

Saimaan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusala
Koulutusohjelma
Yritysten ja taloushallinnon juridiikka

Amanda Hallikainen
Anniina Vanhanen

Työelämää säätelevä lainsäädäntö ja työelämäetous opiskelijoiden keskuudessa

Opinnäytetyö 2012

Tiivistelmä

Amanda Hallikainen ja Anniina Vanhanen

Työelämää säätelevä lainsäädäntö ja työelämätietous opiskelijoiden keskuudessa, 75 sivua

Saimaan ammattikorkeakoulu, Lappeenranta

Liiketalouden yksikkö, Liiketalouden koulutusohjelma

Yritysten ja taloushallinnon juridiikan suuntautumisvaihtoehto

Opinnäytetyö 2012, Yliopettaja Marjut Heikkilä

Tämän opinnäytetyön keskeinen tavoite oli perehtyä työoikeutta säätelevään lainsäädäntöön ja selvittää erityisesti nuorten opiskelijoiden tietotasoa työelämään liittyvissä asioissa. Työssä on käsitelty Suomen lainsäädännöstä lakeja, joilla on eniten vaikutusta työoikeudellisesti. Työoikeus on oikeudenala, jonka perusasioiden hallitseminen on tärkeää jokaiselle ihmiselle. Työlainsäädännön perustietous lisää kykyä omien oikeuksien ja etujen turvaamiselle. Työoikeus on laaja ja monitahoinen oikeudenala, joka koskee työsuhdetta ja siihen liittyviä sääntöjen kokonaisuutta.

Tutkimusongelmana tässä opinnäytetyössä oli selvittää laiminlyödäänkö oikeuksia nuorten työsuhteissa. Työssä pyritään selvittämään miksi ja millaisia oikeuksien laiminlyöntiä tapahtuu juuri nuorten työsuhteissa. Tutkimusmenetelmänä on käytetty kyselytutkimusta, jolla on selvitetty nuorten tietotasoa työelämään liittyvissä käytännön asioissa ja pyritty selvittämään mahdollisia tapauksia, joissa opiskelijaa olisi laiminlyöty. Kyselytutkimuksen tulokset ovat esitetty nimettöminä.

Tutkimuksen tarkoituksena oli saada selville nuorten opiskelijoiden tietotaso työelämään liittyvissä asioissa ja mahdolliset laiminlyönnit nuorten työsuhteissa. Tutkimustulokset osoittavat, että nuorten keskuudessa tapahtuu laiminlyöntejä työsuhteissa. Tutkimustulosten perusteella on koottu opas, jossa kerrotaan asioita, joita nuorten tulisi ottaa huomioon, jotta he eivät tulisi laiminlyödyiksi työsuhteissa.

Asiasanat: työoikeus, työoikeudellinen lainsäädäntö, opiskelijoiden työelämätietous

ABSTRACT

Amanda Hallikainen and Anniina Vanhanen

Labour Legislation and Students' Knowledge about Labour Legislation, 75 pages

Saimaa University of Applied Sciences, Lappeenranta

Faculty of Business Administration

Degree Programme in Business Administration

Specialisation in Corporate and Financial Law

Thesis 2012

Instructor: Ms Marjut Heikkilä, Principal Lecturer

The main subject of this thesis was to study the labour legislation and survey especially young students' level of knowledge regarding to working life. The Finnish laws that relate to and are the most important in view of the labour legislation have been handled in this work. Labour legislation is a branch of law, the basics of which are important for every human being to know. Basic information about the labour legislation improves people's ability to protect their own rights and interests. The labour legislation is a broad and complex area of law, which concerns employment in general.

The research problem of this thesis was to clarify if neglects occur regarding young people's employment contracts. An attempt was made to clarify why and what kind of neglects of rights occur specifically when dealing with young people's employments. The data for this thesis were collected by a survey, which aimed to map out the level of knowledge among young people about the labour legislation and to clarify cases which possibly involve neglects. The results of this survey are presented anonymously.

The purpose of this study was to find out young people's level of knowledge regarding working life and possible neglects in young people's employments. The research results show that among young people there are neglects in employments. Based on the research results, a guide was compiled describing the issues that young people should know and consider so that there would be no neglects.

Keywords: labour law, labour legislation, knowledge of students about labour legislation

Sisällys

| | |
|--|----|
| Käsitteet ja lyhenteet..... | 7 |
| 1 Johdanto | 8 |
| 1.1 Aihe ja raja..... | 8 |
| 1.2 Tutkimusmenetelmät | 9 |
| 2 Työsopimusoikeus | 10 |
| 2.1 Työsopimus ja työsuhte..... | 10 |
| 2.2 Koeaika | 11 |
| 2.3 Työsopimuksen kesto..... | 12 |
| 2.4 Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet | 15 |
| 2.5 Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet | 16 |
| 2.6 Sairausajan palkka | 18 |
| 2.7 Työsopimuksen päätyminen..... | 19 |
| 3 Työehtosopimusoikeus | 23 |
| 3.1 Työehtosopimuksen muodot ja syntyminen..... | 23 |
| 3.2 Työehtosopimuksen sitovuus | 25 |
| 3.3 Yleissitova työehtosopimus | 26 |
| 3.4 Työehtosopimuksen vaikutukset työsuhteeseen | 27 |
| 4. Työaika koskeva sääntely | 29 |
| 4.1 Lain soveltaminen | 29 |
| 4.2 Työajaksi luettava aika | 29 |
| 4.3 Säännöllinen työaika | 30 |
| 4.4 Säännöllisen työajan ylittäminen | 31 |
| 4.4.1 Lisätyö | 31 |
| 4.4.2 Ylityö..... | 32 |
| 4.4.3 Hätiätyö | 32 |
| 4.5 Yö- ja vuorotyö | 33 |
| 4.6 Lepoajat ja sunnuntaityö..... | 33 |
| 4.7 Työaika-asiakirjat | 34 |
| 5. Vuosilomaa koskeva sääntely | 35 |
| 5.1 Lain soveltaminen | 35 |
| 5.2 Vuosiloman pituus | 36 |
| 5.3 Vuosilomapalkka | 36 |
| 5.3.1 Viikko- ja kuukausipalkkaiset työntekijät | 36 |
| 5.3.2 Tuntipalkkaiset työntekijät, joihin sovelletaan 14 päivän ansaintasääntöä | 37 |
| 5.3.3 Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka..... | 37 |
| 5.4 Lomakorvaus..... | 38 |
| 5.5 Vuosiloman antaminen | 38 |
| 6. Työturvallisuutta koskeva sääntely | 39 |
| 6.1 Lain tarkoitus ja sen soveltaminen | 39 |
| 6.2 Työturvallisuus Suomessa..... | 40 |
| 6.3 Työnantajan yleiset velvollisuudet | 41 |
| 6.3.1 Yleinen huolehtimisvelvollisuus | 42 |
| 6.3.2 Vaarojen selvittäminen ja arviointi | 42 |
| 6.3.3 Työsuojelun toimintaohjelma | 43 |

| | |
|--|----|
| 6.4 Yhteistoiminta..... | 43 |
| 6.5 Työntekijän velvollisuudet ja oikeus työstä pidättäytymiseen | 44 |
| 7. Nuoret työelämässä | 45 |
| 8. Yksityisyyden suoja työelämässä..... | 46 |
| 8.1 Lain tarkoitus ja soveltaminen | 47 |
| 8.2 Tarpeellisten tietojen kerääminen..... | 47 |
| 8.3 Työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet | 47 |
| 8.4 Työntekijän luotettavuuden ja rikostaustan selvittäminen..... | 49 |
| 9 Opiskelijoiden työelämän tietotasoa koskeva tutkimus | 49 |
| 9.1 Kyselytutkimuksen tuloksia..... | 51 |
| 9.1.1 Vastaajien työkokemus..... | 53 |
| 9.1.2 Ammattiliittoon kuuluminen | 53 |
| 9.1.3 Työsopimuslain tuntemus | 55 |
| 9.1.4 Työntekijän velvollisuuksien tunteminen | 56 |
| 9.1.5 Työnantajan velvollisuuksien tunteminen..... | 57 |
| 9.1.6 Työaikaa koskevien säädösten tuntemus | 58 |
| 9.1.7 Työehtosopimusten tuntemus..... | 59 |
| 9.2 Oikeuksien laiminlyönti vastaajien työsuhteissa | 60 |
| 9.2.1 Ylityötä, palkkaa ja sen lisiä koskevat rikkomukset..... | 61 |
| 9.2.2 Työaikaa koskevat rikkomukset | 63 |
| 9.2.3 Työsopimuksia koskevat rikkomukset..... | 65 |
| 9.2.4 Muita rikkomuksia | 67 |
| 9.2.5 Havaintoja | 68 |
| 10 Yhteenveto ja pohdinta | 69 |
| 10.1 Yhteenveto | 69 |
| 10.2 Pohdinta | 70 |
| Kuvat..... | 73 |
| Lähteet..... | 74 |

Liitteet

Liite 1 Kyselytutkimus

Liite 2 Nuoren työntekijän muistilista

Käsitteet ja lyhenteet

NuorL = Laki nuorista työntekijöistä

YksitL = Laki yksityisyyden suojasta työelämässä

TAikaL = Työaikalaki

TEhtoL = Työehtosopimuslaki

TSL = Työsopimuslaki

TyöTurvL = Työturvallisuuslaki

VLomaL = Vuosilomalaki

KKO = Korkein oikeus

TN = Työneuvosto

TT = Työtuomioistuin

1 Johdanto

Työoikeus on laaja ja monitahoinen oikeudenala, joka koskee työsuhdetta ja siihen liittyviä sääntöjen kokonaisuutta. Työoikeus on oikeudenala, jonka perusasioiden hallitseminen on tärkeää jokaiselle ihmiselle. Työlainsäädännön perustietous lisää kykyä omien oikeuksien ja etujen turvaamiselle.

Suomessa työoikeus tunnustettiin itsenäiseksi oikeudenalaksi 1940-luvulla, kun Arvo Sipilä toi esiin ns. perussuhdeteorian. Tämän teorian mukaan työsuhde on Suomen työoikeuden perusta. Tällöin, jos työn tekeminen täyttää kaikki työso-
pimuslaissa säädetyt työnmerkit, on kysymyksessä työsuhde. Voidaan katsoa, että työlainsäädäntö on syntynyt tarpeesta suojella työntekijää työsuhteen heikompana osapuolena.

Työoikeuden tärkeimpiä lakeja ovat työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, työturvallisuuslaki, työehtosopimuslaki. Työsuhteen tärkeimpiä normilähteitä ovatkin lainsäädäntö, työehtosopimukset, työsopimus ja työnantajan työnjohtoli eli direktiovaltaan perustuvat käskyt.

1.1 Aihe ja rajaus

Opinnäytetyö tutkii nuorten opiskelijoiden tietotasoa työelämään liittyvissä kysymyksissä ja mahdollisia laiminlyöntejä nuorten työsuhteissa. Tarkoituksena on pohtia tilannetta juuri nuorten ja heihin mahdollisesti kohdistuvien laiminlyöntien kannalta.

Aihe on erittäin ajankohtainen ja tutkimisen arvoinen. Asiaa on syytä tutkia opiskelijoiden näkökulmasta, sillä yhä useammat opiskelijat tekevät töitä opiskeluidensa ohella. Tarkoituksemme on perehtyä ja selvittää tapahtuuko oikeuksien laiminlyöntejä nuorten työsuhteissa ja jos tapahtuu niin miksi. Onko kysymyksessä kenties työnantajien korostunut tietous rahasta vai se, että nuoret eivät tiedä oikeuksistaan. Tai jos nuoret tietävät oikeutensa, miksi he eivät uskalla tuoda oikeuksiensa laiminlyöntiä julki, onko syynä pelko työpaikan menettämisestä vai jokin muu syy.

Työoikeus kiinnosti meitä molempia, joten aiheen valinta kävi helposti. Halusimme erityisesti perehtyä asiaan nuorten opiskelijoiden näkökulmasta. Omat kokemukset työelämässä, sekä hyvät että huonot, kannustivat meitä tutkimaan aihetta.

Työn empiirinen osuus käsittelee tekemäämme kyselytutkimusta. Kirjallisuusosuudessa on käyty läpi lainsäädäntöä, joka säätelee työoikeutta.

1.2 Tutkimusmenetelmät

Tarkoituksena oli tuottaa tutkimus siitä, mikä on nuorten tietotaso työelämään liittyvissä asioissa ja tapahtuuko nuorten työsuhteissa laiminlyöntejä. Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen tutkimus, koska määrällinen tutkimusmenetelmä sopii hyvin selvittämään suurten ihmisryhmien mielipiteitä. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä toteutettiin tässä tapauksessa kyselytutkimuksella.

Kyselytutkimuksella pyrittiin selvittämään nuorten tietotaso työelämään liittyvissä käytännön asioissa ja selvittää mahdollisia tapauksia, joissa opiskelijaa olisi laiminlyöty. Tutkimustulosten perusteella on tehty johtopäätökset ja päätelmät. Kyselytutkimus toteutettiin Saimaan ammattikorkeakoulun, Etelä-Karjalan ammattiopiston ja Lappeenrannan teknillisen yliopiston opiskelijoille.

2 Työsopimusoikeus

Työlainsäädännön keskeisenä tavoitteena on ensisijaisesti työntekijän oikeuksien suojeleminen. Työlainsäädännössä pyritään niin sanotusti heikomman osapuolen suojelemaan ja näin ollen juuri työntekijän suojaamiseen. Työntekijän suojeleminen kuvaa hyvin myös se, että useat työlainsäädännön säännöksistä ovat pakottavia. Pakottavien säädösten sisällöstä ei voida sopia niin, että se heikentäisi työntekijän suojausta tai oikeuksia. Tahdonvaltaisia säädöksiä puolestaan esiintyy vähemmän työlainsäädännössä. (Paanetoja 2009, 12–13.)

2.1 Työsopimus ja työsuhde

Työsopimussuhde ja työsuhde eroavat toisistaan. Työsopimussuhde syntyy, kun työntekijä ja työnantaja ovat solmineet työsopimuksen. Työsuhde puolestaan alkaa siitä, kun työntekijä on aloittanut työsuhteensa. Työsopimuslain mukaan työsopimus on sopimus, jolla työntekijä tai tekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. (Bruun & von Koskull 2004, 32–33.)

Työsopimus on itsessään vapaamuotoinen, se voi olla kirjallinen, suullinen tai jopa niin kutsuttu hiljainen sopimus. Työsopimuslaissa (26.1.2001/55) määritellään tunnusmerkit, jotka sopimuksen on täytettävä. Osapuolten on tehtävä sopimus, joka koskee työn tekemistä. Työn laatua ei ole määritetty, mutta on osoitettava, että osapuolilla on ansiotarkoitus. Työntekijän on sopimuksella sitouduttava tekemään työ henkilökohtaisesti työnantajan lukuun. Näin ollen hyöty tulee ensisijaisesti työnantajalle. Oleellista on myös se, että työ tehdään palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Useimmiten vastike on rahapalkka, mutta se voi olla myös mitä muuta tahansa, jolla on taloudellinen arvo, kuten esimerkiksi auto- tai asuntoetu. (Bruun & von Koskull 2004, 32–34.)

KKO:1997:38

A oli tehnyt yhdistyksen kanssa sopimuksen pelaamisesta yhdistyksen edustajajoukkueessa jääkiekon I-divisioonassa. Sopimuksen mukaan A:lla oli odotettavissa pelaamisesta palkkiota niin paljon, että vastike oli työnteosta maksettua

palkkaa eikä vain harrastustoiminnan tueksi annettua avustusta. A oli työsopimussuhteessa yhdistykseen.

Tunnusmerkkeihin sisältyy myös se, että työ tehdään työnantajan direktion eli johdon ja valvonnan alaisena. Työnantajalla on oikeus ohjata työn tekoa, muun muassa määräämällä, mitä työtä tehdään sekä milloin, missä ja miten työ tehdään. Työnantajalla on myös oikeus valvoa työntekoa sekä työn lopputuloksen laatua. Direktio-oikeutta ei ole kuitenkaan pakko käyttää, mutta tunnusmerkki itsessään täytyy, kun olosuhteista voidaan päätellä, että työnantajalla on mahdollisuus ja oikeus johtaa ja valvoa työtä. (Bruun & von Koskull 2004, 32–34.)

Työsopimuksen solmija osapuolet ovat työntekijä ja työnantaja. Työsopimuksen voi solmia itsenäisesti 15 vuotta täyttänyt henkilö, mutta nuorista työntekijöistä säädettyssä laissa on joitakin rajoituksia alle 18-vuotiaan tekemästä työstä. Lisäksi, vaikka täysi-ikäinen henkilö olisi julistettu vajaavaltaiseksi, hänellä on työsopimuslain mukaan oikeus itse solmia työsopimus. Työnantaja voi olla luonnollinen tai juridinen henkilö, kuten esimerkiksi yhtiö tai yhdistys. (Paanetoja 2009, 34–35.)

Kuten edellä on jo mainittu, työsopimukselle ei ole asetettu määrämuotoa ja sen vuoksi se voidaan solmia kirjallisesti tai suullisesti. Työnantajan on kuitenkin annettava kirjallinen selvitys työnsuhteen ehdoista työntekijälle, jos hän sitä vaatii ja työsuhde on joko toistaiseksi voimassaoleva tai se on jatkunut määräaikaisena yli kuukauden ajan. Työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä on esitetty vähimmäistiedot selvitykselle. (Paanetoja 2009, 35–36.)

2.2 Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat yhdessä sopia koeajasta, jonka tarkoituksena on varmistaa se, että työntekijä, hänen tehtävänsä ja työympäristö soveltuvat yhteen (Bruun & von Koskull 2004, 40). Koeajan aikana sopimuksen voi päättää joko työnantaja tai työntekijä, ilman tavanomaista irtisanomismenettelyä. Työsopimus voidaan päättää koeaikana esimerkiksi siksi, että työntekijän ei koeta sopivan työyhteisöön tai työntekijä ei ole oppinut vaadittuja työtehtäviä, vaikka

hänet onkin niihin perehdytetty. Sopimusta ei kuitenkaan voida päättää epäasiallisista tai syrjivistä syistä. (Paanetoja 2009, 36–37.)

KKO:1998-II-110

Työnantaja oli purkanut koeajaksi tehdyn työsopimuksen työntekijän terveyteen kohdistuneiden aiheettomien epäilyjen johdosta. Kun työsopimus oli siten purettu epäasiallisilla perusteilla, hyväksyttiin työntekijän työsopimuksen purkamiseen perustuva vahingonkorvausvaatimus.

Koeaika alkaa työsuhteen alusta, ja se voi kestää korkeintaan neljä kuukautta. Jotta koeaikaa voitaisiin hyödyntää, siitä on aina erikseen sovittava osapuolten kesken. Mikäli työehtosopimuksessa on koeaikaehto, ei se sellaisenaan tule automaattisesti sovellettavaksi, vaan siitä on erikseen sovittava, esimerkiksi viittaamalla siihen työsopimuksessa. (Bruun & von Koskull 2004, 40–41.)

KKO:1989:8

Työnantaja ei ollut työsopimusta solmittaessa viitannut työehtosopimuksen koeaikamääräykseen, jonka mukaan työntekijällä on ennen vakinaiseksi työntekijäksi tuloaan kolmen kuukauden koeaika. Kun työnantaja ei ollut näyttänyt, että muutoinkaan olisi ollut tarkoitus sopia työntekijän kanssa koeajasta, työsopimuksen katsottiin tulleen sovituksi toistaiseksi voimassa olevana ilman koeaikaa koskevaa ehtoa.

Jos työsuhde on sovittu määräajaksi ja sen kesto on alle kahdeksan kuukautta, voi koeaika kestää korkeintaan puolet sovittusta työsuhteen kestosta. Työnantajan järjestäessä työntekijälle työhön liittyvää koulutusta, jonka kesto on yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. (Paanetoja 2009, 37.)

2.3 Työsopimuksen kesto

Työsopimus voidaan sopia joko määräajaksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Toisin kuin määräaikaisessa työsuhteessa, toistaiseksi voimassa olevalle työsuhteelle ei ole ennalta määrättyä kestoja. Jos sopimus solmitaan määräajaksi, on siihen aina oltava perusteltu syy. Kuten koeajasta, myös määräajaisuudesta on aina sovittava osapuolten kesken. (Paanetoja 2009, 38.)

Määräaikainen työsopimuksen kesto voi olla sidottu tiettyyn aikaan, kuten päivin, viikkoihin, kuukausiin tai vuosiin. Toisaalta määräaikaisen työsuhteen kestonä voidaan pitää myös jonkin työn tekemiseen kuluvaä aikaa. Tällöin työsuhte päättyy, kun työ on tehty valmiiksi. Myös sellaiset sopimukset, joista muulla tavoin ilmenee työsuhteen kesto, kuten esimerkiksi sairastuneen työntekijän poissaolon ajaksi tehty sopimus, katsotaan määräaikaisiksi. (Rautiainen & Äimälä 2004, 33–34.)

Työsuhte voidaan sopia määräaikaiseksi myös työntekijän aloitteesta. Jos työnantaja on tehnyt sopimuksen määräaikaiseksi ilman perusteltua syytä, tulkitaan sopimus työsopimuslain 1 luvun 3 §:n mukaan toistaiseksi voimassa olevaksi. 1 luvun 3 §:ssä säädetään myös, että mikäli määräaikaisia sopimuksia on solmittu useita peräkkäin, ilman perusteltua syytä, työnantajan toimesta, on työsuhte tulkittava toistaiseksi voimassa olevaksi. (Paanetoja 2009, 38.)

Määräaikainen työsopimus voi muuttua toistaiseksi voimassa olevaksi joko osapuolten sopimuksella tai yksipuolisesti. Määräaikaista sopimusta voi seurata niin kutsuttu hiljainen pidennys. Määräaikaisen sopimuksen katsotaan muuttuneen toistaiseksi voimassa olevaksi, mikäli työnantaja antaa työntekijän jatkaa työntekoaan sovitun sopimuskauden päätyttyä. Kuten aikaisemmin tekstissä mainittiin, määräaikainen työsopimus voidaan tulkita toistaiseksi voimassa olevaksi myös, jos määräaikaisuudelle vaadittu perusteltu syy ei toteudu. Myös peräkkäiset määräaikaiset työsopimukset tulkitaan toistaiseksi voimassa oleviksi, jos niille vaadittua perusteltua syytä ei ole. (Rautiainen & Äimälä 2004, 39.)

Peräkkäinen solmiminen on kuitenkin sallittua, jos määräaikaisuudelle on syy, kuten esimerkiksi sijaisuus seuraavassa korkeimman oikeuden tapauksessa:

KKO:1996:105

Kaupunki oli tehnyt työntekijän kanssa runsaan kuuden vuoden aikana yli 90 eripituista lähes peräkkäistä määräaikaista työsopimusta vanhainkodin vakinaisten viranhaltijoiden tai työntekijöiden sijaisuuksista. Sopimukset oli sidottu vakinaisen viranhaltijan tai työntekijän poissaoloon. Sopimusten tekemisellä ei niiden peruste huomioon ottaen ollut pyritty jatkuvaan työsuhteeseen eikä kaupunki myöskään ollut pyrkinyt kiertämään toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen liittyvää työsuhdeturvaa. Peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten tekemiseen oli ollut työsopimuslain 2 §:n 2 momentissa edellytetty pätevä

syy, joten sopimuksia ei pidetty toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.

Perustellun syyn vaatimisella pyritään edistämään työntekijän oikeuksia ja estää työsopimuslain pakottavien sääntöjen kiertämistä valitsemalla työnantajan kannalta edullisempi vaihtoehto työsuhteen kestolle. Lähtökohtana on, että mikäli työnantajalla on pysyvä työvoimatarve, eivät määräaikaiset sopimukset ole sallittuja. (Rautiainen & Äimälä 2004, 34.) Jos työsopimus on ilman perusteltua syytä solmittu määräaikaiseksi, ei työsopimus kokonaisuudessaan ole pätemätön, vaan vain sen kesto koskeva ehto (Paanetoja 2009, 38).

Esimerkkinä korkeimman oikeuden tapaus vuodelta 1995, jossa peräkkäiset määräaikaiset työsopimukset luettiin toistaiseksi voimassa olevaksi työsuhteeksi:

KKO:1995:14

Tielaitoksella ei ollut työsopimuslain 2 §:n 2 momentissa edellytettyä pätevää syytä solmia työntekijän kanssa yli seitsemän vuoden ajaksi yhteensä 50 lähes peräkkäistä määräaikaista työsopimusta. Sopimukset olivat siten muodostuneet toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi.

