

Elisa Myllylä

TYÖNTEKIJÄN OIKEUDET TYÖSUHTEEN ERI VAIHEISSA

Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma
Huhtikuu 2021



TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Huhtikuu 2021	Tekijä/tekijät Elisa Myllylä
Koulutus Liiketalouden koulutusohjelma		<input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK
Työn nimi TYÖNTEKIJÄN OIKEUDET TYÖSUHTEEN ERI VAIHEISSA		
Työn ohjaaja Pirjo Jacobson		Sivumäärä 34
Työelämäohjaaja		
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ja tuoda esille, mitä oikeuksia työntekijällä on työsuhteen eri vaiheissa ja miten tietyissä tilanteissa tulee toimia. Työssä käsiteltiin useimmissa työsuhteissa esiintyviä tilanteita ja niihin liittyviä oikeuksia. Opinnäytetyön menetelmä oli teoreettinen. Työ toteutettiin tutkimalla lainsäädäntöä ja muuta aiheeseen liittyvää kirjallisuutta työntekijän näkökulmasta.</p> <p>Teoria jaettiin kolmeen pääosioon työsuhteen vaiheiden mukaan. Ensimmäisessä osiossa käsiteltiin työsuhteen alun vaiheet, toisessa työsuhteen aikaiset tilanteet ja viimeisessä työsuhteen päättymiseen liittyvät asiat. Kaikissa työsuhteen vaiheissa olennainen syrjinnänkielto esiteltiin myös ensimmäisessä osiossa. Työsuhteen alkua koskivat työnhaku, työsopimusasiat ja koeaika. Toisessa osiossa käsiteltiin palkka, työaika, vuosiloma, poissaolot, lomautus ja työsuojelu. Viimeisessä osiossa kerrottiin työsopimuksen irtisanomisesta ja purkamisesta, päättämismenettelystä, sopimuksen perusteettomasta päättämisestä sekä työtodistuksesta.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksena syntyi tiivis tietopaketti työntekijän keskeisistä oikeuksista työsuhteen aikana.</p>		
Asiasanat lainsäädäntö, oikeudet, oikeus, työntekijä, työoikeus, työsuhde		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date April 2021	Author Elisa Myllylä
Degree programme Business Administration		
Name of thesis EMPLOYEE RIGHTS AT DIFFERENT STAGES OF EMPLOYMENT		
Instructor	Pages 34	
Supervisor Pirjo Jacobson		
<p>The aim of this thesis was to figure out and highlight the rights of an employee at different stages of employment as well as what to do in certain situations. The thesis dealt with the situations present in most employment relationships and the relevant rights. The method of the thesis was theoretical study. The work was carried out by researching legislation and other related literature from the perspective of an employee.</p> <p>The theory was divided into three main sections according to the stages of employment. The first section dealt with the first steps of an employment, the second with situations during an employment and the third with the termination of employment. Non-discrimination was also presented in the first section due to its relevance to all stages of employment. The first steps of an employment included job seeking, contract issues and probation. The second section dealt with pay, working hours, annual leave, absences, layoffs, and occupational safety and health. The last section described the termination and cancellation of employment contract, the termination procedure, unjustified termination of contract and employment certificate.</p> <p>This thesis formed a concise information package on essential employee rights during an employment relationship.</p>		
Key words employee, employment, labor law, law, legislation, rights		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 TYÖSUHTEEN ALKU	2
2.1 Syrjinnän kieltö	2
2.2 Työnhaku	3
2.2.1 Työpaikkailmoitukset	4
2.2.2 Työhaastattelu ja työntekijän valinta.....	4
2.3 Työsopimus.....	5
2.3.1 Määräaikainen sopimus.....	6
2.3.2 Sopimuksen laatiminen ja sovellettavat ehdot	6
2.4 Koeaika.....	7
3 TYÖSUHTEEN AIKA	9
3.1 Palkka.....	9
3.1.1 Palkan määrä.....	9
3.1.2 Palkanmaksu	10
3.1.3 Oikeus palkkaan työnteon estyessä	10
3.2 Työaika.....	11
3.2.1 Tauot ja lepoajat	11
3.2.2 Säännöllinen työaika ja sen ylitys.....	12
3.2.3 Liukuva työaika.....	13
3.2.4 Joustotyöaika	13
3.2.5 Työaikapankki.....	14
3.2.6 Vuoro-, jakso- ja yötyö	15
3.2.7 Häätä- ja sunnuntaityö	15
3.2.8 Lisätyö-, ylityö- ja sunnuntaityökorvaukset	16
3.3 Vuosiloma.....	17
3.3.1 Loman ansainta	17
3.3.2 Vuosiloman ajankohta	18
3.3.3 Lomapalkka	19
3.3.4 Lomaraha ja -korvaus	19
3.4 Poissaolot.....	20
3.4.1 Sairastuminen tai tapaturma	20
3.4.2 Perhe- ja hoitovapaat.....	21
3.4.3 Poissaolo perhesyistä.....	23
3.5 Muita työsuhteen aikaisia tilanteita	23
3.5.1 Työturvallisuus.....	24
3.5.2 Lomautus	24
4 TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN.....	26
4.1 Työsopimuksen irtisanominen	26
4.1.1 Irtisanomisperusteet	26
4.1.2 Irtisanomisaika	28
4.1.3 Irtisanomiseen liittyvät lievennykset	29
4.2 Työsopimuksen purkaminen.....	29
4.3 Päätämismenettely	30

4.4 Työsopimuksen perusteeton päättäminen	30
4.5 Työtodistus.....	31
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	32
LÄHTEET	33

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia lainsäädäntöä ja tuoda esille ne säädökset, joissa säädetään työntekijän oikeuksista työsuhteen eri vaiheiden aikana. Tarkoituksena on selvittää, mitä oikeuksia työntekijälle kuuluu työsuhteessa ja mitä käytäntöjä oikeuksiin liittyy, eli miten eri tilanteissa tulee toimia. Työ käsittelee tavallisimpia, useimmissa työsuhteissa ilmeneviä tilanteita työnhausta työsuhteen päättämiseen saakka. Tavoitteena on tehdä mahdollisimman hyödyllinen opinnäytetyö, joka voisi toimia myös tiiviinä tietopakettina aiheesta.

Peruskoulun tai lukion pakollisilla kursseilla työoikeutta ei käsitelty ollenkaan. Ammattikorkeakoulun opintojaksolla aiheesta opetettiin tärkeitä asioita, jotka ihan jokaisen työelämäänsä pyrkivän tai jo työelämässä olevan olisi hyvä tietää. Suoraan lakitekstistä opiskelu olisi kuitenkin erittäin työlästä. Työsuhteeseen liittyvää lainsäädäntöä on todella runsaasti ja tietoa täytyy etsiä monesta eri laista. Lait sisältävät myös paljon tietoa, joka ei ole työntekijän kannalta oleellista. Tämän lisäksi laki on suurimmaksi osaksi virkakieltä, jota voi olla vaikeaa ymmärtää. Aiheesta on tehty monia oppaita, mutta ne ovat yleensä melko laajoja teoksia. Tämän vuoksi tämä opinnäytetyö pyrkii kokoamaan oleellisen tiedon työntekijän oikeuksista ymmärrettäväksi ja tiiviiksi kokonaisuudeksi.

Työssä on käytetty lähdekirjallisuutena eri lakitekstejä ja aiheeseen liittyvää muuta kirjallisuutta. Tutkimistani laeista merkittävin on työsopimuslaki. Muita työsuhteen kannalta merkittäviä lakeja ovat muun muassa laki yksityisyyden suojasta työelämässä, yhdenvertaisuuslaki, vuosilomalaki sekä laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, joka tunnetaan myös tasa-arvolakina. Tässä työssä käytetty tutkimusmenetelmä on teoreettinen. Työ toteutettiin tutkimalla lainsäädäntöä ja muuta kirjallisuutta työntekijän näkökulmasta, työsuhteen yleisimpien vaiheiden kautta.

Opinnäytetyön aiheen käsittely on jaettu kolmeen pääosioon työsuhteen vaiheiden mukaan. Ensimmäinen osio käsittelee työsuhteen alkua työnhakemisesta työsuhteen päättämiseen ja koeaikasäädöksiin. Syrjinnänkielto on myös käsitelty ensimmäisessä osiossa, koska se on olennainen kaikissa työsuhteen vaiheissa. Toinen osio käsittelee työsuhteen aikana huomioitavia säädöksiä. Näitä ovat palkkaan, työaikaan, vuosilomaan, poissaoloihin, lomautukseen ja työsuojeluun liittyvät asiat. Viimeisessä osiossa kerrotaan työsuhteen päättymisestä, päättämisperusteista sekä -menettelytavoista.

2 TYÖSUHTEEN ALKU

Tässä luvussa esittelen työsuhteen ensimmäisiin vaiheisiin liittyvää lainsäädäntöä. Työntekijälle kuuluu työsuhteen aikana oikeuksia, joista jotkin koskevat myös työnhakuaikaa. Esimerkiksi jotkin tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain säädökset koskevat myös työhönottotilanteita ja työpaikkailmoituksia (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 24–25; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 14 §).

2.1 Syrjinnän kielto

Syrjintä kielletään monessa eri Suomen laissa (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 24). Syrjintä ei ole kiellettyä ainoastaan työsuhteen alkuvaiheissa, mutta päätin käsitellä aiheen jo tässä kohtaa sen merkittävyyden vuoksi (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 25). Yhdenvertaisuuslaki pyrkii nimensä mukaisesti edistämään yhdenvertaisuutta ja ehkäisemään syrjintää (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 1 §). Lakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa, eikä se siis koske ainoastaan työsuhteita (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 2 §). Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta taas pyrkii estämään erityisesti sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Lain avulla tasa-arvoa pyritään edistämään erityisesti työelämässä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 1 §.)

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toiminnallaan edistää tasa-arvoa. Hänen tulee muun muassa edistää avoimiin työtehtäviin hakeutumista ja sijoittumista sekä uralla etenemistä sukupuolesta riippumatta. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 6 §.) Myös työsopimuslaki estää syrjintää. Sen mukaan työnantajan tulee kohdella työntekijöitä tasavertaisesti, ellei tästä poikkeaminen ole perusteltua työtehtäviin tai asemaan liittyvästä syystä. Määrä- ja osa-aikaisissa työsopimuksissa ei saa soveltaa heikompia ehtoja kuin muissa työsopimuksissa pelkästään sopimuksen keston tai työajan perusteella. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2 luku, 2 §.) Työsopimuslaki viittaa myös yhdenvertaisuuslain syrjinnän kieltoon (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 24). Sen mukaan ketään ei saa syrjiä:

iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8 §).

Tasa-arvolain tarkoittamaa syrjintää ovat tilanteet, joissa työntekijät asetetaan eri asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisun, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella tai raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2019, 71–72). Sukupuoleen liittyvän ominaisuuden huomiointi työhön ottaessa, työehtoja sovellettaessa, töitä jaettaessa tai työsuhdetta päättäessä on syrjintää (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 25). Syrjintää on myös henkilön asettaminen eriarvoiseen asemaan laissa säädettyyn oikeuteen tai velvollisuuteen vetoamisen tai syrjintään liittyvän asian selvittämisen seurauksena (Hietala ym. 2019, 71). Sukupuoleen perustuva ja seksuaalinen häirintä tai käsky syrjiä ovat myös syrjintää. Sen lisäksi työnantajan laiminlyönti ryhtyä toimiin häirinnän poistamiseksi siitä tiedon saatuaan, on laissa tarkoitettua syrjintää. (Hietala ym. 2019, 73–74.) Erityiskohtelu, jonka perusteena on yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnän estäminen, ei kuitenkaan ole syrjintää (Hietala ym. 2019, 66).

