

Nana Kela

**TYÖNTEKIJÄN TYÖTTÖMYYSTURVA TYÖSUHTEEN ERI PÄÄTTÄMISTILAN-
TEISSA**

TYÖNTEKIJÄN TYÖTTÖMYYSTURVA TYÖSUHTEEN ERI PÄÄTTÄMISTILAN- TEISSA

Nana Kela
Opinnäytetyö
Kevät 2017
Liiketalous
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma, oikeuden ja hallinnon suuntautumisvaihtoehto

Tekijä: Nana Kela

Opinnäytetyön nimi: Työntekijän työttömyysturva työsuhteen eri päättämistilanteissa

Työn ohjaaja: Pentti Seppänen

Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: Kevät 2017

Sivumäärä: 36+1

Tämän opinnäytetyön aiheena on selvittää työsuhteen eri päättämistilanteiden vaikutus työntekijän työttömyysturvaan. Tutkin, missä tilanteissa seuraa korvaukseton määräaika ja kuinka kauan se voi kestää. Tutkimuksen tavoitteena on antaa tietoa eri päättämistilanteiden vaikutuksesta työntekijän työttömyysturvaan silloin, kun työttömyysturvan hakija on työttömänä työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa. Käyn työssä läpi myös tarkemmin työttömyysturvaa ja siihen kuuluvia työttömyysetuuksia.

Opinnäytetyö on lainopillinen, jonka tärkeimmät lähteet ovat voimassaoleva lainsäädäntö ja oikeustapaukset. Työssä on käytetty apuna myös laadullista tutkimusta. Haastattelin tutkimusta varten Kainuun työ- ja elinkeinotoimiston työttömyysturvan asiantuntijaa. Lisäksi teoriaperustassa on käytetty artikkeleita, kirjallisuutta ja työ- ja elinkeinoministeriön ohjetta työ- ja elinkeinotoimistoille työttömyysturvajärjestelmästä. Tärkeimpiä lakeja aiheen kannalta ovat työsopimuslaki, työttömyysturvalaki ja laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. Oikeuskäytäntöön kuuluvat tapaukset ovat pääosin työttömyysturvalautakunnan ratkaisuisia.

Työttömyysetuus myönnetään joko ansiopäivärahana, peruspäivärahana tai työmarkkinatukena. Etuus riippuu siitä, täyttääkö henkilö työssäoloehdon ja onko hän työttömyyskassan jäsen. Henkilö voi hakea työttömyysetuutta sen jälkeen, kun hän on ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon. Tämän jälkeen työ- ja elinkeinotoimisto antaa työvoimapoliittisen lausunnon oikeudesta etuuteen. Tutkimuksen perusteella korvaukseton määräaika voi seurata silloin, kun työntekijä on itse aiheuttanut työttömyytensä. Tällaisia tilanteita ovat työntekijän oma työsuhteen päättäminen ja työntekijän moitittavasta menettelystä johtuva työnantajan päättämä työsuhde. Lisäksi etuuden saaminen voi estyä siltä ajalta, jolle työntekijän saama taloudellinen etuus on jaksotettu.

Asiasanat: työttömyysturva, työttömyysetuus, korvaukseton määräaika, työ- ja elinkeinotoimisto

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
School of Business and Information Management, Option of Law and Administration

Author: Nana Kela

Title of thesis: Employee's unemployment benefit in different terminations of employment

Supervisor: Pentti Seppänen

Term and year when the thesis was submitted: Kevät 2017 Number of pages: 36+1

The subject of this thesis is to find out employee's unemployment benefit in different terminations of employment. I examine when waiting period can be set and how long it can last. The meaning of this thesis is to give information of employee's unemployment benefit when person is registered to the public employment and business services.

The research method is juridical but I have also used a qualitative study which is carried out by interviewing the expert from public employment and business services. The main sources of the thesis are the laws and the government proposals. I have also used articles, the literature and guide from ministry of economic affairs and employment. The main laws are employment contracts act, act on unemployment benefits and act on public employment and business service.

Unemployment benefits include the earnings-related unemployment allowance, the basic allowance and the labour market subsidy. To receive the benefit, person must be registered in to the public employment and business services as an unemployed jobseeker. After that, the TE Office will issue a labour policy statement on your eligibility for the benefit. Waiting period can be set if employer has self-caused the unemployment. Also if employer has given financial benefit, person can't have unemployment benefit.

Keywords: unemployment benefit, waiting period, public employment and business service

LYHENTEET

JTYPL Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916

YTL Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007

TSL Työsopimuslaki 26.1.2001/55

TTL Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290

TTLK Työttömyysturvalautakunta

SISÄLLYS

LYHENTEET	5
1 JOHDANTO	7
2 TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISTILANTEET	8
2.1 Työsopimuksen irtisanominen	8
2.1.1 Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet	9
2.1.2 Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet	10
2.2 Työsopimuksen purkaminen	11
2.3 Määräaikainen työsuhde	12
2.4 Koeaikapurku	13
2.5 Lomauttaminen	14
2.6 Erityiset päättämisperusteet	15
2.7 Työsuhteen päättäminen sopimuksella	16
2.8 Korvaus työsopimuksen lainvastaisesta päättämisestä	17
3 TYÖTTÖMYYSTURVA	19
3.1 Työttömyysetuudet	20
3.2 Edellytykset ja rajoitukset etuuden saamiseen	21
4 ERI PÄÄTTÄMISTILANTEIDEN VAIKUTUS TYÖTTÖMYYSTURVAAN	23
4.1 Työntekijän irtisanoutuminen	24
4.2 Henkilökohtaisilla perusteilla irtisanominen ja työsuhteen purkaminen	26
4.3 Koeaikapurku	26
4.4 Lomautus	27
4.5 Erityiset päättämisperusteet	27
4.6 Työsuhteen päättäminen sopimuksella	28
4.7 Perusteettomasta päättämisestä johtuvien korvauksien vaikutus	30
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	31
6 POHDINTA	34
LÄHTEET	35
LIITTEET	37

1 JOHDANTO

Työttömyysturvan tarkoituksena on taata taloudellinen turva silloin, kun henkilö on työttömänä. Työttömyysturva turvaa myös mahdollisuuden työn hakemiseen ja parantaa samalla työttömän edellytyksiä päästä työmarkkinoille. (Työttömyysturvalaki 1290/2002, 1:1.) Henkilöllä on oikeus työttömyysetuuteen silloin, kun hän on ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon. Kuitenkin jotkin työsuhteen päättämistilanteet vaikuttavat työttömyysetuuden myöntämiseen, riippuen työsuhteen päättymissyystä tai henkilön omasta menettelystä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää eri päättämistilanteiden vaikutus työntekijän työttömyysturvaan silloin, kun henkilö on työttömänä työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa. Työssä käydään läpi erilaisia työsuhteen päättämistilanteita ja työttömyysturvaa, joiden pohjalta on tarkoitus antaa tietoa näiden eri päättämistilanteiden vaikutuksesta työttömyysetuuden saamiseen.

Tutkimuskysymyksiä ovat, miten työsuhteen eri päättämistilanteet vaikuttavat työntekijän työttömyysturvaan ja, missä tilanteissa työttömälle työnhakijalle voidaan määrätä korvukseton määräaika ja kuinka pitkä se voi olla. Opinnäytetyöni kannalta tärkeimmät lait ovat työsopimuslaki, työttömyysturvalaki ja laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. Lisäksi tärkeitä lähteitä ovat olleet aiheeseen liittyvät oikeustapaukset ja kirjallisuus sekä työ- ja elinkeinoministeriön ohje työ- ja elinkeinotoimistolle työttömyysturvajärjestelmästä.

Opinnäytetyö on lainopillinen, jossa olen käyttänyt ensisijaisina lähteinä voimassaolevaa lainsäädäntöä ja oikeustapauksia. Työssä on myös käytetty apuna kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Toteutin laadullisen tutkimuksen haastattelemalla työttömyysturvan asiantuntijaa Kainuun työ- ja elinkeinotoimistosta. Haastattelun tarkoituksena on antaa käytännön näkökulma työvoimapolitiittisen lausunnon menettelyllisistä vaiheista.

2 TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISTILANTEET

Työsuhteen lakkauttamistapoja kutsutaan yhteisnimellä työsopimuksen päättäminen (TSL 6 luku). Työsuhdeturvalla tarkoitetaan niitä säännöksiä ja määräyksiä, joilla on tarkoitus rajoittaa työnantajan oikeutta sanoa irti tai purkaa työsopimus. Työsuhdeturvaan kuuluvat myös koeajan päättämistä rajoittavat säännökset. (Bruun & Koskull 2012, 70.) Työsopimuslaki asettaa työsopimuksen päättämiseksi kynnyksen. Perustuslakikin toteaa, että ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstään. Vain laissa säädetyt syyt oikeuttavat työsuhteesta erottamiseen. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 238.)