Uudessa työsopimuslaissa ei ole kuitenkaan määritelty työsuhteen määräaikaaisuudelle perusteltuja syitä. Kuitenkin vanhan työsopimuslain mukaan tällaisiksi syiksi voidaan katsoa työn luonne, kuten esimerkiksi kausiluonteinen työ, projektityö tai sijaisuus. Myös tilapäistyövoiman hyödyntäminen tuotantohuippujen aikana voidaan katsoa perustelluksi syyksi määräaikaaisuudelle. (Paanetoja 2009, 38.) Tietyn alan tai työn erityisluonne voi myös johtaa määräaikaisiin sopimuksiin. Tällaiset tapaukset eivät automaattisesti oikeuta työsuhteen määräaikaiseksi solmimiseen, vaan ne on usein hyväksytty oikeuskäytännössä. Esimerkkinä seuraavat korkeimman oikeuden tapaukset:

KKO:1995:13

Ottaen huomioon tienrakennusalan erityisluonne ja alalla vakiintunut käytäntö tielaitoksella oli työsopimuslain 2 §:n 2 momentissa edellytetty pätevä syy solmia työntekijän kanssa noin yhden vuoden neljän kuukauden aikana viisi lähes peräkkäistä määräaikaista työsopimusta

Määräaikaisten työsopimusten solmiminen on vakiintunut eräissä töissä niiden erityispiirteiden vuoksi. Tällaisia ovat muun muassa näyttelijöiden työt, vuokra-

työ ja muusikot. Näissä työsuhteissa esiintyy työn luonteesta johtuva erityinen perusteltu syy niiden määräaikaaisuuteen.

2.4 Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Työsopimuslain 3 luvussa on säädetty työntekijän velvollisuuksista. Yleisvelvoitteella säädetään työntekijä noudattamaan työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä työn suorittamiseksi. Työntekijän velvollisuudet voidaan myös tulkita työnantajan oikeuksiksi, ja päinvastoin (Paanetoja 2009, 45). Työntekijällä on siis lojaliteetti- ja uskollisuusvelvoite. Työntekijän on noudatettava direktio-oikeuden nojalla antamia määräyksiä. Työntekijää koskee myös salassapito työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksiin. (TSL.)

Työntekijää velvoitetaan työturvallisuuden edistämiseksi noudattaa työtehtävissä ja työmenetelmissä niiden edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta. Mikäli työntekijä havaitsee työssään rakenteiden, koneiden, laitteiden tai työvälineissä vikoja tai puutteita, jotka voisivat aiheuttaa tapaturman tai sairastumisen, on hänen ilmoitettava niistä työnantajalle. (TSL.)

Työntekijän lojaliteettivelvoitteeseen kuuluu, ettei hän voi työskennellä tai muuten toimia kilpailevassa toiminnassa. Jos muu työnteko tai toiminta aiheuttaa vahinkoa työnantajalle, on kilpailuteko kielletty, eli hyvän tavan vastaista kilpailua. Työntekijä ja työnantaja voivat kuitenkin erikseen sopia työntekijän muusta työstä. (Bruun & von Koskull 2004, 53–55.)

KKO:1995:47

Lomautettu työntekijä oli tehnyt työnantajansa tarjouksen kanssa kilpailevan urakkatarjouksen ja saanut urakan suorittaakseen. Tekemällä omaan lukuunsa urakkatarjouksen työntekijä ei ollut pelkästään pyrkinyt ottamaan vastaan työ-sopimuslain 30 §:n 3 momentissa tarkoitettua muuta työtä vaan hänen menette-lynsä oli ollut työ-sopimuslain 16 §:ssä tarkoitettu, työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastainen kilpailuteko, joka oli ilmeisesti vahingoittanut työnanta-jaa. Työntekijän katsottiin menettelyllään törkeällä tavalla rikkoneen työ-sopimus-lain 16 §:n 1 momentissa olevaa kieltoa. Sen vuoksi yhtiöllä oli työ-sopimuslain 43 §:n edellyttämä tärkeä syy purkaa työ-sopimus.

Työnantaja ja työntekijä voivat erittäin painavan syyn vuoksi solmia kilpailukiel-tosopimuksen, joka rajoittaa työntekijän oikeutta solmia työ-sopimus työ-suhteen

päätyttyä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa aiemman työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Syyn painavuutta arvioitaessa on huomioitava työnantajan toiminnan laatu ja suojan tarve liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työntekijälle järjestetystä erityiskoulutuksesta sekä työntekijän asema ja tehtävät. Sopimuksella voidaan rajoittaa työntekijän uuden työsopimuksen solmimista enintään kuudella kuukaudella. Jos työntekijä on saanut korvauksen kilpailukiellosta, voidaan uuden työsuhteen solmimista rajoittaa enintään vuodella. Jos työsuhde on kuitenkin päättynyt työnantajasta johtuvista syistä, ei kilpailukieltosopimus päde. (Koskinen & Ullakonoja 2006, 78–79.)

Työntekijä saa useimmiten työssään tietoonsa sellaista aineistoa tai tietoa, joka on työnantajan eduksi pidettävä salassa. Työntekijä ei saa työsuhteen aikana paljastaa ammatti- ja liikesalaisuuksia muille tahoille. Jos työntekijä on saanut tiedot haltuunsa oikeudettomasti tai muuten ilman työnantajan suostumusta, ei hän saa näitä ilmaista muille tahoille edes työsuhteen päätyttyä. Mikäli työntekijä rikkoo velvollisuuttaan, voidaan hänelle asettaa taloudellisia ja rikosoikeudellisia seuraamuksia. (Bruun & von Koskull 2004, 53.)

2.5 Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

Työsopimuslain 2 luvun 1 §:ssä on yleisvelvoite työnantajalle, joka velvoittaa työnantajan huolehtimaan siitä, että työntekijä pystyy suoriutumaan hänelle annetuista tehtävistä, vaikka yrityksen toimintaa, työntekijän työtehtäviä tai työmenetelmiä muutettaisiin. Yleisvelvoitteen mukaan työnantajan on myös pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työssä kykyjensä mukaisesti.

Työnantajalle on säädetty työsopimuslaissa velvoite syrjintäkiellosta ja tasapuolisesta kohtelusta. Lähtökohtana on se, että työnantajan on kohdeltava kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti. Työntekijöitä saa kuitenkin kohdella eri tavoin, jos siihen on hyväksyttävä ja asiallinen syy, kuten työntekijän eri tehtävät tai asema. Positiivinen erityiskohtelu on useimmiten kuitenkin sallittua. Syrjintäkiellon perusteella työnantaja ei saa asettaa työntekijää eriarvoiseen asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan,

poliittisen toiminnan tai muun vastaavan syyn vuoksi. (Paanetoja 2009, 45.) Tasa-arvolaissa (8.8.1986/609) on säädetty miesten ja naisten välisestä tasapuolisesta kohtelusta.

Työsopimuslain 2 luvussa on säädetty työnantajan velvollisuuksista. Kuten työntekijän päävelvoite on työn tekeminen, on työnantajan päävelvoite palkanmaksu tehdystä työstä. Mikään laki ei määrittele työntekijälle vähimmäispalkkaa, työsopimuslaissa säädetään, että työstä maksetun palkan on oltava tavanomainen ja kohtuullinen. Useimmiten palkat määräytyvät kuitenkin työehtosopimusten mukaan. Työsopimuslaissa on kuitenkin yleisiä säädöksiä muun muassa palkanmaksuajasta, -paikasta, -tavasta, sairausajanpalkasta ja muihin työntekijän oikeuksiin saada palkkaa, vaikka hän olisikin estynyt työn teosta (Bruun & von Koskull 2004, 44).

Palkan maksulle on omat perusteensa, palkkaa voidaan maksaa esimerkiksi kiinteänä kuukausipalkkana tai tehtyjen työtuntien mukaisesti. Työntekijän aikaansaaman työtuloksen mukaan maksettava palkka on suoriteperusteista palkkaa (Koskinen & Ullakonoja 2006, s.88). Se, millä perusteella palkka maksetaan, vaikuttaa palkanmaksukauteen; jos palkka maksetaan päivältä tai lyhyemmältä ajalta, kuten tunnilta, palkkakausi saa olla enintään kahden viikon mittainen. Suoriteperusteisessa työssä palkanmaksukausi saa puolestaan olla enintään kaksi viikkoa, tosin se voidaan maksaa myös kuukausipalkan yhteydessä. (Bruun & von Koskull 2004, 45.)

Työsopimuslain 2 luvun mukaan palkka on maksettava työntekijälle viimeistään palkanmaksukauden viimeisenä päivänä ja sen on oltava nostettavissa tililtä eräpäivänä. Eräpäiväksi katsotaan edeltävä arkipäivä, jos palkanmaksu osuu pyhäpäivällä, nämä päivät on lueteltuna työsopimuslain 2 luvun 15 §:ssä. Työntekijän on aina maksettuaan palkan annettava työntekijälle laskelma, josta ilmenevät palkan suuruus ja sen maksuperusteet.

KKO1994:92

Työnantajan jätettyä maksukyvyttömyyden takia palkan maksamatta työntekijä oli purkanut työsopimuksen. Työnantaja vastasi maksukyvyttään eikä maksukyvyttömyys vapauttanut palkan maksuvelvollisuudesta. Työnantaja velvoitettiin

työsopimuslain 51 §:n 2 momentin nojalla suorittamaan työntekijälle vahingonkorvausta sopimussuhteen ennenaikaisesta päättymisestä aiheutuneesta vahingosta.

Työnantajan on työsopimuslain mukaan huolehdittava työntekijöiden työturvallisuudesta. Työturvallisuutta käsitellään tarkemmin luvussa 6.

2.6 Sairausajan palkka

Työntekijällä on oikeus palkkaan sairausloman ajalta, ja siitä säädetään työsopimuslain 2 luvun 11 §:ssä. Edellytyksenä sairausajan palkan saamiseksi on, että työntekijä on estynyt tekemästä työtä sairauden tai tapaturman vuoksi. Oikeutta sairausajan palkkaan työntekijällä ei ole, jos hän on tahallisesti tai törkeää huolimattomuuttaan aiheuttanut itselleen työkyvyttömyyden. Työnantajalla on oikeus pyytää työntekijältä selvitys työkyvyttömyydestä, joka usein on käytännössä sairauslomatodistus lääkäriltä. Työehtosopimuksissa voi olla määrätty, että työntekijä on velvollinen ilmoittamaan viipymättä työnantajalle sairastumisestaan. (Rautiainen & Äimälä 2004, 72–73; TSL.)

KKO:1993:150

Työntekijä oli esittänyt sairauden aiheuttamasta työkyvyttömyydestään kaksi lääkärintodistusta. Työnantajalla oli ollut perustellut syyt epäillä selvityksen luotettavuutta ja siten poikkeuksellisesti osoittaa työntekijä erikoislääkärin lisätutkimuksiin. Työntekijä oli laiminlyönyt noudattaa kehotusta eikä hän ollut muullaakaan tavoin esittänyt luotettavaa selvitystä työkyvyttömyydestään. Työnantaja ei ollut velvollinen suorittamaan työntekijälle sairausajan palkkaa.

Työsopimuslain 2 luvun 11 §:ssä säädetään, että jos työntekijä on sairastuessaan ollut työsuhteessa yli kuukauden, hänellä on oikeus saada palkkaa sairastumispäivää seuraavina yhdeksänä arkipäivänä. Työntekijä voi saada sairausajan palkkaa tässä tapauksessa kuitenkin vain siihen asti, kun hän on oikeutettu sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan. Mikäli työntekijän työsuhte on jatkunut alle kuukauden, hän on oikeutettu saamaan puolet palkastaan sairausloman ajalta. (TSL.)

Työntekijän on syytä huomioida oman työehtosopimuksen säädökset sairausajan palkan saamiseksi, sillä usein työehtosopimukset laajentavat palkallista poissaolo-oikeutta. Lisäksi työnantajan palkanmaksuvelvollisuus määräytyy

usein tarkemmin työehtosopimuksissa esitettyjen säädösten mukaisesti. (Rautiainen & Äimälä 2004, 72.)

2.7 Työsopimuksen päätyminen

Työsopimuslain kuudennessa luvussa esitetään yleiset säännökset työsopimuksen päättymisestä. Määräaikaiset ja toistaiseksi voimassa olevat sopimukset päättyvät eri tavoin, äärimmäisissä tapauksissa työsopimus voidaan myös purkaa.

Määräaikainen työsopimus päättyy, kun määräaika on saavutettu tai sovittu työ on tullut tehdyksi tai määräaikaisuuden peruste muutoin lakkaa olemasta. Myös määräaikaiseen sopimukseen voidaan molempien osapuolten tahdosta sisällyttää irtisanomisperuste. Tämä mahdollistaa sen, että työsopimus voidaan päättää ennen määräaikaisuuden täyttymistä. Tällöin sopimus päättyy irtisanomisaikojen kuluttua, ellei toisin ole sovittu. Se, kuinka sopimuksen irtisanomisessa menetellään, riippuu siitä, mikä on irtisanomisen peruste. Työnantaja voi irtisanoa sopimuksen joko individuaaliperusteella tai kollektiiviperusteella. Individuaalisella perusteella tarkoitetaan työntekijästä johtuvia syitä, kollektiiviperusteella puolestaan yrityksen taloudesta ja tuotannosta johtuvia syitä. (Bruun & von Koskull 2004, 68.)

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päättyy normaalisti irtisanomiseen. Irtisanominen voi tapahtua joko työnantajan tai työntekijän puolesta. Kuitenkin, jos työnantaja irtisanoa työntekijän, on siihen oltava asiallinen ja painava syy. Samoin kuten edellä, irtisanominen voi tapahtua individuaaliperusteella tai kollektiiviperusteella. (Paanetoja 2009, 69–70.) Näistä perusteista on säädetty työsuomalain 7 luvun 1 ja 2 §:ssä seuraavasti:

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista*
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen*

3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan

4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Sallittuna perusteena irtisanomiselle pidetään kuitenkin sitä, että työntekijä on rikkonut tai laiminlyönyt työsopimuksesta tai laista johtuvia velvoitteitaan. Tällaisina tekoina pidetään muun muassa työvelvoitteen laiminlyöntiä tai työtehtävien puutteellista hoitamista, työnantajan ohjeiden vastaista menettelyä, päihteiden käyttöä, syylistymistä rikokseen, luvattomia poissaoloja, jatkuvaa myöhästelyä, epäasianmukaista käyttäytymistä asiakkaita, työtovereita tai työntajaa kohtaan. Irtisanominen voi johtua myös siitä, että työntekijän työntekoedellytykset muuttuvat olennaisesti, niin ettei työntekijä niistä pysty syystä tai toisesta enää selviytymään. Tämä voi johtua esimerkiksi työntekijän sairastumisesta, mutta työnantajan on aina selvitettävä, onko työntekijälle tarjottavissa muuta työtä. (Paanetoja 2009, 70.)

Kuten aiemmin tekstissä mainittiin, työntekijän irtisanominen voi perustua myös kollektiiviperusteeseen. Kollektiiviperusteella tarkoitetaan työsuhteen irtisanomista taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Työsopimuslaissa kollektiivisella irtisanomisperusteella tarkoitetaan työn vähentymistä. Työn vähentyminen voi tuotannollisten ja taloudellisten syiden lisäksi johtua myös toiminnan uudelleenjärjestelyistä. Työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen vain, jos edellä mainituista syistä työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. (Bruun & von Koskull 2004, 83; TSL.)

Työn vähentyminen voi johtua ulkoisten tekijöiden aiheuttamista lukuisista erisyistä tai välillisesti myös työnantajan omista toimenpiteistä. Kysynnän väheneminen, kiristynyt kilpailu, organisaatiomuutos tai työnantajan halu lopettaa jokin tuotantolinja voivat johtaa kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen. Työn väheneminen voi siis johtua mistä tahansa liikkeenjohdon päätöksestä, joka ei kuitenkaan johdu työntekijästä tai hänen käytöksestään. Työnantajalla on oikeus päättää harjoittamansa liiketoiminnan laajuudesta, eikä näin ollen työsopimuslaki sitä rajoita. Työ voi siis vähentyä toiminnan uudelleenjärjestelyistä tai jonkin toiminnon ulkoistamisesta. (Bruun & von Koskull 2004, 83; Rautiainen & Äimälä 2004, 245.)

Taloudellisissa vaikeuksissa ollut pienyhtiö oli tilausten vähenemisestä johtuneen työn vähyyden perusteella irtisanonut kaksi työntekijäänsä. Yhtiö oli työntekijöiden irtisanomisaikojen päättyessä saanut kaksi uutta tilausta, joita koskevat tarjoukset olivat perustuneet aikaisempaa pienempiin työpalkkakustannuksiin. Yhtiö oli tarjonnut työtä irtisanotuille työntekijöille aikaisempaa alhaisemmilla, mutta kuitenkin työehtosopimuksen mukaisilla palkoilla. Työntekijöiden kieltäytyttyä työstä tarjotuilla palkoilla yhtiö oli teettänyt työtä alihankkijalla.

Yhtiöllä katsottiin olleen irtisanomisiin työsopimuslain 37 a §:ssä edellytetty taloudellinen peruste.

Kollektiivisella irtisanomissuojalla on tarkoitus estää työnantajaa toimimasta mielivaltaisesti. Elinkeinovapauden nojalla työnantajalla on kuitenkin oikeus päättää tehtävästä työstä ja valita siihen tarvittavat työntekijät. Irtisanominen kollektiiviperusteella on oikeutettu silloin, kun työnantaja ei pysty tarjoamaan työntekijälle muuta työtä tai järjestämään koulutusta uusiin tehtäviin. (Bruun & von Koskull 2004, 83.) Työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuudesta on säädetty työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä.

Työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä on esitetty kaksi tilannetta, jolloin kollektiivinen irtisanomisperuste ei toteudu:

1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet

2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

Nämä tilanteet osoittavat usein, ettei todellisena irtisanomisen syynä ole ollut työn väheneminen vaan työntekijästä johtuva syy (Rautiainen & Äimälä 2004, 247). Säädöksillä pyritään estämään työnantajaa palkkaamasta uutta työntekijää vanhan tilalle ilman todellista syytä. Tarkoituksena on myös estää tekaistujen tai väärin kollektiiviperusteiden käyttäminen työntekijöiden irtisanomiseksi.

Työsopimuslain 6 luvun 3 §:ssä on lueteltu yleiset irtisanomisajat, joita noudatetaan, kun työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti. Irtisanomisaika työnantajan irtisanoessa 14 päivää, kun työsuhde on jatkunut enintään vuoden. Jos työsuhde on jatkunut yhdestä neljään vuotta, irtisanomisaika on yhden kuukauden. Jos

työsuhde on jatkunut neljästä kahdeksaan vuotta, irtisanomisaika on kaksi kuukautta. Jos työsuhde on puolestaan kestänyt kahdeksasta kahteentoista vuotta, irtisanomisaika on neljä kuukautta. Jos työsuhde on kestänyt yli kaksitoista vuotta, irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Työntekijän puolesta irtisanomisaika on 14 päivää, kun työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta ja kuukauden, kun työsuhteen kesto on ollut yli viisi vuotta.

Kuten aikaisemmin todettiin, työsopimus voidaan äärimmäisissä tapauksissa myös purkaa. Tällöin työsuhde päättyy välittömästi, ilman irtisanomisaikaa. Purkamiseen on aina oltava erittäin painava syy. Purkamisen perusteita voivat olla työsopimuksen velvoitteiden tai lakien vakava rikkominen tai laiminlyönti. Purkamiskynnys on siis aina irtisanomista korkeampi. Purkamiseen voi johtaa myös työntekijän välinpitämätön käyttäytyminen työturvallisuutta kohtaan ja näin ollen muiden työnteon vaarantaminen. Uudessa työsopimuslaissa ei ole kuitenkaan lueteltu purkamisperusteita. Työntekijällä on myös oikeus sopimuksen purkamiseen, jos työnantaja on rikkonut tai laiminlyönyt työsopimusvelvoitteitaan vakavasti, niin ettei työsuhdetta voida jatkaa. (Bruun & von Koskull 2004 96–97; Paanetoja 2009, 78.)

KKO:1993:59

Yhtiöllä oli oikeus purkaa aluetoimistonsa johtajan työsopimus, kun tämän menettely oli ollut omiaan huomattavasti vähentämään henkilöstön työmotivaatiota ja yhtiöllä oli ollut perusteltua syytä epäillä johtajan valmistelevan kilpailevaa toimintaa.

KKO:1992:111

Työnantajalla ja työntekijällä oli ollut erimielisyyttä siitä kuuluiko työntekijälle työajan lyhennysvapaata eli niin sanottuja pekka-päiviä. Työntekijä oli tästä huolimatta omatoimisesti ja siis ilman työnantajan lupaa ollut poissa työstä yli viikon pituisen ajan. Työnantajalla oli työntekijän poissaolon vuoksi oikeus purkaa työsopimus riippumatta siitä, oliko työnantajalla työehtosopimuksen mukaan velvollisuus toteuttaa työntekijän lyhennysvapaa tämän edellyttämällä tavalla.

3 Työehtosopimusoikeus

Suomen ensimmäinen työehtosopimuslaki säädettiin 1924, mutta todellinen askel kohti tämän päivän työnantaja- ja työntekijäliittojen välisiin sopimuksiin otettiin 1940 niin kutsutulla tammikuun kihlauksella. Tuolloin STK antoi julkilauseuman, jossa tunnustettiin SAK ja ammattiliitot tasavertaisiksi neuvottelukumpaneiksi työmarkkinoita koskevissa asioissa. Työehtosopimustoimintaa edisti huomattavasti myös työtuomioistuimen perustaminen. (Saloheimo 2004, 15.)

Työehtosopimuksen solmivat työnantajayhdistys tai työnantaja ja työntekijäyhdistys keskenään. Sopimus on niin kutsuttu kollektiivinen sopimus, jolla tarkoitetaan sitä, että sopimuksella on sovittu kaikkien sen piiriin kuuluvien työsuhteiden ehdoista. Työehtosopimuksella on siis tarkoitus asettaa rajat työnantajan ja työntekijän sopimille työsopimuksille. Työehtosopimuksissa voi olla lukuisia määritelmiä muun muassa palkkauksesta ja työajoista. Oleellista on, että työntekijän ja työnantajan keskinäisellä työsopimuksella ei voida sopia ehtoja huomommiksi kuin, miten työehtosopimus ne määrittelee. (Paanetoja 2009, 104.)

Työehtosopimuksista säädetään nykyisin työehtosopimuslaissa (7.6.1946/436).

3.1 Työehtosopimuksen muodot ja syntyminen

Työehtosopimuksia voidaan solmia neljällä eri tasolla. Keskusjärjestösopimuksen ovat ylimmällä tasolla, niitä seuraavat toisen tason liittosopimukset, kolmannen tason yrityskohtaiset työehtosopimukset ja neljännen tason yksilölliset, työnantajan ja työntekijän väliset työehtosopimukset. (Bruun & von Koskull 2004, 120–121.)

Työehtosopimuksen muodostama sopimussuhde on siitä erikoinen, että sopijaosapuolet päättävät pääasiallisesti seikoista, joita toiset tahot tulevat noudattamaan. Työehtosopimusta solmittaessa toinen sopijaosapuoli edustaa työnantajaa ja toinen työntekijää. Työnantajaa edustava taho voi olla rekisteröitynyt työnantajayhdistys tai yksittäinen työnantaja. Työntekijää edustava taho puolestaan on aina rekisteröitynyt työntekijäyhdistys. (Paanetoja 2009, 106.)

Keskusjärjestösopimukset ja liittotasolla solmittavat työehtosopimukset, kuten myös toimialaperiaatteen mukaiset työehtosopimukset, ovat valtakunnallisia työehtosopimuksia. Itsenäiset, yrityskohtaiset työehtosopimukset sekä työnantajan ja työntekijän keskenään solmimat työehtosopimukset ovat puolestaan paikallisia. (Saloheimo 2008, 21–25.)

Keskusjärjestösopimuksilla tarkoitetaan kahdenlaisia työmarkkinakeskusjärjestöjen solmimia sopimuksia: tulopoliittisia kokonaisratkaisuja ja keskitettyjä tuloratkaisuja. Valtion kanssa yhteistyössä tehty tulopoliittinen ratkaisu sisältää usein työmarkkinoita koskevien asioiden lisäksi esimerkiksi verotusta tai sosiaalipoliittisia ratkaisuja. Keskitetyssä tuloratkaisussa valtio ei ole yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa ratkaisun saamiseksi. Molemmissa tapauksissa neuvottelut eivät vielä tuota varsinaista työehtosopimusta, vaan antavat suuntaaviivat ja tavoitteet liittojen välisille neuvotteluille. (Saloheimo 2008, 21.)

Uusi työehtosopimus pyritään useimmiten solmimaan ennen kuin edellinen on umpeutunut. Mikäli sopimusta ei synny ennen umpeutumista, työntekijäosapuoli voi pyrkiä edistämään sopimuksen syntymistä työtaistelutoimin. (Paanetoja 2009, 108.)