Yhdenvertaisuuslain sekä tasa-arvolain tarkoittaman syrjinnän kohteeksi joutunut voi saada korvausta syrjinnänkieltoa rikkoneelta (Hietala ym. 2019, 68; 75). Yhdenvertaisuuslaissa hyvityksen määrää ei ole rajoitettu muutoin, kuin että määrän tulee olla suhteutettu teon vakavuuteen (Hietala ym. 2019, 69). Tasa-arvolain tarkoittamasta syrjinnästä maksettavalle korvaukselle on määritelty yläraja työhönottotilanteessa. Muuten korvaukselle ei ole määritelty ylärajaa. Lain säätämä alaraja voidaan alittaa, jos se on kohtuullista rikkojan taloudellisen tilanteen huomioiden. (Hietala ym. 2019, 75; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 11 §.) Työsyrjintä on rikoslaissa rangaistava teko. Siihen syyllistynyt voidaan tuomita sakkorangaistukseen tai jopa kuudeksi kuukaudeksi vankilaan. (Hietala ym. 2019, 70.) Rikoslaissa työsyrjinnällä tarkoitetaan työntekijän tai -hakijan asettamista epäedulliseen asemaan:

rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella (Rikoslaki 19.12.1889/39, 47 luku, 3 §).

2.2 Työnhaku

Työntekijän oikeuksia pyritään suojelemaan lainsäädännöllä jo työhaun ensimmäisissä vaiheissa, työpaikkailmoituksista lähtien. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sekä yhdenvertaisuuslaki säättävät, millainen työpaikkailmoitus on lainmukainen (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 14 §; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 17 §). Tasa-arvolain lisäksi laki yksityisyyden suojasta työelämässä säättää, millä perustein työntekijä voidaan valita tehtävään (Tasa-arvovaltuutetun lausunto TAS/370/2010; Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759, 3 §–4 §).

2.2.1 Työpaikkailmoitukset

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säättää työpaikkailmoitusten sisällöstä. Työpaikkaa ei saa ilmoittaa vain tietylle sukupuolelle haettavaksi. Tätä kutsutaan syrjiväksi ilmoitteluksi. Työpaikkailmoitus, joka on kohdistettu vain tietylle sukupuolelle, ei ole lainmukainen. Poikkeuksena tähän ovat tapaukset, joissa voidaan katsoa työn tai tehtävän laadun asettavan painavan ja hyväksyttävän syyn tietyn sukupuolen palkkaamiselle kyseiseen tehtävään tai joissa ilmoituksen taustalla on väliaikainen suunnitelmaan perustuva pyrkimys tasa-arvon edistämiseen. On kuitenkin huomioitava, että suunnitelman tulee perustua tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseen tasa-arvolain tarkoituksen mukaisesti. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 14 §; 9 §.) Tavoitteen tulee olla hyväksyttävä ja siihen pyrkivien keinojen tulee olla aiheellisia ja tarpeellisia tavoitteeseen nähden (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 7 §).

Syrjivästä ilmoituksesta voidaan määrätä sakkorangaistus. Syyte ilmoittelijaa vastaan voidaan nostaa tasa-arvoaltuutetun ilmoituksen perusteella. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 14 a §.) Myös yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjivän työpaikkailmoittelun. Lain mukaan työnantaja ei saa ilmoituksessa edellyttää hakijoilta lain tarkoittamia henkilöön liittyviä ominaisuuksia, eli esimerkiksi tiettyä ikää, alkuperää tai vakaumusta. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 17 §; 8 §.) Luettelo lain tarkoittamista ominaisuuksista löytyy kokonaisuudessaan luvusta 2.1.

2.2.2 Työhaastattelu ja työntekijän valinta

Monet eri lait vaikuttavat siihen, millaisia kysymyksiä työhaastattelija saa haastattelutilanteessa hakijalta kysyä. Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki pyrkivät estämään syrjintää, ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä pyrkii suojelemaan työntekijän yksityisyyttä (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 1 §; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 1 §; Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759, 1 §). Perhesuhteisiin tai muuten sukupuoleen liittyvien kysymysten esittäminen työhaastattelussa voi johtaa epäilykseen syrjinnästä. Tällöin työnantajan tulisi osoittaa, ettei vastauksilla ollut merkitystä valintapäätöksen kannalta. Kysymyksiä ei siis saa esittää edes vastaamisen vapaaehtoisuuteen vetoamalla. (Tasa-arvoaltuutetun lausunto TAS/370/2010.)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä säättää, että työntekijästä saa käsitellä vain työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja. Nämä tiedot tulee ensisijaisesti kerätä työntekijältä itseltään. Muista lähteistä tietoja kerätessä tarvitaan työntekijän suostumus, ellei jollain viranomaisella ole laissa säädettyä velvollisuutta tietojen ilmoittamisesta. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759, 3 §–4 §.) Myös tietosuojavaltuutetun mukaan tiedot perhesuhteista tai lapsista eivät ole oleellisia työhönottotilanteessa. Tarpeellisia eivät ole myöskään asuntoon tai asepalveluksen suorittamiseen liittyvät kysymykset. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 30.)

Työntekijää valittaessa valintakriteerien tulee olla selkeitä ja tiedostettuja, sillä näistä kriteereistä tulee voida antaa tarvittaessa kirjallinen selvitys työnhakijalle. Selvitys on annettava, jos joku epäilee joutuneensa syrjinnän kohteeksi valintatilanteessa. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, § 10.) Työnantaja syyllistyy syrjintään, jos työhön valitaan toista hakijaa vähemmän ansioitunut, toista sukupuolta oleva henkilö, eikä menettely perustu johonkin hyväksyttävään seikkaan tai syyhyyn (Hietala ym. 2019, 72). Selvityksestä pitää käydä ilmi noudatetut valintaperusteet sekä valitun työntekijän koulutus, työkokemus ja muut valintaan vaikuttaneet ansiot ja asiat, jotka ovat selkeästi osoitettavissa. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, § 10.)

2.3 Työsopimus

Työsuhteen alussa työntekijä ja työnantaja tekevät työsopimuksen. Työsopimus syntyy, kun työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena, vastiketta vastaan (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 1 luku, 1 §). Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä ja työnantaja sopivat työnteosta, työtä tehdään työnantajan ohjeiden mukaan, hänen valvonnassaan ja siitä maksetaan työntekijälle vastiketta, yleensä palkkaa. Työn tekeminen työnantajan lukuun tarkoittaa sitä, että työllä saavutettu suora hyöty kuuluu hänelle (Työsopimuksen tekeminen 2020). Työsopimus on voimassa joko määräajan tai toistaiseksi (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 32).

Työsopimukseen voidaan soveltaa työlainsäädännön lisäksi työehtosopimuksia. Pakottava työlainsäädäntö ja yleissitova työehtosopimus määrittelevät työsopimuksen vähimmäisehdot. Työsopimuksessa voidaan sopia ainoastaan työntekijän kannalta parempia ehtoja, kuin mitä laki tai työehtosopimus säätelevät. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 19, 31.)

2.3.1 Määräaikainen sopimus

Määräaikainen työsopimus on voimassa sovitun ajan, jonka jälkeen se päättyy ilman irtisanomisaikaa. Määräaikaisen työsopimuksen päättymisajankohdaksi voidaan määritellä myös sovitun työn valmistuminen. Mikäli päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, tulee hänen ilmoittaa työsopimuksen päättymisestä heti sen tultua hänen tietoonsa. Yli viisi vuotta kestänyt määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa samoin perustein kuin toistaiseksi voimassa oleva sopimus, irtisanomisaikaa noudattaen. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 6 luku, 1 §.)

Työsopimus on oletuksena toistaiseksi voimassa oleva. Jotta työsopimuksesta voidaan tehdä määräaikainen, tulee sille ole perusteltu syy, ellei työntekijä ole ennen sopimuksen solmimista ollut pitkäaikaisytyötön. Pitkäaikaistyöttömän kanssa tehdyn sopimuksen voi tehdä määräaikaiseksi ilman syytä. Pitkäaikaistyötön on henkilö, joka on ollut työ- ja elinkeinotoimiston mukaan työttömänä työnhakijana yhtäjaksoisesti kahdentoista kuukauden ajan. Vain yli kahden viikon kestävä työsuhde katkaisee työttömyyden yhdenjaksoisuuden. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 1 luku, 3 §; 3 a §.) Myös työntekijän aloitteesta työsopimus voi olla määräaikainen ilman erityistä syytä (Hietala ym. 2019, 154). Yleisiä perusteita määräaikaisen sopimuksen tekemiselle ovat muun muassa työn kausiluonteisuus, sijaisen tarve tai työharjoittelun tarjoaminen opiskelijoille (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 32).

Jos sopimus on työnantajan aloitteesta määräaikainen ilman perusteltua syytä, pidetään sitä toistaiseksi voimassa olevana. Jos työnantajan työvoiman tarpeen voidaan osoittaa olevan pysyvä, ei määräaikaisen sopimuksen teko ole sallittua. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 1 luku, 3 §.)

2.3.2 Sopimuksen laatiminen ja sovellettavat ehdot

Työsopimuksen voi tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 1 luku, 3 §). Jos sopimusta ei ole tehty kirjallisena, työnantajan tulee kuitenkin antaa kirjallinen selvitys toistaiseksi voimassa olevan tai yli kuukauden kestävästä määräaikaisesta työsopimuksesta keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden loppuun mennessä (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2 luku, 4 §). Kirjallisessa selvityksessä tulee ilmetä vähintään työntekijän ja -antajan koti- tai liikepaikka, työntekopaikka, työn alkamisaika, tieto koeajasta, sovellettava työsopimus, palkan määräytymisen peruste ja maksukausi, pääasialliset työtehtävät, työaika sekä vuosiloman määräytyminen ja irtisanomis-

aika. Määräaikaisessa sopimuksessa selvitykseen on myös merkittävä sopimuksen päättymisaika ja määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus työntekijän pitkäaikaistyöttömyydestä. Jos työntekijällä ei ole kiinteää työpaikkaa, tulee selvitykseen merkitä eri työkohteissa työskentelyyn vaikuttavat periaatteet. Jos työntekijän työaika on työnantajan päätöksestä vaihteleva, on selvitys annettava myös työnantajan työvoimatarpeen vaihtelusta. Edellä mainitut seikat voivat käydä selvityksessä ilmi joko suoraan tai työehtosopimukseen tai lakiin viitaten. Työehtojen muuttuessa työnantajan tulee ilmoittaa tästä työntekijälle mahdollisimman pian. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2 luku, 4 §.)

Työnantajaa sitoo yleensä vähintään yleissitova työehtosopimus. Yleissitovana työehtosopimuksena pidetään valtakunnallista työehtosopimusta, joka edustaa kyseessä olevaa alaa. Yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä, noudatetaan työsuhteen ehdoissa ja työoloissa. Työnantajaa voi velvoittaa yleissitovan työehtosopimuksen sijaan jonkin valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen kanssa sovittu työehtosopimus. Työehtosopimuksen määräyksiä rikkova työsopimukseen merkitty ehto on mitätön. Tämän ehdon sijaan työsuhteessa noudatetaan työnantajaa sitovan työehtosopimuksen määräystä. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2 luku, 7 §.) Yleissitovat työehtosopimukset löytyvät Finlexin internetsivuilta (Työehtosopimukset 2020).

