorokautena ja viikkona noudatetaan kalenterivuorokautta ja -viikkoa, jollei toisin sovita. Vuorokausi alkaa siis kello 00.00 ja päättyy kello 24.00. Viikko alkaa maanantaina kello 00.00 ja päättyy sunnuntaina kello 24.00. (Äimälä ym. 2007, 89.)

Tässä tapauksessa käräjäoikeuden perusteiden kalenteripäivien mukaan laskettuna yhtiöllä oli oikeus pitää työntekijän työsuhdetta purkautuneena työsopimuslain 8 luvun 3 §:n nojalla. Työntekijän ollessa poissa työstä työnantaja kärsi haitallisen seuraamuksen niiden poissaolopäivien osalta, jotka olisivat olleet työntekijän työpäiviä, koska työntekijän työpanos näiltä päiviltä jäi saamatta. Käräjäoikeus kuitenkin katsoi, että työsopimuksen purkautuneena pitäminen edellytti vähintään seitsemän perättäisen työpäivän poissaoloa. Tässä tapauksessa työntekijä oli ollut poissa viisi työpäivää, joten yhtiöllä ei ollut oikeutta käsitellä työsopimusta sen vuoksi purkautuneena. Koska yhtiö oli perusteettomasti päättänyt työsopimuksen, työntekijä oli oikeutettu irtisanomisajan palkkaan.

Korkein oikeus perusteli ratkaisuaan sillä, että työsopimuslain 8 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan työnantajan oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena syntyy, kun työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä. Vastaava oikeus pitää työsopimusta purkautuneena oli vuoden 1970 työsopimuslain 44 §:n 2 momentin mukaan työnantajalla työntekijän oltua poissa työstä vähintään viikon. Vanhassa laissa käytetty ilmaisu sellaisenaan osoittaa, että säännöksessä on lähtökohtaisesti tarkoitettu kalenteriaikaa. Viikko käsittää seitsemän päivää ja siten vanhassa ja uudessa laissa käytettyjen ilmaisujen voidaan todeta vastaavan toisiaan. Voimassa olevan työsopimuslain säätämiseen johtaneista esitöistä ilmeneekin, että uudella säännöksellä ei ole tarkoitettu muuttaa aikaisemmin voimassa ollutta lakia ja siihen perustunutta oikeuskäytäntöä. Näin ollen on perusteltua katsoa, että myös nyt sovellettavassa säännöksessä seitsemällä päivällä tarkoitetaan viikkoa vastaavaa aikaa eli seitsemää kalenteripäivää eikä seitsemää työpäivää. Tavanomaisessa työsuhhteessa tällaiseen jaksoon sisältyy yleensä viisi työpäivää ja viikonlopun

kaksi vapaapäivää. Tässä tapauksessa työntekijän kohdalla säännöllinen työviikko on käsittänyt viisi työpäivää ja kaksi vapaapäivää. Työntekijä ei ole tavanomaisen viikonloppuvapaan jälkeen mennyt työhön maanantaina, vaan ollut poissa työstä kaikki sen viikon viisi työpäivää palaten työpaikalleen vasta seuraavana maanantaina. Tuolloin hän on tullut olleeksi poissa työstä viikon ja siten työsopimuslain 8 luvun 3 §:n 1 momentissa tarkoitettu tavoin vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle syytä poissa ololleen. Yhtiöllä on siten ollut oikeus pitää työsopimusta purkautuneena.

3.4 Korkeimman oikeuden tapaus 28/2009 liikkeen luovutuksen yhteydessä irtisanoutuneen työntekijän oikeudesta saada korvauksia

”Kysymys liikkeen luovutuksen yhteydessä irtisanoutuneen työntekijän oikeudesta saada luovutuksensaajalta korvausta työsopimuslain 7 luvun 6 §:n nojalla ottaen huomioon Euroopan unionin neuvoston direktiivin 2001/23/EY 4 artiklan 2 kohta.”

Työntekijä voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen ilman laissa määrättyjä perusteita. Työntekijän on ainoastaan noudatettava häntä sitovaa irtisanoutumisaikaa. Työsopimuslain 7 luvun 6 §:n ja Euroopan unionin neuvoston liikkeenluovutusdirektiivin 2001/23/EY 4 artiklan 2 kohdan mukaan työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä, jos työsopimus on päätetty siksi, että työntekijän työehdot ovat heikentyneet olennaisesti liikkeen luovutuksen johdosta. Tässä tapauksessa työntekijän työehdot eivät kuitenkaan heikentyneet sen vuoksi, vaan siksi, että hänen työsuhteeseen aiemmin sovelletun metalliteollisuuden työehtosopimuksen sopimuskausi päättyi ja hänen työsuhteeseen olisi sen jälkeen tultu soveltamaan yhtiötä sitovaa majoitus- ja ravitsemusalan työehtosopimusta. Työnantajan ei siten voida katsoa olevan vastuussa työntekijän työehtojen heikentymisestä.