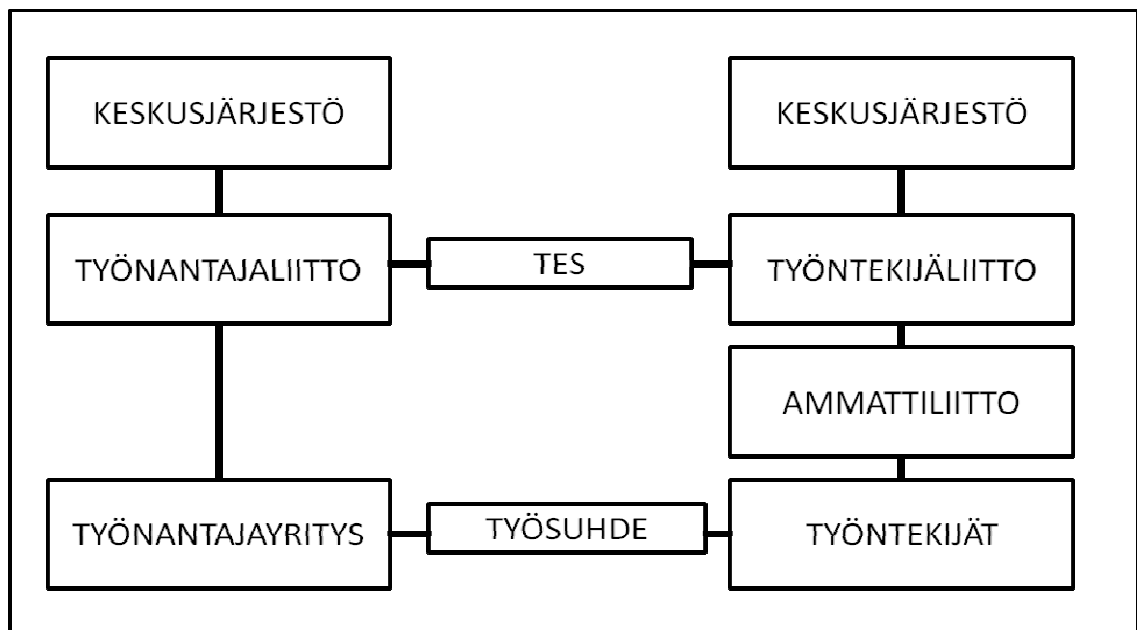
Työehtosopimuslaissa tarkoitetut työehtosopimukset tehdään pääsääntöisesti liittotasolla. Työnantaja- ja työntekijäliitot solmivat alakohtaisia työehtosopimuksia, joissa määritellään laajasti ja tarkasti työn tekemisen ehdoista (Bruun & von Koskull 2004, 120–121).

Suuret, työntajajärjestöihin kuulumattomat, yritykset voivat solmia omia työehtosopimuksiaan. Myös työnantaja ja työntekijä voivat rajoitetusti sopia työehdoista keskenään. Yrityskohtaiset sekä työnantajan ja työntekijän väliset työehtosopimukset ovat paikallisia työehtosopimuksia. Yrityskohtaisia työehtosopimuksia voidaan solmia kahdenlaisia. Järjestäytymätön yritys voi solmia täysin itsenäisen, liittojen välisistä työehtosopimuksista riippumattoman, työehtosopimuksen alan ammattiliiton tai ammattiosaston kanssa. Sopimus voi olla yritys-kohtainen sovellus alan valtakunnallisesta työehtosopimuksesta tai mainitun mukainen, niin sanottu liityntäsopimus. Yrityskohtainen työehtosopimus voidaan myös solmia paikallisen työehtosopimuksen työntekijäyhdistyksen ja järjestäy-

tyneen työnantajan välillä. Tällöin työehtosopimus ei kuitenkaan saa olla ristiriidassa valtakunnallisen työehtosopimuksen kanssa. Paikallisessa työehtosopimuksessa esitetyjä ehtoja ei saa sopia huonommiksi, kuin miten ne on valtakunnallisissa sopimuksissa esitetty. Paikallisilla työehtosopimuksilla pyritäänkin useimmiten sopimaan sellaisista asioista, joita valtakunnallisissa sopimuksissa ei ole esitetty. (Bruun & von Koskull 2004, 25, 121.)

3.2 Työehtosopimuksen sitovuus

Työehtosopimukset ovat normisopimuksia, jotka sitovat sopimuksen keskenään solmineita ja myös mahdollisesti niiden ulkopuolisia tahoja. Työehtosopimukseen sitoutuneilla ulkopuolisilla tahoilla tarkoitetaan järjestöön jäsenyyssuhteissa olevia tahoja. Aikaisemmin mainitut keskusjärjestöt ovat niin kutsuttuja yläyhdistyksiä, joiden solmimat sopimukset eivät velvoita itse sopijaosapuolia. Työehtosopimus sitoo keskusjärjestöjen jäsenyhdistyksiä eli työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä. Näitä työehtosopimuksen solmivia tahoja kutsutaan osallisiksi. Työnantajajärjestöön kuuluvat työnantajat, samoin kuin työntekijäjärjestöön kuuluvat ammattiosastot ja työntekijät ovat sidottuja noudattamaan järjestöjen solmimia työehtosopimuksia. Kuva 1 osoittaa työehtosopimuksen sitovuus piirin. (Saloheimo 2008, 52–55.)



Kuva 1. Työehtosopimuksen sitovuus (Saloheimo 2008, 53).

Työnantaja, joka kuuluu työnantajajärjestöön, on sidottu noudattamaan järjestön solmimaa työehtosopimusta sellaisten työntekijöidensä työsuhteissa, jotka kuuluvat työntekijäliittoon, joka on solminut työehtosopimuksen itse työnantajan tai työnantajajärjestön kanssa. (Paanetoja 2009, 109.)

Työnantajan velvollisuutta noudattaa työehtosopimusta myös järjestäytymättömien työntekijöiden työsuhteissa on laajennettu työehtosopimuslain 4§:n 2 momentin mukaan seuraavasti:

Työnantaja, jota työehtosopimus sitoo, älköön sen soveltamisalalla tehdä sopimuksen ulkopuolellakaan olevan, työehtosopimuksen tarkoittamaa työtä suorittavan työntekijän kanssa työ sopimusta ehdoilla, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa.

Tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja joutuu noudattamaan itseään sitovaa työehtosopimusta myös niihin työntekijöihin, jotka toimivat työehtosopimuksen esittämällä soveltamisalalla. Työntekijän järjestäytymättömyys ei sen vuoksi estä työntekijää saamasta työehtosopimuksen mukaisia etuja.

3.3 Yleissitova työehtosopimus

Yleissitovalla työehtosopimuksella tarkoitetaan alakohtaista työehtosopimusta, joka sitoo myös järjestäytymättömiä työnantajia. Kuten muissakin työehtosopimuksissa, myös yleissitovissa määritellään vähimmäisvaatimukset, joita on noudatettava. Yleissitovalla työehtosopimuksella pyritään turvaamaan siis myös järjestäytymättömien työnantajien tehtävissä toimivia työntekijöitä ja heidän oikeuksiaan. Myös yleissitovan työehtosopimuksen vaikutus on pakottavaa ja automaattista. (Bruun & von Koskull 2004, 139–140.)

Velvollisuus noudattaa tällaista työehtosopimusta on vain työnantajalla. Työntekijän ei tarvitse olla järjestäytynyt, jotta voi hyötyä työehtosopimuksen yleissitovuudesta. Yleissitova työehtosopimus ei kohdistu minkäänlaisia velvoitteita työntekijää kohtaan. Työntekijä voi kuitenkin vaatia työnantajaa noudattamaan hänelle edullisempia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. (Bruun & von Koskull 2004, 141.)

Yleissitovaa työehtosopimusta koskevat riidat eivät kohdistu työehtosopimukseen vaan itse työsopimukseen. Tämän vuoksi yleissitovaan työehtosopimukseen ei sisälly samanlaista työrauhavelvoitetta kuin muihin työehtosopimuksiin. Järjestäytymättömillä osapuolilla ei siis ole samanlaista velvollisuutta noudattaa työrauhavelvoitetta kuin järjestäytyneillä osapuolilla. (Bruun & von Koskull 2004, 141–142.)

3.4 Työehtosopimuksen vaikutukset työsuhteeseen

Työehtosopimuksessa voi olla kolmenlaisia määräyksiä: velvoitemääräyksiä, normimääräyksiä sekä suosituksia. Velvoitemääräykset koskevat työehtosopimuksen solmijoiden, kuten liittojen välisiä suhteita, oikeuksia ja velvollisuuksia. Työntekijän kannalta merkittävimmät määräykset ovat normimääräykset, sillä niillä säädellään työsuhteen ehtoja. Normimääräyksiä noudatetaan siis työehtosopimukseen sidotun työnantajan suhteessa työntekijään ja ammattiyhdistykseen. Suositusten noudattamiseen puolestaan ei ole oikeudellista velvollisuutta. (Saloheimo 2008, 73.)

Työehtosopimuksilla on tarkoitus sopia työnkeskeisistä ehdoista, useamman kuin yhden työntekijän osalta. Työehtosopimuksen määräyksillä on automaattinen ja pakottava vaikutus. Automaattisuudella tarkoitetaan sitä, että työehtosopimus sitoo sellaisenaan heti astuttuaan voimaan. Pakottavuudella tarkoitetaan puolestaan sitä, että työehtosopimus sitoo työnantajaa ilman hänen hyväksyntäänsäkin. Joitakin asioita voidaan kuitenkin säätää työehtosopimuksen mukaan paikallisesti. Näin ollen työehtosopimuksen kanssa ristiriidassa oleva työsopimus on mitätön ja noudatettavaksi tulevat työehtosopimuksen ehdot. (Bruun & von Koskull 2004, 125–126.)

Työehtosopimus on aina voimassa sovitun määräajan, joskus voidaan kuitenkin ajautua sopimuksettomaan tilaan, jolloin edellisellä työehtosopimuksella on vaikutusta. Tästä jälkivaikutuksesta seuraa se, että edeltävän työehtosopimuksen ehtojen, tai osan niistä, soveltamista jatketaan sopimuksettomassa tilassa. (Bruun & von Koskull 2004, 129.)

Työehtosopimuksen tarkoituksena on minimiehtojen säätelemisen lisäksi, työrauhan varmistaminen sopimuskauden ajaksi. Työehtosopimuksilla ei voida kieltää yleisesti työtaistelutoimenpiteitä, mutta voimassaolevaan työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet voidaan kuitenkin kieltää. Työrauhavelvollisuus jaetaan aktiiviseen ja passiiviseen. Passiivisella työrauhavelvollisuudella, jota kutsutaan myös itsehillintävaatimukseksi, tarkoitetaan velvollisuutta olla osallistumatta työehtosopimuslaissa kiellettyihin työtaistelutoimenpiteisiin. Aktiivisella työrauhavelvollisuudella eli valvontavelvollisuudella, tarkoitetaan työehtosopimukseen sidottujen yhdistyksien velvollisuutta valvoa, etteivät sen alapuolella olevat yhdistykset, työnantajat tai työntekijät osallistu työtaistelutoimiin työehtosopimuksen voimassaoloaikana. (Bruun & von Koskull 2004, 130–133; Paanetoja 2009, 112.)

TT:2012–45

Työtaistelujen syynä olivat toimihenkilöiden palkkaukseen ja työnantajan neuvottelumenettelyyn liittyvät kysymykset. Työtaistelutoimenpiteet kohdistuivat siten työehtosopimuksen työajo-oikeutta ja palkkausta koskeviin määräyksiin.

Luottamusmiesten ennen työtaistelua lähettämän tiedotteen mukaan ulosmarssi oli ammattiliiton hyväksymä työtaistelutoimenpide. Tiedote oli lähetetty myös ammattiliitolle. Ammattiliiton ei kuitenkaan selvitetty ryhtyneen toimenpiteisiin viestin johdosta, vaan liiton asiamiehen oli päinvastoin selvitetty suhtautuneen työtaisteluun hyväksyvästi. Ammattiliitto oli menettelyllään rikkonut työrauhavelvollisuutensa.

Asiassa oli myönnetty, että ammattiosastot olivat järjestäneet työtaistelut ja rikkoneet työrauhavelvollisuutensa.

Työtaistelutoimenpiteitä ei ole eritelty laissa, vaan oikeuskäytännössä sellaisiksi on katsottu sellaiset toimet, joiden tarkoituksena on painostaa toinen osapuoli myönnytyksiin. Työtaistelutoimenpiteille on kehittynyt tietyt tunnusmerkit. Jotta teko katsottaisiin työtaistelutoimenpiteeksi, sen on täytettävä siis tietyt ehdot. Työtaistelutoimenpiteeksi lasketaan sellaiset toimet, joissa toteutuvat kollektiivisuus, eli joukkoluonne, liitanta työsuhteisiin, painostustarkoitus ja tehokkuus. (Bruun & von Koskull 2004, 130–131.)

4 Työaikaa koskeva sääntely

Työaikalaki on yksi keskeisimmistä työelämän laeista ja sen tarkoituksena on suojella työntekijää. Työaikalaki (9.8.1996/605) tuli voimaan marraskuussa 1996. Laki on yleislaki, millä tarkoitetaan sitä, että yleensä sitä sovelletaan kaikkiin työsuhteisiin. Myös työehtosopimuksissa on paljon työaikaa koskevia säädöksiä, joilla on voitu poiketa työaikalain säädöksistä. Täten on tärkeää tuntea oman alansa työehtosopimus. Työehtosopimuslakia käsitellään tarkemmin luvussa kolme. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 135 -136.)

4.1 Lain soveltaminen

Työaikalaki on työaikoja säätelevä yleislaki. Työaikalakia sovelletaan työsopimusten 1 §:n mukaan työsuhteen ja virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei tosin säädetä. Työaikalain piiriin kuuluvat valtion virkamiehet, kunnalliset viranhaltijat ja kirkolliset virkamiehet. Työaikalaki ei koske yrittäjän tekemää työtä. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 136.)

TAikaL 2 § sisältää lain yleisestä soveltamisalasta poikkeukset. Tämä säännös sisältää laajan luettelon niistä töistä ja työntekijäryhmistä, jotka eivät kuulu olleenkaan tai kuuluvat osittain työaikalain työajan säädösten piiriin. (Rautiainen & Äimälä 2008, 22.)

KKO 2002:36

Puhelinkeskustelijan kotonaan tekemän työn katsottiin kuuluvan työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan nojalla lain soveltamisalaan, kun työnantaja oli määrännyt työajan järjestelyistä ja valvonut työajan noudattamista.

4.2 Työajaksi luettava aika

Työaikaa on työhön käytetty aika. Työajaksi katsotaan aika, jolloin työntekijä tekee varsinaista työtään työnantajalleen. Työajan määritelmä on tärkeä ajattelun säännöllisen työajan täyttymistä ja siten mahdollisten ylityökorvausten syntymistä. (Paanetoja 2009, 138.)

Työaikalain mukaan päivittäisiä lepoaikoja ei lueta työaikaan silloin, jos työntekijä saa näinä aikoina esteettömästi poistua työpaikalta. Lisäksi työntekijän työmatkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. (TAikaL)

4.3 Säännöllinen työaika

Yleissäännöksenä säännöllisellä työajalla tarkoitetaan sitä, että työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja tuntia 40 tuntia viikossa (TAikaL). Tässä tapauksessa laissa vuorokaudella ja viikolla tarkoitetaan kalenterin mukaisia ajanjaksoja, jollei toisin ole sovittu. Myös lauantai voi olla työpäivä ja työviikko voi olla kuuden päivän mittainen, sillä laki ei edellytä viiden päivän työviikkoa. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 140.)

Säännöllinen viikoittainen työaika voidaan myös järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana (TAikaL). Tällainen järjestelmä edellyttää ennalta laadittua työajan tasoittumisjärjestelmää ja lisäksi sitä, että säännöllisen päivittäisen työajan on pysyttävä kahdeksan tunnin rajoissa. (Koskinen & Ullakonoja 2009,140.)

Säännöllisen työajan järjestely voi perustua myös liukuvan työajan käyttöön. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä itse työnsä alkamis- ja lopettamisajankohdan. Sovittaessa liukuvasta työajasta tulee määritellä mm. kiinteä työaika, työajan vuorokautinen liukumaraja ja lepoaikojen sijoittaminen. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 140 – 141.)

Työaikalaissa on myös erityissäännös jaksotyöajasta, joka on mahdollinen erikseen mainituilla työaloilla. Tämä tarkoittaa sitä, että näillä työaloilla työskentelevien työntekijöiden säännöllinen työaika voidaan järjestää kolmen viikon jaksona enintään 120 tunniksi tai kahden viikon jaksona enintään 80 tunniksi. Tällöin ainoastaan vuorokausi- ja viikkolepoa koskevat säännökset rajoittavat työn teettämistä. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 141.)

Monissa työehtosopimuksissa on myös annettu mahdollisuus sopia paikallisesti työajan järjestämisestä, tällöin on annettu lupa sopia asiasta työpaikkakohtai-

sesti. Sopimus tulee tehdä luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tai jonkun muun työntekijöitä edustavan henkilön kanssa. Myös henkilöstö tai henkilöstöryhmä voi yhdessä yksimielisellä päätöksellä tehdä sopimuksen.

Työnantaja ja yksittäinen työntekijä voivat työaikalain mukaan sopia vain rajoitusti säännöllisestä työajasta. Tällöin työaika saa olla korkeintaan 9 tuntia päivässä ja 45 tuntia viikossa. Tasoittumisjakso on neljä viikkoa. (Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry.)

4.4 Säännöllisen työajan ylittäminen

Työaikalain 4 luvussa on säädetty säännöllisen työajan ylittämisestä, tällöin on tärkeää ymmärtää ja erottaa lisä- ja ylityö toisistaan. Sekä lisätyötä että ylityötä varten tarvitaan työntekijän suostumus, ilman sitä lisä- tai ylityötä ei saa teettää. (Paanetoja 2009, 144.)

KKO 1995:19

Työnantaja A ja työntekijä B olivat solmineet työsopimuksen, jonka nojalla B työskenteli yksin A:n erillisen konttorin hoitajana. B:n työajaksi oli sovittu 7,5 tuntia päivässä, vaikka konttorin päivittäinen aukioloaika oli työaikaa pitempi. Työsopimusta tehtäessä oli sovittu, ettei B:n pitänyt tehdä työtä yli sovittun työajan vaan että B:n tuli järjestää työaikansa itsenäisesti vastaamaan sovittua päivittäistä työaikaa. B ei ollut ilmoittanut A:lle noudattaneensa konttorin aukioloaikaa työaikanaan ja siis tehneensä työtä yli sovittun työajan. Pelkästään konttorin aukioloajan johdosta A:n ei olisi pitänyt tietää, että B teki työtä yli sovittun työajan. A ei siten hiljaisestikaan ollut hyväksynyt tällaista työntekoa. Tämän vuoksi B:llä ei ollut oikeutta lisätyö- eikä ylityökorvauksiin.

4.4.1 Lisätyö

Työaikalain mukaan lisätyö on työtä, joka tehdään sovittun, laissa säädettyä säännöllistä työaikaa lyhyemmän työajan lisäksi. Silloin tämä tehty lisätyö ei ylitä laissa säädettyä säännöllisen työajan enimmäismäärää, eikä silloin ole ylityötä. (Paanetoja 2009, 145.)

Lisätyö syntyy työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksesta. Työntekijä voi antaa suostumuksensa jo työsopimuksessa, kuitenkin jos asiasta ei ole sovittu, tulee suostumus saada erikseen jokaista kertaa varten.

Työaikalaisissa on säädetty, että lisätyöstä ei makseta korotettua palkkaa, vaan työntekijä saa siitä normaalin peruspalkkansa. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, että lisätyöstä maksettava korvaus annetaan vapaana. (Paanetoja 2009, 145.)

4.4.2 Ylityö

Työaikalain mukaan ylityö on työtä, joka tehdään säännöllisen työajan lisäksi. Normaalisti ylityötä on työ, joka ylittää vuorokaudessa kahdeksan tuntia tai viikossa 40 tuntia. Ylityötä ei kuitenkaan saa teetättää kuinka paljon tahansa, vaan sitä on rajoitettu neljän kuukauden ajanjaksona ja myös kalenterivuoden puitteissa. Neljän kuukauden aikana ylityötä saa teetättää enintään 138 tuntia ja kalenterivuoden aikana enintään 250 tuntia. Ylityöstä on maksettava työntekijällä korotettua palkkaa työaikalain mukaan. Säännöllisen työajan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta on maksettava 50 % ja siitä seuraavilta tunneilta 100 % korotettua palkkaa. Jos viikoittainen säännöllinen normaali työaika 40 tuntia viikossa ylittyy, on näiltä tunneilta maksettava 50 % korotettua palkkaa. Ylityöstä maksettavat korvaukset voidaan vaihtaa vapaiksi samalla tavoin kuin lisätyökorvaus. (Paanetoja 2009, 147–149.)

Vuorokautinen ylityö on työtä, jonka työntekijä tekee säännöllisen lain mukaisen enimmäistyöajan lisäksi vuorokaudessa. Kun taas viikoittainen ylityö on työtä, jonka työntekijä tekee viikoittaisen lainmukaisen enimmäistuntimäärän lisäksi viikossa. (Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry.)

KKO 1990:27

Mainostoimiston palveluksessa olleella mainonnansuunnittelijalla oli alalla vallinneesta käytännöstä riippumatta oikeus kauppa-liikkeiden ja toimistojen työaikalain mukaisiin lisä- ja ylityökorvauksiin.

4.4.3 Hätätyö

Jos työpaikkaa kohtaa ennalta arvaamaton tapahtuma, kuten luonnontapahtuma tai tulipalo, saa työnantaja tällöin teettää hätätyötä työaikalain 21§:n mukaan. Työnantajan tarve hätätyölle syntyy yhtäkkiä ja ennalta arvaamattomasti.

Hätätyötä teettäessä ei tarvitse ottaa huomioon laissa säädettyjä säännöllisten työajan rajoja tai ylityön enimmäismääriä, vaan ne voidaan ylittää. (Paanetoja 2009, 149.)

Hätätyön osalta työntekijällä on velvollisuus tehdä muutakin kuin työsopimuksen edellyttämiä työtehtäviä. Hätätyö ei kuulu ylityön enimmäismääriä koskevien rajoitusten piiriin. Jos hätätyötä teetetään säännöllisen työajan lisäksi, on siitä maksettava normaali ylityökorvaus. Hätätyössä saadaan poiketa myös yötyötä, viikkolepoa, päivittäisiä lepoaikoja ja sunnuntaityötä koskevista säädöksistä. (Kairinen 2009, 429.)

4.5 Yö- ja vuorotyö

Yötyöllä tarkoitetaan työtä, joka sijoittuu kello 23:n ja 6:n välille, ja se on sallittu ainoastaan työaikalain 26 §:ssä määritellyillä aloilla. Työnantajan tulee työsuojeluviranomaisen pyynnöstä ilmoittaa tälle säännöllisesti teettämästään yötyöstä. (Kairinen 2009, 431.)

Vuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jossa vuorot vaihtelevat säännöllisesti ja muuttuvat ennakolta sovituin ajanjaksoin. Muuttuminen tarkoittaa tässä tapauksessa sitä, että työntekijän on tehtävä eri vuoroja. Vuorojen voidaan katsoa vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai silloin kun vuorojen väliin jää enintään yksi tunti. (Paanetoja 2009, 149 – 150; Kairinen 2009, 430.)

4.6 Lepoajat ja sunnuntaityö

Työaikalain 33 §:ssä on rajoitettu työn tekemistä sunnuntaisin ja kirkollisina juhlapäivinä. Työtä saadaan teettää vain jos siitä on sovittu työntekijän ja työnantajan kesken. Sunnuntaityöstä on työaikalain mukaan maksettava 100 %:lla korotettu palkka eli työntekijä saa kaksinkertaisen palkan. Myös mahdolliset työntekijälle kuuluvat lisät on huomioitava laskettaessa sunnuntaityökorvausta. (Paanetoja 2009, 150.)

KKO 1992:97

Työntekijät olivat työskennelleet työtuntijärjestelmän mukaisesti viikon jokaisena päivänä kahdeksan tuntia ja olleet sen jälkeen työstä vapaat sunnuntaista kello 16 seuraavaan keskiviikkoon kello 7 saakka. Säännöllistä työaika ei ollut lyhennetty. Työaikalain 15 §:n 5 momentista ilmenevän oikeusohjeen mukaisesti työntekijöillä oli oikeus saada saamatta jääneestä viikkolevosta erillinen rahakorvaus.