2.4 Koeaika

Työsuhteen alkuun voidaan sopia koeaika. Koeajan aikana työsopimus voidaan purkaa ilman irtisanomisaikaa. Kumpikin sopimuksen osapuolista voi päättää purkaa sopimuksen koeajan aikana. Purkaa ei kuitenkaan saa tehdä syrjivällä, eikä koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisella perusteella. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 1 luku, 4 §). Koeajasta tulee aina ilmoittaa kirjallisesti (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2 luku, 4 §). Koeaika alkaa kulumaan ensimmäisestä työpäivästä lähtien ja se saa kestää enintään kuusi kuukautta. Jos työntekijä on ollut koeajan aikana poissa töistä työkyvyttömyyden tai perhevapaan takia, voi työnantaja pidentää koeaikaa. Kolmenkymmenen päivän mittaista poissaoloa kohden koeaikaa voidaan pidentää kuukaudella. Koeajan pidentämisestä on ilmoitettava ennen sen päättymistä. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennykset mukaan lukien olla vain puolet työsopimuksen kestoista, enimmillään kuitenkin kuusi kuukautta. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 1 luku, 4 §.)

Koeajasta voi olla määräyksiä myös työehtosopimuksissa. Työnantajan on ilmoitettava häntä sitovassa työehtosopimuksessa määrätystä koeajasta työsopimusta tehtäessä. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 1 luku, 4 §). Jos työnantaja ei ole ilmoittanut koeajasta, koeaikaehdot ei tällöin sovelleta työsuhteessa.

Työehtosopimuksissa koeajan enimmäispituus voi olla sovittu lyhemmäksi kuin laissa. (Äimälä, Nyys-
sölä & Åström 2020, luku 4, 'Työsopimuksen solmiminen'.)

3 TYÖSUHTEEN AIKA

Tässä luvussa esittelen työsuhteen aikana sovellettavia säädöksiä ja niihin liittyviä käytäntöjä. Edellä luvussa 2.1 käsitelty syrjinnän kielto koskee myös työsuhteen aikaista ehtojen soveltamista (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 25).

3.1 Palkka

Työsuhteen yksi ominaispiirteistä on, että työnteosta maksetaan vastiketta (Hietala ym. 2019, 17–18). Yleensä tämä tarkoittaa rahapalkkaa. Palkka voi muodostua myös osittain tai kokonaan luontoiseduista, joita voivat olla esimerkiksi asunto-, auto- ja ravintoetu. Palkka määräytyy useimmiten aikaperusteeseen mukaan tunti- tai kuukausipalkkana tai tehdyn työn perusteella suorituspalkkana. Myös erilaiset tulospalkkiot ovat sovittavissa. (Äimälä ym. 2020, luku 4, 'Työsopimuksen solmiminen'.) Työsopimuslaki määrittelee palkanmaksun vähimmäisehdot, kuten palkanmaksukauden pituuden ja maksukäytännöt (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2 luku, 13 §; 16 §).

3.1.1 Palkan määrä

Eri alojen minimipalkoista määrätään yleensä työehtosopimuksissa (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 28). Työsuhteeseen sovellettava työehtosopimus tulee olla merkittynä työsopimukseen tai kirjalliseen selvitykseen (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2 luku, 4 §). Työsopimuksessa voidaan sopia työehtosopimuksen mukaisesta tai tätä korkeammasta palkasta (Hietala ym. 2019, 52). Työsuhteissa, jotka eivät kuulu minkään työehtosopimuksen piiriin, sovelletaan työsopimuslakia. Sen mukaan työstä tulee maksaa tavanomainen ja kohtuullinen palkka. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2 luku, 10 §.)

Tasa-arvolain mukaan työntekijä ei saa joutua palkkauksessa epäedulliseen asemaan sukupuolen, ras-
kauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän ominaisuuden perusteella (Hietala ym. 2019, 72).
Syrjivän palkkauksen poissulkemiseksi työnantajan on pyydettyäessä annettava palkkauksen perusteista
selvitys työntekijälle (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609, 10 §).

3.1.2 Palkanmaksu

Palkka tulee yleissäännön mukaan maksaa palkanmaksukauden viimeisenä päivänä. Palkanmaksukausi määräytyy palkan perusteena olevan ajan mukaan. Jos palkanmaksunperusteena on viikkoa lyhyempi aika, tulee palkka maksaa vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Muissa tapauksissa palkka maksetaan kerran kuukaudessa. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2 luku, 13 §.) Käytännössä tämä tarkoittaa, että tunti- ja päiväpalkkaisissa työsopimuksissa palkka maksetaan vähintään kaksi kertaa kuukaudessa ja viikko- tai kuukausipalkkaisissa sopimuksissa kerran kuukaudessa. Palkka voi määräytyä osittain myös provisiona tai muulla perusteella. Tämän osuuden maksukausi voi olla korkeintaan kaksitoista kuukautta. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2 luku, 13 §.) Työsuhteen viimeinen palkanmaksukausi päättyy silloin, kun työsuhde päättyy. Jos palkanmaksu viivästyy, on työntekijällä oikeus saada viivästyskorkoa sekä täysi palkka korkeintaan kuudelta päivältä, joilta palkka on myöhästynyt. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2 luku, 14 §.)

Palkka tulee maksaa työntekijän valitsemalle pankkitilille. Käteisenä palkka voidaan maksaa vain pakottavasta syystä. Palkanmaksusta aiheutuvat kustannukset, kuten pankin siirtomaksut, ovat työnantajan vastuulla. Palkan tulee olla käytettävissä palkanmaksukauden viimeisenä päivänä. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2 luku, 16 §.) Jos palkka erääntyisi palkanmaksukauden mukaan päivänä, jolloin pankkien maksujärjestelmät eivät ole käytössä, on palkan oltava työntekijän tilillä tätä lähinnä edeltävänä arkipäivänä. Pankkipäiviä eivät ole sunnuntait, arkilauantait, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyys- ja vapunpäivä eivätkä joulu- ja juhannusaatto. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2 luku, 15 §.)

3.1.3 Oikeus palkkaan työnteon estyessä

Työntekijällä on oikeus palkkaan myös silloin, kun työnteke ei ole tietyistä syistä mahdollista. Näin on esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä on ollut työnantajan käytettävissä, mutta ei ole työnantajasta johtuvasta syystä voinut tehdä työtä. Tältä ajalta hän on oikeutettu täyteen palkkaan. Jos taas työtä ei ole ollut mahdollista tehdä syystä, joka ei ole johtunut työnantajasta eikä työntekijästä, vaan esimerkiksi työpaikkaa kohdanneesta tulipalosta tai vahingosta, on työntekijällä oikeus saada palkkaa korkeintaan neljäلتätoista päivältä. Jos työnteke ei ole mahdollista muiden työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen vuoksi, joka ei kuitenkaan suoraan liity kyseisen työntekijän työehtoihin tai -oloihin, on hän oikeutettu saamaan palkan korkeintaan seitsemän päivän ajalta. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2 luku, 12 §.)

Se osa, jonka työntekijä on voinut säästää työn estymisen vuoksi, tai ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta, voidaan vähentää tältä ajalta maksettavasta palkasta. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2 luku, 12 §.)

3.2 Työaika

Työajaksi luetaan aika, jona työntekijä joko tekee työtä tai on työpaikalla saatavilla. Ruokatauko lasketaan työaikaan silloin, kun työntekijä ei saa sen aikana poistua työpaikalta. Työmatkoja ei yleensä lasketa työaikaan, mutta työnantajalla on velvollisuus ehkäistä liiallisia työajan ulkopuoliseen matkustamiseen liittyviä haittoja. Pakolliset koulutukset, perehdytykset ja terveystarkastukset lasketaan myös työaikaan. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 61–62.)

Varallaoloaika ei ole työaikaa, ellei työntekijän tule sen aikana pysyä työpaikalla. Varallaoloaikana työmatkaan käytetty aika lasketaan kuitenkin työaikaan. Varallaoloajasta ja -korvauksesta sovitaan työntekijän ja -antajan kesken. Sopia tulee ainakin varallaolokorvauksen määrästä ja määräytymisestä sekä varallaolon ehdoista. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 62.)

3.2.1 Tauot ja lepoajat

Päivittäisen työajan ollessa yli kuusi tuntia on työntekijällä oikeus vähintään tunnin kestävään taukoon työpäivän aikana. Hänellä tulee olla tauon aikana mahdollisuus poistua työpaikalta. Tällöin taukoa ei lasketa työaikaan. Aika voidaan työntekijän ja -antajan välillä sopia lyhyemmäksi, mutta vähintään puolen tunnin mittaiseksi. Tauko ei voi olla heti työajan alussa eikä lopussa. Yli kymmenen tuntia kestävä säännöllinen työaika oikeuttaa työntekijän pyytäessään tämän lisäksi korkeintaan puoli tuntia kestävään taukoon työnteon kestänyt kahdeksan tuntia. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 68.)

Työntekijälle tulee antaa vähintään yhdentoista tunnin mittainen vuorokausilepo varallaoloaikana työskentelyä lukuun ottamatta kahdenkymmenen tunnin kuluessa kunkin työvuoron alkamisesta. Jakotyössä lepoaika voidaan lyhentää yhdeksään tuntiin työn järjestelyn vuoksi. Liukuvalla tai joustotyöajalla lepoaika voidaan työntekijän halutessa lyhentää seitsemään tuntiin. Työntekijän suostumuksella lepoaika voidaan myös tilapäisesti lyhentää seitsemään tuntiin työn järjestelyn vuoksi. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 68.)

Työntekijän tulee saada vähintään kolmenkymmenenviiden tunnin pituinen viikkolepo seitsemän päivän ajanjaksolla. Jos mahdollista, lepoaika tulee antaa sunnuntaina. Viikkolevon vähittäismäärä voidaan saavuttaa myös keskimäärin neljäntoista vuorokauden aikana. Levon tulee kuitenkin seitsemän päivän aikana olla vähintään kahdenkymmenen neljän tunnin pituinen. Vuorotyössä lepoajan tulee olla keskimäärin kolmekymmentäviisi tuntia kahdentoista viikon aikana. Myös vuorotyössä viikkolevon tulee olla seitsemän päivän aikana vähintään kaksikymmentäneljä tuntia. Sama viikkolepoaika on myös työntekijöillä, joiden vuorokautinen työaika on korkeintaan kolme tuntia. Viikkolepoajasta voidaan poiketa toiminnan jatkumisen tai työn laadun tai järjestelyn niin edellyttäessä. Tämä aika tulee korvata kolmen kuukauden kuluessa työntekijän säännöllistä työaikaa lyhentämällä. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 68–69.)

3.2.2 Säännöllinen työaika ja sen ylitys

Työaikalain mukainen säännöllinen työaika voi olla päivässä enintään kahdeksan tuntia ja viikossa neljäkymmentä tuntia. Viikoittainen työaika voidaan järjestää tasoittumaan neljäänkymmeneen tuntiin korkeintaan viidenkymmenen kahden viikon aikana. Työehtosopimuksissa säännöllisestä työajasta on voitu sopia toisin. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 62.) Sovitun työajan ylittävä, mutta työaikalain mukaisen säännöllisen työajan alittava työ on lisätyötä. Ylityötä on laissa säädetyn säännöllisen työajan ylittävä työ. (Äimälä ym. 2020, luku 12, 'Säännöllisen työajan ylittäminen'.) Lisä- ja ylityötä voi tehdä työnantajan aloitteesta (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 65).