Työsuhteen päättämiseen liittyvät menettelytavat riippuvat siitä, kumpi osapuoli päättää työsuhteen ja mistä syystä se tapahtuu. Koeaikapurkua, työsopimuksen irtisanomista ja työsopimuksen purkamista koskevat kutakin omat säännöksensä. Menettelysäännöillä vahvistetaan aineellisia oikeuksia ja velvollisuuksia, joita ovat esimerkiksi työsuhteen päättämisperusteet. Säännökset velvoittavat yleensä työnantajaa, mutta myös työntekijän on työsopimuksensa päättäessään noudatettava tiettyä lakisääteistä menettelyä. (Bruun & Koskull 2012, 70, 71.)

2.1 Työsopimuksen irtisanominen

Työsopimusta irtisanottaessa on kiinnitettävä huomiota tekijöihin, jotka liittyvät työsuhteturvasääntelyyn. Ensinnäkin on huomioitava työsuhteen irtisanomisperuste ja menettelytapa, joita irtisanojan on noudatettava. Näihin menettelytapoihin kuuluvat esimerkiksi kuuleminen ja neuvottelut. Toiseksi on huomioitava irtisanomiseen liittyvät aikamäärät, kuten työnantajan ja työntekijän irtisanomisaika. Henkilöstön irtisanomisjärjestykseen on kiinnitettävä huomiota sillä, sen mukaan määräytyy se, missä järjestyksessä työvoimaa vähennetään. Myös irtisanomisen seuraamukset on huomioitava. (Bruun & Koskull 2012, 72.)

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä (Työsopimuslaki 55/2001, 7:1). Irtisanomisperustetta koskeva yleissäännös on otettava huomioon harkittaessa irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta kussakin yksittäistapauksessa. Koska irtisanomistapaukset eroavat toisistaan eri aloilla, työpaikoilla ja yksit-

täisissä sopimussuhteissa, asiallisen ja painavan syyn sisältö ei ole määriteltävissä tarkasti. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 242.)

Työntekijä ei tarvitse irtisanoutumiseensa mitään erityistä hyväksyttävää syytä eikä hänen muutenkaan tarvitse perustella irtisanoutumistaan (Bruun & Koskull 2012, 73). Työntekijän on toimitettava työsopimuksen päättämisilmoitus työnantajalle tai tämän edustajalle henkilökohtaisesti (TSL 9:4) ja noudatettava irtisanomisaikaa (TSL 6:3).

Työnantajan suorittama työsopimuksen irtisanominen voi tapahtua joko henkilökohtaisilla perusteilla tai taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä (Koskinen & Ullakonoja 2016, 237). Irtisanomisaikaa koskevat säännökset ovat samat riippumatta siitä, johtuuko irtisanominen työntekijästä vai taloudellisista ja tuotannollisista syistä (Bruun & Koskull 2012, 84). Ellei muusta ole sovittu, irtisanomisaika porrastetaan työsuhteen keston mukaan. Noudatettavat irtisanomisajat löytyvät työsopimuslain 6 luvun 3 §:stä.

Työsopimuslain mukaan työnantajan on joissain työsopimuksen päättämistilanteissa varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Näitä tilanteita ovat irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä, purkaminen koeajan perusteella ja purkaminen työntekijästä johtuvasta syystä. (Aaltonen, Hietala & Kaivanto 2013, 257.)

2.1.1 Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien veloitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään (TSL 7:2.1).

Työsopimuslain 7 luvun 2 § sisältää myös luettelon irtisanomisperusteista, joita ei voida pitää asiallisena ja painavana henkilöön liittyvänä irtisanomisperusteena. Näitä ovat 1) työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista; 2) työntekijän osallistuminen työsopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen

toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen; 3) työntekijän poliittiset, uskonnolliset tai muut mielipiteet tai hänen osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan ja 4) turvautuminen työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Irtisanominen työntekijän menettelyn tai laiminlyönnin johdosta edellyttää pääsääntöisesti sitä, että työntekijää on aiemmin varoitettu samasta tai samantyyppisestä menettelystä. Kuitenkin silloin, kun irtisanomisen perusteena on niin vakava sopimusrikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, työsopimus voidaan irtisanoa ilman varoitustakin. (Engblom 2013, 208.)

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetusta työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta (TSL 9:1). Niemisen mukaan (2017, 65) kohtuullinen aika on arvioitava kussakin tapauksessa erikseen, sillä laissa sitä ei ole määritelty. Joka tapauksessa tämä aika on pidempi kuin työsopimuksen purkamisaika 14 päivää.

2.1.2 Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi (TSL 7:3.1). Työnantajan on aina ensisijaisesti selvitettävä, voiko hän tarjota työntekijälle muuta työtä. Työntekijälle on tarjottava työn päättyessä ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 275.)

TSL 7 luvun 3 § sisältää kaksi kohtaa kielletyistä irtisanomisperusteista taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla. Ensinnäkin perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet. Toiseksi irtisanomisperustetta ei ole silloin, jos töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

Irtisanottaessa työsopimus taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla työnantajan on ennen irtisanomista selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työ- ja elinkeinotoimistolta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista (TSL 9:3.1).

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) voi tulla sovellettavaksi yrityksessä, silloin kun työnantaja aikoo irtisanoa työntekijöitä taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomisperusteilla. Lain 1 luvun 2 § mukaan lakia on sovellettava silloin, kun työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Lain 8 luvussa on säännökset yhteistoimintamenettelystä työvoimaa vähennettäessä. Työnantajan on annettava esitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi, neuvoteltava osapuolten kanssa ja annettava ilmoitus työvoimatoimistolle yhteistoimintaneuvottelujen toimenpiteistä.

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä on säädetty työnantajan takaisinottovelvollisuudesta. Mikäli työnantaja on irtisanonut työntekijän taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla ja hän tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättämisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, on hänen tarjottava työtä työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen. Takaisinottoaika on kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä vähintään 12 vuotta.

2.2 Työsopimuksen purkaminen

Työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavista 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. (TSL 8:1.1.)

Työsopimuslain 8 luvun 1 § 2 momentin mukaan myös työntekijä saa purkaa työsopimuksen ilman irtisanomisaikaa, jos työnantaja on laiminlyönyt työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, ettei työntekijältä voida edellyttää sopimussuhteen jatkumista edes irtisanomisajan verran. Työnantajan ei pääsääntöisesti tarvitse antaa varoitusta ennen työsopimuksen purkua, koska vain poikkeuksellisen moitittava menettely, laiminlyönti tai muu

sopimusrikkomus oikeuttaa purkamaan työsuhteen, työntekijän ei ole tarpeellista saada varoitusta. (Engblom 2013, 208.)

Työsopimuslaissa ei ole lueteltu purkamisperusteita. Oikeuskäytännöllä on kuitenkin merkitystä purkamisperusteita tulkittaessa. (Bruun & Koskull 2012, 102). Engblom kirjoittaa (2013, 195), että työsuhteen päättäminen on perusteltua, jos työsuhteessa edellytettävä luottamus työsuhteen osapuolten välillä puuttuu. Jos luottamus katsotaan menetetyksi, työnantajalla on yleensä oikeus purkaa työsuhteen, ellei hän sitten päädy lievempään vaihtoehtoon eli irtisanomiseen.

Purkamisoikeutta on käytettävä 14 kalenteripäivän kuluessa siitä, kun osapuoli sai tiedon perusteesta tai sen lakkaamisesta. Jos purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta. (TSL 8:2.)

2.3 Määräaikainen työsuhte

Jos työsuhte laaditaan määräajaksi työnantajan aloitteesta, määräaikaisuudelle on oltava työsuhtelain (1:3.2) mukainen perusteltu syy, ja mikäli perusteltua syytä ei ole, on työsuhteesta pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Perustelluksi syyksi on vakiintuneesti katsottu sijaisuus, työn liittyminen tiettyyn hankkeeseen ja kysynnän vakiintumattomuus (Engblom 2013, 188).

Määräaikaisen työsuhteen tekeminen on mahdollista myös pitkäaikaistyöttömän kanssa. Tällöin määräaikaisen työsuhteen tekeminen ei edellytä perusteltua syytä, jos henkilö on ollut yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Kuitenkaan enintään kahden viikon pituinen palvelussuhte ei katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Työsuhteen enimmäiskesto on yksi vuosi ja sen voi uusia enintään kahdesti vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsuhteen alkamisesta. Sopimusten yhteiskesto ei saa kuitenkaan ylittää yhtä vuotta. (TSL 1:3a.) Hallituksen esityksen (105/2016 vp) mukaan määräaikaisen työsuhteen salliminen pitkäaikaistyöttömille ilman erillistä perustetta parantaa pitkäaikaistyöttömien työllistymismahdollisuuksia, sillä tämä lisää yrityksen mahdollisuuksia joustaa työvoiman palkkauksessa.

Jos työnantaja antaa työntekijän jatkaa työtään määräaikaisen sopimuksen päätyttyä, sopimus muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi. Sopimussuhteen hiljaisesti pidentyessä työehdot pysyvät ennallaan. (Nieminen 2017, 64.) Mikäli työsopimus on tehty viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi, on se viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus (TSL 6:1.3).