Työehtosopimuslain 5 §:n mukaan aiemman yrityksen haltijan ollessa osallinen tai muuten sidottu työehtosopimukseen, siirtyvät hänen seuraajalleen kaikki ne oikeudet ja velvollisuudet, jotka edeltäjällä työehtosopimuksen mukaan oli. Tässä tapauksessa se ei kuitenkaan ole mahdollista, sillä sovelletun työehtosopimuksen sopimuskausi päättyi, jonka vuoksi tästä eteenpäin jouduttiin työntekijään soveltamaan yhtiötä sitovaa työehtosopimusta.

Tässä tapauksessa käräjäoikeus totesi, etteivät oikeuskäytäntö ja työsopimuslain systematiikka tukeneet sellaista tulkintaa, jonka mukaan työsopimuslain 7 luvun 6 §:n sisältönä olisi täydentää työsopimuslain mukaista vahingonkorvaussäännöstöä luomalla työntekijälle uusi peruste vahingonkorvauksen vaatimiselle. Työntekijällä ei siten ollut oikeutta vaatimaansa korvaukseen työsopimuslain 7 luvun 6 §:n perusteella. Koska työntekijään aiemmin edellisen yhtiön palveluksessa sovelletun työehtosopimuksen sopimuskausi oli päättynyt 1.2.2003 ja uusi yhtiö oli ollut liikkeenluovutuksensaajana velvollinen työehtosopimuslain 5 §:n nojalla noudattamaan työntekijää sitonutta työehtosopimusta sopimuskauden loppuun, yhtiö ei ollut rikkonut työsopimuksesta tai laista johtuvia velvoitteitaan suhteessaan työntekijään. Työntekijällä ei siten olisi ollut oikeutta purkaa työsopimusta työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 2 momentin perusteella eikä työntekijällä ollut oikeutta vaatimiinsa korvauksiin työsopimuslain 12 luvun 2 §:n tai 1 §:n perusteella.

Korkeimman oikeuden mukaan työsopimuslain 7 luvun 5 §:n 2 momentissa säädetään, että työntekijä saa liikkeen luovutuksen yhteydessä irtisanoa työsopimuksensa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Saman luvun 6 §:n mukaan työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä, jos työsopimus päätetään siksi, että työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen johdosta. Viimeksi mainitulla työsopimuslain säännöksellä on saatettu voimaan liikkeenluovutusdirektiivin 4 artiklan 2 kohta, jonka mukaan työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsopimuksen tai työsuhteen päättämisestä, jos työsopimus tai työsuhde päätetään sen vuoksi, että luovutuksesta seuraa olennainen työehtojen muutos työntekijän vahingoksi. Korkein oikeus perusteli ratkaisuaan myös työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 2 momentin, 12 luvun 1 ja 2 §:n mukaan sekä työsopimuslain 1 luvun 10 §:n 2 momentin mukaan. Koska työntekijä oli katsonut, että liikkeenluovutusdirektiivin 4 artiklan 2 kohdan ja työsopimuslain 7 luvun 6 §:n mukaisella työnantajan vastuulla tarkoitetaan työnantajan korvausvastuuta työsuhteensa itse päättänyttä työntekijää kohtaan työsuhteen päättymisestä aiheutuneesta rahallisesta vahingosta samalla tavalla kuin tilanteessa, jossa työnantaja on päättänyt työsopimuksen perusteettomasti, mutta yhtiö oli sitä mieltä, että työnantajan vastuulla on tarkoitettu viitata vain vastuunjakoon työttömyysturvalain sekä erilaisten sosiaalietuuksien osalta, jäi näin ollen työsopimuslain 7 luvun 6 §:n soveltamisen kannalta epäselväksi, mitä työnantajan vastuulla liikkeenluovutusdirektiivissä tarkoitetaan. Korkein oikeus totesi, että työnantajan vastuu perustuu työsopimuslain 7 luvun 6 §:n säännökseen, jossa ei ole määritelty korvauksen määrään vaikuttavia seikkoja. Yhtiöllä ei 1.2.2003 jälkeen ollut velvollisuutta noudattaa

työntekijän osalta metalliteollisuuden työehtosopimusta. Näin ollen asiassa eivät täyty työsopimuslain 12 luvun 1 ja 2 §:ssä asetetut vahingonkorvausvelvollisuuden edellytykset. Jotta työntekijä saisi hyväkseen sen suojan, jota liikkeenluovutusdirektiivillä pyritään antamaan, työsopimuslain 7 luvun 6 §:ää on perusteltua soveltaa tavalla, jota noudattaen työntekijän asema muodostuu samaksi kuin tilanteessa, jossa työnantaja olisi irtisanonut työsopimuksen asiallisesta ja painavasta syystä. Tämän mukaisesti on työsopimuslain 7 luvun 6 §:n mukaisen työnantajan vastuun katsottava tässä tapauksessa tarkoittavan liikkeen luovutuksensaajan velvollisuutta korvata työntekijälle palkka ja muut työsuhte-etuudet työnantajaa velvoittavalta irtisanomisajalta. Työntekijällä on siten työsopimuslain 7 luvun 6 §:n nojalla oikeus saada vaatimansa irtisanomisajan palkka ja lomakorvaus.