Kun käytössä on keskimääräinen säännöllinen työaika, vuorokautista ylityötä on työvuoroluetteloön merkittyjen tuntien lisäksi tehty työ ja viikoittaista ylityötä neljänskymmenen tunnin ylittävä viikoittainen työ (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 65).

Työntekijän tulee jokaisella kerralla antaa suostumus ylityöhön. Joissain tilanteissa suostumus voidaan antaa lyhyeksi, ennalta sovituksi määräajaksi. Jotta muut työntekijät voivat tehdä työtä säännöllisten työaikojensa ajan ja jotta vuorotyössä voidaan vaihtaa vuorojen välistä tietoa, työnantaja voi ilman suostumusta teettää aloittamis- ja lopettamistyötä, jos siitä on sovittu työntekijän kanssa. Aloittamis- ja lopettamistyön enimmäisteettämismäärä on viisi tuntia viikossa. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 66.)

Työaikaan sisältyy säännöllinen työaika, lisä- ja ylityöt, hätätyö sekä lopettamis- ja aloittamistyöt. Työaika saa olla keskimäärin korkeintaan neljäkymmentäkahdeksan tuntia viikossa neljän kuukauden aikana. Työehtosopimuksissa sovittu tarkastelujakso voi olla kaksitoista kuukautta. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 66.)

3.2.3 Liukuva työaika

Työntekijä ja -antaja voivat sopia liukuvasta työajasta. Työntekijä saa tällöin päättää sopimuksen rajoissa päivittäisestä työajastaan. (Työaikalaki 5.7.2019/872, 12 §.) Sopia tulee vähintään siitä, milloin työntekijän tulee olla työpaikalla, minkä aikojen välillä työntekijä voi aloittaa tai päättää työpäivänsä sekä lepoajoista ja työajan ylitysten ja alitusten kertymistä. Liukuma-aika voi olla korkeintaan neljä tuntia vuorokaudessa. Viikoittainen työaika voi olla keskiarvoltaan korkeintaan neljäkymmentä tuntia neljän kuukauden aikana. Työaika voi ylittyä tai alittua liukumاران verran. Neljän kuukauden jaksojen päättyessä työajan ylitysten kertymä saa olla korkeintaan kuusikymmentä tuntia ja alitusten kertymä kaksikymmentä tuntia. Jakson jatkuessa työajan ylitysten kertymä voi olla korkeampi, kunhan se laskee sallittuun rajaan jakson päättyessä. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 63.)

Liukuvan työajan ollessa käytössä yli- ja lisätyön tekeminen edellyttää sopimista. Yli kahdeksan tunnin vuorokautinen työ on vuorokautista ylityötä ja työvuoroluetteloon merkittyjen vapaapäivien aikana tehty, yli neljäkymmentä tuntia viikossa kestävä työ, joka ei kuitenkaan ole vuorokautista ylityötä, on viikoittaista ylityötä. Myös kiinteän työajan lisäksi määrätty työ, josta aiheutuu lain mukaisen työaikaylitysten kertymän ylittyminen, on ylityötä. Säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei kuitenkaan ole ylityötä, on lisätyötä. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 65–66.)

3.2.4 Joustotyöaika

Joustotyöaika sopii työtehtäviin, jotka eivät ole sidoksissa tiettyyn aikaan tai paikkaan, vaan joissa työtä voi tehdä pääosin ajasta ja paikasta riippumatta. Tällaisia töitä voivat olla muun muassa asiantuntijatyöt. (Äimälä ym. 2020, luku 12, 'Sopimukseen perustuva säännöllinen työaika'.) Työnantaja ja -tekijä voivat kirjallisesti sopia joustotyöajasta. Joustotyöajan mukaan työntekijä voi itse sijoitella vähintään puolet työajastaan ja päättää, missä hän tekee työtä tämän ajan. Työnantaja voi kuitenkin päättää työtehtävistä

ja tavoitteista. Joustotyöaikasopimuksessa tulee sopia ainakin viikkolevon sijoittamisesta, kiinteästä työajasta, joustotyöajan päättymisen jälkeisestä työajasta sekä niistä päivistä, joille työaika voidaan sijoittaa. Kiinteä työaika ei saa sijoittua kello 23 ja 06 välille. Viikoittainen työaika saa olla korkeintaan neljäkymmentä tuntia neljän kuukauden tasoittumisjakson aikana. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 63–64.)

Joustotyöajan ollessa käytössä vuorokautista ylityötä on yli kahdeksan tunnin vuorokautinen työ, jota tehdään työnantajan nimenomaisesta pyynnöstä (Äimälä ym. 2020, luku 12, 'Säännöllisen työajan ylittäminen'). Viikoittaista ylityötä on sovitun viikoittaisen vapaan aikana tehty työ, joka ei kuitenkaan ole vuorokautista ylityötä. Säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä, on lisätyötä. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 66.)

3.2.5 Työaikapankki

Työnantaja yhdessä työntekijöiden edustajan tai henkilöstön kanssa voivat sopia työaikapankista kirjallisesti. Työaikapankki on järjestelmä, jonka avulla työaika, vapaita ja vapaaksi muutettuja rahaetuuksia voidaan säästää ja yhdistellä. Työaikapankkiin voidaan siirtää työntekijän suostumuksella lisä- ja ylityötunteja, liukuvan työajan kertymätunteja ja aikamääräiseksi muutettuja rahaetuuksia. Työaikapankkiin ei voi siirtää normaalin työajan palkkaa, kulukorvauksia tai niiden tapaisia saatavia eikä erääntyneitä rahaetuuksia. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 64.)

Sopimuksessa sovitaan, mitä työaikapankkiin voi siirtää ja kuinka paljon sekä järjestelmän lakkaamismenettelystä ja vapaan käyttämisestä. Pankkiin kertynyt työaika saa kalenterivuoden aikana kasvaa korkeintaan 180 tuntia ja sen kokonaiskertymä saa vastata korkeintaan kuuden kuukauden työaika. Työntekijä on oikeutettu käyttämään säästettyä vapaata ainakin kaksi viikkoa kalenterivuoden aikana. Jos vapaata on säästettynä yli kymmenen viikkoa, on työntekijällä oikeus käyttää siitä vähintään viidesosa. Työntekijä voi vaatia vapaan annettavaksi seuraavan kuuden kuukauden aikana. Työnantajan määrätessä vapaan ajankohdan, on työntekijä oikeutettu saamaan vapaan halutessaan rahakorvauksena. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 64–65.)

3.2.6 Vuoro-, jakso- ja yötyö

Vuorotyöllä voidaan järjestää säännöllinen työaika säännöllisesti vaihtuviin vuoroihin, jotka vaihtuvat ennalta sovitusti. Toisiaan seuraavat vuorot voivat olla korkeintaan tunnin päällekkäin tai niiden väliin voi jäädä korkeintaan tunti. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 67.)

Jaksotyössä työaika voi olla joko kolmen viikon aikana 120 tuntia tai kahden viikon aikana kahdeksankymmentä tuntia. Jaksotyöajan käyttöä rajoitetaan laissa tiettyihin töihin. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 68.) Näitä töitä ovat muun muassa vartiointiin, mediaan, kuljetukseen ja majoitukseen liittyvät työt (Työaikalaki 5.7.2019/872, 7 §). Jaksotyötä tehtäessä ylityötä on laissa määriteltyjen tuntimäärien ylittäminen, eli joko kolmen viikon aikana 120 tuntia ylittävä tai kahden viikon aikana kahdeksankymmentä tuntia ylittävä työ. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 65.)

Jos työaika on yli kuusi tuntia vuoro- tai jaksotyössä, työntekijällä on oikeus vähintään puoli tuntia kestävään taukoon tai mahdollisuuteen ruokailla työn aikana (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 68).

Yötyö sijoittuu kello 23:n ja 06:n välille. Myös yötyön tekemistä rajoitetaan laissa tiettyihin töihin. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 67.) Näitä ovat muun muassa jakso- ja vuorotyöt (Työaikalaki 5.7.2019/872, 8 §). Tilapäisesti yötyötä voi teettää rajoituksista huolimatta. Normaalisti päiväsaikaan toimiva työnantaja voi satunnaisen tarpeen ilmetessä teettää väliaikaisesti yötyötä. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 67.)

3.2.7 Hätä- ja sunnuntaityö

Hätätyötä voidaan teettää ennalta-arvaamattoman, säännöllistä toimintaa, henkeä, terveyttä, omaisuutta tai ympäristöä uhkaavan tapahtuman seurauksena. Hätätyön enimmäismäärä on kaksi viikkoa tapausta kohden. Säännöllisen työajan ulkopuolella hätätyötä saa teettää vain, jos se on välttämätöntä. Hätätyön yhteydessä voidaan poiketa yötyötä ja lepoaikoja koskevista määräyksistä, kunhan sen päätyttyä työntekijän työaika tasataan sallittuun enimmäismäärään ja hänelle annetaan korvaava lepoaika. (Työaikalaki 5.7.2019/872, 19 §.)

Sunnuntaityöllä tarkoitetaan sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä tehtyä työtä (Työaikalaki 5.7.2019/872, 17 §). Sunnuntaityötä voidaan teettää, jos siitä on sovittu työehtosopimuksessa tai jos työ on laadultaan sellaista, että sitä tehdään säännöllisesti kyseisinä päivinä. Muutoin tarvitaan työntekijän suostumus. Sunnuntaityökorvaus on sata prosenttia korotettu palkka. Sunnuntaityö voi olla samanaikaisesti myös ylityötä, jolloin siitä maksetaan myös normaalista palkasta laskettu ylityökorvaus. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 69.)

3.2.8 Lisätyö-, ylityö- ja sunnuntaityökorvaukset

Lisätyöstä maksetaan vähintään normaalipalkkaa vastaava korvaus. Useiden työehtosopimuksien mukaan siitä maksetaan korotettu palkka. Ylityöstä palkka maksetaan aina korotettuna. Ensimmäiseltä kahdelta vuorokautiselta ylityötunnilta maksetaan viisikymmentä prosenttia korotettu palkka ja niitä seuraavilta tunneilta sata prosenttia korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan viisikymmentä prosenttia korotettu palkka. Jaksotyössä korvaus on kuitenkin kahden viikon työjaksolla ensimmäiseltä kahdeltatoista ylityötunnilta ja kolmen viikon työjaksolla ensimmäiseltä kahdeksaltatoista ylityötunnilta viisikymmentä prosenttia korotettu ja niitä seuraavilta tunneilta sata prosenttia korotettu palkka. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 66.)

Lisä-, yli- ja sunnuntaityökorvaukset voidaan sopia työnantajan ja muita johtavan ja valvovan tai joustotyötä tekevän työntekijän välillä maksettavaksi kuukausikorvauksena. Kuukausikorvauksesta tulee laatia kirjallinen sopimus. Irtisanottu sopimus päättyy seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, ellei toisin sovita. Joustotyöaikasopimukseen liittyvä erilliskorvaussopimus päättyy viimeistään silloin, kun joustotyöaikasopimus päättyy. Sovittaessa myös aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan maksaa ylityökorvauksen määrää vastaava korvaus palkanmaksukausittaisena erilliskorvauksena. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 66–67.)

Lisä- ja ylityökorvaus sekä sunnuntaityökorvauksen korotettu osa voidaan sovittaessa myös vaihtaa kokonaan tai osittain vapaaksi. Vapaa annetaan työntekijän säännöllisenä työaikana. (Työaikalaki 5.7.2019/872, 21 §.) Vapaa tulee antaa kuuden kuukauden sisällä korvattavan työn tekemisestä, elleivät osapuolet sovi toisin. Jos työnantaja ja -tekijä eivät voi yhdessä sopia vapaan ajankohdasta, työnantaja päättää asiasta. Siinä tapauksessa työntekijällä on kuitenkin oikeus saada vapaan sijaan rahakorvaus. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 67.)