Määräaikainen työsopimus päättyy työsopimuksessa sovitun määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa ilman irtisanomisaikaa. Määräaikaisessa työsopimuksessa ei ole irtisanomisoikeutta, ellei siitä ole nimenomaisesti sovittu työsopimusta tehtäessä. Purkaminen on kuitenkin sen mahdollista samoilla perusteilla kuin toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen. (Nieminen 2017, 63.) Työsopimuksen purkamista koskevat säännökset löytyvät työsopimuslain 8 luvusta, joita sovelletaan siis myös määräaikaisen työsopimuksen purkamiseen.

2.4 Koeaikapurku

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työn aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Työnantaja voi pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden, mikäli työntekijä on joutunut olemaan poissa työstä työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika voi olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, mutta ei enempää kuin kuusi kuukautta. (TSL 1:4.)

Koeajan kuluessa työsuhde saadaan molemmin puolin purkaa, muttei kuitenkaan syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla (TSL 1:4.4). Koeajan tarkoituksena on antaa työnantajalle mahdollisuus testata työntekijän soveltuvuus hänelle suunniteltuun työhön ja vastaavasti työntekijälle mahdollisuus päättää se, onko hänelle tarjottu työ sellaista, jota hän haluaa tehdä (Koskinen & Ullakonoja 2016, 35).

Sallittuina purkamisperusteina on pidetty työntekijän henkilöön tai hänen työsuoritukseensa liittyviä syitä, joiden takia työntekijän työsuoritus ei vastaa työnantajan odotuksia. Epäasiallisia syitä ovat aiheettomat sairasepäilyt tai raskaus. (Nieminen 2016, 62.) Myöskään tavanomainen ja lyhytaikainen sairastelu ei yleensä ole riittävä purkuperuste (Koskinen & Ullakonoja 2016, 40).

2.5 Lomauttaminen

Työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteen ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen kuitenkin pysyessä muutoin voimassa kutsutaan lomauttamiseksi (TSL 5:1.1). Lomauttamisen aikana työsuhteen perusvelvollisuudet lepäävät, jolloin työntekijä ei tee työtä eikä työnantaja maksa palkkaa. Työsuhde kuitenkin säilyy ja osapuolten oikeudet ja velvollisuudet pääsääntöisesti jatkuvat. (Bruun & Koskull 2012, 105.) Työntekijä saa lomautuksen ajaksi ottaa muuta työtä. Uutta työsopimusta tehdessään työntekijän on kuitenkin otettava huomioon, että aikaisemmin tehty työsopimus on ensisijainen. (Nieminen 2016, 48.)

Työsopimuslain 5 luvun 2 pykälän mukaan työnantajalla on oikeus lomauttamiseen kahdessa tapauksessa. Ensinnäkin, jos työnantajalla on taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen, ja toiseksi, jos työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulusta. Työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Työnantajan aloitteesta työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen kestäessä myös sopia lomauttamisesta. (TSL 5:2.2). Tällainen sopimus kestää määräajan ja hyväksyttäviä syitä sille ovat työnantajan toimintaan tai taloudelliseen asemaan liittyvät syyt (Bruun & Koskull 2012, 106). Määräaikaisen työntekijän saa lomauttaa vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, mikäli hän olisi töissä (TSL 5:2.3).

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista (TSL 5:4.1). Työntekijällä on oikeus saada lomauttamisesta kirjallinen todistus. Todistukseen, jonka työntekijä tarvitsee työttömyyspäivärahan hakemista varten on merkittävä lomautuksen syy, alkamisaika täsmällisesti ja lomautuksen kesto tai arvioitu kesto. (Nieminen 2016, 49.)

Työsopimuslain 5 luvun 6 §:n mukaan jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on myös oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työntekijän kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

Lomautuksen aikana työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa, mutta ei kuitenkaan lomautuksen päättymistä edeltävien seitsemän päivän aikana. (TSL 5:7.1.) Jos työntekijä irtisanoa työsopimuksen lomautuksen viimeisen seitsemän päivän aikana, irtisanomisaika on sama kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa muutoin noudatettava irtisanomisaika. Määräaikainen työsopimus sitoo näissä tapauksissa työntekijää kuitenkin määräajan päättymiseen saakka, ellei irtisanomisoikeudesta ole sovittu. (Nieminen 2016, 50.)

2.6 Erityiset päättämisperusteet

Työsopimuslaki sisältää muutamia erityisiä päättämistilanteita, joiden perusteena on työnantajan erityinen tila. Näihin tilanteisiin kuuluvat liikkeen luovutus, yrityssaneeraus, työnantajan konkurssi ja kuolema. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 280.)

Irtisanomisoikeudesta liikkeen luovutuksen yhteydessä on säädetty työsopimuslain 7 luvun 5 §:ssä. Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijää pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella. Liikkeen luovutuksia koskevat työnantajan osalta normaalit henkilökohtaiset sekä taloudelliset ja tuotannolliset päättämisperusteet (Koskinen & Ullakonoja 2016, 280).

Työntekijällä on kuitenkin oikeus irtisanoa työsopimus päättymään luovutuspäivästä irtisanomisaikaa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta, jos hän on saanut tiedon liikkeen luovutuksesta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Mikäli tieto on tullut myöhemmin, työntekijä saa irtisanoa työsopimuksen päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa saatuaan tiedon liikkeen luovutuksesta. (TSL 7:5.2.) Jos työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen johdosta ja työsopimus päätetään tämän takia, katsotaan työnantajan olevan vastuussa työsuhteen päättämisestä (TSL 7:6).

Saneerausmenettelyn yhteydessä työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijän työsopimus sen kestosta riippumatta noudattaen kahden kuukauden irtisanomisaikaa. Edellytyksenä kuitenkin on, että perusteena on sellainen saneerausmenettelyn aikana suoritettava järjestely tai toimenpide, jonka avulla vältetään konkurssi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee. Perusteena voi olla myös

taloudellisesta syystä johtuva, ohjelman mukainen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä. Työntekijän osalta noudatettava irtisanomisaika on 14 päivää. (TSL 7:7.)

Yritysansaamista koskevilla irtisanomisperusteiden säännöksillä on vaikutusta lähinnä pitkissä työsuhteissa, joissa irtisanomisaika olisi pidempi, sekä määräaikaissa työsuhteissa, jotka mahdollistetaan irtisanomaan kahden kuukauden irtisanomisajalla. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 280.)

Työnantajan konkurssin tai kuoleman sattuessa, työsuhteeseen saadaan sen kestoista riippumatta molemmilla puolin irtisanoa 14 päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Työnantajan kuoltua irtisanomisoikeutta on kuitenkin käytettävä kolmen kuukauden kuluessa kuolemasta. (TSL 7:8.)

2.7 Työsuhteen päättäminen sopimuksella

Työsuhtesuhteissa ei ole säädetty työsuhteen päättämisestä sopimalla. Vaikka työsuhtesuhtelain säännökset sekä työsuhteen päättämisperusteista että päättämismenettelystä sitovat työnantaja ja työntekijää, he saavat näiden säännösten estämättä yleisen sopimusvapautensa perusteella sopia työsuhteen päättymisestä. Sopimuksen pätemättömyyttä ja kohtuullisuutta arvioidaan työsuhtesuhtelain ja varallisuusuoikeudellisista oikeustoimista annetun lain säännösten mukaan. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 239.)

Päättämissopimuksessa työnantaja ja työntekijä voivat sopia erilaisista etuuksista ja korvauksista työsuhteen päättyessä, mutta myös irtisanomisaikojen lyhentämisestä tai muista järjestelyistä (Valkonen 2004, 3). Lähes aina sopimuksessa on sovittu myös siitä, ettei kummallakaan osapuolella ole enää muita työsuhteeseen liittyviä vaatimuksia. Päättämissopimuksella on tällöin tarkoitus ratkaista kaikki työsuhteeseen liittyvät asiat. Mikäli sopimuksessa sovitaan myös työntekijälle suoritettavasta korvauksesta, työntekijän työttömyysturvan kannalta on olennaista onko kyseessä työsuhteeseen liittyvä saatava vai korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. (Järvinen 2009, 27.)

Sopimisen tapahtuessa yhteisymmärryksessä osapuolien vapaasta tahdosta merkitystä ei ole sillä, onko päättämiselle ollut laillisia edellytyksiä. Mikäli menettely on toisen yksipuolinen toimenpide, silloin kysymyksessä on toisen osapuolen suorittama työsuhteen päättämistoimi.

Työnantajalla on näyttötaakka työsuhteen päättämisestä sopimuksin ja, jos käytetyn irtisanomisperusteen laillisuus jää epäselväksi mutta sitä ei salata, katsotaan työsuhde päättyneen molempien osapuolten yhteisestä tahdosta. (Valkonen 2004, 5.)