Työaika-laissa on säädetty lepoajoista, päivittäisestä lepoajasta, vuorokausilevosta sekä viikoittaisesta vapaa-ajasta. Päivittäisellä lepoajalla tarkoitetaan yksinkertaisesti ruokatuntia. Työntekijä, jolla on kuutta tuntia pidempi työaika, on oikeutettu päivittäiseen ruokatuntiin. Vuorokausilevolla tarkoitetaan sitä, että työvuorojen väliin on jätävä tarpeeksi lepoaika. Tällöin työntekijälle tulee antaa työvuoron alkamisesta seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin pituinen lepoaika. Jaksotyössä tulee antaa vähintään yhdeksän tunnin lepoaika. Viikoittaisella vapaa-ajalla tarkoitetaan sitä, työnantajan tulee järjestää niin että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tunnin kestävänsä vapaa-ajan. (Päänetoja 2009, 151 – 152.)

KKO:1991:51

Työntekijä työskenteli säännönmukaisesti maanantaista perjantaihin kello 7-16. Siten sunnuntait sisältyivät hänen työaikalain 15 §:n 1 momentissa tarkoitettuun viikkolepoonsa. Kun ei ollut sovittu, että vuorokauden olisi katsottava alkavan muuna aikana kuin kello 00.00, oli lauantaina alkaneesta ja sunnuntaihin kello 7:ään jatkuneesta tilapäisestä työstä maksettava sanotun pykälän 5 momentissa mainittua erillistä korvausta seitsemältä tunnilta.

4.7 Työaika-asiakirjat

Kun säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi, on työtä varten laadittava ennakolta työajan tasoittumisjärjestelmä. Tasoittumisjärjestelmä on asiakirja, josta selviää, miten työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään. Tasoittumisjärjestelmästä tulee käydä ilmi kunkin viikon säännöllinen työaika, ja se on tehtävä vähintään ajaksi, jolloin säädetty työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 154.)

Jokaisella työpaikalla on oltava työntekijöitä koskeva työvuoroluettelo. Työvuoroluetteloon on merkittävä kaikkien työntekijöiden säännöllisen työajan alkamis-

ja päättymisajankohdat. Yleensä työvuoroluettelo laaditaan samalle ajanjaksolle kuin työnajan tasoittamisjärjestelmä. (Paanetoja 2009, 153.)

Työaikalain mukaan jokaisen työnantajan velvollisuutena on pitää työaikakirjanpitoa. Kirjanpitoon on merkittävä kaikki tehdyt työtunnit ja niistä suoritettut korvaukset, tämä on erittäin tarkkaa. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 154.)

Työnantaja voi, valita merkitseekö hän työaikakirjanpitoon säännöllisen työajan tunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit ja niistä suoritettut korvaukset vai kaikki tehdyt tunnit ja erikseen lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettut korotusosat. (Paanetoja 2009, 153)

5 Vuosilomaa koskeva sääntely

Uusi vuosilomalaki (2005/162) tuli voimaan vuonna 2005. Tätä lakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. (Vuosilomalaki 18.3.2005/162)

5.1 Lain soveltaminen

Vuosilomalaki säättää työntekijän oikeudesta palkalliseen vuosilomaan ja lisäksi työntekijän oikeudesta saada joissakin tapauksissa palkallista vuosilomaa vastaava lomakorvaus. Lain mukaan loma ansaitaan ja annetaan arkipäivinä. Uusi vuosilomalaki tuli voimaan 1.4.2005. Vuosilomalakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön, jollei laissa toisin ole säädetty. (Vuosilomalaki 18.3.2005/162)

Työnantajan on pidettävä vuosilomakirjanpitoa, josta tulee selvitä työntekijöiden vuosilomien pituudet ja ajankohdat, maksetut vuosilomapalkat ja lomakorvaukset. Vuosilomakirjanpito on säilytettävä vuosilomalaissa tarkoitetun saatavaa koskevan kanneaikasaännöksen mukaisesti. Kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi tullut antaa tai lomakorvaus maksaa, muuten saatava vanhenee. (Paanetoja 2009, 167.)

5.2 Vuosiloman pituus

Lain mukaan vuosilomaa ansaitaan työssäoloajalta, sen pituuteen vaikuttavat työntekijän työsuhteen jatkuvuus saman työnantajan palveluksessa. Vuosilomailaissa on säädös kahdesta eri vuosiloman ansaintasäännöstä: 14 päivän ja 35 tunnin ansaintasäännöstä. Kun tarkastellaan vuosiloman pituutta, lasketaan työntekijän työssäolo tarkastelemalla lomakautta. Lomakaudella tarkoitetaan ajanjaksoa 2.5. – 30.9. edeltävänä lomanmääräytymisvuonna 1.4. – 31.3. (Paanetoja 2009, 158.)

5.3 Vuosilomapalkka

Vuosilomalain vuosilomapalkkaa koskevan yleissäännöksen mukaan työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa, mukaan lukien myös luontaisedut. Työntekijän palkkaustapa vaikuttaa siihen, miten vuosilomapalkka oikeasti lasketaan. Lain mukaan vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkua. Työnantajan tulee toimittaa työntekijälle vuosilomapalkan maksamisesta vuosilomapalkkalaskelma, josta on ilmentävä lomapalkan tai lomakorvauksen suuruus ja määräytymisperusteet (Koskinen & Ullakonoja 2009, 162 – 165.)

TN 1425 – 07

Vuosilomalain 9 §:n 2 momentin mukaan luontaisedut ovat osa työntekijän palkkaa, ja vuosiloman aikana ne on annettava työntekijälle sellaisenaan tai korvattava rahalla. Samaa periaatetta on lain 17 §:n 3 momentin mukaan noudatettava soveltuvien osin, kun työntekijälle maksetaan lomakorvausta työsuhteen päättyessä. Jotta työntekijä tällöin saisi vuosilomalain 9 §:n 1 momentissa tarkoitetun täyden säännönmukaisen palkkansa, hänelle tulisi maksaa lomakorvaus, jonka perusteena ovat työntekijälle maksettu rahapalkka ja kaikki hänelle suoritettut luontaisedut. Näin työntekijä pääsisi työsuhteen päättyessä kokonaisuutena ottaen samaan taloudelliseen asemaan kuin jos työsuhte olisi jatkunut ja hän olisi saanut vuosiloman työsuhteen kestäessä. Lomakorvaus työsuhteen päättyessä on laskettava siten, että siinä otetaan huomioon kaikki työntekijän työsuhteen aikaiset luontaisedut.

5.3.1 Viikko- ja kuukausipalkkaiset työntekijät

Työntekijät, jotka työskentelevät viikko- ja kuukausipalkalla, saavat normaalin palkkansa myös vuosiloman ajalta. Tällöin lomapalkan pohjana on säännöllisen

työajan ansio. Tuolloin tehdyt yli- ja hätätyötunnit eivät vaikuta lomapalkan määrään jos korvaukset eivät sisälly kuukausipalkkaan. (Koskinen, & Ullakonoja, 2009, 162 – 165.)

KKO 1993:9

Yhtiön ja myyntimiehen välisen palvelusopimuksen mukaan myyntimies sai koko palkkansa provisiona. Osaa provision määrästä oli sopimuksen mukaan pidettävä korvauksena myyntimiehelle työtehtävien suorittamisesta aiheutuneista kustannuksista. Tämä korvaus ei ollut vuosilomalain 7 §:n 3 momentin tarkoittamaa palkkaa eikä sitä ollut otettava huomioon myyntimiehen vuosilomapalkkaa laskettaessa.”

5.3.2 Tuntipalkkaiset työntekijät, joihin sovelletaan 14 päivän ansaintasääntöä

Työntekijöille, jotka ovat 14 päivän ansaintasäännön piirissä ja joiden palkkaus on tunti- tai suorituspalkkaa, määräytyy lomapalkka vuosilomalain säätelevän laskentatavan mukaisesti keskipalkan ja lomapäivien lukumäärän mukaan määräytyvien kertoimien perusteella. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 162 - 165)

5.3.3 Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

Työntekijät, jotka ovat muuta kuin viikko- tai kuukausipalkalla alle 14 päivänä työtä tekeviä, määräytyy heidän vuosilomapalkkansa prosenttiperusteisesti. Vuosilomapalkka määräytyy tuolloin vuosilomalain 12 §:n mukaan ja on tällöin 9 prosenttia lomanmääräytymisvuoden palkasta. Jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, on korvaus 11,5 prosenttia.

| Palkkausmuoto | Palkkavuosiloman ajalta |
|---|--|
| Viikko- ja kuukausipalkkaiset työntekijät. | Sama palkka kuin töissä |
| Tunti- ja urakkapalkkaiset työntekijät, joihin sovelletaan 14 päivän ansaintasääntöä. | Lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) työssäoloajan palkka, josta on vähennetty ylittöiden korotusosat, jaettuna lomanmääräytymisvuoden aikana tehtyjen työpäivien lukumäärällä, |

| | |
|--|--|
| | johon on lisätty kahdeksasosa tehdyistä ylityistä |
| Tunti- ja urakkapalkkaiset, joihin sovelletaan 35 tunnin ansaintasääntöä | 9 % (silloin kun työsuhde kestänyt alle vuoden) tai 11,5 % (silloin kun työsuhde kestänyt yli vuoden) edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta suhteutettuna pidettävän loman määrään |

Kuva 2. Vuosilomapalkan määräytyminen (Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry.)

5.4 Lomakorvaus

Vuosilomalaki sisältää säädökset lomakorvauksen maksamisesta työsuhteen kestäessä ja sen päättyessä. Laki ei määrää lomarahasta tai lomaltapaluurahasta, vaan niiden maksaminen perustuu työehtosopimukseen. (Paanetoja 2009, 167.)

KKO 2005:61

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

5.5 Vuosiloman antaminen

Vuosilomalain 5 luvussa säädetään vuosiloman antamiseen liittyvistä asioista, lähtökohtaisesti loman ajankohta on työnantajan direktiovaltaan piirissä. Pääsäännön mukaan ansaittu loma pidetään aina lomana, eikä sitä voi vaihtaa rahaan, loman ajankohdasta työnantaja ja työntekijä voivat neuvotella. (Paanetoja 2009, 161.)

6. Työturvallisuutta koskeva sääntely

Tammikuun alussa vuonna 2003 tuli voimaan uusi työturvallisuuslaki, joka kumosi vuodesta 1959 asti voimassa olleen vanhan työturvallisuuslain. Uusi laki pyrkii paremmin ottamaan huomioon sekä elinkeinorakenteen että töiden ja tehtävien muutokset ja lisäksi työvoiman ikääntymisen. (Työterveyslaitos 2007, 8.)

6.1 Lain tarkoitus ja sen soveltaminen

Työturvallisuuslain tarkoituksena on kehittää ja parantaa työympäristöä, niin että työntekijöiden työolosuhteet ja työkyky turvataan ja ylläpidetään oikein.

Tarkoituksena on myös ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja sekä muista työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 1 luku, 1 §.)

KKO 2002:42

Kun liikuntahallia ei tapaturman sattuessa käytetty työntekoon eikä katsomorakennelman liikuttamisesta aiheutuvalla vaaralla ollut mitään liittymäkohtaa työn tekemiseen, syyte työturvallisuusrikoksesta kaupungin talonrakennuspäällikkö A:ta ja kiinteistörakennusmestari B:tä vastaan hylättiin. Kun heidän viakseen jäi, että he olivat virassaan laiminlyöneet huolehtia, että katsomorakennelman käyttö olisi turvallisesti järjestetty, heidät tuomittiin rangaistukseen tuottamuksellisesta virkavelvollisuuden rikkomisesta ja kuolemantuottamuksesta.

Työturvallisuuslaki rinnastaa henkisen jaksamisen työsuojelussa fyysisen työsuojelun ja tapaturmien torjunnan rinnalle. Laista saa välineet puuttua työssä jaksamisen ongelmiin, työ on suunniteltava ja mitoitettava niin että työntekijät jaksavat. (Työterveyslaitos 2006, 32.)

Työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien toimenpiteiden toteuttaminen ylläpitää ja edistää hyvinvointia työssä, jolloin tarkoitus on turvata työntekijän työkyky mahdollisesti koko työuran ajan. Siihen voidaan vaikuttaa työolosuhteiden ja työympäristön turvallisuudella ja terveellisyydellä. (Työterveyslaitos 2007, 14.)

Työkykyä ylläpitävästä toiminnasta, joka liittyy varsinaiseen työn tekemiseen ja työolosuhteisiin, säädetään työturvallisuuslaissa. Työterveyshuoltolainsäädännössä säädetään työterveyshuoltoon kuuluvilta osilta työkykyä ylläpitävän toi-

minnan toteuttamisesta. Perinteinen työsuojelun tavoite on edelleen ennaltaehkäistä ja torjua tapaturmia ja ammattitauteja sekä muita työstä tai työympäristöstä johtuvia ruumiillisia ja henkisiä terveydenhaittoja. (Työterveyslaitos 2007, 14.)

Tätä lakia sovelletaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön sekä virkasuhteessa tai siihen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävään työhön. (TyöturvL, 1 luku, 2 §)

Tätä lakia sovelletaan työhön, jossa työntekijä tekee työnantajalle työsopimuksen mukaisesti työtä, jolloin on syntynyt työsuhde. Työturvallisuuslakia sovelletaan käytännössä kaikkeen toisen palveluksessa tehtävään palkkatyöhön. (Työterveyslaitos 2007, 15)

6.2 Työturvallisuus Suomessa

Suomessa työsuojelu kattaa työn turvallisuuden ja terveellisyyden lisäksi myös palvelusuhteen ehdot joita ovat henkinen hyvinvointi, johtamisen ja organisaation toimivuus sekä tuottavuus ja yhteistoiminta. Suomessa päävastuu työolojen kehittämisestä on työpaikoilla. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Tilastokeskuksen 30.11.2011 julkaisun tuoreimman tilaston mukaan Suomessa tapahtui 128 000 työtapaturmaa vuonna 2009.

Näistä palkansaajille sattui lähes 117 000 ja yrittäjille (mukaan lukien maatalousyrittäjät) noin 10 900. Suurin osa kaikista työtapaturmista sattui työpaikoilla tai työliikenteessä eli noin 108 900 tapausta. Vastaavasti noin 18 700 työtapaturmaa sattui työmatkoilla. Näissä lukumäärissä ovat mukana myös sellaiset lievät työtapaturmatapaukset, joista aiheutui alle neljän päivän työkyvyttömyys, tai joista vakuutusyhtiöt maksoivat ainoastaan sairaskulujen korvauksia. (Tilastokeskus.)

| | |
|--|---|
| Työtapaturmia | Työtapaturmien määrä vuonna 2009 |
| Työtapaturmia palkansaajilla | 117 000 |
| Työtapaturmia yrittäjille (myös maatalousyrittäjät) | 10 900 |
| Yhteensä | 127 900 Näistä 108 900 tapausta sattui työpaikoilla tai työliikenteessä. 18 700 työtapaturmaa sattui työmatkoilla. |

Kuva 3. Työtapaturmia Suomessa vuonna 2009. (Tilastokeskus)

Työtapaturmien määrät ovat kasvaneet vuodesta 2005 lähtien palkansaajien osalta aina vuoteen 2008 asti, mutta vuonna 2009 työtapaturmien kokonaismäärä väheni noin kymmenen vuoden takaiselle tasolle. Suomea vuonna 2009 koetellut taantuma ja tehdyn työn määrässä tapahtuneet muutokset selittävät paljolti muutoksen. (Tilastokeskus.)

Suomessa otettiin vuonna 2003 käyttöön työturvallisuuskortti, jonka tarkoituksena on parantaa yhteisten työpaikkojen turvallisuutta. Työturvallisuuskortin saanti edellyttää työturvallisuuskorttikurssin hyväksyttyä suorittamista, sen jälkeen kortti on voimassa viisi vuotta. Kuitenkin työturvallisuuskortin käyttöönotto on vapaaehtoista, mutta 2.5.2012 mennessä suoritettuja työturvallisuuskortteja oli 770 793 kappaletta. (Työturvallisuuskeskus.)

6.3 Työnantajan yleiset velvollisuudet

Työsuojelun tulee olla kiinteä ja merkittävä osa yritysten, laitosten ja tehtaiden tuotantoa ja toimintaa. Organisaatiossa tulee olla määritelty niin tarkasti työsuojelua koskevat tehtävät ja toimivaltuudet, että kukin esimiesasemassa oleva tietää velvollisuutensa ja valtuutensa asioiden hoitamisesta. (Työterveyslaitos 2007, 26.)

KKO:1986-II-116

Tehtaassa käytettyä säiliötä puhdistamaan laskeutunut työntekijä oli hapenpuut-

teen ja säiliössä olleen kaasun johdosta tukehtunut kuoliaaksi. Häntä auttamaan mennyt työntekijä oli samasta syystä saanut aivovamman. Tehtaan teknillisen johtajan ja käyttöpäällikön olisi koulutuksensa ja ammattikokemuksensa perusteella pitänyt ymmärtää suoritettun työn vaarallisuus ja, vaikka tehtaalla ei ollut aiemmin tapahtunut vastaavanlaista onnettomuutta, huolehtia työturvallisuusmääräysten antamisesta ja niiden noudattamisen valvonnasta sekä muista turvatoimista. Kun he olivat tämän laiminlyöneet, heidät tuomittiin yksin teoin tehdyistä työturvallisuuslain säännösten rikkomisesta sekä kuoleman ja ruumiinvamman tuottamuksesta.

6.3.1 Yleinen huolehtimisvelvollisuus

Työnantajan yleisellä huolehtimisvelvollisuudella tarkoitetaan sitä, että työnantajalla on työturvallisuuslain 8 §:n mukaan velvollisuus huolehtia riittäväillä toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. (Paanetoja 2009, 173.)

Arvioitaessa huolehtimisvelvollisuuden laajuutta ja sisältöä otetaan huomioon kaikki työstä, työolosuhteista ja työympäristöstä johtuvat seikat. Myös työntekijöiden sellaiset henkilökohtaiset edellytykset, joilla voi olla vaikutusta työnturvallisuuteen ja terveellisyyteen otetaan huomioon arvioinnissa. Työnantajan huolehtimisvelvollisuutta rajaavat ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin ei ole voinut vaikuttaa ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seuraamuksia ei olisi kaikista varatoimenpiteistä huolimatta pystytty ennalta ehkäisemään riittävästi. (Paanetoja 2009, 173.)

6.3.2 Vaarojen selvittäminen ja arviointi

TyöturvL 10 §:n mukaan työnantajan velvollisuutena on suorittaa niin sanottu riskiarviointi, jonka mukaan työnantajan on riittävän järjestelmällisesti tunnistettava ja selvitettävä työssä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. (Paanetoja 2009, 174.)

KKO:2000:72

Ammattimaisesti sähkölaitteiden korjausta, huoltamista, uudistamista ja asentamista harjoittaneen yhtiön elinkeinotoiminnassa oli suoritettu sähkömoottorien käämitysten uunikuivausta siten, että haihtuvia ja palavia nesteitä sisältäneeseen lakka- ja ohennin-liuokseen kastettuja moottoreita oli kuivattu tätä varten valmistetussa uunissa noin 120 celsiusasteen lämpötilassa. Yhtiö oli tuottamuksesta riippumattomassa vastuussa niistä vahingoista, jotka sen työntekijälle oli aiheutunut sähkömoottorin käämitysten uunikuivauksen yhteydessä tapahtu-

neesta räjähdyksestä.

Eri töissä on erilaiset työturvallisuusriskit, joihin vaikuttavat työnlaatu ja luonne. Työturvallisuusriskit voivat aiheutua monista eri syistä, kuten esimerkiksi vaarallisten koneiden käytöstä, melusta, tärinästä, erilaisten valmistusaineiden käytöstä. Lisäksi myös työyhteisön huono ilmapiiri on työturvallisuusriski. Tärkeintä on kuitenkin että työnantajalla on velvollisuus huolehtia kaikista näistä riskeistä ja turvata työntekijöiden turvallisuus töissä. (Paanetoja 2009, 174.)

Työturvallisuudesta muuttuvissa työoloissa voidaan varmistua vain järjestelmällisyydellä, tarkkailemalla tarpeeksi ja riittävän usein vaara- ja kuormitustekijöitä. Tämä edellyttää työnantajalta oma-aloitteista toimintaa, mutta jatkuvan ja järjestelmällisen tarkkailun avulla voidaan varmistaa työolojen pysyminen turvallisina.

Työnantajan huolehtimisvelvoitteena on myös työyhteisön sosiaalinen toimivuus. Työnantajalla on oikeus ja velvollisuus työyhteisön tarkkailuun, mahdollisten häirintöjen ja epäasiallisen kohtelun vuoksi, jotta niihin voidaan puuttua ajoissa tehokkaasti. (Työterveyslaitos 2007, 25.)

6.3.3 Työsuojelun toimintaohjelma

Työturvallisuuslain 9§:n mukaan työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus laatia työsuojelun toimintaohjelma, tämä on tärkeä ennalta ehkäisyn periaate työsuojelussa. Työsuojelun toimintaohjelma tarkoittaa työpaikkakohtaista ohjelmaa turvallisuuden ja terveellisuuden sekä työkyvyn ylläpitämiseksi. Tämä ohjelma on väline työpaikan työsuojelun kehittämiseen ja se laaditaan yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Toimintaohjelman sisältö on riippuvainen mm. yrityksen koosta, toimialasta, tuotantotavasta ja henkilöstön rakenteesta. (Paanetoja 2009, 175 – 176.)

6.4 Yhteistoiminta

Yhteistoiminnalla tarkoitetaan, että työnantajan ja työntekijöiden on yhdessä ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. (TyöturvL)

Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asi-

oista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että näitä asioita asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellään työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken. (TyöturvL 17 §)

Työnantajaa työsuojelun yhteistoiminnassa edustaa työsuojelupäällikkö, jonka tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemukseen. Työpaikalla, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään kymmenen työntekijää, tulee valita keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varatyösuojeluvaltuutettua. Työsuojeluvaltuutettu edustaa yhteistoiminta-asioissa työpaikan työntekijöitä. Työpaikalle, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, tulee perustaa työsuojelutoimikunta, jonka tehtävä työpaikoilla on edistää työn turvallisuutta ja terveellisyttä. (Työterveyslaitos 2006, 18–20.)

6.5 Työntekijän velvollisuudet ja oikeus työstä pidättäytymiseen

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. (TyöturvL 18 §.)

Laki pyrkii suojelemaan työntekijöitä, joten työturvallisuuden toteuttamiseksi työntekijän on noudatettava niitä määräyksiä ja ohjeita, jotka työnantaja on antanut. (Työterveyslaitos 2007, 43.)

Työturvallisuuslain 23 §:n mukaan työntekijän ei tarvitse suorittaa työtä, josta aiheutuu vakavaa vaaraa joko hänen omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Hengen tai terveyden vaaran ja seurauksen on oltava todellinen, mistä tahansa työstä ei saa kieltäytyä tähän vedoten. Työstä pidättäytymisestä on ilmoitettava heti työnantajalle ja oikeus kieltäytyä työn tekemisestä kestää niin kauan, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät. (Paanetoja 2009, 178.)

7 Nuoret työelämässä

Nuorisolaissa (27.1.2006/72) ja valtioneuvoston asetuksessa nuorisotyöstä ja politiikasta (103/2006) on säädetty nuorten tekemästä työstä. Alle 18-vuotiaat eivät voi tehdä työtä täysin samoin ehdoin kuin täysi-ikäiset, joten nuorten työntekoa on säädetty laissa. Lakia käytetään alle 18-vuotiaiden työ- ja virkasuh-teissa, sekä koulussa tehtäviin työharjoitteluihin ja harjoitustöihin. (Työ- ja elin-keinotoimisto 2012.)

Laki nuorista työntekijöistä (19.11.1993/998) säättää muun muassa nuorten työ-sopimuksen solmimisesta, työajoista, työn turvallisuudesta ja terveydestä (NuorL.)

Työsopimusta solmittaessa alle 18-vuotiailla on joitakin rajoituksia. Pääasialli-sesti yli 15-vuotias voi solmia itse työsopimuksensa, mutta hänen huoltajansa voi purkaa sopimuksen, mikäli työstä aiheutuu haittaa nuorelle. Alle 15-vuotiaat voivat tehdä työtä, mutta silloin työsopimuksen solmii huoltaja tai nuori itse huol-tajan kanssa. (Paanetoja 2009, 34.)

Viisitoista vuotta täyttänyt nuori työntekijä ei saa lain mukaan tehdä sen enem-pää työtunteja viikossa, kuin mikä on täysi-ikäisen työaika vastaavassa työssä. Oppivelvollisten työaika koulunkäynnin aikana ei puolestaan saa ylittää vapaa-päivinä seitsemää tuntia, eikä koulupäivinä kahta tuntia. Koulupäivän ja työn-ajan yhteen laskettu pituus ei saa olla yli kahdeksaa tuntia, eikä viikoittainen työaika saa olla yli 12 tuntia. Alle 15-vuotiaan työaika lomakaudella saa olla enintään seitsemän tuntia päivässä ja 35 tuntia viikossa. (NuorL 2:4.)