3.3 Vuosiloma

Vuosilomasta säädetään vuosilomalaissa. Siitä voidaan sopia myös työehtosopimuksissa. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 48.)

3.3.1 Loman ansainta

Vuosilomaa ansaitaan lomanmääräytymisvuoden aikana tehdyiltä täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta. Lomanmääräytymisvuosi alkaa 1.4. ja päättyy 31.3. Täysi lomanmääräytymiskuukausi tarkoittaa kalenterikuukautta, jonka aikana työntekijä on ollut töissä vähintään neljätoista päivää tai kolmekymmentäviisi tuntia. Vain toista sääntöä sovelletaan kerrallaan. Yhdeltä täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta ansaitaan lomaa kaksi arkipäivää, jos työsuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden lopussa alle vuoden ja kaksi ja puoli arkipäivää, jos työsuhde on kestänyt vähintään vuoden. Lomapäivien kokonaismäärää laskettaessa puolikas luku korotetaan kokonaisluvuksi. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 48–49.)

Täyttä lomanmääräytymiskuukautta laskettaessa otetaan työssäolon lisäksi huomioon työssäolon veroinen aika joko kokonaan tai osittain. Työssäolon veroista aikaa on muun muassa vuosiloma sekä tietty määrä sairauspoissaoloja ja perhevapaita lomanmääräytymisvuoden aikana. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 49–50.)

Vaikka työntekijälle ei kertyisi minään kuukautena neljätoista työpäivää tai kolmekymmentäviittä työtuntia, on hänellä silti oikeus saada vapaata (Vuosilomalaki 18.3.2005/162, 8 §). Työntekijä voi työsuhteessa ollessaan saada kaksi päivää vapaata jokaista työsuhteessa vietettyä kalenterikuukautta kohden (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 49). Vapaan käyttämisestä on ilmoitettava työnantajalle ennen lomakauden alkamista (Vuosilomalaki 18.3.2005/162, 8 §). Lomakausi alkaa 2.5. ja loppuu 30.9. (Vuosilomalaki 18.3.2005/162, 4 §).

Jos vuosilomaa on ansaittu alle kaksikymmentäneljä päivää sairaudesta, tapaturmasta tai kuntoutuksesta johtuvien poissaolojen vuoksi, on työntekijällä oikeus saada täydentäviä lisävapaapäiviä, ellei poissaolo ole jatkunut katkeamatta yli kaksitoista kuukautta. Täysi lomanmääräytymiskuukausi katkaisee poissaolon. Lisävapaapäiviltä maksetaan palkkaa vastaava korvaus. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021

2020, 50.) Lisäpäiviltä maksettavaan korvaukseen ei sovelleta lomapalkkasäädöksiä ja se tulee merkitä vuosilomakirjanpitoon erillisenä. Korvaus annetaan kuitenkin samana ajankohtana kuin lomapalkka tai -korvaus annettaisiin. Lisävapaapäivät eivät ole vuosiloman ansaintapäiviä. (Äimälä ym. 2020, luku 13, 'Vuosiloman pituuden määräytyminen'.)

3.3.2 Vuosiloman ajankohta

Yleensä vuosilomaa pidetään kaksikymmentäneljä päivää lomakaudella, joka on 2.5.–30.9., ja tämän ylittävät, lomakauden ulkopuoliset päivät pidetään aikavälillä 1.10.–30.4. Vuosiloma jaetaan siis kesä- ja talvilomaksi. Loma ei saa alkaa työntekijän vapaapäivänä ilman hänen suostumustaan, jos hänen lomapäiviensä lukumäärä sen vuoksi vähenisi. Sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, pääsiäislauantai, itsenäisyys- ja vapunpäivä sekä joului- ja juhannusaatto eivät ole lomapäiviä. Vuosilomaa voidaan viettää irtisanomisaikana, jos silloin on lomakausi ja lomasta ilmoitetaan ajoissa. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 48–49.)

Vuosiloma tulee antaa sekä kesällä että talvella yhtäjaksoisena. Työntekijän halutessa kesälomasta voidaan antaa kaksitoista päivää yhtäjaksoisena lomana ja loput päivistä muulloin. Työntekijää on kuultava vuosiloman ajankohtaa päätettäessä. Jos asiasta ei voida sopia yhdessä, päättää työnantaja loman ajankohdan. Ajankohdasta tulee ilmoittaa työntekijälle vähintään kuukausi ennen loman alkamista. Kun loma on määrätty, työnantaja ei voi yksinään muuttaa sitä. Tätä rikkoessaan työnantaja on velvollinen korvaamaan työntekijälle aiheutuneet kustannukset. Lomaa ei missään tilanteessa tarvitse keskeyttää. Keskeyttämisen korvaamisesta tulisi kuitenkin sopia etukäteen. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 51–52.)

Vuosiloman tai sen osan ajankohtaa tulee siirtää työntekijän pyynnöstä, jos hän on sen alkaessa työkyvyttömyyden synnytyksen, tapaturman tai sairauden vuoksi tai jos hän tietää olevansa silloin työkyvyttömyyden hoitoon hakeutumisen vuoksi. Pyyntöä myös työntekijän yli kuusi päivää kestävä työkyvyttömyyspäivät tulee siirtää, jos vuosiloman aikainen työkyvyttömyys johtuu synnytyksestä, tapaturmasta tai sairaudesta. Kuudesta omavastuupäivästä huolimatta työntekijän tulee saada neljän viikon vuosiloma. Tarvittaessa työntekijän tulee esittää selvitys työkyvyttömyydestä. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 52.)

3.3.3 Lomapalkka

Vuosiloman ajalta maksetaan samansuuruinen palkka kuin normaalilta työajalta. Tähän sisältyvät myös sovitut palkanlisät ja palkkiot. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 50.) Lakiin perustuvia palkanlisä, kuten yli- ja sunnuntaityökorvauksia, ei kuitenkaan huomioida vuosilomapalkassa (Hietala ym. 2019, 90). Työntekijän tulee saada myös luontoisetunsa vähentämättöminä loman aikana. Jos luontoisetu ei ole käytettävissä loman aikana, tulee se korvata rahallisesti. (Vuosilomalaki 18.3.2005/162, 4 §.) Vuosilomapalkan tulee olla työntekijän käytettävissä ennen loman alkamista. Korkeintaan kuusi päivää kestävän loman palkka voidaan kuitenkin maksaa seuraavana palkanmaksupäivänä. (Hietala ym. 2019, 92.)

Kuukausi- ja viikkopalkkaisen lomapalkka määritellään laskemalla ensin päiväpalkka. Kuukausipalkkaisen päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka kahdellakymmenelläviidellä ja viikkopalkkaisen jakamalla viikkopalkka kuudella. Päiväpalkka kerrotaan lomapäivien lukumäärällä. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 50, 52).

Muiden kuin viikko- tai kuukausipalkkaisten lomapalkka lasketaan kertomalla keskimääräinen päiväpalkka vuosilomalaissa säädetyllä kertoimella. Päiväpalkka lasketaan vähentämällä lomanmääräytymisvuoden ajan palkasta ylittöiden ja hätätyön korotusosat ja jakamalla tämä erotus lomanmääräytymisvuoden ajan työpäivillä, johon on lisätty säännöllisen työajan ylittävien tuntien kahdeksasosa. Kertoimet löytyvät taulukosta vuosilomalain kolmannen luvun yhdenestatoista pykälästä (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 51; Vuosilomalaki 18.3.2005/162, 11 §).

3.3.4 Lomaraha ja -korvaus

Oikeus lomaraahan perustuu joko työehtosopimukseen tai työnantajan aikaisempaan maksukäytäntöön. Lomaraha on yleensä puolet vuosilomapalkasta ja se maksetaan yleisesti palkanmaksupäivänä loman päätyttyä riippumatta siitä, palaako työntekijä töihin. Lomarahaa kutsutaan myös lomaltapaluurahaksi. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 52.) Lomarahan suuruus ja maksuajankohta voivat vaihdella eri työehtosopimuksissa. Esimerkiksi yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan lomaraha, joka on puolet lomapalkan suuruudesta, maksetaan heinäkuun palkkaa maksettaessa. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 16.11.2020 19/2020, 29.) Sen sijaan esimerkiksi kunta-alan työehtosopimuksen mukaan lomaraha on jokaiselta lomanmääräytymiskuukaudelta joko neljä, viisi tai kuusi prosenttia lomanmääräytymisvuoden jälkeiseltä heinäkuulta maksetusta palkasta. Prosentti määräytyy

työsuhteen keston ja työntekijän työkokemuksen mukaan. Lomaraha maksetaan kyseisen työehtosopimuksen mukaan elokuun palkkaa maksettaessa. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2020, 4 luku, 18 §; 20 §.)

Lomakorvaus maksetaan työsuhteen päättyessä pitämättömiltä tai korvaamattomilta lomapäiviltä. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 52; Hietala ym. 2019, 93.) Lomakorvaus lasketaan saman säännön mukaan kuin lomapalkka. Sekä lomapalkasta että -korvauksesta tulee antaa työntekijälle laskelma, josta tulee ilmetä palkan tai korvauksen määrä sekä määräytymisperusteet. (Hietala ym. 2019, 93.)

Jos työsuhteen mukaisesti työntekijä ei ole töissä minään kuukautena kolmeakymmentäviittä tuntia tai neljätoista päivää, on hänellä oikeus osittaiseen lomakorvaukseen. Korvaus on yhdeksän prosenttia, jos työsuhde on lomanmääräytymisvuoden lopussa kestänyt alle vuoden ja yksitoista ja puoli prosenttia, jos työsuhde on kestänyt vähintään vuoden. Korvaus lasketaan lomanmääräytymisvuonna maksetusta palkasta. (Vuosisomalaki 18.3.2005/162, 8 §; 16 §; Hietala ym. 2019, 93.)

3.4 Poissaolot

Tietyissä tilanteissa työntekijällä on oikeus saada palkkaa, vaikka hän olisi poissa töistä. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi sairastuminen. Työnantaja maksaa palkkaa tällöin tietyn ajan, jonka jälkeen rahallista tukea voi saada muilta tahoilta, esimerkiksi Kelalta. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2 luku, 11 §.) Perhesyistä johtuvien poissaolojen ajalta palkkaa ei makseta, mutta työntekijä voi saada silloin rahallista tukea, esimerkiksi vanhempainpäivärahaa, Kelalta. Raskaana olevalle työntekijälle on maksettava menetetty palkka synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista, jos käyntejä ei voida sopia työajan ulkopuolelle. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4 luku, 8 §.)

3.4.1 Sairastuminen tai tapaturma

Jos työntekijä ei voi tehdä työtään sairauden tai tapaturman vuoksi, on työnantaja velvollinen maksamaan hänelle täyttä palkkaa, jos työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden. Alle kuukauden työsuhteissa työntekijällä on oikeus puoleen normaalista palkasta. Oikeutta palkkaan ei ole, jos työntekijä on

aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Palkkaa maksetaan sairastumista seuraavilta yhdeksältä arkipäivältä, enintään siihen saakka, kun oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. Poissalon perusteesta on pyydettyessä esitettävä selvitys työnantajalle. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2 luku, 11 §.) Sairausvakuutuslain toimeenpanosta vastaa Kansaneläkelaitos eli Kela (Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224, 1 luku, 3 §). Työkyvyttömyyden pitkittyessä työntekijän tulee siis olla yhteydessä Kelaan.