2.8 Korvaus työsopimuksen lainvastaisesta päättämisestä

Työsopimuksen perusteeton päättäminen hyvitetään maksamalla korvaus. Korvausta maksetaan, kun työntekijä on perusteettomasti irtisanottu joko työntekijästä johtuvasta syystä tai taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, mukaan lukien koeaikapurku tai irtisanominen liikettä luovutettaessa, yritystä saneerattaessa, työnantajan tehtyä konkurssin tai kuoltua. Korvausta koskevia säännöksiä sovelletaan myös silloin, kun työsopimus on purettu lain vastaisesti. (Bruun & Koskull 2012, 112.) Laittomastikaan irtisanottua työsuhdetta ei voi oikeudellisin keinoin palauttaa, elleivät molemmat osapuolet suostu siihen. Korvausten tarkoituksena on pyrkiä siihen, että työnantaja joutuisi harkitsemaan tarkkaan, olisiko aiheellista jatkaa työsuhdetta tai palauttaa se, jos työsuhde on sanottu irti ilman painavia ja asiallisia perusteita. Työsuhteen palauttamiseen on kuitenkin oltava molempien osapuolten suostumus. (Bruun & Koskull 2012, 109.)

Työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säännökset työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Niiden mukaan työntekijällä on oikeus vahingonkorvaukseen silloin, kun työsopimuksen päättämiseen ei ole ollut työsopimuslain mukaisia perusteita. Yksinomaaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Luottamusmiehelle ja luottamusvaltuutetulle korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka.

Työnantajan päättäessä työsopimuksen ilman purkamisperustetta, on työntekijällä oikeus saada irtisanomisajan palkka vuosilomakorvauksineen. Työnantajan pitää lisäksi maksaa työntekijälle vahingonkorvausta, jos työsopimuksen päättämiseen ei ole ollut edes irtisanomisperustetta. Mikäli työntekijä purkaa työsuhteen perusteettomasti, on hän velvollinen maksamaan työnantajalle noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkan. (Nieminen 2016, 74.)

Korvauksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon muun muassa työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansionmenetykset, työsuhteen kesto, työntekijän ikä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen sekä työnantajan ja työntekijän olot yleensä (Leppänen 2015, 183). Kanne, joka koskee

työsopimuksen laittomaksi väitettyä päättämistä ja siihen perustuvaa korvausta, on nostettava viimeistään kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä (Nieminen 2016, 74).

3 TYÖTTÖMYYSTURVA

Työttömyysturvaa koskeva lainsäädäntö löytyy työttömyysturvalaista (1290/2002), johon on koottu työttömyyden aikaista toimeentuloturva koskevat säännökset. Lain tarkoituksena on turvata taloudellisesti työttömän työnhakijan mahdollisuudet hakea työtä ja parantaa tämän edellytyksiä päästä työmarkkinoille (TTL 1:1). Työttömyysetuuksia ovat ansiopäiväraha, peruspäiväraha ja työmarkkinatuki (Te-palvelut, Työttömyysturva, viitattu 27.1.2017).

Peruspäivärahaa ja työmarkkinatukea haetaan kirjallisesti Kansaneläkelaitokselta. Ansiopäivärahaa haetaan kirjallisesti siltä työttömyyskassalta, jonka jäsen työnhakija on. Työttömyysetuutta ei ilman erityisen painavaa syytä myönnetä takautuvasti pidemmältä kuin kolmen kuukauden ajalta ennen hakemuksen vireille tuloa. Hakemus tulee vireille, kun se on saapunut Kansaneläkelaitokselle tai työttömyyskassalle. Jos ansiopäivärahaa koskeva hakemus on hylätty, katsotaan peruspäivärahaa tai työmarkkinatukea koskevan hakemuksen tulleen vireille silloin, kun ansiopäiväraha hakemus on saapunut työttömyyskassaan. Edellytyksenä kuitenkin on, että peruspäivärahaa tai työmarkkinatukea on haettu kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun hakija sain tiedon työttömyyskassan hylkäävästä päätöksestä. (TTL 11:1.) Työttömyyspäivärahaa maksetaan vasta sen jälkeen, kun henkilö on ollut yhteensä seitsemän työpäivää enintään kahdeksan peräkkäisen kalenteriviikon aikana työttömänä työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa. (TTL 5:13.1).

Työ- ja elinkeinotoimisto antaa sitovan työvoimapoliittisen lausunnon siitä, onko etuuden maksamiselle työvoimapoliittista estettä. Muut maksamisen edellytykset tutkii Kela tai työttömyyskassa. Vaikka työvoimapoliittista estettä etuuden maksamiselle ei olisi, voi muu laissa säädetty seikka kuitenkin estää etuuden saamisen. Tällaisia esteitä ovat esimerkiksi ennen maksatusta asetettava omavastuu-aika, erilaiset jaksotukset ja laissa erikseen säädettyt muut esteet. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 301.)

Kansaneläkelaitoksen tai työttömyyskassan päätökseen tyytymätön saa hakea siihen muutosta työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnalta ja työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnan päätökseen tyytymätön vakuutusosoikeudelta. Vakuutusosoikeuden päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla. Valituskirjelmä on toimitettava Kansaneläkelaitokselle tai asianomaiselle työttömyyskassalle 30 päivän kuluessa siitä, kun valittaja on saanut päätöksestä tiedon. (TTL 12:1.)

3.1 Työttömyysetuudet

Työttömyysetuutta myönnetään 17 vuotta täyttäneelle työnhakijalle ja se myönnetään enintään sen kalenterikuukauden loppuun, jolloin hakija täyttää 65 vuotta. Etuutta voidaan myöntää myös sen kalenterikuukauden jälkeen, jolloin henkilö täyttää 65 vuotta, jos työnteko on estynyt sen takia, että hänet on kokoaikaisesti lomautettu tai hänen työaikaansa on lyhennetty lomautukseen rinnastettavan syyn johdosta. Tällöin työttömyysetuutta on mahdollista myöntää enintään sen kalenterikuukauden loppuun, jolloin hän täyttää 68 vuotta. (TTL 3.1.)

Työttömyyspäivärahaa myönnetään ansiopäivärahana tai peruspäivärahana. Jos henkilö on ollut työttömyyskassan jäsen vähintään 26 viikkoa ja täyttänyt tänä aikana työssäoloehdon, on hän oikeutettu ansiopäivärahaan. Peruspäivärahaa taas saa työnhakija, joka täyttää työssäoloehdon. (TTL 5:1,2.) Ansiopäivärahan maksaa se työttömyyskassa, jonka jäsen henkilö on ja peruspäivärahan Kansaneläkelaitos (Te-palvelut. Työttömyysturva, viitattu 27.1.2017). Työntekijän työssäoloehto täyttyy, kun henkilö on ollut vakuutusenalaisessa työaika ja palkkaa koskevat edellytykset täyttävässä työssä vähintään 26 kalenteriviikkoa. Työssäoloehdon tarkastelujakso on 28 edellistä kuukautta. (TTL 5:3.1.)

Mikäli henkilö on ollut ilman hyväksyttävää syytä poissa työmarkkinoilta yli kuusi kuukautta, hän ei ole oikeutettu työttömyyspäivärahaan ennen kuin hän on täyttänyt työssäoloehdon poissaolonsa jälkeen (TTL 5:10.1).

Ansiopäivärahan suuruus lasketaan työttömyyttä edeltävän, vähintään työssäoloehdon täyttävän ajan vakiintuneesta palkasta. Ansiopäivärahan laskemisessa huomioidaan palkat sellaisilta kalenteriviikoilta, joilta työssäoloehto kertyy. Palkkatulosta vähennetään lomarahat ja lomakorvaukset. Näiden lisäksi tehdään vähennys, joka vastaa palkansaajan työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksuja sekä sairausvakuutuksen päivärahamaksua. (Työttömyyskassojen yhteisjärjestö 2017. Ansiopäivärahan suuruus, viitattu 11.2.2017.)

Ansiopäiväraha muodostuu perusosasta, ansio-osasta ja lapsikorotuksista. Perusosa on vuosittain kansaneläkeindeksin mukaan vahvistettavan peruspäivärahan suuruinen. Ansio-osa on 45 % päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Lapsikorotusta voi saada alle 18-vuotiaasta huollettavasta lapsesta. Ansiopäiväraha on veronalaista tuloa ja sitä maksetaan viideltä päivältä viikossa. (Työttömyyskassojen yhteisjärjestö 2017. Ansiopäivärahan suuruus, viitattu 11.2.2017.)

Peruspäivärahaa maksetaan enintään 400 päivän ajan. Jos työhistoriaa on alle kolme vuotta, päivärahan enimmäiskesto on 300 päivää. Enimmäisajan täytyttyä voi hakea työmarkkinatukea. Työttömyysaikana ansaitsemat työtulot otetaan aina huomioon myös peruspäivärahassa, samoin kuin erät sosiaalietuudet. Peruspäiväraha voidaan maksaa korotettuna siltä ajalta, kun työtön työnhakija osallistuu työllistymistä edistävään palveluun. (Kela 2017. Peruspäiväraha, viitattu 11.2.2017.)