Yli 15-vuotias nuori työntekijä saa omalla suostumuksellaan tehdä yli- ja hätä-työtä enintään 80 tuntia vuodessa. Alle 15-vuotiaalla työntekijällä ei puolestaan saa teettää ollenkaan yli- tai hätätyötä. Alle 18-vuotiaalla työntekijällä ei saa teettää yötyötä. (NuorL 2:5.)

Nuorelle työntekijän lepoajat poikkeavat työaikalaissa muuten säädettyistä työn-tekijän lepoajoista. Viisitoista vuotta täyttäneelle nuorelle työntekijälle on annet-tava vähintään 12 tuntia kestävä lepoaika vuorokaudessa, ja sen tulee olla kes-

keytymätön. Alle 15-vuotiaalle puolestaan on annettava vastaavasti vähintään 14 tuntia kestävä keskeytymätön lepoaika. Nuorelle työntekijälle on taattava vähintään 38 tuntia kestävä keskeytymätön viikoittainen lepoaika. Mikäli nuoren työaika päivässä kestää yli neljä ja puoli tuntia, on nuorelle annettava puoli tuntia kestävä lepoaika työpäivän aikana, jolloin hänellä on oikeus poistua työpäikältä. (NuorL 2:6 - 8.)

Työnantajan on lain mukaan myös huolehdittava nuoren työntekijän terveydestä ja työn turvallisuudesta. Työ ei saa vahingoittaa nuoren henkistä tai fyysistä kehitystä. Työnantajan on huolehdittava myös, että nuori saa tarvittavan opetuksen ja ohjauksen työn tekemiseen. Laki nuorista työntekijöistä velvoittaa työnantajaa antamaan nuorelle ohjausta työssä huomioiden nuoren iän, työolosuhteet ja muut ominaisuudet. Ohjaus on annettava niin, ettei nuori työn teossaan aiheuta vaaraa itselleen tai muille. (NuorL 3:9–10.)

Nuorelle on toimitettava terveystarkastus ennen työn alkamista tai kuukauden kuluessa työsuhteen aloittamisesta. Työnantajan on maksettava nuoren työntekijän terveystarkastus. Terveystarkastuksen tarkoituksena on selvittää nuoren soveltuvuus työhön ja osoittaa, ettei työn tekeminen aiheuta vahinkoa nuoren kehitykselle ja terveydelle. Laissa nuorista työntekijöistä on kuitenkin säädetty poikkeuksia, jolloin terveystarkastusta ei vaadita. Tällaisia tilanteita ovat muun muassa silloin, kun työ on kevyttä, työsuhteen kesto on enintään kolme kuukautta tai työntekijä osoittaa työnantajalle soveltuvansa työhön esittämällä alle 12 kuukautta vanhan lääkärintodistuksen. (NuorL 3:11.)

8. Yksityisyyden suoja työelämässä

Työelämän tietosuojalailla tarkoitetaan lakia yksityisyyden työelämässä (759/2004), joka tuli voimaan 1.10.2004. Se korvaa aikaisemman lain yksityisyyden suojasta työelämässä (477/2001). Tämän lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä. (Työsuojeluhallinto)

8.1 Lain tarkoitus ja soveltaminen

Suomen perustuslain mukaan jokaisen ihmisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu, tätä varten on pitänyt kehittää laki työelämää varten. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (13.8.2004/759), tällä lailla korvataan aikaisempi laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Tätä lakia sovelletaan työsuhteessa olevaan työntekijään ja lisäksi myös virkamieheen, virkasuhteessa olevaan ja näihin verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevaan sekä soveltuvin osin työnhakijaan. (YksitL 1 luku.)

8.2 Tarpeellisten tietojen kerääminen

Lain keskeinen kohta on 3 §, jossa määritellään, minkälaisia työntekijän henkilötietoja työnantaja saa käsitellä. Tämän säännöksen mukaan tietojen tulee olla välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia ja niiden on liityttävä työsuhteen osapuolten velvollisuuksien hoitamiseen. Tarpeellisia tietoja voivat olla esimerkiksi tiedot, jotka koskevat koulutusta ja pätevyyttä. Lisäksi laissa säädetään mm. työntekijälle mahdollisesti tehtävistä testeistä, tarkastuksista ja niistä koskevista vaatimuksista, teknisestä valvonnasta työpaikoille ja työntekijän sähköpostiviestien lukemisesta. (Nyyssölä 2009, 30; Paanetoja 2009, 95 – 96.)

Työntekijää koskevat henkilötiedot on kerättävä ensisijaisesti työntekijältä itseltään. Muista lähteistä kerääminen edellyttää työnantajalta työntekijän suostumusta asiaan ja työnantajan tulee ilmoittaa työntekijälle mahdollisista muista tiedoista. (Paanetoja 2009, 96.)

8.3 Työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Työnantajan velvollisuus on järjestää ja kustantaa työntekijöilleen työterveyshuolto. Työterveyshuollon työntekijät ovat ammattilaisia ja riippumattomia sekä työnantajasta ja työntekijöistä. Kun ja jos työnantaja hankkii terveydentilatietoja työntekijöistään, on kyse henkilötietojen keräämisestä. Tällöin edellytyksenä on, että kerättävä tieto on tarpeellista työntekijän työsuhteen kannalta. Yleensä

työnantaja ei saa käsitellä työntekijän terveydentilatietoja tai häneen kohdistuneita hoitotoimenpidetietoja, koska niitä pidetään arkaluontoisina. Kuitenkin YksitL:ssa on säädetty poikkeuksesta, jonka mukaan työnantaja saa käsitellä sellaisia tietoja, jos ne on saatu työntekijältä itseltään tai muualta työntekijän kirjallisella suostumuksella ja jos tietojen käsittely on tarpeellista esimerkiksi sairausajan palkan suorittamiseksi. Tietoja käsittelevillä henkilöillä on salassapitovelvollisuus työsuhteen aikana ja myös sen jälkeen. (Nyyssölä 2009, 92 - 93; Paanetoja 2009, 96.)

Työnantajalla on oikeus järjestää testejä ja arviointeja työntekijöilleen, mikäli kyse on työtehtävien hoidon tai ammatillisen kehittämistarpeen selvittämisestä. Erilaisten henkilö- tai soveltuvuustestien järjestäminen vaatii työntekijän suostumuksen ja käytettävien testausmenetelmien tulee olla luotettavia ja testaajien terveydenhuollonammattilaisia. Huumausaineiden käyttöä koskevien testien järjestämiseksi, tulee työnantajalla olla laissa säädetty peruste. (Paanetoja 2009, 97.)

Työnantajalla on oikeus tekniseen valvontaa työpaikalla, teknisellä valvonnalla tarkoitetaan esimerkiksi kameravalvontaa ja kulunvalvontaa. Työnantajalla on oikeus seurata työntekijänsä liikkumista työpaikalla järjestämällä kulunvalvonta. Työnantajalla on oikeus järjestää kameravalvonta käytössään olevissa tiloissa, jos sen tarkoituksena on työntekijöiden turvallisuuden varmistaminen tai tuotantoprosessin valvominen. Kameravalvontaa ei saa olla käymälöissä, henkilöstön taukotiloissa tai pukuhuoneissa eikä henkilökohtaisessa työhuoneessa. Työnantaja ei saa käyttää kameravalvontaa yhden tai useamman työntekijän tarkkailuun työpaikalla. Työnantajan tulee järjestää kameravalvonta avoimesti, ja kameroiden tulee olla näkyvällä tavalla sijoitettuina tiloissa, joissa valvonta on järjestetty. (Paanetoja 2009, 97; YksitL 7 luku 21 §.)

Työnantajan oikeuksista koskien työntekijän sähköpostiviestejä on säädetty YksitL:n 6 luvussa.

Työnantajalla on oikeus hakea esille tai avata työnantajan työntekijän käyttöön osoittamaan sähköpostiosoitteeseen lähetettyjä tai työntekijän tällaisesta sähköpostiosoitteesta lähettämiä sähköpostiviestejä ainoastaan silloin, jos hän on suunnitellut ja järjestänyt työntekijälle tämän nimellä lähetettyjen ja tämän lähet-

tämien sähköpostiviestien suojan toteuttamiseksi tarpeelliset toimenpiteet ja tässä tarkoituksessa erityisesti huolehtinut siitä, että

1) työntekijä voi käytettävän sähköpostijärjestelmän automaattisen vastaustoinnin avulla lähettää viestin lähettäjälle ilmoituksen poissaolostaan ja sen kestosta sekä tiedon henkilöstä, joka hoitaa poissa olevalle työntekijälle kuuluvia tehtäviä

2) työntekijä voi ohjata viestit toiselle työnantajan tähän tehtävään hyväksymälle henkilölle tai toiseen omassa käytössään olevaan työnantajan hyväksymään osoitteeseen

3) työntekijä voi antaa suostumuksensa siihen, että työntekijän poissa ollessa tämän valitsema työnantajan tehtävään hyväksymä toinen henkilö voi ottaa vastaan työntekijälle lähetetyt viestit sen selvittämiseksi, onko työntekijälle lähetetty sellainen viesti, joka on selvästi tarkoitettu työnantajalle työtehtävien hoitamiseksi ja josta työnantajan on toimintansa tai työtehtävien asianmukaisen järjestämisen vuoksi välttämätöntä saada tieto. (YksitL:n 6 luvun 18 §.)

8.4 Työntekijän luotettavuuden ja rikostaustan selvittäminen

Laissa lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä säädetään menettelystä, jolla lasten kanssa työskentelevien henkilöiden rikostaustaa voidaan selvittää. Lain tavoitteena on ennen kaikkea alaikäisten henkilökohtaisen koskemattomuuden suojeleminen ja vähentää mm. riskiä joutua seksuaalisesti hyväksikäytetyksi. Tätä lakia sovelletaan sekä työsuhteessa ja virkasuhteessa tehtävään työhön. (Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 14.6.2002/504.)

Turvallisuusselvityksen tekemisellä on tarkoitus ennalta ehkäistä rikoksia, ja menettely perustuu lakiin turvallisuusselvityksistä (8.3.2002/177). Turvallisuusselvityksiä on kolmea eri luokkaa, suppea-, perusmuotoinen- ja laaja selvitys. (laki turvallisuusselvityksistä 8.3.2002/177)

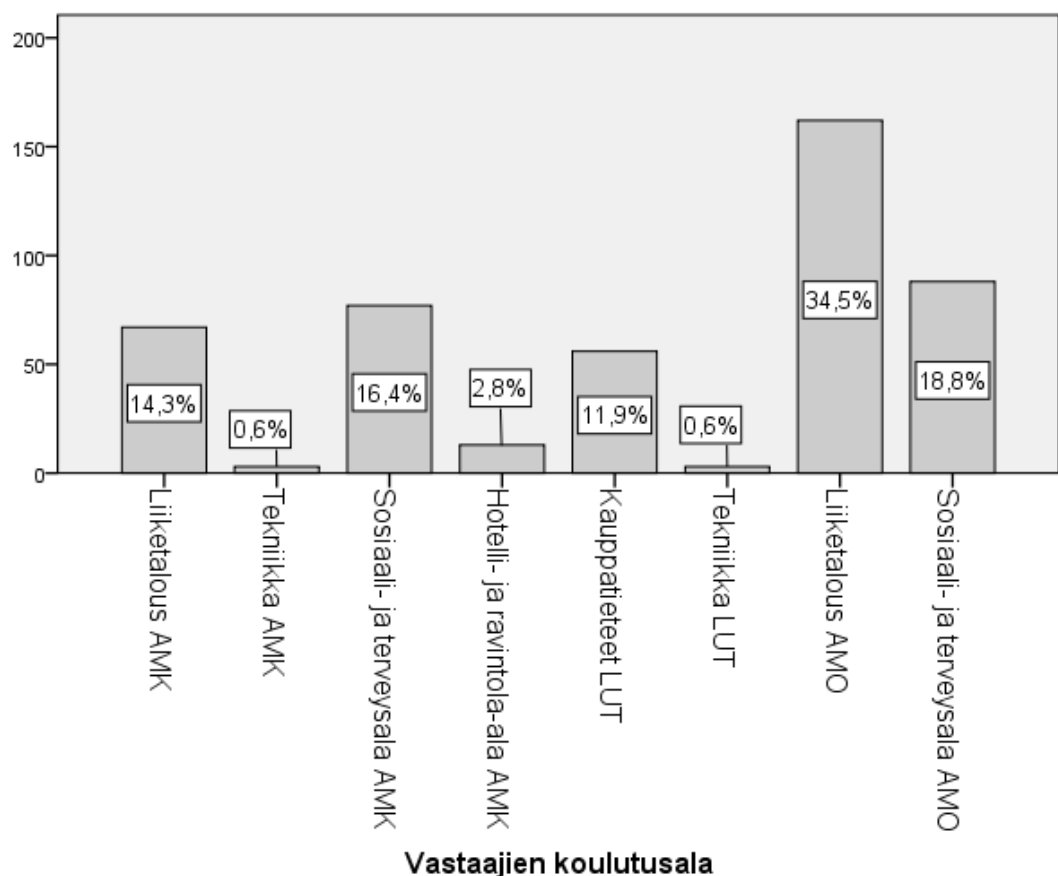
Tässä laissa säädetään turvallisuusselvityksestä, joka voidaan tehdä virkaan tai tehtävään hakeutuvasta, tehtävään tai koulutukseen otettavasta taikka virkaa tai tehtävää hoitavasta henkilöstä. (Laki turvallisuusselvityksistä 1 luku 1§.)

9 Opiskelijoiden työelämän tietotasoa koskeva tutkimus

Työssä tuotetun kyselyn tarkoituksena oli selvittää opiskelijoiden tietotasoa työelämään liittyvissä seikoissa, sekä selvittää onko opiskelijoiden työsuhteissa

tapahtunut oikeuksien laiminlyöntejä. Kyselytutkimuksella selvitettiin opiskelijoiden tuntemusta työsopimuslain ja työaikalain säädöksistä, työnantajan ja työntekijän velvollisuuksista sekä oman alan työehtosopimusten määräyksistä.

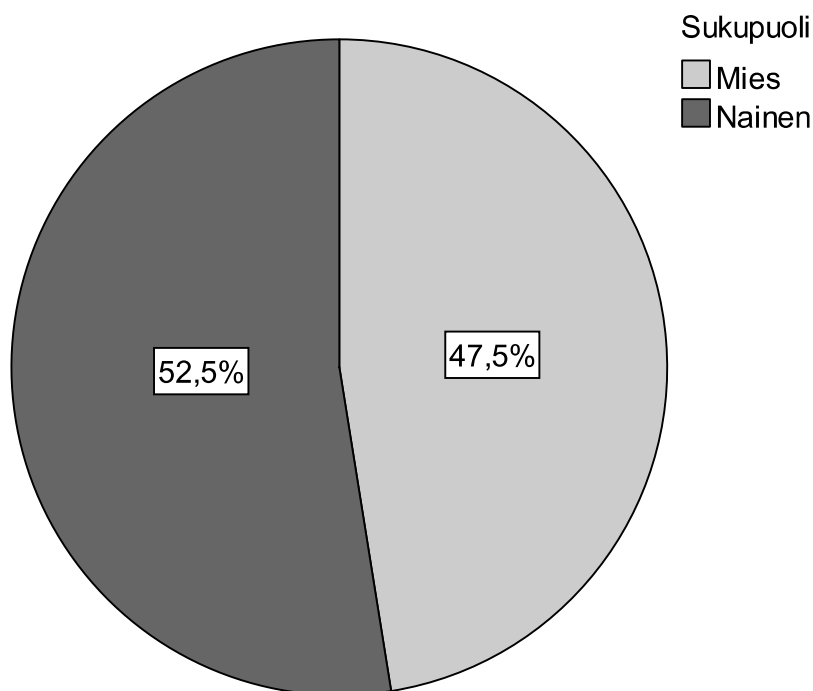
Kyselytutkimus tuotettiin Etelä-Karjalan ammattiopiston, Saimaan ammattikorkeakoulun sekä Lappeenrannan teknillisen yliopiston opiskelijoille. Etelä-Karjalan ammattiopistossa kysely tehtiin kirjallisena liiketalouden, tieto- ja viestintätekniikan sekä hiusalan opiskelijoille. Saimaan ammattikorkeakoulussa sekä Lappeenrannan teknillisessä yliopistossa kysely tuotettiin sähköisesti Webropol-ohjelmalla. Kysely osoitettiin Saimaan ammattikorkeakoulussa liiketalouden, tekniikan, sosiaali- ja terveysalan sekä hotelli ja ravintola-alan opiskelijoille. Lappeenrannan teknillisellä yliopistolla kysely osoitettiin kaikille tiedekunnille eli teknilliselle, teknistaloudelliselle ja kauppatieteelliselle tiedekunnalle.



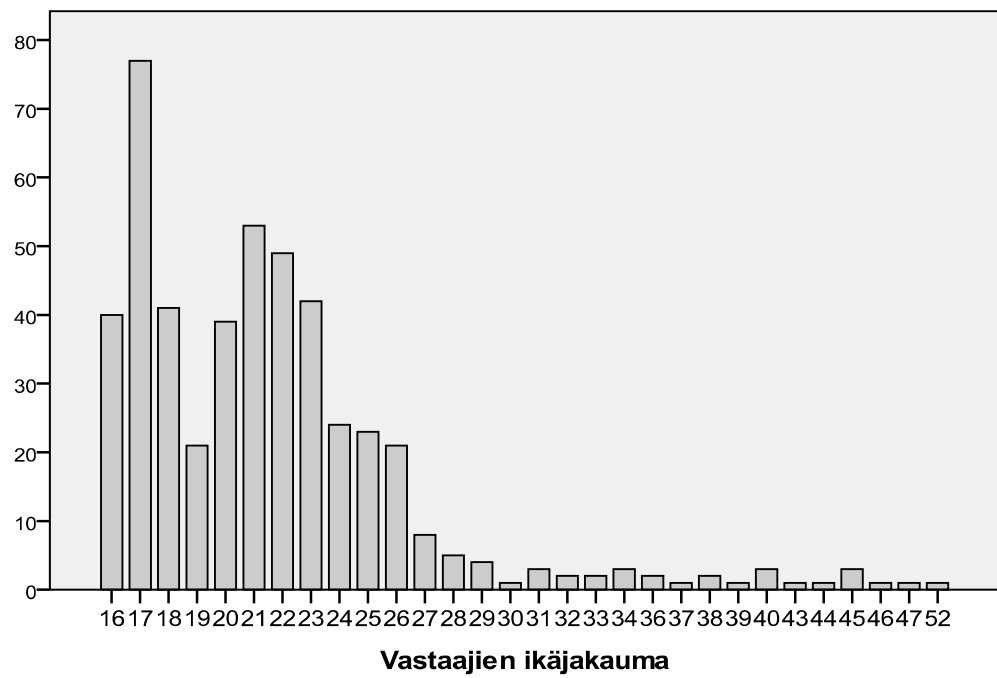
Kuva 4. Kyselyyn vastanneiden opiskelijoiden osuus koulutusaloittain.

9.1 Kyselytutkimuksen tuloksia

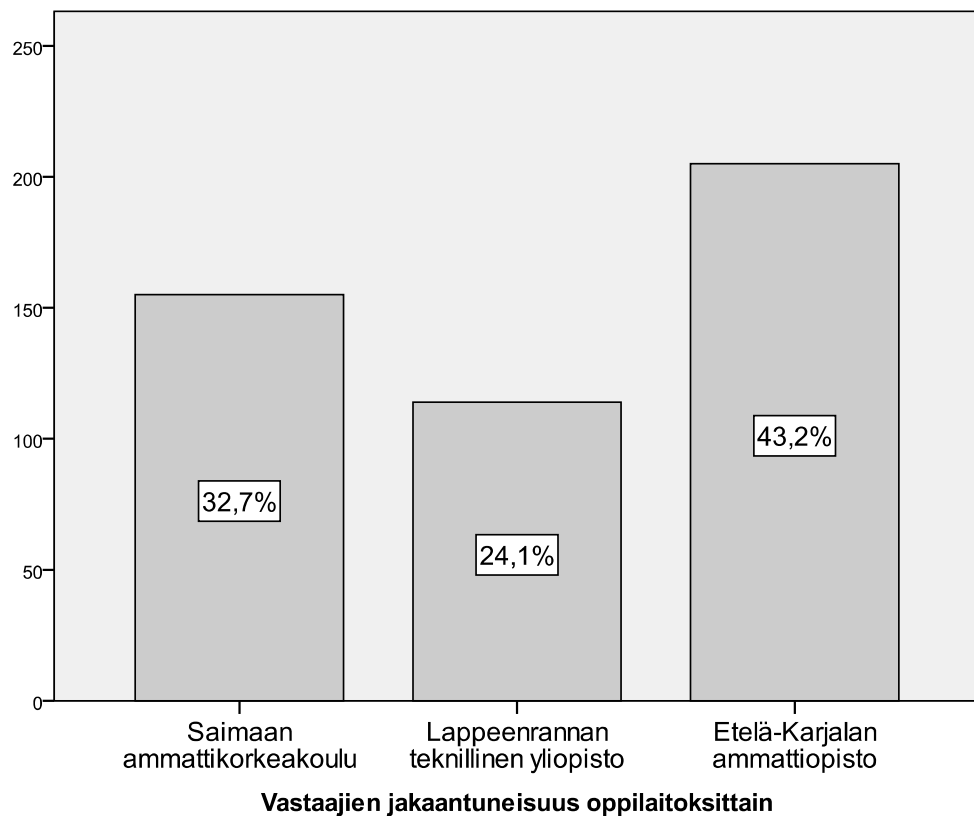
Kyselyyn vastasi yhteensä 488 opiskelijaa. Vastaajien sukupuoli jakaantui melko tasaisesti, 45,4 % vastaajista oli miehiä ja 54,6 % naisia. Vastaajien ikäkauma oli laaja: 16 ikävuodesta 52:een. Vastaajien keskimääräinen ikä oli 21,6 vuotta. Vastaajat jakautuivat oppilaitosten kesken myös melko tasaisesti. Etelä-Karjalan ammattiopistosta vastaajia oli 42 %, Saimaan ammattikorkeakoulusta 32,7 % ja Lappeenrannan teknillisestä yliopistosta 24,1 %.



Kuva 5. Vastanneiden sukupuoli jakaanteneisuus



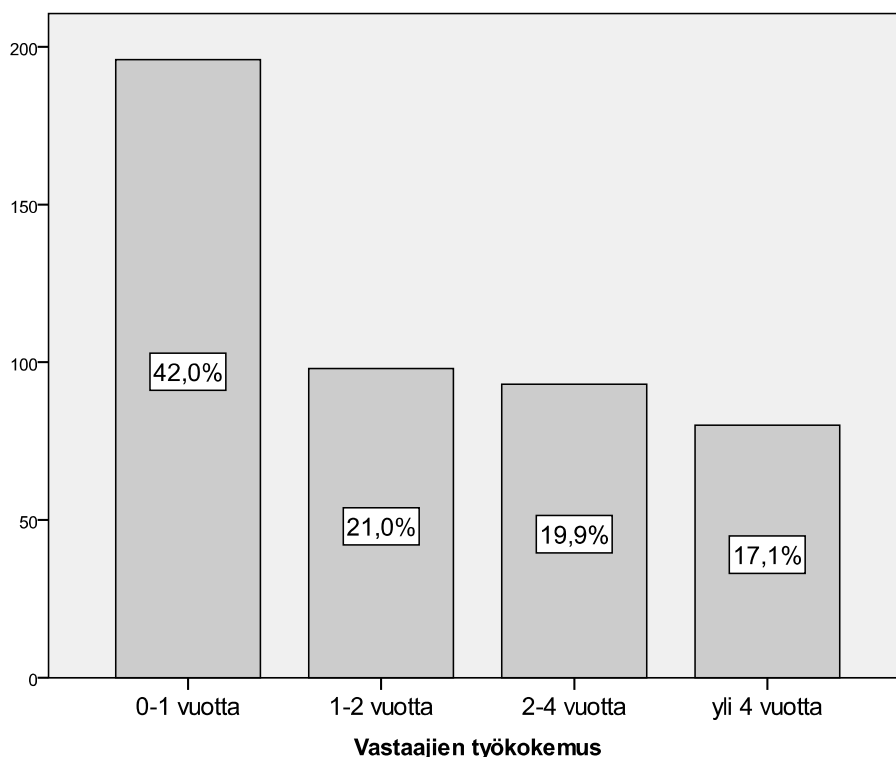
Kuva 6. Vastanneiden ikäjakaantuneisuus.