3.5 Korkeimman oikeuden tapaus 35/2009 koeajan pätevydestä ja työsopimuksen purkautumisperusteiden väitetystä epäasiallisuudesta

”Työntekijä oli vajaan kaksi kuukautta kestäneen työsuhteen jälkeen ollut noin kahdeksan kuukautta muualla töissä, mutta palannut sen jälkeen entisen työnantajan palvelukseen suorittamaan entisenkaltaisia työtehtäviä. Uudessa työsopimuksessa olleeseen koeaikaa koskevaan ehtoon vedoten työnantaja oli sittemmin purkanut työsopimuksen koeaikana. Kysymys siitä, oliko koeajasta voitu uudessa työsopimuksessa pätevästi sopia ja millä tavoin työsopimuksen purkamisperusteen väitettyä epäasiallisuutta koskeva näyttötaakka jakautui työntekijän ja työnantajan välillä.”

Osa työsopimuksen voimassaoloajasta voidaan sopia erityiseksi, enintään neljä kuukautta kestäväksi koeajaksi. Koeajan tarkoituksena on varata työsuhteen alussa molemmille osapuolille mahdollisuus arvioida, vastaako tehty työsopimus etukäteisodotuksia. Tänä aikana kumpikin osapuoli voi purkaa työsopimuksen päättymään välittömästi vetoamalla pelkästään koeaikaan, mitään muita erityisiä perusteita siihen ei tarvita. Koeaikanakaan ei työsopimusta saa purkaa syrjivin tai muutoin epäasiallisin perustein. Koeaikapurkua käytetään tavallisimmin silloin, kun työntekijän työsuoritus ei vastaa työnantajan vaatimuksia.

Työnantajan ja työntekijän on sovittava koeajasta nimenomaisesti. Koeaikaehto voidaan ottaa sekä toistaiseksi voimassa olevaan että määräaikaiseen työsopimukseen. Koeaikaehdon ei tarvitse olla kirjallinen. Koeaikaehdon vetoavan sopimusosapuolen on kuitenkin pystyttävä näyttämään toteen sen olemassaolo.

Koeaika voi olla vain työsuhteen alussa. Sovittu koeaikaehto tulee voimaan, kun työntekijä aloittaa työnteon. Koeajan käyttö useampaan kertaan ei ole sallittua, jos samojen osapuolten välisissä lähes peräkkäisissä työsopimuksissa on sovittu samoista tai samankaltaisista työtehtävistä. Jos työntekijän työtehtävät muuttuvat olennaisesti, uuden koeaikaehdon käyttö voi olla mahdollista uudessa työsuhteessa. Tässä tapauksessa kuitenkin aiemman vajaan kahden kuukauden työsopimuksen aikana ei ollut käytetty koeaikaa, vaan se sovittiin vasta, kun työntekijä palasi takaisin entisen työntekijän palvelukseen. Tarkoituksena ei myöskään ollut, että hän palaisi samanlaisiin tehtäviin kuin aiemman työsuhteen aikana, vaan hän ryhtyisi itsenäiseen työskentelyyn sekä monipuolisempiin ja vaativampiin asennustehtäviin.

Tässä tapauksessa käräjäoikeus katsoi, että yhtiö oli purkanut työntekijän työsopimuksen koeaikana ilman perustetta ja ratkaisi jutun työntekijän hyväksi perustellen, että työntekijä oli kummankin työsuhteen aikana toiminut samanlaisessa työsuhteessa. Työsopimukseen oli siitä huolimatta voitu ottaa koeaikaa koskeva ehto. Työntekijän työn laadussa havaitut puutteet ja hänen tekemänsä arviovirhe urakan kestosta olivat kuitenkin olleet uudelle työntekijälle annettavilla työohjeistuksilla korjattavia asioita. Asiassa ei myöskään ollut näytetty, että työntekijä olisi kokonaan kieltäytynyt keikkatöistä.

Korkein oikeus katsoi, että työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 4 momentissa on säädetty, että koeajan kuluessa työsopimus voidaan purkaa molemmin puolin. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetun syrjintäkiellon vastaisilla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Yhtiö oli purkanut työntekijän työsopimuksen koeaikaan vedoten. Työnantaja oli myös ollut tyytymätön työntekijän työsuorituksiin. Työntekijä ei ollut vedonnut mihinkään tiettyyn, epäasiallisena pitämäänsä syyhyn, josta työsuhteen purkaminen olisi hänen mielestään todellisuudessa johtunut. Korkein oikeus katsoi siten jääneen näyttämättä, että työsuhteen purkaminen olisi vastoin yhtiön ilmoitusta johtunut jostakin työsopimuslaissa tarkoitetusta epäasiallisesta syystä.

3.6 Korkeimman oikeuden tapaus 93/2010 yhtiön tulospalkkion maksamatta jättämisestä laittomaan lakkoon osallistuneille työntekijöille

”Yhtiö noudatti toimihenkilöittensä työsuhteissa tulospalkkiojärjestelmää, jonka ehdoista se päätti vuosittain ja jota se oli kieltäytynyt ottamasta sopimusten piiriin. Korkeimman

oikeuden ratkaisun mukaan yhtiöllä oli oikeus yksipuolisesti muuttaa järjestelmää ottamalla siihen työntekijöiden oikeuksia rajoittavan ehdon. Ehto ei kuitenkaan saanut loukata työsopimuslain pakottavia säännöksiä.

