

Elina Viktoria Hämäläinen

VERTAILEVA TUTKIMUSTYÖ POHJOISMAIDEN TYÖLAINSÄÄDÄNNÖSTÄ

Opinnäytetyö

Tradenomi (AMK)

Liiketalouden koulutus

2023



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Tradenomi
Tekijä/Tekijät	Elina Hämäläinen
Työn nimi	Vertaileva tutkimustyö Pohjoismaiden työläinsäädännöstä
Toimeksiantaja	Asianajotoimisto Advokatura Ky
Vuosi	2023
Sivut	45 sivua
Työn ohjaaja(t)	Yrjö Tyni

TIIVISTELMÄ

Tänä päivänä etätyö mahdollistaa työskentelyn maan rajojen yli toisessa maassa sijaitsevalle yritykselle suoraan kotitoimistolta. Pohjoismaiden eli Suomen, Ruotsin, Norjan, Tanskan ja Islannin yhteisenä tavoitteena on vuoteen 2030 mennessä olla maailman kestävin ja integroiduin alue, jossa liikkuvuus, yhtenäisyys, kulttuuri, hyvinvointi ja kilpailukyky on maiden välillä nykyistäkin parempaa.

Pohjoismaiden välillä on helppo matkustaa, muuttaa ja työllistyä. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on vertailla Pohjoismaiden tärkeimpiä työläinsäädännöllisiä kohtia keskenään. Työssä on listattu maittain koeaikaan, työaikaan, työsopimuksen solmimiseen ja purkamiseen liittyviä asioita sekä kilpailu-, rekrytointi- ja houkuttelemattomuuskieltoja koskevia relevantteja kohtia. Tutkimustyön loppuun on koottu tiivistelmä maiden välisistä eroavaisuuksista ja samankaltaisuuksista.

Tutkimustyö on toteutettu laadullista ja oikeusvertailullista metodologiaa käyttäen. Vertaileva tutkimustyö pohjautuu lakien, oikeuskirjallisuuden sekä virallisten ja epävirallisten käänöksien keskinäiseen vertailuun. Lähteinä on käytetty julkisesti saatavia verkkoaineistoja sekä kirjallisuutta.

Vaikka Pohjoismaat pyrkivät olemaan alueena yhtenäinen, ei työläinsäädännön vertailu ollut yksinkertaista johtuen kielimuurista sekä maiden oikeusjärjestelmien erilaisuudesta. Päällisin puolin eroavaisuuksia maiden työläinsäädännöissä ei ollut, mutta niitä löytyi koe- ja irtisanomisaikaan, irtisanomisoikeuteen sekä erilaisiin kieltoihin liittyen.

Tutkimustyön selkeyden vuoksi työssä ei ole käsitelty työehtosopimuksia, lomiam tai vapaapäiviä eikä yritysten fuusioitumisesta tai YT-neuvotteluista johtuvia työsopimusmuutoksia.

Asiasanat: Pohjoismaat, oikeusvertailu, työsopimus, työsopimuslaki

Degree title	Bachelor of Business Administration
Author (authors)	Elina Hämäläinen
Thesis title	Comparative research on labour law in the Nordic countries
Commissioned by	Asianajotoimisto Advokatura Ky
Time	2023
Pages	45 pages
Supervisor	Yrjö Tyni

ABSTRACT

Today, teleworking enables working across borders for a company located in another country directly from the home office. The Nordic countries, Finland, Sweden, Norway, Denmark and Iceland, have the common goal to be the most sustainable and integrated region in the world by 2030, where mobility, cohesion, culture, well-being and competitiveness between countries will be even better.

It is easy to travel, move and work between the Nordic countries. The aim of this thesis is to compare the most important labour law points in the Nordics. The thesis has listed issues related to probational period, working time, the conclusion and termination of the employment contract, as well as relevant points related to non-competition, non-recruitment and non-solicitation obligations. A summary of differences and similarities between countries has been compiled at the end of the study.

The research has been carried out using a qualitative and comparative methodology. Comparative research is based on comparing laws, legal literature and official and un-official translations. The sources are publicly available online material and literature.

Although the Nordic countries strive to be united as an area, the comparison of labour law was not simple due to the language barrier and the differences in the legal systems of the countries. On the face of it, there were no differences in the national labour laws, but there were some differences in connection with probational and dismissal periods, the right of dismissal and in connection with various prohibition obligations.

For the sake of clarity of the thesis, collective agreements, vacation periods and holidays or changes in employment contracts resulting from mergers or negotiations between companies have been omitted.