Kuva 7. Vastanneiden jakautuneisuus oppilaitoksittain.

9.1.1 Vastaajien työkokemus

Kyselyssä selvitettiin vastaajien työkokemus vuosina. Työkokemukseen laskettiin kaikki tehty työ, myös kesätyöt ja opiskelun ohella suoritettut harjoittelut. Suurin osa kysymykseen vastanneista oli ollut töissä 0 - 1 vuotta. Vastaajien keskimääräinen työkokemus vuosina oli kuitenkin 1 - 2 vuotta.

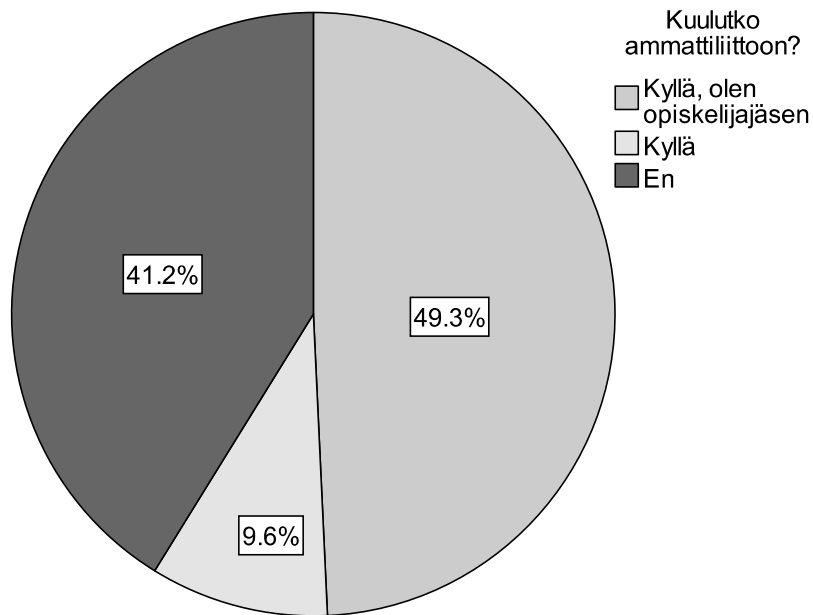


Kuva 8. Vastanneiden työkokemus.

Vastaajien työkokemus vuosina oli riippuvainen vastaajan iästä. Kyselyn vastauksia analysoitaessa havaittiin, että mitä vanhempi vastaaja oli iältään, sitä enemmän hänelle oli työkokemusta. Työkokemusta verrattiin myös opintojen vaiheeseen. Opintojen vaiheen ja työkokemus vuosien välillä havaittiin riippuvuutta, mutta ei kuitenkaan yhtä vahvaa kuin verrattaessa vastaajan ikään.

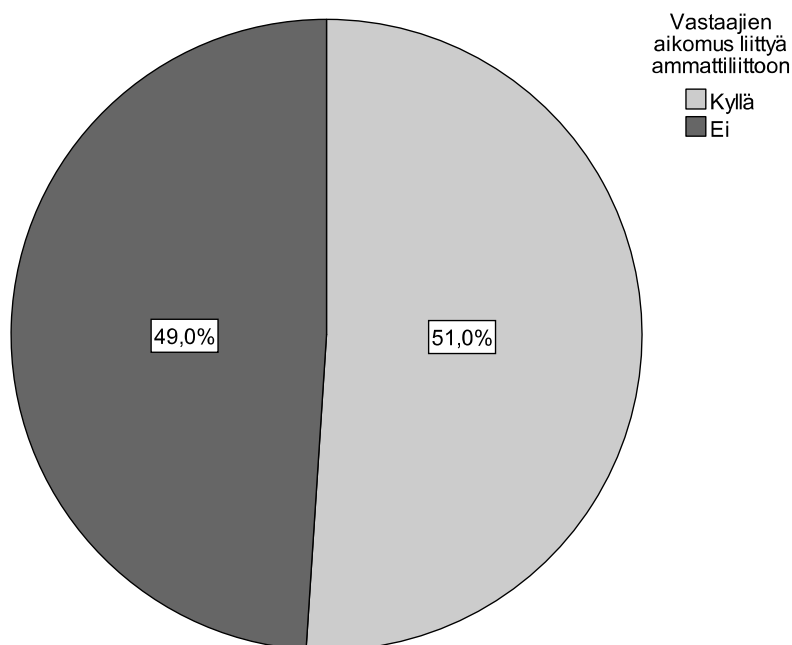
9.1.2 Ammattiliittoon kuuluminen

Kyselyssä selvitettiin vastaajien kuulumista ammattiliittoon. Kysymykseen vastanneista 58,9 % kuului ammattiliittoon, suurin osa (49,3 %) oli ammattiliiton opiskelijajäseniä. Huomattava osa kysymykseen vastanneista ei kuitenkaan kuulunut ammattiliittoon, 41,2 %.



Kuva 9. Vastanneiden ammattiliittoon kuuluminen.

Kyselyssä selvitettiin myös ammattiliittoon kuulumattomien aikomuksia liittyä ammattiliittoon tulevaisuudessa. Opiskelijoista, jotka eivät kyselyyn vastaamisen hetkellä kuuluneet ammattiliittoon, 49 % ei aikonutkaan liittyä tulevaisuudessa.



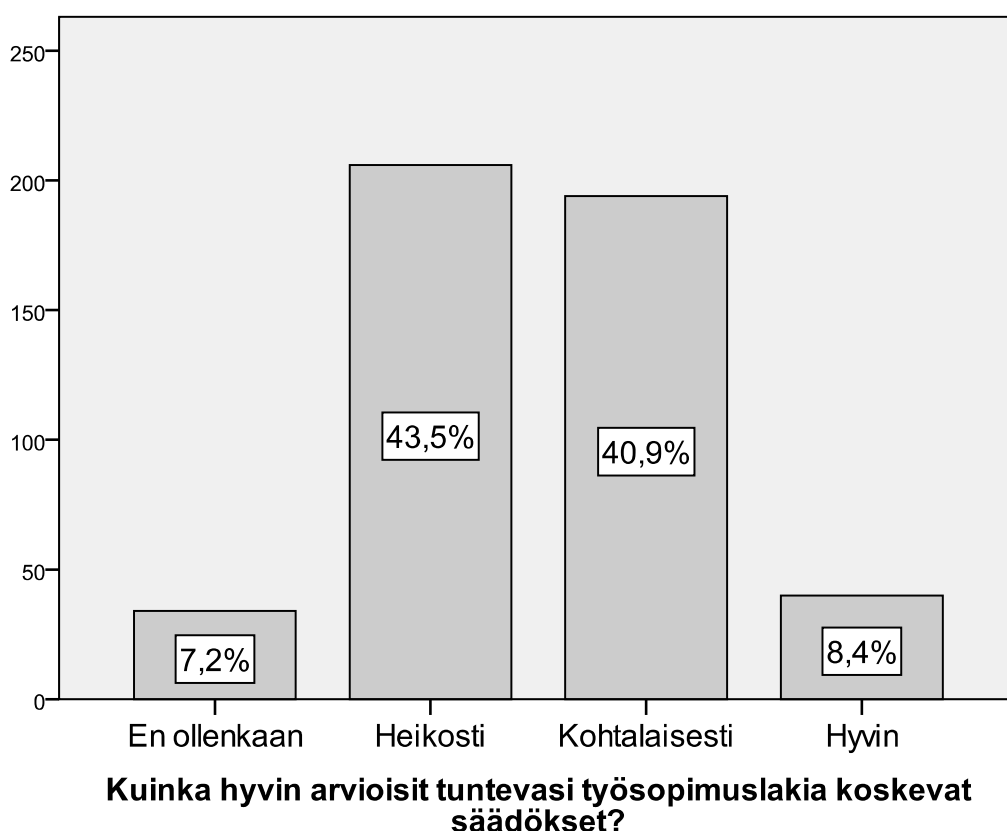
Kuva 10. Vastanneiden aikomus liittyä ammattiliittoon.

9.1.3 Työsopimuslain tuntemus

Kyselytutkimuksessa vastaajien piti itse arvioida, kuinka hyvin he tuntevat työsopimuslakia koskevat säädökset. Vastausvaihtoehdot oli jaettu neljään eri vaihtoehtoon: en ollenkaan, heikosti, kohtalaisesti ja hyvin.

Kysymykseen vastasi 97,1 % vastaajista, ja 2,9 % vastaajista oli jättänyt vastaamatta kysymykseen. Suurin osa vastaajista arvioi tuntevansa työsopimuslakia koskevat säädökset heikosti.

Vastaajista 7,2 % arvioi tuntevansa työsopimuslakia koskevat säädökset ”en ollenkaan”, 43,5 % vastaajista arvioi tuntevansa ne heikosti, 40,9 % vastaajista arvioi tuntevansa ne kohtalaisesti, ja 8,4 % vastaajista arvioi tuntevansa säädökset hyvin.



Kuva 11. Vastanneiden työsopimuslain tuntemus.

Analysoitaessa tutkimustuloksia selvisi, että opintojen vaiheella ja iällä on merkitystä kysymykseen vastanneiden keskuudessa. Tämä tarkoittaa sitä, että mi-

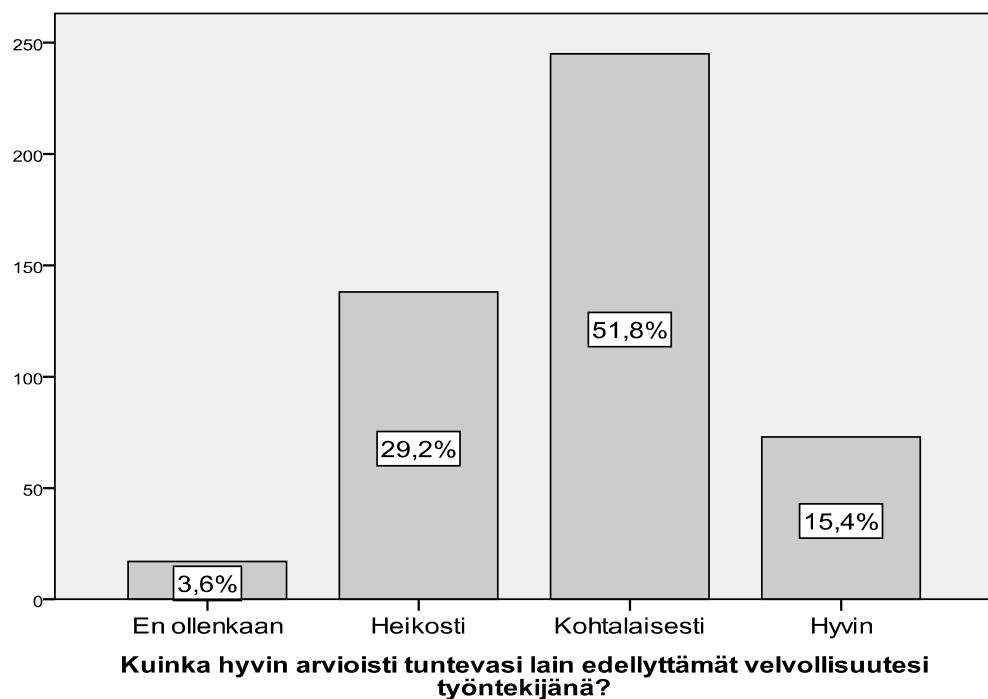
tä pidemmällä opinnot ovat, sitä paremmin vastaajat ovat arvioineet tuntevansa työsopimuslakia koskevat säännökset. Lisäksi, mitä vanhempia vastaajat ovat olleet, sitä paremmin he ovat arvioineet tietävänsä työsopimuslakia koskevat säädökset. Muilla tekijöillä, kuten oppilaitoksella tai sukupuolella ei ollut merkitystä tämän kysymyksen kannalta.

9.1.4 Työntekijän velvollisuuksien tunteminen

Kyselytutkimuksessa vastaajien piti itse arvioida, kuinka hyvin he tuntevat velvollisuutensa työntekijänä. Vastausvaihtoehdot oli jaettu neljään eri vaihtoehtoon, en ollenkaan, heikosti, kohtalaisesti ja hyvin.

Kysymykseen vastasi 96,9 % vastaajista, ja 3,1 % vastaajista oli jättänyt vastaamatta kysymykseen. Suurin osa vastaajista arvioi tuntevansa velvollisuutensa työntekijänä kohtalaisesti.

Vastaajista 3,6 % arvioi tuntevansa velvollisuutensa työntekijänä vastaamalla ”en ollenkaan”, 29,2 % vastaajista arvioi tuntevansa velvollisuutensa heikosti, 51,8 % vastaajista arvioi tuntevansa velvollisuutensa kohtalaisesti, ja 15,4 % vastaajista arvioi tuntevansa velvollisuutensa hyvin.



Kuva 12. Vastanneiden työntekijän velvollisuuksien tunteminen.

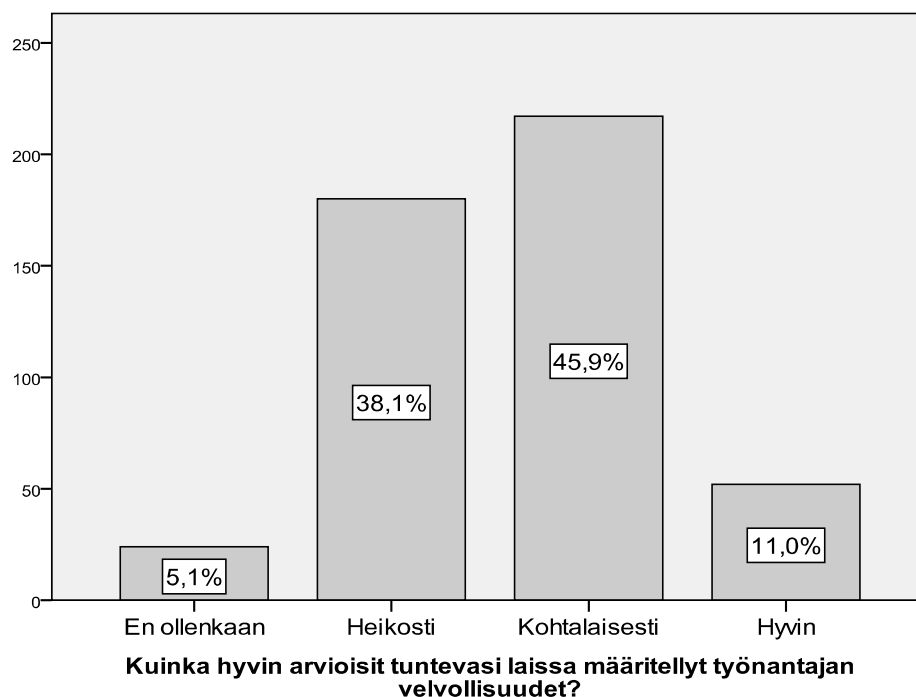
Analysoidessa tutkimustuloksia selvisi, että iällä on merkitystä kysymykseen vastanneiden kesken. Tämä tarkoittaa sitä, että mitä vanhempi vastaaja on ollut, sitä paremmin hän on arvioinut tuntevansa omat velvollisuutensa työntekijänä. Muilla tekijöillä, kuten opintojenvaiheella, oppilaitoksella tai sukupuolella ei ollut merkitystä tämän kysymyksen kannalta.

9.1.5 Työnantajan velvollisuuksien tunteminen

Kyselytutkimuksessa vastaajien piti itse arvioida, kuinka hyvin he tuntevat työnantajan velvollisuudet. Vastausvaihtoehdot oli jaettu neljään eri vaihtoehtoon: en ollenkaan, heikosti, kohtalaisesti ja hyvin.

Kysymykseen vastasi 96,9 % vastaajista, ja 3,1 % vastaajista oli jättänyt vastaamatta kysymykseen. Suurin osa vastaajista arvioi tuntevansa työnantajan velvollisuudet kohtalaisesti.

Vastaajista 5,1 % arvioi tuntevansa työnantajan velvollisuudet vastaamalla ”en ollenkaan”, 38,1 % vastaajista arvioi tuntevansa työnantajan velvollisuuden heikosti, 45,9 % vastaajista arvioi tuntevansa työnantajan velvollisuudet kohtalaisesti, ja 11,0 % vastaajista arvioi tuntevansa työnantajan velvollisuudet hyvin.



Kuva 13. Vastanneiden työnantajan velvollisuuksien tunteminen.

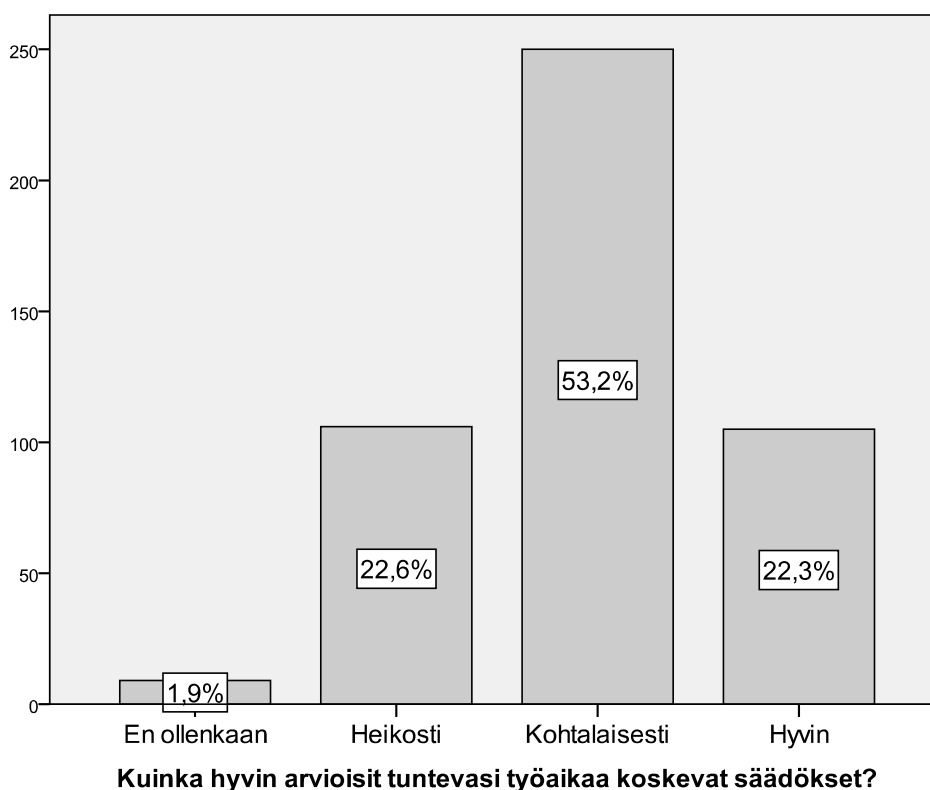
Analysoitaessa tutkimustuloksia selvisi, että muilla tekijöillä kuten iällä, sukupuolella, opintojenvaiheella tai oppilaitoksella ei ole merkitystä tämän kysymyksen kohdalla.

9.1.6 Työaikaa koskevien säädösten tuntemus

Kyselytutkimuksessa vastaajien piti itse arvioida, kuinka hyvin he tuntevat työaikaa koskevat säädökset. Vastausvaihtoehdot oli jaettu neljään eri vaihtoehtoon: en ollenkaan, heikosti, kohtalaisesti ja hyvin.

Kysymykseen vastasi 96,3 % vastaajista, ja 3,7 % vastaajista oli jättänyt vastaamatta kysymykseen. Suurin osa vastaajista arvioi tuntevansa työaikaa koskevat säädökset kohtalaisesti.

Vastaajista 1,9 % arvioi tuntevansa työaikaa koskevat säädökset ”en ollenkaan”, 22,6 % vastaajista arvioi tuntevansa säädökset heikosti, 53,2 % vastaajista arvioi tuntevansa säädökset kohtalaisesti, ja 22,3 % vastaajista arvioi tuntevansa työaikaa koskevat säädökset hyvin.



Kuva 14. Vastanneiden työaikaa koskevien säädöksiä tunteminen.

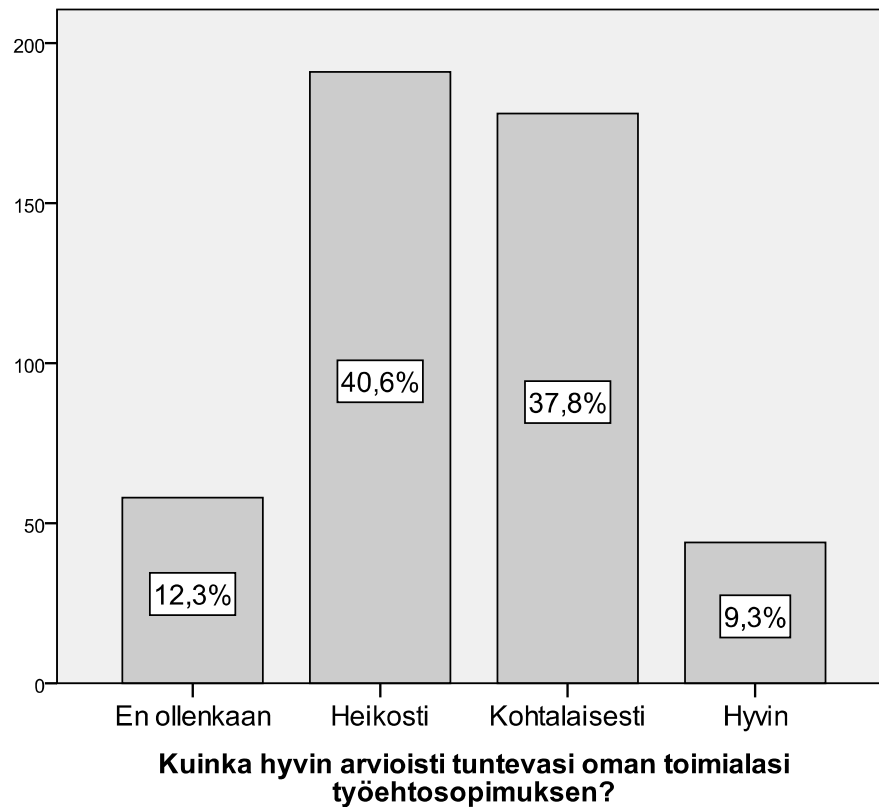
Analysoitaessa tutkimustuloksia selvisi, että oppilaitoksella on merkitystä kysymykseen vastanneiden kesken. Tämä tarkoittaa sitä, että kysymykseen vastanneiden keskuudessa se, miten hyvin on arvioinut tietävänsä työaikaa koskevien säädösten tuntemisen, on ollut riippuvaista vastaajaan oppilaitoksesta.

9.1.7 Työehtosopimusten tuntemus

Kyselytutkimuksessa vastaajien piti itse arvioida, kuinka hyvin he tuntevat oman alansa työehtosopimusta koskevat säädökset. Vastausvaihtoehdot oli jaettu neljään eri vaihtoehtoon: en ollenkaan, heikosti, kohtalaisesti ja hyvin.

Kysymykseen vastasi 96,5 % vastaajista, ja 3,5 % vastaajaa oli jättänyt vastaamatta kysymykseen. Suurin osa vastaajista arvioi tuntevansa oman alansa työehtosopimusta koskevat säädökset heikosti.

Vastaajista 12,3 % arvioi tuntevansa oman alansa työehtosopimusta koskevat säädökset ”en ollenkaan”, 40,6 % vastaajista arvioi tuntevansa säädökset heikosti, 37,8 % vastaajista arvioi tuntevansa säädökset kohtalaisesti, ja 9,3 % vastaajista arvioi tuntevansa oman alansa työehtosopimus koskevat säädökset hyvin.

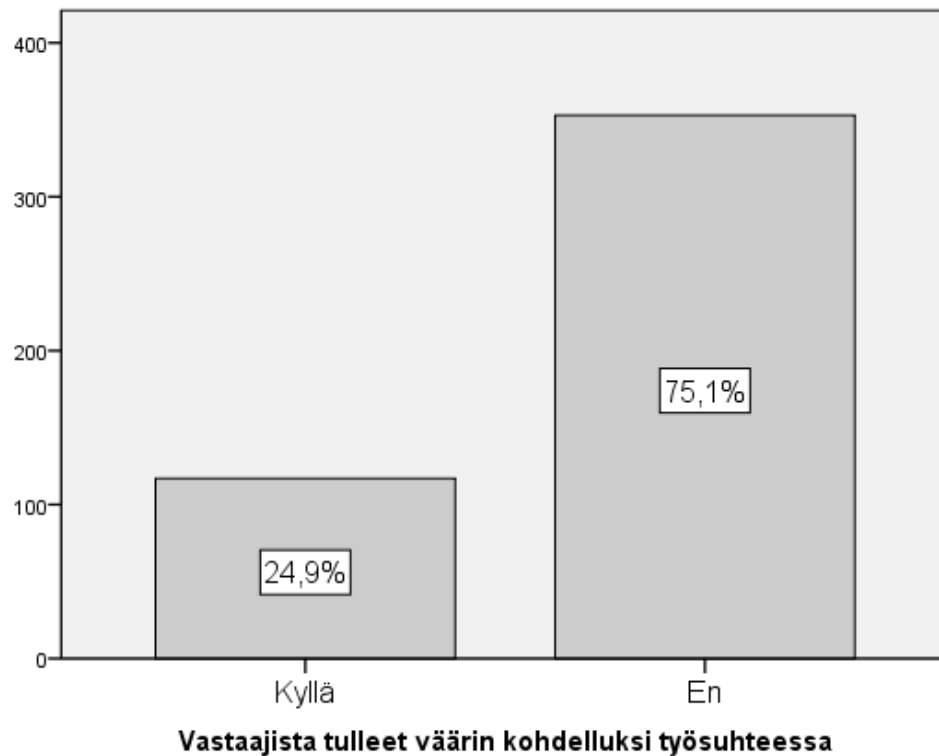


Kuva 15. Vastanneiden oman alansa työehtosopimusta koskevat säädösten tunteminen.