Rajoitusehto, jonka mukaan laittomaksi todetun työtaistelutoimenpiteen aiheuttama taloudellinen menetys vähennettiin työtaistelutoimenpiteeseen osallistuneiden tulospalkkiosta, katsottiin syrjiväksi.

Koska erilainen kohtelu ei ollut johtunut toimihenkilöiden mielipiteestä tai aatteellisesta vakaumuksesta, heillä ei ollut oikeutta yhdenvertaisuuslain mukaiseen hyvitykseen.”

Työsuhteen ehdot määräytyvät monen eri lähteen perusteella. Näitä ovat muun muassa työehtosopimukset, työsäännöt ja muut vastaavat sopimukset, työsopimus, sopimuksen veroinen käytäntö ja työnantajan käskyt. Mikäli ne ovat ristiriidassa, työoikeudessa noudatetaan etusijajärjestystä. Järjestyksessä ensimmäisenä ovat lainsäännökset. Suurin osa lainsäännöksistä on pakottavia eli niistä ei saa sopia toisin työehtosopimuksella tai työsopimuksella. Ainoastaan, jos työntekijän oikeuksia lisätään työehtosopimuksella tai työsopimuksella, lainsäännöksistä saa sopia toisin. Toisena etusijajärjestyksessä on työehtosopimus. Työehtosopimuksen pakottavat määräykset syrjäyttävät lähtökohtaisesti työsopimuksen ehdot. Edullisempuusperiaatteen mukaan työsopimuksella voidaan kuitenkin sopia työntekijän kannalta edullisemmista ehdoista. Järjestyksessä kolmantena on työsopimus. Työsopimuksen ehdot ovat alempiarvoisia kuin lainsäännökset tai työehtosopimusmääräykset. Tässäkin kuitenkin edullisempuusperiaatteen mukaan työnantaja on velvollinen noudattamaan työsopimuksessa sovittuja ehtoja siltä osin kuin ne ovat työntekijälle edullisempia kuin laki tai työehtosopimus. Etusijajärjestyksessä neljäntenä ovat työnantajan käskyt. Työnantajan johto-oikeudesta seuraa, että työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia käskyjä. Laki, työehtosopimus ja työsopimus syrjäyttävät kuitenkin työnjohto-oikeuden. Työnantaja voi käyttää työnjohto-oikeuttaan ainoastaan siltä osin kuin laki, työehtosopimus ja työsopimus eivät sitä rajoita. (Äimälä ym. 2007, 29-30.)

Työnantajalla on tulkintaoikeus työsuhteen ehtojen tulkinnassa, jos työntekijä ja työnantaja ovat eri mieltä työsuhteen ehdoista. Tässä tapauksessa tulospalkkioiden maksaminen oli ollut työnantajan vakiintuneesti noudattama käytäntö, jonka työntekijät olivat hyväksyneet. Tulospalkkioiden maksaminen oli siten vakiintunut työsopimuksen ehdoksi. Työnantaja oli asettanut tulospalkkiolle määräytymisperusteet, mihin yhtiöllä oli oikeus yksipuolisesti

vaikuttaa. Rajoitusehdon lisääminen järjestelmään on oikeutettua, mikäli ehto ei loukkaa työsopimuslain pakottavia säännöksiä. Lisäksi työnantajalla ei ollut lakiin, työehtosopimukseen tai työsopimukseen perustunutta velvollisuutta tiedottaa työntekijöille tulospalkkion edellytyksistä ja ehdoista. (Nieminen 2008, 17.)

Työnantaja ei saa asettaa työntekijöitä eri asemaan ilman hyväksyttävää syytä tiettyjen laissa mainittujen seikkojen perusteella. Työnantaja voidaan tuomita maksamaan vahingonkorvausta työntekijälle syrjinnästä aiheutuneesta taloudellisesta vahingosta. Lisäksi työnantajalle voi syntyä velvollisuus maksaa hyvitystä syrjinnän aiheuttamasta kärsimyksestä siitä riippumatta, onko syrjinnästä aiheutunut taloudellista vahinkoa. (Äimälä ym. 2007, 40.)

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Työsopimuslain 13 luvun 1 §:n mukaan työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Heillä on myös oikeus perustaa luvallinen yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä. Tässä tapauksessa työntekijät olivat osallistuneet työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtuomioistuimen tuomion mukaan laittomaan lakkoon. Työntekijöitä ei voitu syyttää laittomasta lakosta, koska lakko oli yhdistyksen toimeenpanema, eikä siihen osallistumisesta, sillä se kieltäisi heidän osallistumisensa ammattiyhdistystoimintaan. Oikeusjärjestys ei kuitenkaan suojaa lainvastaiseen toimintaan osallistumista. Työntekijät oli myös asetettu eri asemaan toisten työntekijöiden kanssa siten, että lakkoon osallistuneille työntekijöille yhtiö jätti maksamatta tulospalkkion vuodelta 2006.

Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan 1 kappaleen mukaan jokaisella on oikeus rauhanomaiseen kokoontumis- ja yhdistymisvapauteen, mikä käsittää myös oikeuden perustaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa turvaamiseksi. Artiklan 2 kappaleen mukaan näiden oikeuksien rajoittaminen on mahdollista vain lailla ja vain artiklassa mainituin perustein. Työsopimuslain 13 luvun 1 §:ssä tarkoitettua työntekijän yhdistymisvapautta on perusteltua tulkita siten, että siihen kuuluu myös oikeus osallistua työntekijäjärjestön toimeenpanemaan työtaistelutoimeen kuten lakkoon, ellei sitä ole kielletty sellaisella lailla, jota ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan 2 kappaleessa tarkoitetaan.

Käräjäoikeus katsoi tässä tapauksessa, että työsopimuslain 2 luvun 4 §:n säännös ei perustanut yhtiölle velvollisuutta tiedottaa tulospalkkiojärjestelmän ehdoista. Näillä perusteilla yhtiö oli hoitanut tiedottamisen asianmukaisella tavalla. Työnantaja ei myöskään ollut rikkonut työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädettyä syrjinnän kieltoa tai tasapuolisen kohtelun vaatimusta. Rajoitusehdossa ei ollut kysymys työtaisteluun liittyneestä vahingonkorvausvelvollisuudesta eikä etuuden vähentämisestä kuittaamalla, vaan tulospalkkioetuuden myöntämiskriteeristä. Rajoitusehdon soveltaminen laittomaan lakkoon osallistuneisiin työntekijöihin ei johtanut kohtuuttomaan lopputulokseen, koska nämä eivät olleet olleet lakon aikana töissä. Näillä perusteilla lakkoon osallistuneilla työntekijöillä ollut oikeutta tulospalkkioihin ja käräjäoikeus ratkaisi asian yhtiön hyväksi.

Hovioikeus kuitenkin katsoi, ettei tulospalkkio ollut vastikkeeton lahjan luontoinen etu, vaan palkkaan rinnastettavaa vastiketta. Kyseessä oli työntekijälle myönnetty etuus, jolla oli taloudellista arvoa ja joka liittyi työntekijän työnantajan hyväksi tekemään työhön. Tulospalkkio on työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettua palkkaan rinnastettavaa muuta vastiketta, jonka määräytymisperusteista työnantajalla on työsopimuslain 2 luvun 4 §:n tarkoittama selvitysvelvollisuus. Rajoitusehdon soveltamisella oli huomattava vaikutus laittomaan lakkoon osallistuneiden tulospalkkioon, minkä perusteella työnantajalta voitiin edellyttää ehdosta tiedottamista yhtä tehokkaasti kuin tulospalkkion määräytymisperusteista yleensä. Hovioikeus katsoi, ettei yhtiö työnantajana ollut voinut vapautua työsopimuslain mukaisesta työnteon keskeisten ehtojen selvitysvelvollisuudestaan pelkästään ilmoittamalla rajoitusehdosta luottamusmiehille tai muille työntekijöiden edustajille, sillä vaikka luottamusmiehillä oli ollut oikeus tiedottaa tulospalkkiota koskevista asioista, heillä ei voitu katsoa olleen niistä nimenomaista tiedottamisvelvollisuutta. Hovioikeus oli sitä mieltä, että rajoitusehdon soveltamisen voitiin katsoa rikkoneen työsopimuslain 2 luvun 2 §:n syrjintäkieltoa, ellei työnantajalla ollut menettelynsä mainitussa säännöksessä tarkoitettua hyväksyttävää perustetta. Rajoitusehdossa oli kysymys laittomasta lakosta aiheutuneen vahingon korvaamisesta vähentämällä palkanluonteista tulospalkkiota. Työntekijän vahingonkorvausvelvollisuutta rajoittivat vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:n nojalla kohtuusharkinta sekä korvausvastuun edellyttämä lievää suurempi huolimattomuus. Rajoitusehdossa ei ollut vastaavia korvausvastuun rajoituksia ja se siten laajensi työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 3 momentissa säädettyä työntekijän vahingonkorvausvelvollisuutta lain 13 luvun 6 §:n vastaisesti. Näin ollen rajoitusehdon perusteella kantajien tulospalkkiota ei olisi saanut vähentää. Näillä

perusteilla hovioikeus päätti, että yhtiön tuli maksaa tulospalkkiot lakkoon osallistuneille työntekijöille, mikä pysyi asian lopullisena tuomiona.

3.7 Korkeimman oikeuden tapaus 95/2010 työsopimusten raukeamisesta ja työnantajan velvollisuudesta maksaa irtisanomisajan palkkaa

”Työnantaja oli 7.12.2005 irtisanonut taloudellisin ja tuotannollisin perustein A:n ja B:n työsopimukset päättymään irtisanomisajan kuluttua 7.6.2006 ja vapauttanut heidät työntekovelvoitteesta 28.2.2006 lukien. A ja B olivat aloittaneet toisen työnantajan palveluksessa 20.3.2006. Kysymys siitä, olivatko A:n ja B:n työsopimukset rauenneet 19.3.2006, ja oliko työnantaja velvollinen maksamaan irtisanomisajan palkan ajalta 20.3. – 7.6.2006.”