Työntekijällä on oikeus palkkaan työkyvyttömyyden ajalta myös, kun hänellä on käytössä vaihteleva työaika ja hänelle on merkitty kyseiselle ajalle työvuoro tai siitä on sovittu muulla tapaa tai jos olosuhteiden perusteella voidaan pitää ilmeisenä, että työntekijä olisi kyetessään ollut töissä (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2 luku, 11 §).

3.4.2 Perhe- ja hoitovapaat

Työntekijällä on oikeus saada vapaata äitiys-, erityisäitiys- isyys- ja vanhempainrahakauden ajalle (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4 luku, 1 §). Näistä etuuksista säädetään sairausvakuutuslain yhdeksännessä luvussa (Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224, 9 luku). Vanhempainvapaa voidaan pitää enintään kahdessa osassa. Yhden vapaan tulee kestää ainakin kaksitoista arkipäivää. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4 luku, 1 §.)

Osittainen vanhempainvapaa tarkoittaa sitä, että vanhempainvapaan aikana työntekijä tekee työtä osittain. Osittaisen vanhempainvapaan edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat pitävät vapaansa osittaisena. Heidän molempien työnantajien suostuttava osittaiseen vanhempainvapaaseen. Työajan ja palkan on pienennettävä neljänkymmenen ja kuudenkymmenen prosentin välille normaalista, jotta vanhemmat voivat saada vanhempainvapaata ja -rahaa. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 45.)

Hoitovapaata voi saada lapsensa tai muun vakituisesti samassa taloudessa asuvan lapsen hoitoon, kunnes tämä täyttää kolme vuotta. Hoitovapaata voi saada ottolapsensa hoitoon kahden vuoden ajan ottolapsen adoptoinnista alkaen, korkeintaan lapsen koulun alkamiseen saakka. Hoitovapaata voi pitää enintään kahdessa jaksossa, jotka kestävät vähintään kuukauden, ellei työnantajan kanssa toisin sovita. Hoitovapaata voi saada vain toinen huoltaja kerrallaan. Yhden jakson hoitovapaata voi pitää samaan aikaan, kun toinen huoltaja on vanhempainvapaalla. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4 luku, 3 §.)

Osittainen hoitovapaa tarkoittaa työajan lyhennystä lapsen hoitamisen vuoksi. Työntekijän on täytynyt olla työnantajan työssä vähintään kuusi kuukautta viimeisen kahdentoista kuukauden aikana saadakseen vapaata. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 45.) Osittaista hoitovapaata voi saada lapsensa tai samassa taloudessa vakituisesti asuvan lapsen toisen lukuvuoden päättymiseen asti. Pidentetyn oppivelvollisuuden piiriin kuuluvan lapsen hoitamiseen vapaata voi saada lapsen kolmannen lukuvuoden päättymiseen saakka. Erityistä huoltoa ja hoitoa tarvitsevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen hoitamiseen vapaata voi saada lapsen kahdeksanteentoista ikävuoteen saakka. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4 luku, 4 §.) Vanhemmat eivät voi olla osittaisella hoitovapaalla yhtäaikaisesti. Työntekijän tulee antaa esitys hoitovapaasta työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen sen alkamista. Vapaan ehdoista voidaan sopia työnantajan ja -tekijän kesken. Jos sopimukseen ei päästä, vapaata tulee antaa yksi jakso kalenterivuodessa. Päivittäinen työaika lyhennetään silloin kuuteen tuntiin. Keskimääräisen työajan ollessa käytössä lyhennetään työaika kolmeenkymmeneen tuntiin viikossa. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 45–46.)

Vanhempain- ja hoitovapaista tulee ilmoittaa työnantajalle vähintään kaksi kuukautta ennen niiden alkamisaikaa. Kaksitoista arkipäivää kestävästä vapaasta voidaan ilmoittaa vielä kuukautta ennen. Sama ilmoitusaika koskee myös ottolapsen hoitamisen vuoksi pidettävää vapaata. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4 luku, 3 a §.) Vapaan ajankohtaa ja pituutta voidaan muuttaa perustellusta syystä ilmoittamalla siitä vähintään kuukausi ennen muutosta. Jos ilmoitusajan noudattaminen ei ole mahdollista puolison työn tai siitä johtuvan hoidon järjestämisen vuoksi, voi työntekijä jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, jos siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Mikäli työnantaja ei hyväksy kuukauden ilmoitusaikaa, on työntekijällä oikeus saada selvitys kieltäytymisen perusteista. Lapsen syntymän sekä hänen tai vanhemman terveydentilan vuoksi vanhempainvapaata voidaan aikaistaa. Tästä on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Myös ottolapsen vanhempi voi perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohtaa ennen sen alkamista ilmoittamalla tästä niin pian kuin mahdollista. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4 luku, 3 a §.)

Työntekijä voi saada tilapäistä hoitovapaata neljäksi työpäiväksi kerrallaan, alle kymmenvuotiaan lapsensa tai samassa taloudessa vakituisesti asuvan lapsen sairastuessa äkillisesti. Myös muualla asuvan lapsen vanhempi voi saada tilapäistä hoitovapaata. Lapsen huoltajat eivät voi olla tilapäisellä hoitovapaalla samanaikaisesti. Vapaasta on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista, ja siitä on pyydettyessä esitettävä selvitys. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4 luku, 6 §.)

Työntekijä saa halutessaan ja työnantajan suostumuksella tehdä töitä äitiysrahakauden aikana, jos työ on sellaista, ettei se vaaranna äidin eikä sikiön turvallisuutta. Kahden viikon ajan sekä ennen laskettua aikaa että synnytyksen jälkeen ei työtä kuitenkaan saa tehdä. Työnteko voidaan keskeyttää työntekijän tai -antajan toimesta milloin tahansa äitiysrahakauden aikana. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4 luku, 2 §.)

Työntekijällä on perhevapaan päättyessä oikeus päästä takaisin aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, tulee hänelle tarjota aikaisempaa työtä vastaavaa, työsopimuksen mukaista työtä. Viimekädessä työntekijälle on tarjottava vähintään työsopimuksen mukaista työtä. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4 luku, 9 §.)

3.4.3 Poissaolo perhesyistä

Töistä voi olla poissa myös muun perhesyyn vuoksi. Työntekijä voi olla poissa töistä esimerkiksi perhettä kohdanneen onnettomuuden tai sairauden aiheuttamasta äkillisestä ja pakottavasta syystä, jos hänen läsnäolonsa on tilanteessa tarpeellista. Poissaolosta ja sen syystä tulee ilmoittaa työnantajalle mahdollisimman pian, sekä tarvittaessa tulee esittää luotettava selvitys poissaolon perusteesta. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4 luku, 7 §.)

Myös perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi voi saada vapaata töistä. Tällainen tilanne on työntekijän perheenjäsenen tai muun läheisen vaatiessa erityistä hoitoa, jonka vuoksi työntekijä ei voi olla töissä. Tällöin työnantajan tulee järjestää työt niin, että määräaikainen poissaolo on mahdollista. Vapaasta sovitetaan työnantajan kanssa. Jos työhön haluaa palata ennen sovittun ajan päättymistä, on myös siitä sovittava työnantajan kanssa. Jos asiasta ei voida sopia, voi työntekijä palata töihin perustellusta syystä kuu-kauden ilmoitusajalla. Vapaasta ja sen keskeyttämisestä on työnantajan pyynnöstä esitettävä peruste. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4 luku, 7 a §.)

3.5 Muita työsuhteen aikaisia tilanteita

Työsuhteen aikana tulee huomioida myös työturvallisuus. Työnantaja on velvollinen työn turvallisuuden takaamisesta. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 58.) Myös lomautus voi olla työsuhteen aikana mahdollinen. Lomautuksen aikana työntekijälle kuuluu normaalitilanteesta poikkeavia oikeuksia,

kuten mahdollisuus irtisanoutumiseen ilman irtisanomisaikaa. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 55.)

3.5.1 Työturvallisuus

Työntekijä ja -antaja huolehtivat yhdessä työn turvallisuudesta. Työnantajan tulee kuitenkin taata työn turvallisuus, jonka laiminlyömisestä voi seurata vahingonkorvausvastuu. Hänen tulee myös selvittää ja arvioida työaikojen aiheuttamia haittoja ja vaaroja. Työntekijät voivat valita joukostaan työsuojeluvalltuutetun ja kaksi varavalltuutettua. Toimihenkilöt voivat valita omat valtuutettunsa. Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee ainakin kymmenen työntekijää, valtuutettujen valitseminen on pakollista. Jos näiden työntekijöiden lukumäärä on kaksikymmentä, tulee työpaikalle perustaa myös työsuojelutoimikunta, johon kuuluvat sekä työnantajan, työntekijöiden että toimihenkilöiden edustajat. Työnantaja valitsee itse edustajansa turvallisuusasioissa. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 58–59.)

Työtapaturman sattuessa työntekijän laissa säädetty tapaturmavakuutus korvaa sairaanhoito- ja kuntoutuskuluja, ansionmenetystä ja kodinhoitokuluja. Lisäksi hän voi saada haittараhaa. Vamman tai sairauden aiheuttava työtapaturma voi sattua esimerkiksi työpaikalla, työmatkalla tai ruokatauolla. Tapaturmasta tulee ilmoittaa heti työnantajalle. Joko työntekijä tai -antaja ilmoittaa asiasta työntekijöiden vakuutusyhtiölle, jos asiasta seuraa korvattavaa. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 59.)

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan, ettei työstä aiheudu terveydellistä haittaa tai tapaturmariskiä työntekijälle. Hänen tulee esimerkiksi puuttua häirintä- ja kiusaamistilanteisiin ilmoituksen saatuaan ja pyrkiä poistamaan häirintä ja kiusaaminen. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 60.)

3.5.2 Lomautus

Lomautus tarkoittaa työntöön ja palkanmaksun keskeyttämistä toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen päättymättä. Työntöko voidaan keskeyttää kokonaan tai sitä voidaan vähentää säännöllistä työaikaa lyhentämällä. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 5 luku, 1 §.) Lomautukseen tulee olla peruste. Lomauttaminen on mahdollista tuotannollisesta tai taloudellisesta syystä tai jos työnantajan mahdollisuudet tarjota työtä ovat tilapäisesti vähentyneet, eikä työntekijälle voida kohtuudella järjestää muuta sopivaa työtä tai koulutusta. Määräaikaisen työntekijän saa lomauttaa vain, jos hän toimii sijaisena vakituiselle työntekijälle, jonka lomauttamiseen työnantajalla olisi oikeus. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 54.)

Lomautuksesta tulee antaa selvitys lomautettavalle. Selvityksestä tulee käydä ilmi lomautuksen perusteet sekä arvioitu laajuus, kesto, toteutusmenetelmä sekä alkamisaika. Jos työpaikalla on vähintään kaksikymmentä työntekijää, on käytävä yhteistoimintaneuvottelut. Lomautuksesta on annettava henkilökohtainen, sähköinen tai kirjeellinen ilmoitus vähintään neljätoista päivää ennen sen alkua, riippuen työehtosopimuksesta mahdollisesti aikaisemminkin. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 54–55.) Ilmoituksessa tulee mainita lomautuksen peruste, alkamisaika ja arvioitu kesto (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 5 luku, 4 §).