Keywords: Nordic countries, comparative law analysis, employment contract, Employment Contract Act

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Käsitteet	7
1.2	Tutkimusmenetelmä ja työn toteutus	9
2	TYÖSOPIMUS	11
2.1	Suomi	11
2.2	Ruotsi	12
2.3	Norja	12
2.4	Tanska	13
2.5	Islanti	14
3	TYÖAIKA	15
3.1	Suomi	15
3.2	Ruotsi	16
3.3	Norja	17
3.4	Tanska	17
3.5	Islanti	18
4	KOEAIKA	18
4.1	Suomi	18
4.2	Ruotsi	19
4.3	Norja	19
4.4	Tanska	20
4.5	Islanti	20
5	IRTISANOMINEN, IRTISANOMISAIKA JA PERUSTEET	20
5.1	Suomi	21
5.2	Ruotsi	22
5.3	Norja	24
5.4	Tanska	25
5.5	Islanti	27

6	KILPAILU-, REKRYTOINTI- JA HOUKUTTELUKIELTO.....	29
6.1	Suomi.....	29
6.1.1	Kilpailukielto.....	29
6.1.2	Rekrytointi- ja houkuttelukielto.....	30
6.2	Ruotsi.....	31
6.2.1	Kilpailukielto.....	31
6.2.2	Rekrytointi- ja houkuttelukielto.....	32
6.3	Norja.....	32
6.3.1	Kilpailukielto.....	32
6.3.2	Rekrytointi- ja houkuttelukielto.....	33
6.4	Tanska.....	33
6.4.1	Kilpailukielto.....	33
6.4.2	Rekrytointi- ja houkuttelukielto.....	34
6.5	Islanti.....	35
6.5.1	Kilpailukielto.....	35
6.5.2	Rekrytointi- ja houkuttelukielto.....	36
7	TULOKSET.....	36
8	POHDINTA.....	38
9	LOPPUTULOS.....	40
	LÄHTEET.....	42

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on vertailla Pohjoismaiden työlainsäädäntöä työsopimuksen solmimiseen liitännäisillä aiheilla. Olen kiinnostunut aiheesta, sillä työskentelen monien maiden kansalaisuuksien kanssa. Pohjoismaiden kansalaiset eivät tarvitse työ- tai oleskelulupia työllistyessään toiseen Pohjoismaahan (Aagaard 2019), mutta minua kiinnosti tietää, millaisia eroavaisuuksia ja samankaltaisuuksia on työsopimusta allekirjoitettaessa.

Pohjoismaiden välillä on helppo liikkua ja muuttaa ja etätyöskentely on yleistyessään luonut mahdollisuuksia työskennellä kansainvälisten maarajojen yli. Työsopimus solmitaan kuitenkin työnantajan maan lakien mukaan eikä työntekijän kotimaan, joten on tärkeää tietää, millaisia juridisia säännöksiä työllistävässä maassa on.

Työn tavoitteena on löytää eroavaisuuksia ja samankaltaisuuksia Pohjoismaiden työlainsäädännöstä ja tuoda selkeyttä Pohjoismaiden juridisiin käytänteisiin työnantajalle ja mahdolliselle työnhakijalle. Kaikissa maissa ei ole vaadittavia säädöksiä saatavilla muulla kuin maan omalla äidinkielellä. Joissain tapauksissa sivun tai säädöksen on pystynyt kääntämään englanniksi, mutta lopputulos on ollut pintapuolinen. Todettakoon, että yleiset käännökset eivät aina kerro koko näkemystä, ja tiedon oma-aloitteinen kääntäminen vie aikaa. Edellä mainituista syistä koen tutkimukseni olevan tärkeä.

Lopputuotoksen onnistumisen kannalta on pyritty käyttämään enemmän kuin yhtä lähdettä per aihealue. Lähteinä on käytetty kirjallisuutta, eri maan lakeja, artikkeleita ja oppaita. Kaikkien maiden, paitsi Suomen, kohdalla lähteinä on käytetty myös paikallisten asianajotoimistojen englanniksi käännettyjä tiivistelmiä työlainsäädännöstä. Suurin osa lähteistä on elektronisia, sillä fyysisiä kirjoja oli harvoin lainattavissa kirjastossa niiden rajallisen määrän vuoksi. Aineistoa on kerrytetty käyttämällä Googlen hakutoimintoa. Opinnäytetyö on toteutettu laadullista ja oikeusvertailullista metodologiaa käyttäen.

Tutkimustyön lopputuotoksena syntyy selkeä informatiivinen paketti Pohjoismaiden, eli Suomen, Norjan, Ruotsin, Tanskan ja Islannin,

työlainsäädännöstä, Sen avulla lukija pystyy nopeasti tarkistamaan kunkin maan tärkeimmät työsopimusoikeudelliset asiat.