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päättyy yleensä toisen osapuolen irtisanomiseen. Irtisanomisen voi siten suorittaa joko työntekijä tai työnantaja. Työnantajan irtisanoessa työntekijän työsopimuksen tulee työnantajan ennakolta tarkoin selvittää ovatko työsopimuslain mukaiset irtisanomisperusteet olemassa. Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen vain ja ainoastaan asiallisesta ja painavasta syystä. Työsopimuksen irtisanomisperusteet on jaettu perinteisesti yksilöstä johtuviin ja toisaalta tuotannollisiin ja taloudellisiin perusteisiin. Tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet liittyvät siihen, että tarjolla oleva työ on olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt. Lisäksi työnantajalla on velvollisuus tarjota työntekijälle muuta työtä, jos sellaista on tarjolla ja järjestää koulutusta tällaisen muun työn edellyttämässä määrin.

Irtisanomisesta alkaa kulua irtisanomisaika, jonka kuluttua työsuhde päättyy. Irtisanomisajan pituus riippuu työsuhteen kestosta. Irtisanomisaikana työsuhde jatkuu normaalisti, ellei muuta ole sovittu. Tänä aikana ovat voimassa kaikki työsuhteeseen liittyvät velvoitteet, kuten työn tekeminen ja palkan maksaminen. Tässä tapauksessa työnantaja kuitenkin vapautti työntekijät työntekovelvoitteesta, jolloin työsuhde lakkasi jatkumasta normaalisti. Käytännössä voidaan menetellä siten, että työntekijä vapautetaan työntekovelvoitteesta irtisanomisaikana. Työnantajan ei tarvitse pitää työntekijää irtisanomisaikana työssä, mutta työntekijä saa työsuhteeseen liittyvät etuudet myös tänä aikana. (Äimälä ym. 2007, 153.)

Jos työnantaja katkaisee työsuhteen irtisanomisaikaa noudattamatta, hänen on maksettava työntekijälle täysi palkka irtisanomisajalta. Täysi palkka merkitsee muun muassa sitä, että irtisanomisajalta kertyy vuosilomaa, joka on korvattava työntekijälle. Myös työntekijän on noudatettava irtisanomisaikaa, kun hän irtisanoutuu itse. Taloudellisin ja tuotannollisin perustein irtisanottua ja työntekovelvoitteesta vapautettua työntekijää ei voida estää tekemästä työtä jonkun toisen työnantajan palveluksessa.

Työnantajalla on irtisanomisaikana oikeus direktio-oikeutensa nojalla määritellä työntekovelvoitetta lähtökohtaisesti, kuten työsuhteen kestäessä, ja että työntekijällä on vastaavasti työsopimuslain 3 luvun 1 §:n mukaan velvollisuus noudattaa määräyksiä, jotka työnantaja toimivaltansa mukaisesti antaa työn suorittamisesta. Työnantajan myöhemmin antama ohje ei kuitenkaan saa olla ristiriidassa aiemmin annettujen ohjeiden kanssa. Tässä tapauksessa työntekovelvoite oli ensin poistettu kokonaan. Yhtiön irtisanomisaikana myöhemmin antaman kirjallisen ohjeen mukaan palkanmaksuvelvollisuus vanhan työsuhteen perusteella päättyi, kun työntekijä aloitti työskentelyn uuden työnantajan palveluksessa, eikä ollut enää yhtiön käytettävissä. Kirjallisen ohjeen mukaan palkanmaksun edellytyksenä oli työntekijän käytettävyys työssä. Yhtiön oli ohjeen mukaan ilmoitettava työntekovelvoitteen palautumisesta viimeistään seitsemän päivää ennen työhön paluuta. Yhtiö ei ollut tehnyt ilmoitusta työn alkamisesta eikä myöskään selvittänyt työntekijöiden käytettävyyttä irtisanomisaikana. Työnantaja ei ollut velvollinen korvaamaan irtisanomisajan palkkaa, jos työntekijä oli kieltäytynyt irtisanomisaikana työskentelystä ja mennyt toisen työnantajan palvelukseen. Työntekijä saattoi omalla valinnallaan ilmoittaa käytettävissä olostaan ja siten vaikuttaa palkanmaksuvelvollisuuteen. Yhtiö ei kuitenkaan ollut selvittänyt työntekijöiden käytettävyyttä sen palvelukseen irtisanomisaikana. Näin ollen työsuhdetta ei voitu pitää rauenneena yksinomaan uuden työsopimuksen perusteella eikä yhtiöllä ollut oikeutta pidättäytyä palkanmaksusta irtisanomisaikana.

4 TAPAUSTEN VAIHTOEHTOISISTA RATKAISUISTA

Ensimmäisessä kiista-asiassa käsiteltiin vuosiloman määräytymistä ja oikeutta lomakorvaukseen. Se olisi voitu ratkaista myös käräjäoikeuden toteamuksen mukaan, ettei työntekijällä vuosilomalain 3 §:n mukaan ollut oikeutta saada lomaa kuin kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, sillä työsuhteen alettua 1.7.1999, työsuhde ei ollut lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.2000) mennessä jatkunut keskeytymättä yhtä vuotta.