Lomautuksen aikana työntekijä voi saada työttömyyspäivärahaa ja ottaa muuta työtä. Aikaisempi työsuopimus on kuitenkin ensisijainen. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 54.) Työnantajan on ilmoitettava töiden jatkumisesta vähintään seitsemän päivää ennakkoon. Työntekijä voi irtisanoa lomautuksen aikana tehdyn työsuopimuksen viiden päivän irtisanomisajalla sen kestosta riippumatta. Aikaisemman työsuopimuksensa työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa ilman irtisanomisaikaa. Seitsemän viimeisen lomautuspäivän aikana tehdyssä irtisanomisessa noudatetaan toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaikaa. Määräaikaisen sopimuksen työntekijä voi irtisanoa tällöin vain, jos asiasta on sovittu. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 55.)

Lomautuksen kestettyä yhdenjaksoisesti vähintään kaksisataa päivää, on työntekijä oikeutettu irtisanoamaan työsuopimuksen ja saamaan irtisanomisajan palkan ja lomakorvaukset välittömästi. Hänellä ei ole tällöin työntekovelvollisuutta. Vuosiloma tai lomautuksen aikainen lyhyt, työnantajan aloitteesta tehty työssäolo eivät katkaise kahdensadan päivän jaksoa. Jakso ei myöskään katkea, jos osittain lomautetun työaika on hänen säännölliseen työaikaansa nähden erittäin vähäinen. Muuten osittain lomautetulla ei ole oikeutta irtisanomisajanpalkkaan tässä tilanteessa. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 55–56.)

Työnantajan irtisanoessa työsuopimuksen, hänen tulee maksaa lomautetulle tämän irtisanomisajan palkka ja lomakorvaukset. Irtisanomisajanpalkasta voidaan vähentää neljätoista päivän palkka, jos lomautuksessa noudatettu ilmoitusaika oli yli neljätoista päivää. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 56.)

4 TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

Tässä luvussa esittelen työsuhteen päättymiseen liittyviä säädöksiä ja ohjeistuksia. Työsuhde voi päättyä joko irtisanomiseen, purkamiseen tai siihen, että työntekijä täyttää eroamisiän. Työsuhde päättyy ilman irtisanomisaikaa sen kuun päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää eroamisiän, ellei hän sovi työnantajan kanssa työsuhteen jatkamisesta. Eroamisikä vuoden 1962 aikana ja jälkeen syntyneillä on 70 vuotta, vuosien 1958 ja 1961 välisenä aikana syntyneillä 69 vuotta ja sitä ennen syntyneillä 68 vuotta. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 6 luku, 1 a §.) Luvussa 2.1 käsitelty syrjinnän kieltö on voimassa myös työsuhteen päättämistilanteissa (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 25).

4.1 Työsopimuksen irtisanominen

Työsopimuksen irtisanominen koskee toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia. Työsopimus irtisanoaan antamalla irtisanominen tiedoksi toiselle sopimuksen osapuolelle. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 6 luku, 2 §.) Työsopimuksen päättämislmoitus on toimitettava henkilökohtaisesti. Jos tämä on mahdotonta, ilmoitus voidaan toimittaa sähköisesti tai kirjeellä. Tällainen ilmoitus katsotaan vastaanotetuksi viimeistään seitsemäntenä päivänä lähettämisen jälkeen. Jos työntekijä on vuosilomalla tai vähintään kaksi viikkoa kestäväällä työajantasaamisvapaalla lähettäessään työsopimuksen päättymislmoituksen, katsotaan sen saapuneen perille aikaisintaan vapaan päättymistä seuraavana päivänä. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 9 luku, 4 §.)

4.1.1 Irtisanomisperusteet

Työsopimus voidaan irtisanoa vain asiallisesta ja painavasta syystä (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 7 luku, 1 §). Työntekijästä johtuva irtisanomisperuste voi olla vakava työsopimuksen tai lain määräämän velvoitteen rikkominen tai laiminlyönti, joka ei kuitenkaan ole niin vakava, että se olisi peruste työsopimuksen purkamiselle. Jos tällainen menettely on irtisanomisperusteena, tulee työnantajan antaa työntekijälle ennen irtisanomista varoitus ja mahdollisuus korjata toimintatapansa. Työntekijään liittyvä irtisanomisperuste voi olla myös työntekijän kykenemättömyys selvitä työtehtävistään hänen työntekeedellytystensä muuttumisen vuoksi. Työnantajan tulee ennen irtisanomista selvittää, voidaanko työntekijä

sijoittaa muihin tehtäviin irtisanomisen sijaan. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 7 luku, 2 §.) Irtisanominen on toimitettava kohtuullisessa ajassa siitä, kun tieto irtisanomisen perusteesta on tullut ilmi (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 9 luku, 1 §). Lainmukaisena irtisanomisperusteena ei voida pitää työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, joka ei ole olennaisesti ja pitkäaikaisesti vähentänyt hänen työkykyään. Laillisena irtisanomisperusteena ei voida myöskään pitää työntekijän turvautumista oikeusturvakeinoihin, osallistumista työtaistelutoimenpiteeseen, yhdistystoimintaan tai yhteiskunnalliseen toimintaan eikä hänen poliittista, uskonnollista tai muuta mielipidettään. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 7 luku, 2 §.)

Irtisanomisperuste voi olla myös taloudellinen tai tuotannollinen. Jos työnantajan tarjoaman työn määrä on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista, tuotannollisista tai työn uudelleenjärjestelystä johtuvista syistä, voi hän irtisanoa työsopimuksen. Irtisanomiselle ei ole perustetta, jos työntekijä voidaan sijoittaa tai kouluttaa toisiin tehtäviin, jos työnantaja on ottanut uuden työntekijän samankaltaiseen työhön hänen toimintaedellytyksiensä säilyessä muuttumattomina, tai jos työ ei ole tosiasiallisesti vähentynyt uudelleenjärjestelyn seurauksena. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 7 luku, 3 §.) Työsuhde voidaan muuttaa osa-aikaiseksi taloudellisella irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen (Hietala ym. 2019, 138).

Irtisanomisen syynä voi olla myös työnantajan konkurssi tai kuolema. Jos työnantaja kuolee tai joutuu konkurssiin, voidaan työsopimus irtisanoa neljäntoista päivän irtisanomisajalla työnantajan, -tekijän tai kuolinpesän osakkaiden toimesta työsuhteen kestosta riippumatta. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 7 luku, 8 §.) Irtisanottaessa työsopimus edellä mainitulla perusteella, tulee siitä esittää työntekijälle selvitys, ellei työnantaja ole velvollinen neuvottelemaan irtisanomisesta (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 9 luku, 3 §).

Työntekijää ei voida irtisanoa raskauden tai perhevapaan perusteella. Työnantajan irtisanoessa työntekijän, joka on raskaana tai perhevapaalla, katsotaan irtisanomisen johtuneen tästä seikasta, ellei työnantaja voi todistaa muuta. Perhevapaalla oleva työntekijä voidaan irtisanoa taloudellisesta syystä ainoastaan, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 7 luku, 9 §).

Liikkeenluovutus ei ole irtisanomisperuste. Liikkeenluovutuksensaaja ei saa sanoa työsopimusta irti pelkästään liikkeenluovutuksen perusteella. Työntekijä sen sijaan saa irtisanoa työsopimuksen irtisanomisaikaa noudattamatta luovutuspäivänä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta vähintään kuukautta ennen luovutusta. Jos tieto luovutuksesta on saatu myöhemmin, saa hän irtisanoa sopimuksensa päättymään

luovutuspäivänä tai viimeistään kuukauden kuluttua tiedon saamisesta. Jos irtisanoutumisen syynä on työehtojen heikkeneminen, luetaan irtisanominen työnantajasta johtuvaksi. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 7 luku, 5 §–6 §).

4.1.2 Irtisanomisaika

Irtisanomisaika määräytyy yleisesti työsopimuksen keston mukaan. Työntekijällä ja -antajalla voi olla eripituiset irtisanomisajat. Noudatettava irtisanomisaika riippuu siitä, kumpi osapuoli irtisanoo työsopimuksen. Jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen, noudatetaan hänen irtisanomisaikaansa. (Hietala ym. 2019, 104). Työnantajan irtisanomisaika voi olla pidempi kuin työntekijän. Jos työntekijän irtisanomisaika on sovittu pidemmäksi kuin työnantajan, voi työntekijä sen sijaan noudattaa työnantajan irtisanomisaikaa. Irtisanomisaika voi olla korkeintaan kuusi kuukautta. Tästä ei voida poiketa. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 6 luku, 2 §.)

Yleissäännön mukaan enintään vuoden mittaisissa työsuhhteissa työnantajan irtisanomisaika on vähintään neljätoista päivää, yli vuoden ja enintään neljän vuoden mittaisissa työsuhhteissa kuukauden, yli neljän ja enintään kahdeksan vuoden työsuhhteissa kaksi kuukautta, yli kahdeksan ja enintään kahden toista vuoden työsuhhteissa neljä kuukautta ja yli kaksitoista vuotta kestäneissä työsuhhteissa kuusi kuukautta. Työntekijän irtisanomisaika on yleisesti neljätoista päivää enintään viisi vuotta kestäneissä työsuhhteissa ja kuukauden yli viisi vuotta kestäneissä työsuhhteissa. Yleisistä irtisanomisajoista voidaan sopia poikkeavasti työsopimuksissa ja työehtosopimuksissa. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 6 luku, 3 §.) Jos työsopimus voidaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa, työsopimus päättyy sen työpäivän tai -vuoron jälkeen, jonka aikana irtisanomisilmoitus on annettu. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 6 luku, 2 §.) Tällainen tilanne on esimerkiksi työntekijän irtisanoessa sopimuksen liikkeenluovutuksen yhteydessä (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 7 luku, 5 §).

Työnteko jatkuu normaalisti irtisanomisajan aikana, ellei työnantaja erikseen ilmoita työntekovelvollisuuden päättymisestä. Palkka ja sen kiinteät lisät sekä luontoisedut maksetaan irtisanomisajan aikana riippumatta siitä, jatkuuko työntekeä. (Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2021 2020, 83.) Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen johtaa korvausvelvollisuuteen. Työnantajan, joka ei noudata irtisanomisaikaa ollenkaan tai osittain, tulee maksaa työntekijälle täysi palkka noudattamatta jääneeltä irtisanomisajalta. Jos työntekijä ei noudata irtisanomisaikaa ollenkaan tai osittain, joutuu hän maksamaan työnantajalle palkan määrän noudattamatta jääneeltä ajalta kertakorvauksena. (Hietala ym. 2019, 105.)

4.1.3 Irtisanomiseen liittyvät lievennykset

Ennen irtisanomista työntekijälle on ensisijaisesti tarjottava hänen työsopimustaan vastaavaa työtä ja toissijaisesti hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 7 luku, 4 §.) Tarjoamisvelvollisuus koskee irtisanomisia, joiden perusteena on taloudelliset tai tuotannolliset syyt tai lievät henkilökohtaiset rikkeet (Hietala ym. 2019, 133). Työntekijälle tulee järjestää uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jos sitä voidaan pitää kohtuullisena ja tarkoituksenmukaisena sekä hänen että työnantajan kannalta. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 7 luku, 4 §.)

Jos työntekijä on irtisanottu taloudellisista tai tuotannollisista syistä ja työnantaja tarvitsee työvoimaa neljän kuukauden kuluessa irtisanomisesta samanlaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt, on hänellä velvollisuus tarjota työtä irtisanotulle työntekijälle, mikäli tämä on työ- ja elinkeinotoimiston mukaan työnhakijana. Yli kaksitoista vuotta kestäneessä työsuhhteessa noudatettava aika on kuusi kuukautta irtisanomisesta. (Hietala ym. 2019, 106.)

Taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanottu työntekijä voi saada irtisanomisaikana työllistymisvapaata, jollei muuta ole sovittu. Työllistymisvapaan ajalta maksetaan täysi palkka. Sen pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan. Esimerkiksi kuukauden irtisanomisajalla vapaata voi saada viisi työpäivää. Vapaasta tulee ilmoittaa työnantajalle mahdollisimman pian ennen sen alkamista, eikä siitä saa koitua työnantajalle huomattavaa haittaa. Tarvittaessa vapaan perusteesta on esitettävä työnantajalle selvitys. (Hietala ym. 2019, 137–138.)

4.2 Työsopimuksen purkaminen

Työsopimuksen purkautuminen tarkoittaa sitä, että työsuhde päättyy välittömästi, ilman irtisanomisaikaa. Työsopimus voidaan purkaa vain erittäin painavasta syystä. Työsopimuksen osapuoli voi purkaa sopimuksen esimerkiksi silloin, kun toinen osapuoli, joko työnantaja tai -tekijä, rikkoo tai laiminlyö työsopimuksen tai lain määrääviä velvoitteitaan niin vakavasti, ettei sopimussuhdetta voida kohtuudella olettaa jatkettavan edes irtisanomisajan verran. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 8 luku, 1 §.)

Työsuhde tulee purkaa neljäntoista päivän kuluessa edellä kuvatun painavan syyn tultua sopimuksen osapuolen tietoon. Jos purkamista ei tehdä ajallaan, oikeus purkamiseen raukeaa, ellei myöhästymiselle ollut pätevää estettä. Jos myöhästymiselle oli este, purkaminen voidaan tehdä neljäntoista päivän kuluessa esteen poistumisesta. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 8 luku, 2 §.) Jos purkamisilmoitus lähetetään sähköisesti tai kirjeellä, katsotaan sen olevan toimitettu ajallaan, jos se on annettu postin toimitettavaksi tai lähetetty sähköisesti purkamisajan aikana. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 9 luku, 4 §.)

Myös poissaolo töistä voi johtaa työsopimuksen purkautumiseen. Jos työntekijä tai -antaja on poissa töistä seitsemän päivää ilmoittamatta tästä pätevää syytä toiselle sopimuksen osapuolelle, voidaan työsopimusta pitää purkautuneena. Jos poissaolon syytä ei ole ilmoitettu hyväksyttävän esteen vuoksi, peruuntuu sopimuksen purkautuminen. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 8 luku, 3 §.)

4.3 Päättämismenettely

Työntekijän pyynnöstä työnantajan tulee viipymättä ilmoittaa työsopimuksen päättämispäivämäärä ja irtisanomisen tai purkamisen syyt kirjallisesti työntekijälle (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 9 luku, 5 §). Ennen työsopimuksen irtisanomista tai purkamista työnantajan aloitteesta, on työntekijälle annettava tilaisuus tulla kuulluksi, halutessaan avustajaa käyttäen. Työnantajalle tulee antaa tilaisuus tulla kuulluksi, jos työntekijä purkaa työsopimuksen. Työntekijän irtisanoessa sopimuksen työnantajalle ei kuitenkaan tarvitse antaa tilaisuutta kuulemiseen. (Hietala ym. 2019, 145.)

Työnantajan salliessa työntekijä voi jatkaa työntekoa irtisanomisajan tai määräaikaisen sopimuksen päättymisen jälkeen. Tällöin työsuhde jatkuu toistaiseksi. (Hietala ym. 2019, 106.)

4.4 Työsopimuksen perusteeton päättäminen

Työsopimuslain vastaisesta irtisanomisesta voidaan tuomita korvausvastuu työnantajalle. Tällöin puhutaan työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Myös silloin, kun työntekijä on purkanut sopimuksen työnantajan menettelyyn liittyvästä syystä, voidaan työnantaja tuomita työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä korvausvastuuseen. (Hietala ym. 2019, 147.)

Työnantajan tulee maksaa työntekijälle korvauksena vähintään kolmen kuukauden palkan määrä. Korvauksen enimmäismäärä on kahdenkymmenen kuukauden palkkaa vastaava määrä. Koeajan, saaneerausmenettelyn tai taloudellisen tai tuotannollisen syyn perusteella tehtyyn irtisanomiseen tai työsuhteen purkamiseen liittyvä korvaus voi olla myös pienempi kuin kolmen kuukauden palkan määrä. Korvauksesta vähennetään seitsemänkymmentäviisi prosenttia työntekijän saamasta työttömyyspäivärahasta, kahdeksankymmentä prosenttia peruspäivärahasta ja työmarkkinatuki kokonaisuudessaan. Vähennys voi olla myös pienempi tai se voidaan jättää tekemättä tuomioistuimen päätöksestä, jos tämä on kohtuullista työntekijän olosuhteiden huomioon ottaen. Työnantaja maksaa vähennetyt osuudet tuen maksaneelle järjestölle, yleensä Työttömyysvakuutusrahastolle tai Kelalle. (Hietala ym. 2019, 148–149.)

4.5 Työtodistus

Työntekijällä on oikeus saada työtodistus tekemästään työstä kymmenen vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Tämän jälkeen työtodistusta ei tarvitse antaa, jos siitä koituisi työnantajalle kohtuutonta vaivaa. Työtodistukseen merkitään työsuhteen kesto ja työtehtävien laatu. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 6 luku, 7 §.) Työtehtävät tulee eritellä tarpeeksi tarkasti. Jos näin ei ole, työnantajan tulee laatia korjattu työtodistus. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 85). Vain työntekijän pyynnöstä todistukseen voidaan merkitä myös arvio työntekijän käytöksestä tai työskentelystä sekä työsuhteen päättymisen syy. Jos arvio työtaidoista tai käytöksestä halutaan merkittävän todistukseen, on sitä pyydettyä viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 6 luku, 7 §.)

Jos työnantaja ei suostu antamaan työtodistusta, hänelle voidaan määrätä sakkorangaistus. Hänellä ei kuitenkaan ole velvollisuutta antaa työtodistusta työsuhteen kuluessa. Tällainen väliaikainen työtodistus voidaan antaa sovittaessa. (Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021 2020, 86.)

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, mitä oikeuksia työntekijällä on työsuhteen eri vaiheissa työnhausta työsuhteen päättymiseen. Tarkoituksena oli tuoda nämä oikeudet esille ja selvittää myös niihin liittyviä käytänteitä. Tutkimus rajattiin koskemaan työntekijän oikeuksia useimmissa työsuhteissa ilmenevissä tilanteissa. Työn tutkimusmenetelmä oli teoreettinen. Käytännössä työ toteutettiin tutkimalla lainsäädäntöä ja siihen liittyvää kirjallisuutta työntekijän oikeuksien näkökulmasta. Työn tuloksena syntyi tiivis tietopaketti työntekijän keskeisistä työsuhteen aikaisista oikeuksista.

Tutkimuksesta selvisi, että työntekijälle kuuluu työsuhteen aikana monia oikeuksia. Lainsäädännöllä pyritään suojelemaan työntekijää työsuhteen aikana monien eri säädösten kautta. Osa oikeuksista on sinänsä automaattisia, eivätkä ne vaadi työntekijältä toimenpiteitä. Esimerkiksi syrjinnän kieltä suojelee kaikkia työntekijöitä heidän teoistaan riippumatta. Jotkin oikeudet eivät ole yhtä selkeitä, vaan työntekijän tulee menetellä tietyllä tavalla tietyissä tilanteissa. Esimerkiksi voidakseen pitää vuosilomalain kahdeksannessa pykälässä tarkoitettua vapaata, työntekijän tulee ilmoittaa vapaan pitämisestä työnantajalle ennen lomakauden alkamista.

Työn rajaaminen osoittautui käytännössä aika haastavaksi. Työntekijälle kuuluu monia tärkeitä oikeuksia, jotka liittyvät tilanteisiin, joita ei välttämättä ilmaannu jokaisessa työsuhteessa tai edes suurimmassa osassa niitä. Esimerkiksi vanhempainvapaisiin liittyvät oikeudet eivät selvästikään ole olennaisia jokaisessa työsuhteessa, mutta ne ovat silti erittäin tärkeitä, minkä vuoksi ne valikoituivat työhön käsiteltäväksi. Toisaalta työstä olisi helposti voinut tehdä vielä laajemmankin, sillä eri tilanteisiin liittyvää lainsäädäntöä on todella paljon. Rajan vetäminen työhön otettavien säädösten välillä oli siis osittain melko hankalaa. Mielestäni opinnäytteen rajaus oli kuitenkin onnistunut ja työ käsittelee työntekijän oikeuksia tavoitteen mukaisesti.

Myös työn aikataulu aiheutti haastetta. Vaikka opinnäytetöiden laajuus oli muiden opiskelijoiden esitelmien kautta tiedossa, työn vaatima aika yllätti silti. Se, että on aikaa kirjoittaa, ei tarkoita, että ajan saisi tehokkaasti hyödynnettyä. Eri lähteiden etsimiseen ja vertailuun kului helposti paljon aikaa ja välillä tekstin tuottaminen tuntui mahdottomalta. Valmis työ vastaa kuitenkin mielestäni hyvin tavoitteita. Onnistuin löytämään tietoa monista luotettavista lähteistä ja jäsentelemään työn selkeäksi kokonaisuudeksi.

LÄHTEET

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2019. Työsopimus ja ehdot erityisilanteissa. 2., uudistettu painos. Helsinki. Alma Talent. Saatavissa: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/CADBHXDTEB>. Viitattu 29.3.2021.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. 2020. Kuntatyönantajat. Saatavissa: <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2020-2021>. Viitattu 18.3.2021.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 8.8.1986/609. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>. Viitattu 26.1.2021.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä. 13.8.2004/759. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759>. Viitattu 27.1.2021.

Rikoslaki. 19.12.1889/39. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>. Viitattu 26.1.2021.

Sairausvakuutuslaki. 21.12.2004/1224. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224>. Viitattu 2.12.2020.

Tasa-arvovaltuutetun lausunto. TAS/370/2010. Saatavissa: <https://tasa-arvo.fi/-/tyohaastattelussa-eisaa-kysya-raskaudesta-lastenhoidosta-tai-muista-perheasioista-tas-370-2010->. Viitattu 27.1.2021.

Työaikalaki. 5.7.2019/872. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>. Viitattu 4.2.2021.

Työehtosopimukset. 2020. Finlex. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>. Viitattu 19.11.2020.

Työehtosopimuslaki. 7.6.1946/436. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>. Viitattu 19.11.2020.

Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021. 2020. 19., uudistettu painos. Helsinki. Alma Talent. Saatavissa <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/BAEBCXETEB>. Viitattu 28.3.2021.

Työsopimuksen tekeminen. 2020. Minilex. Saatavissa: <https://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6sopimuksen-tekeminen>. Viitattu 20.11.2020.

Työsopimuslaki. 26.1.2001/55. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>. Viitattu 20.3.2021.

Vuosilomalaki. 18.3.2005/162. Finlex. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162>. Viitattu 15.2.2021.

Yhdenvertaisuuslaki. 1325/2014. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>. Viitattu 26.1.2021.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus. 16.11.2020 19/2020. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/paatokset/2020/3742>. Viitattu 18.3.2021.

Äimälä, M., Nyssölä, M., Åström, J. 2020. Työoikeus. Päivittyvä hakuteos. Helsinki. Alma Talent. Saatavissa: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/DAIBGXCTDG>. Viitattu 29.3.2021.