Työmarkkinatukea maksetaan työttömälle, joka tulee ensi kertaa työmarkkinoille tai joka ei ole ollut riittävän pitkään töissä eli ei näin ollen täytä työssäoloehtoja. Työmarkkinatukea maksetaan myös perus- ja ansiopäivärahan enimmäisajan täytyttyä. Työmarkkinatuki on tarvehankintainen, eli tuen suuruuteen vaikuttavat omien tulojen lisäksi vanhempien tulot, mikäli työtön työnhakija asuu heidän kanssaan samassa taloudessa. Työmarkkinatuen kesto ei ole rajoitettu. (Kela 2017. Työmarkkinatuki, viitattu 11.2.2017.)

3.2 Edellytykset ja rajoitukset etuuden saamiseen

Työttömyysetuuteen on työttömyysturvalaissa säädetyin edellytyksin oikeus kokoaikatyötä hakevalla työttömällä työnhakijalla. Työttömänä pidetään henkilöä, joka ei ole työsuhteessa tai työllistyy yhdenjaksoisesti päätoimisesti yli kahta viikkoa rittäjänä tai omassa työssä. Lisäksi työttömänä pidetään henkilöä, joka on lomautettu. (TTL 2:1.)

Työnhakijana pidetään henkilöä, joka ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistolle työtarjouksia ja muita yhteydenottoja varten postiosoitteensa ja mahdolliset muut yhteystietonsa, joiden avulla hänet voidaan viivytyksettä tavoittaa, ja joka on pitänyt hakunsa työ- ja elinkeinotoimistossa voimassa ja asioi työ- ja elinkeinotoimiston edellyttämällä tavalla (Koskinen & Ullakonoja 2016, 301). Julkisesti työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) on säädetty tilanteista, jolloin työnhakun voimassaolo lakkaa. Työnhaku lakkaa, jos työnhakija ilmoittaa, ettei hän enää halua pitää työnhakuaan voimassa tai, jos työnhakija ei asioi työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa viranomaisen antamassa määräajassa ja edellyttämällä tavalla tai ei esitä määräajassa tarpeellisia selvityksiä ammatillisesta osaamisestaan, työhistoriastaan, koulutuksestaan tai työkyvystään. Työnhaku lakkaa myös mikäli työnhakija ei ilmoita työllistymissuunnitelmassa määräajassa, miten

hän on suunnitelmaa toteuttanut tai hän ei osallistu työkyvyn tutkimukseen ja arviointeihin, jotka ovat välttämättömiä hänen palvelutarpeensa selvittämiseksi. (JTYPL 2:1.2.)

Työttömyysturvalain 2 luvun 4 ja 5 §:ssä on mainittu muun kuin työsuhteessa tehdyn työn, yritys-toiminnan ja oman työn vaikutuksista työttömyysetuuden saamiseen. Työttömyysetuuteen on oikeus siltä ajalta, jolloin työnhakija osallistuu palkatta tavanomaiseen yleishyödylliseen vapaaehtoistyöhön tai tavanomaiseen talkootyöhön. Mikäli henkilö työskentelee palkatta yrityksessä tai sellaisissa tehtävissä, jotka yleisesti tehdään työsuhteessa, oikeutta työttömyysetuuteen ei ole. Lisäksi oikeutta työttömyysetuuteen ei ole siltä ajalta, jolloin henkilö työllistyy päätoimisesti yrittäjänä tai sitä vastaavalla tavalla omassa työssään yhdenjaksoisesti yli kahden viikon ajan.

Mikäli henkilö on työttömyysturvalaissa tarkoitettu yrittäjä, työ- ja elinkeinotoimisto selvittää, työllistyykö henkilö pää- vai sivutoimisesti. Jos henkilö ei ole palkansaaja eikä yrittäjä, henkilö voi olla omassa työssä työllistytävä, kuten esimerkiksi omaishoitajat. Myös tällöin työ- ja elinkeinotoimisto selvittää, työllistyykö henkilö pää- vai sivutoimisesti. Työllistyminen on päätoimista, jos yritystoiminta tai oman työn vaatima työmäärä on niin suuri, että henkilö ei voi vastaanottaa kokoaikatyötä. Ratkaisevaa arvioinnissa on vain toiminnan vaatima työmäärä, ei yritystoiminnasta tai omasta työstä saatavat tulot tai voitto. (TE-palvelut. Yrittäjä ja työttömyysturva, viitattu 2.2.2017.)

4 ERI PÄÄTTÄMISTILANTEIDEN VAIKUTUS TYÖTTÖMYYSTURVAAN

Periaatteena työttömyysturvajärjestelmässä on, että oikeus työttömyysetuuteen menetetään joko määräajaksi tai toistaiseksi, mikäli työntekijä on itse aiheuttanut työttömyytensä tai työttömyyden pitkittymisen (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje te-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa 2016, 42). Korvauksettomalla määräajalla tarkoitetaan aikaa, jolta työttömyysetuutta ei makseta työstä eroamisen tai kieltäytymisen taikka muun työttömyysturvalain 2 a luvussa säädetyn menettelyn johdosta (TTL 1:5.8). Työntekijä saa siis korvauksettoman määräajan ja menettää oikeuden työttömyysetuuteen määräajaksi, jos hän on menetellyt työvoimapolitiittisesti moitittavalla tavalla.

Korvauksetonta määräaika ei saa sekoittaa taloudellisen etuuden jaksottamiseen. Kun kyseessä on korvaukseton määräaika, työttömyysetuus on evätty työvoimapolitiittisella perusteella. Mikäli tapauksessa ei ole kyse työvoimapolitiittisestä perusteesta, oikeus työttömyysetuuteen on mahdollisesti evätty työntekijälle maksetun etuuden jaksottamisen vuoksi. (TTL 3:2.)

Työ- ja elinkeinotoimisto pyytää työnhakijalta selvitystä työsuhteen päättymissyystä ja arvioi, tuleeko asettaa korvaukseton määräaika, mikäli työsuhteen päättymissyys tai työsuhteen päättänyt osapuoli on epäselvä. Tällaisia tilanteita ovat työsopimuksen purkaminen, koeaikapurku ja työntekijän osalta suoritettu työsopimuksen irtisanominen. Lisäksi selvitystä pyydetään tilanteissa, joissa työnantaja on irtisanonut työsopimuksen henkilöön liittyvällä syyllä, työsuhde on päättynyt sopimuksen perusteella tai asiakirjoista tai muutoin ilmenee, että työnantaja ja työntekijä ovat sopineet toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen muuttamisesta määräaikaiseksi ja tämä määräaikaisuus on päättynyt. (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje te-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa 2016, 43.)

Työ- ja elinkeinotoimiston on tärkeää selvittää syyt työttömyyteen, jotta annettava työvoimapolitiittinen lausunto olisi oikein, eikä järjestelmää käytettäisi väärin. Kainuun työ- ja elinkeinotoimistolle ei ole tullut ainakaan tietoon, että työttömyysturvajärjestelmää olisi käytetty väärin siten, että osapuolet sopisivat eri syyn työsuhteen päättymiselle, jotta työntekijä välttäisi korvauksettoman määräajan. Tällaista voidaan tietenkin harjoittaa, mutta se, saako työ- ja elinkeinotoimisto sitä tietoonsa on eri asia. (Asiantuntija 13.4.2017, haastattelu.)

Työ- ja elinkeinotoimisto ei pyydä selvitystä työsuhteen päättymissyystä, jos työsuhde päättyy määräaikaikaisuuden takia tai työnantajan irtisanoessa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Selvitystä ei myöskään pyydetä, mikäli työsuhde päättyy työnantajan konkurssin tai kuoleman takia. (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje te-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa 2016, 43).

Seuraavaksi käyn läpi työsuhteen päättämistilanteet, jotka vaikuttavat työttömän työnhakijan työttömyysturvaan. Näissä tilanteissa työ- ja elinkeinotoimisto myös pyytää selvitystä työsuhteen päättymissyystä työvoimapolitiittista lausuntoa varten.

4.1 Työntekijän irtisanoutuminen

Työnhakijalla, joka on eronnut työstään ilman pätevää syytä tai joka on aiheuttanut itse työsuhdeensa päättymisen, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 90 päivän ajalta työsuhteen päättymisen jälkeen. Jos työ olisi kestänyt enintään viisi päivää, oikeutta työttömyysetuuteen ei ole 30 päivän ajalta. (TTL 2a:1.1.)

Työttömyysturvalaissa ei ole säädetty tyhjentävästi kaikkia päteviä syitä työstä eroamiseen. Henkilöllä on ainakin pätevä syy erota työstä silloin, jos työnantaja on rikkonut tai laiminlyönyt työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa (TTL 2a:2.1). Hallituksen esityksen (HE 157/2000) mukaan tällainen vakava laiminlyönti on kyseessä silloin, kun työpaikan työturvallisuus on vaarantunut, palkkaa ei ole maksettu ajoissa tai työntekijää on muutoin loukattu törkeästi.

Pätevä syy on myös silloin, kun työtä ei voida pitää sopivana työntekijälle, hänen työkykynsä huomioon ottaen (TTL 2a:2.1). Vedottaessa terveydelliseen syyhyn edellytetään, että asiasta esitetään lääkärinlausunto tai muu lääketieteellinen selvitys, jonka avulla voidaan ottaa kantaa kyseessä olevan työn soveltuvuuteen työntekijälle (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje te-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa 2016, 43).