Toisessa kiista-asiassa kyse oli työajasta ja työaikalain 39 §:n 1 momentin tulkinnasta ja sen pakottavuudesta. Työntekijä ei voi edeltäkäsien pätevästi luopua hänelle lain mukaan kuuluvista korvauksista ja muista eduista. Palkkasaatavista sen sijaan voidaan sopia. Jälkikäteisen sopimuksen pätevyys edellytyksenä kuitenkin on, ettei työntekijää ole painostettu hänelle epäedulliseen sopimukseen eikä sopimusta rasita mikään muukaan pätemättömyysperuste. Kirjallinen sopimus on tehty aikaisemman suullisen sopimuksen tilalle. Tämä on tapahtunut työsuojelutarkastajan aloitteesta. Sopimukseen on sisällytetty lausuma, jonka mukaan osapuolilla ei ollut sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen toisiaan kohtaan vaatimuksia, jotka koskivat sopimusta edeltänyttä aikaa. Käräjäoikeuden tavoin sopimusta voidaan pitää sitovana, kun työntekijän on katsottu olleen selvillä ylityökorvauksia koskevista saatavistaan eikä olosuhteista ilmene, että sopimusta rasittaisi jokin pätemättömyysperuste. Myös työsopimuksia koskee se periaate, että osapuolen on reklamoitava sellaisesta, jota ei hyväksy.

Kolmannessa kiista-asiassa käsiteltiin työsopimuksen päättämistä ja sopimuksen purkautuneena pitämistä. Työsopimuslain 8 luvun 3 §:n 1 momentissa työsopimuksen purkautuneena käsittelemisen ajallisena edellytyksenä on, että työntekijä on ollut luvottomasti poissa työstä vähintään seitsemän päivää. Sanamuotonsa perusteella säännös on luontevinta ymmärtää siten, että se tarkoittaa seitsemää peräkkäistä työpäivää. Kun otetaan huomioon käytännön työelämän varsin monenlaiset työaikajärjestelyt, mainittu sanamuodon mukainen tulkinta täyttää parhaiten myös säännöksen tulkinnalle asettavan selvyysvaatimuksen. Mainittua tulkintaa puoltaa myös työntekijän suojelun periaate, joka on työsopimuslain keskeinen periaate. Näillä perusteilla työsopimuslain 8 luvun 3 §:n 1 momenttia voidaan soveltaa, jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän peräkkäistä työpäiväksi tarkoitettua päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen. Kun

työntekijä tässä tapauksessa on ollut poissa työstä viisi työpäivää ja tätä seuranneet kaksi vapaapäivää, työnantajalla ei ole ollut oikeutta päättää työntekijän työsopimusta mainitun säännöksen perusteella.

Neljännessä kiista-asiassa kysymys oli liikkeen luovutuksen yhteydessä irtisanoutuneen työntekijän oikeudesta saada luovutuksensaajalta korvausta työsopimuslain 7 luvun 6 §:n nojalla. Asia olisi voitu ratkaista myös käräjäoikeuden tavoin, että koska työntekijään aiemman yhtiön palveluksessa sovelletun työehtosopimuksen sopimuskausi oli päättynyt 1.2.2003 ja uusi yhtiö oli ollut liikkeen luovutuksen saajana velvollinen työehtosopimuslain 5 §:n nojalla noudattamaan työntekijää sitonutta työehtosopimusta sopimuskauden loppuun, yhtiö ei ollut rikkonut työsopimuksesta tai laista johtuvia velvoitteitaan suhteessaan työntekijään. Työntekijällä ei siten olisi ollut oikeutta purkaa työsopimusta työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 2 momentin perusteella eikä hänellä ollut oikeutta vaatimiinsa korvauksiin työsopimuslain 12 luvun 2 §:n taikka 1 §:n perusteella.

Viidennessä kiista-asiassa käsiteltiin työsopimuksen purkamista sopimuksessa olleeseen koeaikaa koskevaan ehtoon vedoten. Asiassa olisi voitu päästä käräjäoikeuden ratkaisuun, mikäli otetaan huomioon, että työntekijän työnlaadussa havaitut puutteet ja hänen tekemänsä arviovirhe urakan kestosta olivat olleet uudelle työntekijälle annettavilla työohjeistuksilla korjattavia asioita. Jutussa oli myös jäänyt näyttämättä, että työntekijä olisi kokonaan kieltäytynyt keikkatöistä. Näiden perusteiden mukaan olisi voitu katsoa, että yhtiö oli purkanut työntekijän työsopimuksen koeaikana ilman perustetta.

Kuudennessa kiista-asiassa käsiteltiin työsuhteen ehtoja ja lakosta aiheutunutta syrjintää ja työsuhde-etuuksien menetystä. Asia oli oikeudessa melko selkeä ja kiistaton, eikä asiaan ole juurikaan löydettävissä vaihtoehtoja perustelua ja päätöstä. Ainoa ero oikeusasteiden päätösten välillä oli se, että hovioikeus määräsi yhtiön maksamaan tulospalkkiot lakkoon osallistuneille työntekijöille. Käräjäoikeus ei ollut velvoittanut yhtiötä tähän.

Seitsemännessä kiista-asiassa kyse oli irtisanomisajan palkasta ja työsopimuksen raukeamisesta. Myös tämä asia oli selkeä ja täysin kiistaton oikeuden mielestä, eikä siihen ole vaihtoehtoja päätöstä, koska työnantaja oli irtisanonut työntekijät ja vapauttanut heidät työntekovelvoitteesta, mutta siitä huolimatta työnantajan oli maksettava työntekijöille irtisanomisajan palkka, vaikka työntekijät olisivatkin siirtyneet jo uuden työnantajan palvelukseen.