Analysoitaessa tutkimustuloksia selvisi, että muilla tekijöillä, kuten iällä, sukupuolella, opintojenvaiheella tai oppilaitoksella ei ole merkitystä tämän kysymyksen kohdalla.

9.2 Oikeuksien laiminlyönti vastaajien työsuhteissa

Kyselyn viimeisessä loppuosassa selvitettiin, oliko vastaaja kokenut tulleen työsuhteessaan väärin kohdelluksi. Väärinkohtelun kokemuksista vastaaja sai kertoa vapaasti kyselyn viimeisessä osassa, avoimessa kysymyksessä. Kyselyyn vastanneista 117 eli 24,9 % tunsu tulleen väärin kohdelluksi työsuhteessaan. Heistä selkeästi suurin osa oli naisia (66,7 %). Väärin kohtelua osaksi saaneista 98 vastaajaa kertoi kokemuksistaan.



Kuva 16. Väärinkohtelu työsuhteessa.

Väärinkohteluja kokeneista 43,6 % oli 21–23-vuotiata. Väärin kohteluita kokeneet jakautuivat oppilaitosten mukaan seuraavasti: Saimaan ammattikorkeakoulu 44,4 %, Etelä-Karjalan ammattiopisto 29,1 % ja Lappeenrannan teknillinen yliopisto 26,5 %.

Oikeuksien laiminlyöntejä oli havaittavissa monenlaisia, suurin osa väärin kohteluista koski kuitenkin palkanmaksua, ylityökorvauksia tai muita lisiä. Joillekin väärin kohteluita kokeneille ei ollut maksettu työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Valtaosa palkkaa koskevista tapauksista oli kuitenkin lisien maksamatta jättämistä. Joillekin palkat oli myös maksettu myöhässä. Monet vastaajista olivat tehneet ylityötä sekä ilta-, yö- ja viikonlopputyötä ilman erillistä ja lainmukaista korvausta.

9.2.1 Ylityötä, palkkaa ja sen lisiä koskevat rikkomukset

Selvästi suurin osa kyselyssä ilmi tulleista oikeuksien rikkomuksista koskivat palkan ja eri lisien maksua. Useimmiten palkan maksuun liittyviä ongelmia olivat palkan maksaminen myöhässä, tai ettei palkka vastannut esimerkiksi työehto-

sopimuksessa vaadittua tasoa. Osalla palkka ei työnteon alkaessa vastannut aikaisemmin työsopimuksessa tai suullisesti sovittua tasoa. Vaikka vastauksista ei käy ilmi, mitä työehtosopimusta kyseisissä työsuhteissa on noudatettu, voidaan todeta, että joitakin selviä rikkomuksia oli havaittavissa. Eräs vastaajista kertoi nuorempana tehneensä kesätyötä 4,5 euron tuntipalkalla ilman erillisiä iltalisiä. Työtä ja työntekoa käsittelevissä laeissa ei määritellä minipalkkaa, mutta todetaan, että palkan tulee olla tavanomainen ja kohtuullinen. Voidaan siis olettaa, ettei 4,5 euron tuntipalkka vastaa työsopimuslaissa säädettyä kohtuullista palkkaa.

Ansaittavan palkan määrä oli eräillä vastaajilla jäänyt jo työsuhteen aloitusvaiheessa epäselväksi. Palkan määrää ei ollut kirjattu työsopimukseen tai se oli kirjattu hyvin epäselvästi. Eräälle vastaajista työsopimukseen oli kirjattu palkan määräksi noin 1200 euroa kuukaudessa. Työsopimuslaissa ei ole asetettu työsopimukselle määrämuotoa, mutta tilanne, jossa työntekijä ei varmaksi tiedä ansaitsemansa palkan suuruutta, tuntuu epäkäytännölliseltä. Jos työsuhde on kestänyt yli kuukauden tai on toistaiseksi voimassa, työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteen ehdoista. Tällaisessa selvityksessä on mainittava myös palkan määräytymisen perusteet.

Monet väärin kohteluita kokeneet kertoivat, että palkkaan kuuluvat lisät, kuten ilt-, yö- ja viikonloppulisät, olivat jääneet työnantajalta maksamatta. Useimmat kuitenkin kertoivat saaneensa ansaitseman palkan lisät muistutettuaan työnantajaa niiden maksamisesta. Eräs vastaajista totesi seuraavasti: *"Palkanlaskenta ei aina täsmännyt, mutta sai helposti korjattua."*

Edellä esitetystä työnantajan käytöksestä voidaan epäillä, että työnantajien keskuudessa pyritään välttämään erilaisten peruspalkan lisäksi tulevien korvausten maksamista. Täysin varmaksi ei voida todeta, että palkkaan sisältyvien lisien maksamatta jättäminen johtuisi työnantajan tietämättömyydestä. Vastaajien kertomista tapauksista voidaan kuitenkin päätellä, että maksamatta jääneet korvaukset olisivat pysyneet maksamattomina ilman työntekijän huomautusta asiasta.

Työsopimuslain mukaan työnantajan on maksettava palkka siten, että se on työntekijän nostettavissa palkanmaksukauden viimeisenä päivänä. Eräs kyselyyn vastanneista kertoo kohtaamistaan ongelmista seuraavasti:

Muutamilla vastaajista oli ollut ongelmia myös itse palkan laskemisen kanssa. Eräs vastaajista kommentoi palkan laskuun liittyvää ongelmaa seuraavasti: *"Palkanmaksu tapahtui väärin: puolituntia töitä laskettiin 0,3 tunnin mukaan, vaikka se pitäisi laskea 0,5 tunnin mukaan. Asiasta huomautettuani se kyllä korjattiin (takautuvastikin), mutta jouduin silmätikuksi."* Työsopimuslain mukaan työnantajan on toimitettava maksetusta palkasta laskelma, josta selviää palkan suuruus sekä sen määräytymisen perusteet. Monella vastaajista, joilla oli ongelmia palkanmaksussa, eivät myöskään olleet saaneet ansaitsemastaan palkasta laskelmaa.

Vastaajat olivat kohdanneet laiminlyöntejä myös ylityökorvausten maksussa. Yleisin ongelma ylityöiden maksussa oli, ettei ylityötunneilta maksettu siihen oikeutettua lisäkorvausta, vaan ainoastaan perustuntipalkka tai muu vastaava peruspalkka. Myös ylityökorvausten maksuista vastaajat olivat joutuneet muistuttamaan työnantajaansa. Eräs vastaaja totesi kokemuksistaan seuraavasti: *"Ylitöistä ei maksettu korvausta muuten kuin perustuntipalkka."* Työaikalaissa on selvästi määrätty, että tehdystä ylityöstä on maksettava työntekijälle korotettua palkkaa.

9.2.2 Työaikaa koskevat rikkomukset

Kyselyssä havaittiin myös joitakin työaikaan liittyviä rikkomuksia. Monet vastaajista, jotka olivat tulleet väärin kohdelluksi työ- ja lepoaikojen suhteen, olivat kokeneet väärinkohtelut opintojen ohella voimassa olevassa työsuhteessa. Yleisin ongelma oli, etteivät toivotut vapaat toteutuneet. Varsinaisia työaikalain rikkomuksista esiintyi kuitenkin huomattavasti vähemmin. Voidaan olettaa, että kyselyssä ilmi tulleet työaikaa koskevat rikkomukset olivat työehtosopimusten vastaisia. Näiden väärinkohteluiden toteaminen todellisiksi rikkomuksiksi on hankalaa, sillä monista vastaajien kertomuksista ei käy ilmi, mitä työehtosopimusta ne koskivat.

Monet vastaajista kuvailivat joutuneensa hankalaan tilanteeseen työvuorojen suhteen. Yksi vastaajista kertoi seuraavaa: *"Olin lupautunut yritykseen X töihin noin 15 tunniksi viikossa, ja ilmoitin heti olevani opiskelija, joten en aina pääsisi tenttien takia töihin. Loppuen lopuksi olin noin 20 h /viikossa töissä, kaikki viikonloput ja pyhät, niin etten päässyt edes jouluna ajoissa perheeni luo (asuu toisella puolella Suomea). Kaikki tämä koska en uskaltanut sanoa vastaan, sillä siitä olisi seurannut 99,99 % varmasti potkut tuntien ko. yrityksen historian in-nokkaana irtisanojana."*

Eräs vastaajista kommentoi työaikaa koskevaa laiminlyöntiä seuraavasti: *"Sopimustuntini on 8h/viikko, enkä ollut sitoutunut tekemään yhtään lisätunteja. Kuitenkin minulle oli laitettu yhdelle viikolle yli 30 h töitä, koska työnantajani oli olet-tanut minulla olevan silloin talviloma koulusta. Kukaan ei ollut kysynyt minulta asiaa, eikä kukaan ilmeisesti uskonut, että haluaisin lomalla tehdä jotain muuta-kin kuin töitä. Mielestäni minulta olisi pitänyt ensinnäkin kysyä, milloin minulla on talviloma, ja haluanko tehdä lisätunteja. Edellisessä työpaikassani (kaupan ala) minulla taas ei ollut mahdollisuuksia pitää kahvitaukoja, jos olin iltavuoros-sa. Työskentely painottui kassatyöhön ja iltaisin vuorossa oltiin yksin, jolloin tauot jäivät luonnollisesti pitämättä."*

Mikäli työsopimuksen sopimustunnit ovat olleet 8 tuntia / viikko, tämä tarkoittaa sitä työnantajan puolelta sitä, ettei tämän tarvitse tarjota työntekijällä enempää tunteja. Kuitenkin työnantaja voi tarjota työntekijälle lisätunteja, mutta työnteki-jän ei tarvitse ottaa niitä vastaan, jos ei halua, sillä myös työntekijä on sitoutunut tekemään työsopimuksessa sovitut tunnit. Toisessa tapauksessa jossa työnteki-jä ei ole voinut pitää kahvitaukoja, työnantaja rikkoo selvästi kaupan alan työeh-tosopimusta vastaan. Sopimuksessa on määritelty, että jokaisella työntekijällä on yli neljän tunnin, mutta alle kuuden tunnin työpäivänä oikeus yhteen kahvi-taukoon. Lisäksi jokaisella työntekijällä, jolla on yli kuuden tunnin työpäivä, on oikeus kahteen kahvitaukoon ja mahdollisesti myös ruokatuntiin.

Yksi vastaajista oli joutunut ikävään tilanteeseen, kun työpaikka ei ollut antanut hänelle vapaapäivää lähiomaisen hautajaisiin. On kuitenkin työehtosopimuskoh-taista saako hautajaispäivän vapaana vai ei. Tässä tapauksessa emme tiedä

minkä alan työehtosopimuksen piiriin kyseessä ole vastaaja on kuulunut. *”Edellisessä työsuhteessani en olisi päässyt lähiomaisen hautajaisiin vaikkakin minulla oli oikeus palkalliseen vapaapäivään. Liitto ei ehtinyt reagoida tarpeeksi ajoissa ja jättikin loppupeleissä asian hoitamatta. Perustellen siten että ei ole tarpeeksi resursseja.”*

Monet opiskelijat tekevät työtä opiskeluidensa ohella, ja sen vuoksi saattavat usein olla varalla, mikäli työntekijää tarvittaisiin työpaikalle. Eräs vastaajista oli kokenut ongelmia varallaolon suhteen: *”Varallaolopäivinä minut soitettiin töihin ja joskus jopa velvoitettiin, koska olin lupautunut olemaan varalla, mutta en saanut mitään varallaololisää, vaan vain vajaan palkan päivästä, koska minut soitettiin töihin saman päivän aamuna töihin.”* Työaikalain mukaan varallaolo ei ole varsinaista työaikaa, mutta siitä on maksettava työntekijälle korvaus. Korvauksesta, kuten myös varallaolon ehdoista, työntekijä ja työnantaja voivat sopia keskenään.

9.2.3 Työsopimuksia koskevat rikkomukset

Vastaajielle myös työsopimusten yleiset ehdot olivat aiheuttaneet ongelmia. Selvästi eniten ongelmia olivat aiheuttaneet suullisesti solmitut työsopimukset. Monella vastaajalla suullisesti solmitut ehdot eivät työn alkaessa toteutuneet sovintunlaisesti. Toisilla taas suullisesti sovittu työsuhde ei ollut alkanut ollenkaan. Eräs vastaaja kommentoi tapaustaan seuraavasti: *”Eräässä teini-iän kesätyöpaikassa kieltäydyttiin kirjallisen työsopimuksen kirjoittamisesta, vedoten siihen, että niitä haluavat ovat yleensä laiskottelijoita. Kesätyötä joka kiven kosta etsineenä suostuin sitten töihin suullisella sopimuksella, jossa palkka oli kovin epämääräisesti ilmaistu.”* Suullinen työsopimus on työsopimuslain mukaan pätevä, mutta ongelmien välttämiseksi on suositeltavaa tehdä työsopimus aina kirjallisesti.

Työsopimuksen kestoon liittyviä väärinkohteluita, jolloin useat määräaikaisten sopimukset tulkittaisiin toistaiseksi voimassa oleviksi, esiintyi kyselyssä vain yksi tapaus. Tällainen tulos oli odotettavissa, sillä kysely teetettiin opiskelijoilla, joten voidaan olettaa, ettei heistä suurin osa ole ollut pidempiaikaisissa työsuhteissa, joissa tällainen väärinkohtelu olisi voinut tapahtua. Vastaaja kuvailee

kyselyssä esiin tullutta tapausta seuraavasti: *"Olin myöhemmin pitkään töissä eräässä yliopistossa, jossa virkaani ei vakinaistettu vaan oli ketjutetussa määräaikaisessa virkasuhteessa yli kymmenen vuotta. Vein asian AKAVA:n lakimiehen kanssa virkamieslautakuntaan. Puolentoista vuoden prosessin jälkeen päätös oli minulle myönteinen. Pätkätyö todettiin asetusten vastaiseksi ja työnantaja määrättiin maksamaan korvausta minulle."*

Kolme vastaajista kertoi kokeneensa myös epäoikeudenmukaisen irtisanomisen työsuhteessaan. Lisäksi kaksi muuta vastaaja kertoi työnantajan palkanneen lisää työvoimaa sen jälkeen, kun heidät oli irtisanottu. Eräs vastaaja kommentoi tapahtunutta seuraavasti: *"Aina semmoisia pieniä asioita on, joissa työnantaja yrittää vetää omaan pussiin. Lisäksi eräs työsuhteeni on päätetty olla jatkamatta, tilalle palkattiin toinen henkilö."* Tilanteen oikeudenmukaisuutta on vaikea tulkita, sillä vastaaja ei kerro irtisanomisen syytä tai muita tapaukseen liittyviä seikkoja. Jos vastaaja oli irtisanottu tuotannollisista ja taloudellisista syistä, ei työnantajalla olisi ollut oikeutta palkata uutta työntekijää samoihin tehtäviin, kun missä vastaaja oli aikaisemmin toiminut.

Eräs toinen vastaajista kertoi kokeneensa seuraavaa: *"Kun koeajalla kieltäydyin tekemästä ylitoita ilman rahallista tai vapaakorvausta, sain potkut."* Koeajalla työsuhte voidaan päättää lähes mistä syystä tahansa, mutta syy työsuhteen päättämiseen ei saa olla epäasiallinen tai syrjivä. Työnantaja tarvitsee kuitenkin ylityön teettämiseen työntekijän suostumuksen.

Yksi vastaajista kommentoi mielestään epäoikeudenmukaista irtisanomista seuraavasti: *"Minut pistettiin töihin ilman asianmukaista perehdytystä, vaikka olin heille ilmoittanut että minulla ei ole minkäänlaista työkokemusta ravintola-alalta. Sitten parin viikon jälkeen minulle sanottiin, ettei tarvitse enää maanantaina tulla töihin, että tämä ei nyt vaan suju."* Vastaaja ei kerro, noudatettiinko työsuhteessa koeaika. Jos koeaika oli työsuhteen päättyessä voimassa, ei työntekijä toiminut lainvastaisesti päättäessään työsuhteen. Tässä on syytä huomauttaa vielä, että työnantaja ei voi yksipuolisesti päättää koeajasta, vaan siitä on sovittava molempien osapuolten kesken.

9.2.4 Muita rikkomuksia

Väärin kohteluita esiintyi monella eri saralla, edellä esiteltyjen lisäksi vastaajat kokivat oikeuksiensa laiminlyöntejä myös työturvallisuuden, lomakorvausten, työhön perehdyttämisen ja sairauslomien saralla.

Työturvallisuutta koskevia väärin kohteluita ilmeni kyselyssä neljä kappaletta. Eräs vastaajista kertoi työnantajansa vääristelleen työturvallisuusrikkeen raportointia. Vastaaja koki työnantajansa kaunistelleen ja vähätelleen tilannetta, jossa nuorempaa naista oli ahdistellut työpaikalla vanhempi mieshenkilö. Toinen vastaajista oli kokenut sosiaali- ja terveysalalla työskennellessään väkivaltaa potilailtaan. Tässä tilanteessa, vastaajan kertomuksen mukaan, työnantaja ei ollut kehottanut tekemään asianmukaisia raportteja tapauksesta. Kolmas vastaajista oli omien kertomustensa mukaisesti kokenut alentavaa kohtelua työtoveriltaan. Neljäs tapaus koski ravintola-alan työtä: Vastaaja kertoi, ettei työnantaja reagoinut riittävän vakavasti asiakkaan uhkaavaan käytökseen. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on taattava kaikille työntekijöille turvallinen työympäristö.

Lomia ja lomakorvauksia koskevia väärin kohteluita havaittiin kyselyssä kolme kappaletta. Yksi vastaajista ei ollut saanut hänelle oikeutettua lomakorvausta siitä huolimatta, että hän oli huomauttanut asiasta työnantajallensa. Toinen vastaajista kertoi että lomakorvausten maksamisessa oli ollut ongelmia, mutta ei selventänyt, oliko loppujen lopuksi saanut ansaitseman korvaukset. Vuosilomaissa on määritelty loman määräytymiselle perusteet, sekä lomakorvauksen määräytymisen perusteet. Kuitenkin usein työehtosopimuksissa on määräyksiä samoista asioista. Mikäli, työntekijä kuuluu ammattiliittoon ja kohtaa työsuhteessaan ongelmatilanteita, on hänen syytä ottaa yhteyttä ammattiliittoonsa. Ammattiliitot avustavat työntekijöitä kohtaamissaan ongelmatilanteissa. Eräs vastaajista kertoo seuraavasti: *”Aiempaa korkeakoulututkintoa vastaavassa työssä 1990-luvulla loma-asiassa sain apua omasta ammattiliitostani AKA-VA:sta.”*

Viisi väärinkohteluita kokeneesta kertoi saaneen puutteellisen perehdytyksen tai ei ollut saanut perehdytystä työhönsä laisinkaan. Näistä tapauksista kolme koski ravintola-alan työtä. Laki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän

työtehtäviinsä. Perehdytys työtehtäviin on myös olennainen tekijä työturvallisuuden lisäämisen kannalta.

Kyselystä ilmeni myös muutamia satunnaisia sairauslomia koskien. Kaksi vastaajista kertoi sairausloman aiheuttaneen erimielisyyksiä työnantajan kanssa. Eräs vastaajista kommentoi tapaustaan seuraavasti: *”Pienessä yksikössä töihin saatetaan ”pakottaa” sairaudesta huolimatta.”*

Kyselyn avoimen kohdan vastauksista havaittiin myös, että muutama työntekijä ei ollut saanut työsuhteen päätyttyä työtodistusta työnantajaltaan. Työnantaja on velvollinen toimittamaan työntekijälle työtodistuksen työsuhteen päätyttyä.

Muutama vastaajista oli tuntenut saaneensa epäoikeudenmukaista kohtelua työnantajaltaan tai lähimmältä esimieheltään. Kahdella vastaajista ilmeni väärinkohtelua jo työhön haastatteluvaiheessa: *”Myös haastattelussa minua on kohdeltu väärin. Kysyttiin yhdessä haastattelussa mm. perhesuunnittelusta ja poliittisesta kannasta sekä annettiin ymmärtää koska olen nainen, että pitäisi pystyä suoriutumaan työssä paremmin kuin pojat että voisivat palkata.”*

9.2.5 Havainnot

Kyselyn myötä oli havaittavissa, että nuorten sekä opiskelijoiden työsuhteissa tapahtuu monenlaisia väärinkohteluita. Vaikka kaikkia tapauksia ei voida tulkita suoraan rikkomuksiksi, sen vuoksi, ettei tapahtuman todellinen luonne selviä vastaajan lyhyestä kertomuksesta, voidaan todeta, että monissa työsuhteissa työntekijä on vähintään tuntenut tulleen väärinkohdelluksi. Tällainen tulos on jo itsessään huolestuttava.

Oikeuksien laiminlyöntien syntymiseen voidaan esittää muutamia syitä. Kyse voi olla työnantajan sekä työntekijän tietämättömyydestä tai syynä voi olla myös työnantajien korostunut kustannustietoisuus.

Kyselyn avoimessa kohdassa selvisi myös joitakin syitä sille, miksi työntekijät eivät ole huomauttaneet työnantajaa kokemastaan väärinkohtelusta. Muutama vastanneista kertoi, että syy huomauttamatta jättämiseen oli pelko työpaikan

menetyksestä. Jotkut totesivat myös, ettei opiskelijana ole varaa valittaa lisistä, koska itse työpaikan menettäminen olisi suurempi paha.

On syytä pohtia, millä tavoin esille tulleet ongelmalliset tapahtumat voitaisiin välttää. Monet tapauksista koskivat palkkaa ja siihen sisältyvien lisien maksua. Tällaiset ongelmat voivat usein olla ratkaistavissa pienillä teoilla, kuten huomauttamalla työnantajalle palkkaan kuuluvien lisien maksusta tai muusta ongelmasta. Ennen kaikkea työntekijän on kuitenkin tunnettava omat oikeutensa, jotta hän voi välttyä väärinkohteluilta.

Kyselyn vastausten perusteella on todettava, että monet ovat oppineet omista ja työnantajan virheistä. Useat vastaajista totesivat, että väärin kohtelujen myötä he ovat oppineet tarkkaavaisemmiksi ja tuntevat omat oikeutensa paremmin kuin ennen.

10 Yhteenveto ja pohdinta

10.1 Yhteenveto

Tässä työssä perehdyttiin työlainsäädännön keskeisiin säädöksiin kirjallisuuden avulla. Työn ohessa teetetyllä kyselytutkimuksella tutkittiin nuorten ja opiskelijoiden tietotasoa työsuhteen keskeisistä seikoista. Kyselytutkimuksella pyrittiin myös selvittämään, tapahtuuko nuorten ja opiskelijoiden työsuhteissa väärin kohteluita. Tulokset osoittivat, että oikeuksien laiminlyöntejä tapahtuu nuorten ja opiskelijoiden työsuhteissa. Tuloksista ilmeni myös se, että oikeuksien laiminlyönnit olivat huolestuttavan yleisiä. Kyselyyn vastanneista lähes neljännes oli kokenut tulleen väärin kohdelluksi aikaisemmissa työsuhteissaan.

Väärin kohteluita oli tapahtunut selvästi eniten 21–23-vuotiaiden keskuudessa. Koska valtaosa väärin kohteluista oli tapahtunut melko nuorten keskuudessa, voidaan olettaa että vastaajat kokivat väärin kohteluita ensimmäisissä työsuhteissaan. Eniten vastaajat olivat kokeneet väärin kohteluita palkan ja siihen kuuluvien lisien maksussa sekä työaikaan liittyvissä asioissa.