Lisäksi pätevänä syynä katsotaan olevan työstä eroaminen työpaikan sijainnin perusteella (TTL 2a:3). Jos henkilön työmatkoihin kuuluu päivittäin kokoaikatyössä yli kolme tuntia ja osa-aikatyössä

yli kaksi tuntia, henkilöllä on pätevä syy erota työstään. Tällainen peruste on kuitenkin voimassa vain kolme kuukautta siitä, kun työsuhde alkoi. (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje te-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa 2016, 44.)

Jos edellä kerrotun työmatkaan käytetyn ajan lisäksi henkilö muuttaa viikon kuluessa työsuhteen päättymisestä toiselle paikkakunnalle ja hänen puolisoillaan on tuolla paikkakunnalla pysyväluonteinen työ tai yritystoiminta, henkilöllä on myös tässä tapauksessa pätevä syy työstä eroamiseen (TTL 2a:3.2). Kaikkien kolmen edellytyksen on kuitenkin täytyttyvä ja säännös koskee vain tilannetta, jossa työntekijä irtisanoutuu ennen muuttoa. Jos irtisanoutuminen tapahtuu vasta muuton jälkeen, muuttamiselta ja irtisanoutumiselta edellytetään ajallista yhteyttä. (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje te-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa 2016, 45.)

Jos henkilö työnhakijana ollessaan kieltäytyy ilman pätevää syytä työstä johon hänet on valittu, oikeus työttömyysetuuteen keskeytyy 90 päivän ajaksi 30 päivän kuluttua työstä kieltäytymisestä. Mikäli työtä on tarjottu muualta kuin työ- ja elinkeinotoimistosta, oikeus työttömyysetuuteen katkeaa 60 päivän ajaksi. Jos edellä mainitut työt olisivat kestäneet enintään kaksi viikkoa, oikeus työttömyysetuuteen katkeaa 30 päivän ajaksi. (TTL 2a:4.1.)

Työttömyysturvalain 2a luvun 2 §:n 2 momentissa mainitaan myös, että henkilöllä on oikeus kieltäytyä työstä menettämättä oikeutta työttömyysetuuteen kolmen kuukauden aikana työtömäksi työnhakijaksi rekisteröitymisestä lukien, jos työ ei vastaa hänen koulutukseensa ja työkokemukseensa perustuvaa ammattitaitoaan. Lisäksi henkilöllä on pätevä syy erota työstä kolmen kuukauden kuluessa työmatkan perusteella, jos päivittäinen työmatkan kesto ylittää koika työssä kolme tuntia ja osa-aikatyössä kaksi tuntia.

Vakuutusosoikeuden päätöksessä 537/86 oli juuri kyse työnhakijan ammattitaitosuojasta. Tapauksessa kemian, fysiikan ja matematiikan lehtorien viransijaisena toimineelle filosofian kandidaatille tarjottu peruskoulun ala-asteen luokanopettajan viransijaisuus ei ollut hänen ammattitaitoaan vastaavaa.

4.2 Henkilökohtaisilla perusteilla irtisanominen ja työsuhteen purkaminen

Työntekijän katsotaan itse aiheuttaneen työsuhteensa päättymisen, jos työnantaja irtisanoo henkilökohtaisilla perusteilla tai purkaa työntekijän työsopimuksen. Tästä seuraa korvaukseton määräaika 90 päivän ajaksi. (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje te-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa 2016, 43.) Työttömyysturvalaista löytyy kuitenkin omat säännöksensä perusteetonta päättämistä vastaan.

Mikäli työntekijä on riitauttanut työsopimuksensa irtisanomisen tai purkamisen kolmen kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä, hänen ei katsota aiheuttaneen itse työsuhteen päättymistä ennen kuin asia on käsitelty (TTL 2a:1.3). Kyseinen säännös koskee työntekijän suorittamaa irtisanomista henkilökohtaisella syyllä ja työntekijän suorittamaa työsopimuksen purkamista, eikä työntekijälle lähtökohtaisesti aseteta korvauksetonta määräaikaakaan ennen kuin asia on käsitelty. Mikäli riitautus on ollut aiheeton, työ- ja elinkeinotoimisto voi selvityksen saatuaan asettaa hakijalle takautuvasti korvauksettoman määräajan. (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje te-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa 2016, 46.)

4.3 Koeaikapurku

Jos työntekijä purkaa työsuhteensa koeajalla, kyseessä on tällöin TTL 2 a luvun 1 §:ssä tarkoitettu työstä eroaminen. Tässä tapauksessa työ- ja elinkeinotoimisto selvittää, onko työntekijällä ollut työttömyysturvalain mukainen pätevä syy purkaa työsopimus koeajan perusteella. (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje te-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa 2016, 46.)

Koeaikapurku tapahtuu aina työntekijästä johtuvista syistä, mikäli koeaikapurun suorittaa työnantaja. Tällöin työ- ja elinkeinotoimisto harkitsee, onko työntekijä aiheuttanut työsuhteensa päättymisen moitittavalla menettelyllä vai pitääkö työnantaja työntekijää vain soveltumattomana kyseiseen työhön. Korvauksetonta määräaikaakaan ei aseteta, mikäli työntekijä ei ole toiminut työvoimapolitiittisesti moitittavalla tavalla. (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje te-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa 2016, 46.)

Työ- ja elinkeinotoimisto selvittää asiakkaalta kumman aloitteesta ja miksi työsuhde on päättynyt koeajalla. Asiakkaan on myös mahdollista liittää selvityksensä tueksi työtodistus ja muut mahdolliset todistukset, joihin hän haluaa vedota. Jos saadun selvityksen perusteella on vielä epäselvää koeaikapurun syy, ollaan yhteydessä työnantajaan. (Asiantuntija, haastattelu 13.4.2017.)

4.4 Lomautus

Lomautettua pidetään työttömyysturvalain 2 luvun 1 § 2 momentin mukaan työttömänä. Tällöin lomautetulla on oikeus työttömyysturvaan, mikäli hänet on lomautettu työnantajan toimesta tuotannollisista tai taloudellisista syistä (TTL 1:5). Mikäli lomauttamisesta sopiminen on tehty työntekijän aloitteesta, hänellä ei ole oikeutta työttömyysturvaan, sillä työsopimuslain mukaan lomauttamisesta sopiminen on tultava työnantajan aloitteesta (TSL 5:1.1).

Lomautetulle työaikapankista maksettu rahakorvaus estää työttömyysetuuden myöntämisen, mikäli se on maksettu kahden kuukauden kuluessa ennen kokoaikaisen lomautuksen alkamista tai sen aikana. Rahakorvaus jaksetaan lomautusilmoituksen mukaisille lomautuspäiville. (TTL 3:6.2.)

Jos työntekijän päivittäistä työaika on lyhennetty lomautuksen tai lomautukseen rinnastettavan syyn johdosta, työnhakijalla on oikeus soviteltuun työttömyysetuuteen (TTL 4:1). Jotta soviteltua etuutta olisi mahdollista saada, työnhakijan työaika ei saa ylittää 80 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta (TTL 4:3.1). Sovittelussa huomioon otetaan työstä korvauksena saatu palkka tai muu ansiotulona pidettävä vastike (TTL 4:4.1).

Henkilöllä on oikeus peruspäivärahaan myös sen jälkeen, kun hän on täyttänyt jo 65 vuotta. Tällöin edellytetään, että hänet on lomautettu kokoaikaisesti tai hänen työaikaansa on lyhennetty lomautukseen rinnastettavan syyn johdosta. (TTL 3:1.2.)

4.5 Erityiset päättämisperusteet

Pääsääntöisesti työntekijän käyttäessä oikeuttaan irtisanoa työsopimus erityisellä päättämisperusteella seuraamusta ei tule, jos työsuhteen päätyminen perustuu työsopimuslain mukaisiin päteviin syihin (Asiantuntija, haastattelu 13.4.2017).

Työnantajan kuoleman osalta seuraamuksen asettaminen riippuu siitä, onko yritykselle jatkajaa ja, voiko yritystoiminta jatkua. Konkurssin osalta työ päättyy pääsääntöisesti aina eikä siitä näin ollen seuraa korvauksetonta määräaika. Liikkeen luovutuksen yhteydessä taas seuraamus voi tulla, mikäli työntekijä ei siirry uuden työnantajan palvelukseen. (Asiantuntija, haastattelu 13.4.2017.)

4.6 Työsuhteen päättäminen sopimuksella

Solmittu päättämissopimus vaikuttaa monella tavalla työnhakijan oikeuteen saada työttömyysturvaa työsuhteen päättymisen jälkeen. Merkitystä on erityisesti työsuhteen päättymissyyn työvoimapolitiittisten vaikutusten arvioinnissa, mutta myös sopimuksen päättämisaikakohta voi vaikuttaa työssäoloehdon kertymiseen. (Valkonen 2004, 3.)