Tässä työssä on käsitelty vain murto-osa kaikista työelämän kiistoja aiheuttaneista tilanteista ja niiden ratkaisuista. Työ antaa lukijalle kuitenkin osviittaa siihen, että kyseessä olevat kiistojen aiheet ovat ehkä yleisimpiä erimielisyyksien aiheuttajia työelämässä. Tutkimuksen toteutuksessa otettiin huomioon myös se, että kaikkia kiistoja ei ole helppo ratkaista, koska eri lainsäännöksillä ja perusteluilla voidaan päätyä eri lopputuloksiin. Siksi jokaisella oikeusasteellakin voi olla samaa tapausta ratkaistessaan eri näkemykset asioista, joiden perusteella päädytään sen mukaisiin tuomioihin.

Mikäli työ haluttaisiin viedä pidemmälle, voitaisiin oikeustapauksia hakea lisää sellaisten kiistojen mukaan, mitä tässä työssä ei ole käsitelty, ja tutkia niiden kautta, minkälaisia muita ongelmia työelämässä voi aiheutua. Myös työssä jo käsiteltyjen tilanteiden kaltaisia tapauksia voitaisiin tarkastella lisää ja tutkia, millä perusteluilla ne on oikeudessa ratkaistu, ja miten päätökset eroavat tässä työssä käsitellyistä tapauksista.

LÄHTEET

Kirjallisuus

Nieminen, Kimmo. 2008. Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2008. Juva: WS Bookwell Oy.

Nikkilä, Matti. 2003. Avaimet työelämään II. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Nyysölä, M. Rautiainen, H. 2005. Vuosilomalaki. Juva: WS Bookwell Oy.

Äimälä, M. Åström, J. Rautiainen, H. Nyysölä, M. 2007. Käytännön työoikeutta esimiehille. Juva: WS Bookwell Oy.

Internet

Työehtosopimus:

yrittajat.fi. Työnantajan ABC. Työehtosopimukset. Saatavilla:

<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/tyonantajanabc/tyoehtosopimukset/> (Luettu 10.9.2001).

Työsopimuslaki:

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työsopimuslaki. Saatavilla:

http://www.tem.fi/files/26154/tsluomi_nettesite_touko_2010.pdf (Luettu 10.9.2011).

Laki24.fi. Artikkelit. Työsuhde – Virka. Työnantajan velvollisuudet. Saatavilla:

<http://www.laki24.fi/tyvi-tyonantajanvelvollisuudet-tyosopimuslaki.html> (Luettu 10.9.2011).

Laki yksityisyyden suojasta:

Työsuojeluhallinto. Työsuhdeasiat. Työelämän tietosuojat. Saatavilla:

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tietosuojat> (Luettu 10.9.2011).

Työaikalaki ja vuosilomalaki:

Työ- ja elinkeinotoimisto. Työsuhdeasiat. Työaika ja vuosiloma. Saatavilla:

http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/014_tyoaika/index.jsp (Luettu 10.9.2011).

OIKEUSTAPAUSHAKEMISTO

Finlex. Oikeuskäytäntö. Korkein oikeus. Ennakkopäätökset. 2005. KKO:2005:61. Saatavilla:
[http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2005/20050061?search\[type\]=pika&search\[pika\]=vuosiloma*](http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2005/20050061?search[type]=pika&search[pika]=vuosiloma*) (Luettu 9.9.2011).

Finlex. Oikeuskäytäntö. Korkein oikeus. Ennakkopäätökset. 2007. KKO:2007:50. Saatavilla:
[http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2007/20070050?search\[type\]=pika&search\[pika\]=KKO%3A2007%3A50](http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2007/20070050?search[type]=pika&search[pika]=KKO%3A2007%3A50) (Luettu 9.9.2011).

Finlex. Oikeuskäytäntö. Korkein oikeus. Ennakkopäätökset. 2008. KKO:2008:50. Saatavilla:
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2008/20080050?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=KKO%3A2008%3A50> (Luettu 9.9.2011).

Finlex. Oikeuskäytäntö. Korkein oikeus. Ennakkopäätökset. 2009. KKO:2009:28. Saatavilla:
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2009/20090028?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=KKO%3A2009%3A28> (Luettu 9.9.2011).

Finlex. Oikeuskäytäntö. Korkein oikeus. Ennakkopäätökset. 2009. KKO:2009:35. Saatavilla:
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2009/20090035?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=vuosiloma%2A> (Luettu 9.9.2011).

Finlex. Oikeuskäytäntö. Korkein oikeus. Ennakkopäätökset. 2010. KKO:2010:93. Saatavilla:
[http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2010/20100093?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6ehtosopimu*](http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2010/20100093?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6ehtosopimu*) (Luettu 9.9.2011).

Finlex. Oikeuskäytäntö. Korkein oikeus. Ennakkopäätökset. 2010. KKO:2010:95. Saatavilla:
[http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2010/20100095?search\[type\]=pika&search\[pika\]=vuosiloma*](http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2010/20100095?search[type]=pika&search[pika]=vuosiloma*) (Luettu 9.9.2011).