10.2 Pohdinta

Mielestämme tehty kysely oli ajankohtainen ja tarpeellinen. Keskeinen osa työtämme oli kysely, joka tuotti hyvin tuloksia. Vastaajien avoimuus ja valmius kertoa kokemuksistaan edisti työtämme. Kyselytutkimuksen myötä selvisi millä tavoilla väärin kohteluita tapahtuu eniten.

Nuorten ja opiskelijoiden tietotasoa selvittäessä huomasimme, että mitä nuorempi vastaaja oli, sitä paremmin hän arvioi tuntevansa työtä säätelevät lait. Työelämässä kokemattomammat nuoret ilmeisesti pitävät työsuhteasioita hyvin selkeinä ja helpoina. Ne nuoret, jotka puolestaan olivat jo olleet työelämässä edes pienen ajanjakson, arvioivat tietotasonsa hieman alhaisemmaksi. Voidaan päätellä siis, että nuoren ensimmäiset työsuhteet saattavat osoittaa työelämän asiat hankalammiksi kuin, miten nuori on ne aikaisemmin kokenut.

Työlainsäädännön tarkoituksena on suojella sopimuksen niin kutsutta heikompa osapuolta eli työntekijää. Kuitenkin kyselytutkimusten tulosten perusteella voidaan osoittaa, että työlainsäädäntö on usein nuorille liian hankala oikeudenala. Tähän seikkaan voi myös vaikuttaa se, että usein työsuhteen ehdot tulevat työehtosopimuksista. Moni nuorista voi hämääntyä siitä, mitä lakia tai työehtosopimusta tulisi eri tapauksissa noudattaa.

Kyselytutkimus osoitti selvästi, että nuorten ja opiskelijoiden työsuhteissa tapahtuu väärin kohteluita. Syitä oikeuksien laiminlyönnille voidaan esittää monia. Väärin kohtelut voivat johtua työntekijän tietämättömyydestä. Kuten edellä todettiin, työlainsäädännön ja työehtosopimusten monimutkaisuus voi aiheuttaa hämmentyneisyyttä työntekijöiden keskuudessa. Väärin kohtelut voivat myös johtua työnantajan tietämättömyydestä, kuten työntekijälle myös työnantajalle työlainsäädäntö ja monet sovellettavat työehtosopimukset voivat tuntua hankalilta hallita. Varsinkin pienissä yrityksissä yrittäjä joutuu oman työnteon lisäksi hoitamaan tehtäviä monella eri saralla. Työnantajalla tai yrittäjällä täytyy siis olla runsaasti tietotaitoa, jotta hän kykenee hoitamaan kaikki yritystoimintaan liittyvät tehtävät itsenäisesti. Jo pelkästään palkanlasku vaatii runsaasti tietoa työlainsäädännöstä ja työehtosopimuksista.

Yhdeksi mahdolliseksi syyksi voidaan myös esittää työnantajan korostunut kustannustietoisuus tai pyrkimys välttää suuriltakin kuluilta. Vastaajien kommenteista oli havaittavissa, että monelle oli jätetty erilaisia korvauksia maksamatta, mutta niistä huomautettuaan asianmukaiset korvaukset olivat maksettu. Tällainen työnantajan käytös voi olla merkki siitä, että hän on ollut tietoinen velvollisuuksistaan, mutta on tietoisesti pyrkinyt välttämään korvausten maksua. Työnantaja on siis pyrkinyt hyötymään nuoren työntekijän tietämättömyydestä. On todennäköistä, että syyt väärin kohteluille ovat usein monien edellä esiteltyjen summa.

Monen kyselyyn vastaajan kertomuksesta oli havaittavissa, että useasti väärin kohteluita kokeneet eivät huomautta asiasta työnantajalleen. Kuitenkin havaittiin niiden kertomuksista, jotka olivat huomauttaneet laiminlyönneistä, että ongelmat usein ratkesivat huomautuksen myötä. Nuoret työntekijät jättävät väärin kohteluista huomauttamatta sen vuoksi, että pelkäävät menettävänsä työpaikan tai joutuvan hankalaan tilanteeseen suhteessaan työnantajaan.

Kyselyn tuottamat vastaukset eivät olleet täysin yksipuolisia, myös positiivisia seikkoja oli havaittavissa. Vastauksissa ilmeni positiivisia kertomuksia työsuhteista ja työnantajista. Monet kertoivat hankaluuksien liittyneen ensimmäisiin työsuhteisiin, ja että nykyisissä työsuhteissa ongelmia ei ole ilmennyt. Osa vastaajista korosti nykyisten työpaikan positiivista ilmapiiriä ja avoimuutta.

Kyselytutkimus osoitti myös sen myönteisen seikan, että monet väärin kohteluita kokeneet olivat oppineet niin sanotusti kantapään kautta. Oikeuksiensa laiminlyöntejä kokeneet olivat myöhemmin selvittäneet omat oikeutensa, jotta välttyisivät myöhemmin samanlaisilta tilanteilta.

Miten väärin kohteluita voitaisiin ehkäistä? Luulemme, että ratkaisu väärin kohteluiden ehkäisemiseen löytyy omien oikeuksiensa tuntemisesta. Mitä paremmin nuori työntekijä tuntee oikeutensa ja velvollisuutensa, sitä varmemmin hän välttyy tulevaisuudessa väärin kohteluilta. Yksin tietoisuus omista oikeuksistaan ei kuitenkaan välttämättä ehkäise täysin oikeuksien laiminlyöntejä. Työntekijällä tulee olla rohkeutta puuttua kohtaamiinsa ongelmiin. Kyky ja uskallus erimielisyyksien selvittämiseen työnantajan kanssa ehkäisevät todennäköisesti vastaa-

vanlaiset tapahtumat tulevaisuudessa. Nuorten on myös oltava tietoisia siitä, mistä on saatavissa apua työsuhteissa koettuihin hankaliin tilanteisiin.

Kuvat

- Kuva 1. Työehtosopimuksen sitovuus, s. 25
- Kuva 2. Vuosilomapalkan määräytyminen, s. 37 - 38
- Kuva 3. Työtapaturmia Suomessa vuonna 2009, s. 41
- Kuva 4. Kyselyyn vastanneiden opiskelijoiden osuus koulutusaloittain, s. 50
- Kuva 5. Vastanneiden sukupuoli jakaantuneisuus, s. 51
- Kuva 6. Vastanneiden ikäjakaantuneisuus, s. 52
- Kuva 7. Vastanneiden jakautuneisuus oppilaitoksittain, s. 52
- Kuva 8. Vastanneiden työkokemus, s. 53
- Kuva 9. Vastanneiden ammattiliittoon kuuluminen, s. 54
- Kuva 10. Vastanneiden aikomus liittyä ammattiliittoon, s. 54
- Kuva 11. Vastanneiden työsopimuslain tuntemus, s. 55
- Kuva 12. Vastanneiden työntekijän velvollisuuksien tunteminen, s.56
- Kuva 13. Vastanneiden työnantajan velvollisuuksien tunteminen, s. 58
- Kuva 14. Vastanneiden työaikaa koskevien säädösten tunteminen, s. 59
- Kuva 15. Vastanneiden oman alansa työehtosopimusta koskevat säädösten tunteminen, s. 60
- Kuva 16. Väärinkohtelu työsuhteessa, s. 61

Lähteet

Bruun, N. & von Koskull, A. 2004. Työoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum Media Oy.

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2008. Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki: Talentum Media Oy.

Kairinen M. V. 2009. Työoikeus perusteineen. Raisio: Kirjapaino Uusi Aura Oy.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2006. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2009. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Nyyssölä, M. 2009. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. Juva. WS Bookwell Oy.

Paanetoja J. 2009. Työoikeus tutuksi. Helsinki. Edita Publishing Oy

Rautiainen H & Äimälä M. V. 2008. Työaikalaki. Juva: WS Bookwell Oy.

Saloheimo, J. 2008. Työehtosopimusoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum Media Oy.

Työ- ja elinkeinotoimisto. Nuoret työntekijät.
http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/016_nuoret/index.jsp. Luettu 17.3.2012.

Työterveyslaitos, TTL-Kirjakauppa. 2007. Työturvallisuuslaki – soveltamisopas. Tampere. Tammer-paino Oy

Työterveyslaitos, TTL-Kirjakauppa. 2006. Työsuojelunperusteet. Vammala. Vammalan Kirjapaino Oy

Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry. Työsuhdeopas.
www.erto.fi/tyosuhdeopas. (Luettu 2.4.2012)

Tilastokeskus. Työtapaturmat 2009.
www.tilastokeskus.fi/til/ttap/2009/ttap_2009_2011-11-30_tie_001_fi.html (Luettu 3.5.2012)

Työsuojeluhallinto. Työelämän tietosuoja.
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tietosuoja> (Luettu 3.5.2012)

Työturvallisuuskeskus. Työturvallisuuskortti.
www.tyoturvallisuuskortti.fi/index.phtml?s=1 (Luettu 3.5.2012)

Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Työsuojelu Suomessa

Lainsäädäntö

Nuorisolaki 27.1.2006/72.

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 14.6.2002/504.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998.

Laki turvallisuusselvityksistä 8.3.2002/177.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759.

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vuositilomallaki 18.3.2005/162.

Oikeuskäytäntö

KKO:1986-II-116

KKO:1989:8

KKO:1990:27

KKO:1991:51

KKO:1992:97

KKO:1992:111

KKO:1993:9

KKO:1993:59.

KKO:1993:150.

KKO:1994:92.

KKO:1995:13.

KKO:1995:14

KKO:1995:19

KKO:1995:47.

KKO:1996:88.

KKO:1996:105.

KKO:1998-II-110.

KKO:1997:38.

KKO:2000:72

KKO:2002:36

KKO:2002:42

KKO:2005:61

TN 1425 – 07

TT:2012-45.

Työelämäkysely

1 (3)

Opiskelemme Saimaan ammattikorkeakoulun liiketalouden yksikössä, ja tämä kysely on osana opinnäytetyötämme. Opinnäytetyön tavoitteena on perehtyä työelämää ohjaavaan lainsäädäntöön ja selvittää opiskelijoiden tietotasoa työelämää ohjaavista säädöksistä. Lisäksi kyselytutkimuksella on tarkoitus selvittää, tapahtuuko opiskelijoiden työsuhteissa oikeuksien laiminlyöntejä. Kaikki kyselyssä annettu tieto on luottamuksellista ja sitä hyödynnetään ainoastaan tutkimustarkoituksiin opinnäytetyössämme.

Yhteistyöstä kiittäen, Amanda Hallikainen & Anniina Vanhanen

1. Sukupuolimies ☐ nainen ☐**2. Ikä****3. Oppilaitos**

Saimaan ammattikorkeakoulu ☐
Lappeenrannan teknillinen yliopisto ☐
Etelä-Karjalan ammattiopisto ☐

4. Opintojenvaihe

1.vuosi ☐ 2.vuosi ☐ 3.vuosi ☐ 4.vuosi ☐
5.vuosi tai yli ☐

5. Koulutusala

Saimaan ammattikorkeakoulu

Liiketalous ☐
Tekniikka ☐

Sosiaali- ja terveysala ☐
Hotelli- ja ravintola-ala ☐

Lappeenrannan teknillinen yliopisto

Kauppatieteet ☐
Tekniikka ☐

Etelä-Karjalan ammattiopisto

Liiketalous ☐
Tieto- ja viestintätekniikka ☐
Sosiaali- ja terveysala (hiousala) ☐

6. Työkokemus vuotta

7. Kuulutko ammattiliittoon?

Kyllä, olen opiskelijajäsen ☐
Kyllä ☐
En ☐

8. Jos vastasit kohtaan 7. kieltävästi, onko aikomuksenesi liittyä?

Kyllä ☐ Ei ☐

Vastaa kohtiin 9-15 ympyröimällä vaihtoehto (1-4), joka vastaa parhaiten mielestäsi omaa tietotasoasi. 1 = En ollenkaan 2 = Heikosti 3 = Kohtalaisesti 4 = Hyvin

9. Kuinka hyvin arvioisit tuntevasi työsopimuslakia koskevat säädökset?

1 2 3 4

10. Kuinka hyvin arvioisit tuntevasi lain edellyttämät velvollisuutesi työntekijänä?

1 2 3 4

11. Kuinka hyvin arvioisit tuntevasi laissa määritellyt työnantajan velvollisuudet?

1 2 3 4

12. Kuinka hyvin arvioisit tuntevasi työaika koskevat säädökset?

1 2 3 4

13. Kuinka hyvin arvioisit tuntevasi oman toimialasi työehtosopimuksen?

1 2 3 4

14. Tunnetko oman toimialasi työehtosopimuksen vähimmäispalkkamääräykset?

1 2 3 4

15. Tunnetko oman työpaikkasi (tai tunsitko edeltävän) työturvallisuusohjeet?

Kyllä ☐ En ☐

16. Kuinka tärkeäksi koet työelämää säätelevien lakien opiskelun?

En lainkaan tärkeäksi ☐ Melko tärkeäksi ☐
Erittäin tärkeäksi ☐

17. Onko koulutukseesi sisältynyt työelämätietouden opetusta?

Kyllä ☐ Ei ☐

18. Oletko koskaan kokenut tulleeesi väärin kohdelluksi työsuhteessa?

Kyllä ☐ Ei ☐

19. Jos vastasit edelliseen kohtaan kyllä, kerro omin sanoin kokemuksistasi:

Kiitos vastauksestasi! 😊

Liite 2.
1 (9)

Nuoren työntekijän muistilista

17.5.2012

Amanda Hallikainen & Anniina Vanhanen

SISÄLTÖ

| | |
|--------------------------------|----|
| TYÖSUHTEEN ALKAESSA..... | 8 |
| Työsopimus | 8 |
| Työsuhteen kesto | 9 |
| Koeaika | 9 |
| TYÖSUHTEESSA..... | 10 |
| Palkka | 10 |
| Työaika..... | 11 |
| Vuosiloma..... | 7 |
| TYÖSUHTEEN PÄÄTTYESSÄ..... | 12 |
| Työsuhteen irtisanominen | 12 |
| Työsuhteen purkaminen | 13 |
| Työtodistus..... | 14 |
| JOS KOHTAAT ONGELMIA | 14 |

Työsuhteen alkaessa

Työsopimus

Työsopimuslaissa ei ole määrätty työsopimukselle määrämuotoa. Sopimus voidaan solmia kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti. Työsopimus kannattaa kuitenkin tehdä aina kirjallisesti, jotta siitä voidaan tarvittaessa tarkistaa mistä on sovittu.

Työsopimuksessa olisi syytä sopia ainakin seuraavista asioista:

- Työn alkamisen ajankohta
- Työsuhteen muoto ja kesto
 - Toistaiseksi voimassaoleva tai
 - Määräaikainen
- Työntekopaikka
- Mahdollinen koeaika
- Työtehtävät
- Palkan määräytymisen perusteet ja palkanmaksukausi
- Työaika
- Sovellettava työehtosopimus
- Irtisanomisaika ja sen määräytymisen perusteet

Lue työsopimus aina huolellisesti läpi!

Jos et ole varma työsopimuksesi ehdoista, apua saat ammattiliitostasi.

Työsuhteen kesto

Työsuhde voidaan solmia joko toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaiseksi. Määräaikaisuudelle on aina oltava perusteltu syy. Jos solmit työsuhteesi määräaikaiseksi, varmista, että työsopimuksessa on esitetty perusteet sopimuksen määräaikaisuudelle. Perusteltuja syitä määräaikaisuudelle ovat esimerkiksi kausiluontoinen tai projektityö sekä sijaisuudet, kuten äitiyslomasijaisuus.

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on niin kutsuttu vakituinen työsopimus. Työsuhdetta ei ole sidottu määräaikaan tai muuhun tiedossa olevaan perusteseen, vaan työn on tarkoitus jatkua ennalta määräämättömän ajan.

Jos työsuhteesi on määräaikainen, varmista, että määräaikaisuudelle on perusteltu syy.

Koeaika

Työsuhteen alussa voi olla koeaika, jonka tarkoituksena on selvittää soveltuvatko työntekijä, hänen työtehtävänsä ja työympäristö yhteen. Koeaikana työsuhde voidaan päättää helpommin, ilman normaaleja irtisanomismenettelyjä. Perusteena työsuhteen päättämiseksi voi olla esimerkiksi työntekijän soveltumattomuus työtehtäviin. Koeaikana työsuhdetta ei kuitenkaan saa päättää epäasiallisista tai syrjivistä syistä.

Työnantaja ei voi yksipuolisesti päättää koeajasta, vaan siitä on sovittava molempien osapuolten kesken. Jos koeaikaa noudatetaan, se on sisällytettävä työsopimukseen.

Koeaika saa kestää enintään neljä kuukautta. Alle kahdeksan kuukautta kestävässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsuhteen kestosta. Esimerkiksi neljä kuukautta kestävässä määräaikaisessa työsuhteessä koeaika saa olla enintään kaksi kuukautta.

Työsuhteessa

Työntekijällä ja työnantajalla on työsuhteessa oikeuksia ja velvollisuuksia. Käytännössä työntekijän velvollisuudet ovat työnantajan oikeuksia, ja päinvastoin.

Työntekijän tulee noudattaa:

- työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä
- lojaliteetti- ja uskollisuusvelvoitetta
 - ammatti- ja liikesalaisuuksien salassapito
 - kilpailevan toiminnan harjoittamisen kieltö
- työturvallisuusvelvoitetta
 - huolellisuus ja varovaisuus työtehtävissä

Työnantajan tulee:

- toiminnallaan edistää hyvää työilmapiiriä
- huolehtia työntekijän suoriutumisesta työssään
- noudattaa palkanmaksuvelvoitettaan
- kohdella työntekijöitään tasapuolisesti ja syrjimättä

Palkka

Suomen työlainsäädännössä ei ole määritelty vähimmäispalkkaa. Usein maksettava palkka määräytyykin noudatettavan työehtosopimuksen mukaisesti. Jos noudatettavaa työehtosopimusta ei ole, palkan tulee olla tavanomainen ja kohtuullinen.

Palkka voidaan maksaa kiinteänä kuukausipalkkana, tehtyjen työtuntien mukaisesti tai suoriteperusteisesti. Palkanmaksukauteen vaikuttaa se, millä perusteella palkkaa maksetaan. Esimerkiksi jos palkka maksetaan päivältä tai sitä lyhyemmältä ajalta (kuten tunnilta), palkanmaksukausi saa olla enintään kaksi viikkoa.

Palkka tulee maksaa viimeistään palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, kuitenkin niin, että se on eräpäivänä työntekijän nostettavissa. Työnantajan on

myös toimitettava työntekijälle palkkalaskelma, josta käy ilmi palkan suuruus ja sen maksuperusteet.

Muista tarkistaa palkkalaskelmasta, että palkkasi on maksettu oikein.

Työaika

Työaikalain mukaan enimmäistyöaika saa päivässä olla 8 tuntia ja viikossa 40 tuntia. Työaika määräytyy kuitenkin usein työehtosopimuksen mukaan. Työehtosopimuksen mukaan viikoittainen työaika voi olla esimerkiksi 37,5 tuntia. Ylityötä on kuitenkin työ joka ylittää päivässä 8 tuntia tai viikossa 40 tuntia. Lisätyötä on puolestaan työ, joka tehdään laissa säädettyä työaikaa lyhyemmän työajan lisäksi.

Esimerkiksi:

Olli Opiskelijalle on sovittu viikoittaiseksi työajaksi 37,5 tuntia viikossa. Olli tekee yhdellä viikolla kuitenkin 40 tuntia töitä. Näin ollen Ollin tekemät 2,5 tuntia lasketaan lisätyöksi. $40h - 37,5h = 2,5h$

Ylityöstä on maksettava korotettua palkkaa seuraavasti: säännöllisen työajan kahdelta ensimmäiseltä ylittävältä tunnilta 50 % ja seuraavilta 100 %. Kun säännöllinen työaika 40 tuntia viikossa ylittyy, on silti maksettava 50 % korotettua palkkaa.

Esimerkiksi:

Olli tekee töitä eräällä viikolla yhteensä 45 tuntia: maanantaina 8 h, tiistaina 9 h, keskiviikkona 12 h, torstaina 8 h ja perjantaina 8 h. Ollin päivittäinen työaika ylittää kahdeksan tuntia tiistaina ja keskiviikkona. Tällöin Olli tekee vuorokautista ylityötä tiistaina yhden ja keskiviikkona neljä tuntia. Olli saa tiistain ja keskiviikon kahdesta ensimmäisestä ylityötunnista 50 % korotettua palkkaa. Keskiviikon kahdelta jälkimmäiseltä tunnilta hän saa 100 % korotettua palkkaa.

Työaikalaisissa säädetään myös yö-, vuoro- ja sunnuntaityöstä. Myös lepoajoista on säädökset työaikalaisissa, ne saattavat kuitenkin vaihdella työehtosopimusten mukaan.

Työpaikalla on oltava työvuoroluettelo, josta käy ilmi kaikkien työntekijöiden säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohdat. Työvuoroluettelon tulee olla nähtävissä kahta viikkoa ennen siinä osoitettavaa työjaksoa. Tämä ehto vaihtelee kuitenkin sovellettavan työehtosopimuksen mukaan.

Vuosiloma

Kaikille työntekijöille riippumatta siitä, onko työntekijä osa-aikainen vai vakituinen, kertyy vuosilomaa vuosilomalain mukaisesti. Kaikki työntekijät, joille vuosilomaa on kertynyt, ovat myös oikeutettuja vuosilomapalkkaan.

Jos et ehdi pitää ansaitsemaasi lomaa työsuhteen aikana, sinulla on oikeus rahalliseen lomakorvaukseen.

Työsuhteen päättyessä

Määräaikaiset ja toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet päättyvät eri tavoin. Määräaikainen työsopimus päättyy kun määräaika on kulunut, sovittu työ on tullut tehdyksi tai muu määräaikaisuuden peruste umpeutuu. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy irtisanomiseen. Myös määräaikaiseen työsuhteeseen molemmat osapuolet voivat sopia irtisanomisehdon.

Työsuhteen irtisanominen

Irtisanominen voi tapahtua työntekijän tai työnantajan toimesta. Työnantajalla on kuitenkin oltava työsuhteen irtisanomiseen asiallinen ja painava syy. Työnantaja voi irtisanoa työsuhteen joko työntekijästä johtuvista syistä tai tuotannollisista ja taloudellisista syistä.

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijää:

- sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi (jos työntekijän työkyky ei ole olennaisesti ja pitkäaikaisesti heikentynyt)
- lailliseen työtaistelutoimenpiteeseen osallistumisen vuoksi
- syrjivillä perusteilla (esimerkiksi uskonnollisen tai poliittisen mielipiteen vuoksi)
- työsuhteeseen liittyvien oikeuksien vaatimisen vuoksi

Työnantaja voi irtisanoa työntekijän tuotannollisista ja taloudellisista syistä vain, jos työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Irtisanomisajat riippuvat siitä, kumpi osapuoli irtisanoo työsuhteen.

Työnantajan irtisanoessa:

| Työsuhteen kesto | Irtisanomisaika |
|----------------------|-----------------|
| 0 - 1 vuotta | 14 pv |
| 1 - 4 vuotta | 1 kk |
| 4 - 8 vuotta | 2 kk |
| 8 - 12 vuotta | 4 kk |
| yli 12 vuotta | 6 kk |

Työntekijän irtisanoessa:

| Työsuhteen kesto | Irtisanomisaika |
|---------------------|-----------------|
| 0 - 5 vuotta | 14 pv |
| yli 5 vuotta | 1 kk |

Työsuhteen purkaminen

Työsuhteen purkamisessa työsuhde päättyy välittömästi, ilman irtisanomisaikaa. Purkamiseen on oltava erittäin painava syy. Työnantaja voi purkaa työsuhteen esimerkiksi silloin, kun työntekijä on vakavasti rikkonut työsopi-

muksessa esitettyjä velvoitteitaan. Myös työntekijä voi äärimmäisissä tapauksissa purkaa työsopimuksen.

Työtodistus

Työsuhteen päättyttyä työnantajan on työntekijän pyynnöstä toimitettava hänelle työtodistus. Todistuksesta käy ilmi työsuhteen kesto ja työntekijän keskeiset työtehtävät. Työntekijä voi halutessaan pyytää työtodistukseen lisättäväksi arviot työntekijän taidoista ja käytöksestä. Työsuhteen päättymisen syytä ei työtodistuksessa esitetä, ilman työntekijän erillistä pyyntöä.

Työsuhteesi päättyessä muista pyytää työnantajaltasi työtodistus.

Jos kohtaat ongelmia

Lähin apu löytyy työpaikalta.

Käännä ongelmatilanteessa luottamusmiehen puoleen.

Ammattiliiton jäsenyys tuo turvaa.

Ammattiliitot tarjoavat työsuhdeneuvontaa ja lakipalveluita ongelmatilanteissa. Opiskelijajäsenenäkin saat apua työsuhteen ongelmatilanteissa.