Työ- ja elinkeinotoimisto vaatii asiakkaalta selvityksen, miksi työsuhde on päätetty yhteisellä sopimuksella. Selvityksen yhteyteen liitetään työtodistus ja mahdolliset muut asiaan liittyvät asiakirjat, kuten tehty sopimus työnantajan kanssa. Jos selvityksestä ei käy ilmi, mitä on tapahtunut, asiaa selvitetään myös työnantajalta. Saatu selvitys on tärkeä työvoimapolitiittisen lausunnon kannalta, koska sopimuksen taustalla olevat syyt määräävät asetetaanko korvauksetonta määräaika. (Asiantuntija, haastattelu 13.4.2017.)

Työttömyysturvalautakunnan ratkaisussa (25.9.2003 2378/3/A) työntekijän katsottiin itse eronneen työstään, kun hän oli omasta aloitteestaan päättänyt työsuhteensa sopimuksella eikä hänellä näin ollen ollut oikeutta työttömyysetuuteen kolmen kuukauden ajalta. Tapauksen perusteella työntekijä itse aiheuttaa työttömyytensä, mikäli hän sopii työsuhteensa päättämisestä sopimuksella. Päättämissopimuksen solminen rinnastetaan työstä eroamiseen ilman pätevää syytä, josta seuraa kolmen kuukauden korvaukseton määräaika.

Jos työntekijälle tarjotaan tukipakettia tai muuta sopimusta työsuhteen päättymisen ehdoista silloin, kun hänet on jo yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen valittu irtisanottavaksi, ei henkilölle aseteta silloin korvauksetonta määräaika (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje te-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa 2016, 46). TTLK:n ratkaisussa (14.8.2003 2428/37A) lautakunta katsoi, että, vaikka työntekijän työsuhde oli päättynyt osa-

puolten sopimuksesta ilman irtisanomisaikaa ja, vaikka työntekijälle oli maksettu yhden kuukauden palkkaa vastaava korvaus, kyseessä oli ollut työvoimapoliittisesti pätevä syy päättämissopimuksen solmimiselle. Yrityksen tuotannollisen ja taloudellisen tilanteen vuoksi vaihtoehtona olisi ollut työntekijän irtisanominen ilman etuuksia. Tapauksen mukaan edellytetään että työsuhde olisi kaikesta huolimatta päätynyt kollektiiviperusteella, jolloin työntekijä ei ollut aiheuttanut itse työsuhteensa päättymistä.

Mikäli henkilö vapaaehtoisesti hyväksyy tukipaketin tai sopimuksen työsuhteen päättymisestä ilman, että häntä oltaisiin irtisanomassa esimerkiksi tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä, katsotaan hänen eronneen omasta pyynnöstään (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje te-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa 2016, 46). TTLK päätöksen (18.8.2001 2176/1/A) mukaan työntekijä ei saa myöskään ennakoida mahdollisesti tuotannollisista ja taloudellisista syistä johtuvaa irtisanomista. Tapauksessa työntekijä oli perustellut päättämissopimuksen solmimista henkilökonsultin lausunnolla, jonka mukaan yrityksellä oli henkilöstön vähentämistarve. Lautakunta kuitenkin katsoi työntekijän eronneen työstään ilman pätevää syytä korvausta vastaan.

Jos työntekijä saa sopimuksen työsuhteen päättymisestä vaihtoehtona henkilökohtaisin perustein annettavalle irtisanomiselle, katsotaan hänen aiheuttaneen itse työttömyytensä (Valkonen 2004, 7). Tällöin hänellä ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 90 päivän ajalta.

Työnantajalta saatu taloudellinen etuus estää työttömyysetuuden saamisen, jos se perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteen päättämiseen liittyvään sopimukseen tai vastaavaan järjestelyyn. Työnantajalta saatu etuus jaksotetaan työsuhteen päättymisestä lukien henkilön viimeisimmästä työsuhteesta saaman palkan perusteella. (TTL 3:6.1.) Säännöksessä tarkoitettuna etuutena ei kuitenkaan pidetä vahingonkorvausta, joka on määrätty työnantajalle maksettavaksi työsuhteen perusteettoman päättämisen perusteella (Valkonen 2004,10). Taloudellinen etuus ei siis sinänsä aiheuta korvauksetonta määräaikaa vaan etuuden jaksottaminen palkan perusteella estää etuuden myöntämisen.

Mikäli päättämissopimuksessa on luovuttu tietyistä erääntyvistä työsuhdesaatavista, kuten oikeudesta vuosilomaan, työttömyysetuuden maksaminen estyy. Osapuolten on katsottu tällöin siirtäneen työsuhteesta johtuvia velvoitteita työttömyysturvajärjestelmän piiriin. (Valkonen 2004, 4.)

4.7 Perusteettomasta päättämisestä johtuvien korvauksien vaikutus

Työnantajalla on korvattava työsuhteen perusteettomasta päättämisestä seurannut aineellinen ja aineeton vahinko. Käytännössä korvauksesta on erotettavissa korvaus ansionmenetyksestä ja korvaus työntekijän kokeman loukkauksen perusteella. (Murto 2005, 1235.) Jako edellä mainituihin osiin on oleellista, jotta työttömyysturvaetuksien yhteensovitus pystytään kohdistamaan korvauksen oikeaan osaan (Murto 2005, 1241).

Työnantajan perusteettoman päättämisen tai perusteettoman lomauttamisen seurauksena maksettu korvaus ei ole jaksotettava taloudellinen etuus, eivätkä nämä vaikuta henkilön oikeuteen saada työttömyysetuutta. Korvaus voi perustua tuomioistuimen tuomioon, vahvistettuun sovintoon, järjestöjen väliseen neuvottelutulokseen tai työsuhteen osapuolten väliseen sopimukseen. (Valkonen 2014, 17.)

Korvauksesta on kuitenkin tehtävä vähennys, silloin kun se on korvausta työntekijälle ennen tuomion antamista tai julistamista tai sopimuksen tekemistä menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaeduista. Kyseiseltä ajalta ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta vähennys on 75 prosenttia, peruspäivärahasta 80 prosenttia ja kyseisen ajan koko työmarkkinatuki. Tuomioistuimella on kuitenkin mahdollisuus tehdä pienempi vähennys tai jättää se kokonaan tekemättä, mikäli se on kohtuullista korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä loukkaus huomioon ottaen. (TSL 12:3.)

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

- Minkälainen on työntekijän työttömyysturva työsuhteen eri päättämistilanteissa?
- Missä tilanteissa seuraa korvaukseton määräaika ja kuinka pitkä se voi olla?

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työntekijän työttömyysturvaa ja työsuhteen eri päättämistilanteiden vaikutusta siihen.

Työttömän työnhakijan on mahdollista saada ansiopäivärahaa, peruspäivärahaa tai työmarkkinatukea, riippuen työssäoloajastaan ja mahdollisesta työttömyyskassan jäsenyydestä. Lisäksi edellytetään lmoittautumista työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon. Henkilön hakiessa työttömyysetuutta, työ- ja elinkeinotoimisto antaa työvoimapoliittisen lausunnon siitä, onko etuuden maksamiselle työvoimapoliittista estettä.

Ansiopäivärahaan on oikeutettu työnhakija, joka on työttömyyskassan jäsen ja täyttää työssäoloehdon. Peruspäivärahaa taas maksetaan työnhakijalle, joka täyttää työssäoloehdon. Mikäli työnhakija ei täytä työssäolohtoa tai hän on jo saanut enimmäisajan peruspäivärahaa, on hän tällöin oikeutettu työmarkkinatukeen.

Lähtökohtaisesti korvaukseton määräaika asetetaan silloin, kun työntekijä on itse aiheuttanut työsuhteensa päättymisen ja näissä tilanteissa sen kesto on 90 päivää. Etuuden saaminen voi myös estyä niissä tapauksissa, joissa työntekijä on saanut työnantajaltaan taloudellisen etuuden, kuten esimerkiksi erorahan. Tällöin ei kuitenkaan ole varsinaisesti kyse korvauksettomasta määräajasta, vaan saadun taloudellisen etuuden jaksottamisesta työttömyyden ajalle. Työntekijällä on kuitenkin mahdollisuus irtisanoa työsuhteensa, jos hänellä on siihen pätevä syy. Pätevänä syynä voidaan pitää esimerkiksi työnantajan laiminlyötyään työsuhteeseen liittyviä velvollisuuksiaan.

Työnantaja suorittaessa irtisanomisen henkilöön liittyvällä syyllä tai purkaessa työsopimuksen, katsotaan henkilön itse aiheuttaneen työsuhteensa päättymisen moitittavalla menettelyllään. Työntekijällä on kuitenkin mahdollista riitauttaa työsuhteen päättäminen, eikä korvauksetonta

määräaika aseteta ennen asian käsittelyä. Työttömyysetuus voidaan kuitenkin periä takaisin, mikäli riitauttaminen on ollut perusteetonta.

Työntekijän suorittama koeaikapurku katsotaan työstä eroamiseksi. Jos työntekijällä on ollut työttömyysturvalain mukainen pätevä syy purkamiseen, korvauksetonta määräaika ei määrätä. Koeaikapurku katsotaan aina myös työntekijästä johtuvaksi vaikka sen suorittaisi työnantaja. Työ- ja elinkeinotoimisto kuitenkin harkitsee, onko syynä moitittava menettely vai, onko työntekijä vain soveltumaton kyseiseen työhön. Korvaukseton määräaika seuraa vain, jos työntekijä on toiminut moitittavalla tavalla.

Lomautus ei varsinaisesti tarkoita työsuhteen päättymistä, sillä työsuhde pysyy edelleen voimassa, mutta lomautettu on kuitenkin työttömyysturvalain mukaaan työtön. Jos lomauttaminen on tehty työntekijän aloitteesta, oikeutta työttömyysetuuteen ei ole. Myöskin lomautetulle maksettu rahakorvaus estää työttömyysetuuden saamisen, sillä korvaus jaksotetaan lomautuspäiville.

Eriyisten päättämisperusteiden osalta pääsääntönä on, että, mikäli työntekijän irtisanoutumiselle ei ole työsopimuslaissa tarkoitettuja päteviä syitä, työsuhteen päättämisestä seuraa korvaukseton määräaika. Näin ollen pelkkä helpompi irtisanoutumismahdollisuus näissä tilanteissa ei riitä etuuden saamiseen, ilman hyväksyttävää syytä.

Silloin kun työsuhde on päättynyt yhteisellä sopimuksella, lähtökohtaisesti katsotaan henkilön itse aiheuttaneen työttömyytensä. Mikäli päättämissopimus on vaihtoehto sille, että henkilö irtisanotaisiin muutenkin tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä, ei korvauksetonta määräaika aseteta. Päättämissopimuksessa mahdollisesti sovittu taloudellinen korvaus jaksotetaan työsuhteesta saaman palkan perusteella, joten tältä ajalta työttömyysetuutta ei ole mahdollista saada. Siksi onkin tärkeää, että sopimusta tehtäessä taloudellinen etuus sovittaisiin vähintään vastaamaan työntekijän kolmen kuukauden palkkaa, jotta työntekijän talous olisi turvattu.

Työnantajan perusteettomasta päättämisestä seurannut korvaus ei ole jaksotettava taloudellinen etuus, eikä näin ollen vaikuta työttömyysetuuden saamiseen. Korvauksesta voidaan kuitenkin tehdä vähennys siinä tapauksessa, kun henkilö on saanut ansiopäivärahaa, peruspäivärahaa tai työmarkkinatukea ennen korvauksen saamista. Vähennyksen tekeminen on kuitenkin harkinnanvaraista, mikäli se katsotaan kohtuulliseksi.

Johtopäätösten perusteella voidaan todeta, että korvaukseton määräaika seuraa aina tilanteessa, jossa työntekijä on itse päättänyt työsuhteensa ilman hyväksyttävää syytä tai, jos työsuhteen on päättänyt työnantaja, mutta päätöksen taustalla on työntekijän moitittava menettely. Korvaukseton määräaika näissä tilanteissa on pääsääntöisesti 90 päivää, jonka jälkeen on vasta mahdollista saada työttömyysetuutta. Lomautuksen tai työsuhteen päättymisen takia saatu taloudellinen korvaus ei aiheuta korvauksetonta määräaikaa, vaan työttömyysetuuden saaminen estyy jaksotuksen ajaksi, sillä tällainen etuus jaksotetaan viimeksi saadun palkan perusteella.

6 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työttömän työnhakijan työttömyysturvaa ja erilaisten päättämistilanteiden vaikutusta siihen. Työsopimuslain ja työttömyysturvalain muutokset vuoden alussa vaikuttivat myös työttömyysturvaan, jonka takia aihe on erittäin ajankohtainen. Käytin työssä apuna laadullista tutkimusta, jossa haastattelin Kainuun työ- ja elinkeinotoimiston työttömyysturvan asiantuntijaa.

Mielestäni haastattelu antoi hyvän käytännön näkökulman aiheeseen, vaikkakin kyseessä on vain yhden asiantuntijan haastattelu. Tosin kaikkia työ- ja elinkeinotoimistoja ohjaa samat säännöt työvoimapolitiittisen lausunnon antamisessa, mutta asiantuntija voi kertoa vain oman alueensa työ- ja elinkeinotoimiston näkökulman.

Opinnäytetyön alustavan suunnitelman mukaan työn oli tarkoitus valmistua viimeistään maaliskuussa 2017. Kuitenkin syksyllä 2016 suorittamani harjoittelu venytti aikataulua, sillä kirjoittamiselle ei jäänytkaan niin paljon aikaa kuin olin ajatellut. Ennen ohjausseminaaria muutin vielä hieman työni näkökulmaa sen takia, että tutkimus olisi helpompi toteuttaa ja, jotta aihe vastaisi enemmän omaa mielenkiintoani. Pystyin kuitenkin hyödyntämään jo kirjoittamaani teoriaosuutta, eikä turhaa työtä tullut tehtyä. Tämän takia sain pidettyä ohjausseminaarin vasta maaliskuussa. Loput työstä kirjoitin kuitenkin melko nopeasti, sillä opintojeni ollessa jo loppusuoralla pystyin keskittymään kirjoittamiseen kokonaan eikä opiskelu vienyt kaikkea aikaa.

Lähdemateriaalin löytäminen ei ole ollut haastavaa, sillä aiheesta on kirjoitettu paljon ja mukana on ollut myös useampi laki. Lisäksi te-toimistojen ohje työttömyysturvan määräytymisestä on ollut tärkeä lähdemateriaali. Itselle aihe on ollut mielenkiintoinen, josta on ollut helppo kirjoittaa. Lisäksi aihe on myös tärkeä siinä mielessä, että aina ei tule ajatelleeksi, miten työttömyysturva voi eri tilanteissa määräytyä ja, mitkä asiat siihen vaikuttavat.

Jatkotutkimusaiheena voisi olla yrittäjän työttömyysturva, sillä yrittäjän työttömyysturvan käsitteleminen tässä opinnäytetyössä olisi tehnyt aiheesta ja rajauksesta liian laajan. Jatkotutkimuksessa voisi selvittää, miten yrittäjän työttömyysturva määräytyy ja, mitkä asiat siihen vaikuttavat.

LÄHTEET

Aaltonen, T., Hietala, H & Kaivanto, K. 2013. Esimiehen taskukirja. Talentum: Helsinki.

Asiantuntija. 2017. Kainuun työ- ja elinkeinotoimisto. Haastattelu 13.4.2017.

Bruun, N & von Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. Talentum: Helsinki.

Engblom, M. 2013. Työsuhteen ehdot, määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. SanomaPro: Helsinki.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 105/2016 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta.

HE 115/2002 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työttömyysturvalaiksi ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

Järvinen, T. 2009. Sopiminen työsuhteen päättämisestä ja sen oikeusvaikutuksista. Turun yliopisto. Oikeustieteellinen tiedekunta. Pro gradu –tutkielma.

Kela 2017. Peruspäiväraha, viitattu 11.2.2017. <http://www.kela.fi/peruspaivaraha>

Kela 2017. Työmarkkinatuki, viitattu 11.2.2017. <http://www.kela.fi/tyomarkkinatuki>

Koskinen, S & Ullakonoja, V. 2016. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Edita: Helsinki.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Talentum: Helsinki.

Murto, J. 2005. Korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä ja sovintosopimus. Defensor Legis 2005/6, 1230-1245.

Nieminen, K. 2016. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2017. Talentum: Helsinki.

Te-palvelut. 2017. Yrittäjä ja työttömyysturva. Viitattu 2.2.2017.

http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/tyottomyysturva/yrittaja_tyottomyysturva/index.html

Te-palvelut. 2017. Työttömyysturva. Viitattu 27.1.2017.

http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/tyottomyysturva/index.html

TTLK 25.9.2003 2378/3/A

TTLK 18.8.2001 2176/1/A

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työttömyyskassojen yhteisjärjestö. 2017. Ansiopäivärahan suuruus. Viitattu 11.2.2017.

https://www.tyj.fi/fin/ansiopaivaraha/paivarahan_suuruus/

Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290

Työsuhdeneuvonta. Päättösopimus. Viitattu 27.1.2017. <http://tyosuhdeneuvonta.fi/paattosopimus/>

Työ- ja elinkeinoministeriön ohje te-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa. 2016.

<http://www.finlex.fi/data/normit/42905/tem2565%20su%20ohje%2030%2012%202016.pdf>

Valkonen, M. 2004. Päättämissopimukset työttömyysturvassa. Edilex: Edita Publishing Oy
Vakuutusosoikeus 537/86

1. Miten selvitetään, kenen syystä työsuhde päättyi koeaikana?
2. Miten selvitetään, määrätäänkö korvaukseton määräaika työsuhteen päättyessä sopimuksella?
3. Määrätäänkö korvaukseton määräaika, jos työntekijä käyttää oikeuttaan irtisanoa työsopimus erityisellä päättämisperusteella, eli jos työntekijä irtisanoa työsopimuksensa työnantajan kuoleman, konkurssin tai liikkeen luovutuksen johdosta?
4. Tuleeko ilmi, että järjestelmää käytettäisiin väärin, esim. osapuolet sopivat eri syyn työsuhteen päättymiselle, jotta työntekijä välttäisi korvauksettoman määräajan?