Tutkimuksen selkeyden ja tiiviyn vuoksi työehtosopimusten käsittely on jätetty pois. Tutkimustyössä ei ole käsitelty lomien määräytymistä tai yritysmuutosten tuomia haasteita työsuhteisiin, sillä se olisi tehnyt tutkimustyöstä pitkän. Tutkimuksessa on käsitelty aiheittain tärkeimpiä työsopimuksen, sen solmimisen sekä purkamisen aiheita, kuten työsopimuksen sisältöä, irtisanomis- ja purkuaikoja, koeaikaa, työaikaa sekä työntekijän erilaisia velvollisuuksia työsuhteen aikana sekä sen jälkeen. Jokaisen aiheen alta löytyvät kaikkien Pohjoismaiden vastineet. Opinnäytetyön lopussa on käsitelty tutkimustyön tuloksia sekä pohdintaa tutkimustyön legitimiisyydestä.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Kymenlaaksossa sijaitseva asianajotoimisto.

1.1 Käsitteet

Alla on avattu käsitteitä, joita käsitellään tässä tutkimuksessa. Todettakoon, että käsitteet on avattu vain suomen lainsäädännön ja kirjallisuuden näkökulmasta.

Työsopimus on muodoltaan vapaa, eli se voidaan solmia eri tavoilla kuten esimerkiksi suullisesti, sähköisesti, kirjallisesti tai hiljaisesti. Sopimuksessa on oltava mainittuna tiettyjä työn tekemiselle keskeisiä ehtoja ja tietoja, joiden avulla työnantajahenkilön tai -yrityksen ja yli 15 vuotta täyttäneen henkilön välille solmittu työsuhde voidaan todistaa olemassa olevaksi. Työsopimus voidaan solmia määräajaksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. (Nieminen 2021; Paanetoja 2019.)

Työaika on aikaa, joka käytetään työn tekemiseen työnantajan kanssa työsopimuksessa sovitussa työpaikassa (Työaikalaki 5.7.2019/872, 2. luku 3. §). Taukoa ei lasketa työajaksi, jos silloin on mahdollisuus poistua työpaikalta (Nieminen 2021).

Koeaika alkaa aina työsopimuksessa kirjatun työsuhteen aloituspäivämäärästä. Sen tarkoituksena on antaa sopimuksen molemmille osapuolille mahdollisuus tutustua toisiinsa, ja se antaa aikaa miettiä, ovatko he halukkaita sitoutumaan toisiinsa koeajan jälkeenkin. Koeajan aikana työsopimuksen purkaminen on helpompaa ja nopeampaa, koska se voidaan tehdä kummankin osapuolen puolelta ilman perinteisiä purkuperusteita. (Paanetoja 2019.)

Irtisanomisaika on ajanjakso, jonka pituus riippuu työsuhteen pituudesta. Työnantajan irtisanomisaika voi olla pidempi kuin työntekijän, muttei koskaan toisin päin. Työsuhde voidaan sopia päättymään ilman irtisanomisaikaa, jos molemmat osapuolet antavat suostumuksensa siihen. Työntekijä voi halutessaan vedota oikeuteensa käyttää hänelle kuuluva irtisanomisaika. (Paanetoja 2019; Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 6. luku 2. §.)

Kilpailukiellolla tarkoitetaan sellaisia sopimuksia, joissa rajoitetaan henkilön työskentelyä tai liiketoiminnan harjoittamista, jolla on vahingoittava vaikutus ensisijaiseen työnantajaan. Tarkennettakoon, että työntekijä ei saa voimassa olevan työsuhteen aikana ryhtyä mihinkään toimintaan, jota pidetään sopimussuhteessa hyvän maun vastaisena. (Työsopimuslaki 1. luku 3. §; Suomen Yrittäjät s.a.)

Rekrytointikielto tarkoittaa sitä, että henkilö ei saa rekrytoida entisiä kollegoitaan edellisen työnantajansa palveluksesta. Rekrytointikielto on osittain samanlainen kuin *houkuttelukielto*, eli ei saa houkutella työntekijöitä entiseltä työnantajaltaan hakemaan töihin omaan yritykseen tai uudelle työnantajalleen. (Bowa legal s.a.)

Sopimusvapaudella tarkoitetaan sitä, että sopimuksen osapuolet voivat sopia keskenään tärkeimpinä pitämistään ehdoista esimerkiksi heidät yhdistävään työsopimukseen. Todettakoon, että ehdot eivät voi olla kohtuuttomia, lain vastaisia tai vastoin hyviä tapoja. Työsuhteessa on noudatettava alan työehtosopimuksen vähimmäisehtoja. (Nieminen 2021; Paanetoja 2019.)

1.2 Tutkimusmenetelmä ja työn toteutus

Tämä työ on laadullinen tutkimus, joka on toteutettu oikeusvertailua käyttäen. Laadullinen, toiselta nimeltään kvalitatiivinen tutkimus on eräänlainen tutkimussuunta, jonka tarkoituksena on päästä perille tutkittavasta ilmiöstä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa erilaisia kirjallisia aineistoja käydään läpi mahdollisimman pienillä ennakko-oletuksilla. (Kananen 2015; Tuomi & Sarajärvi 2018.)

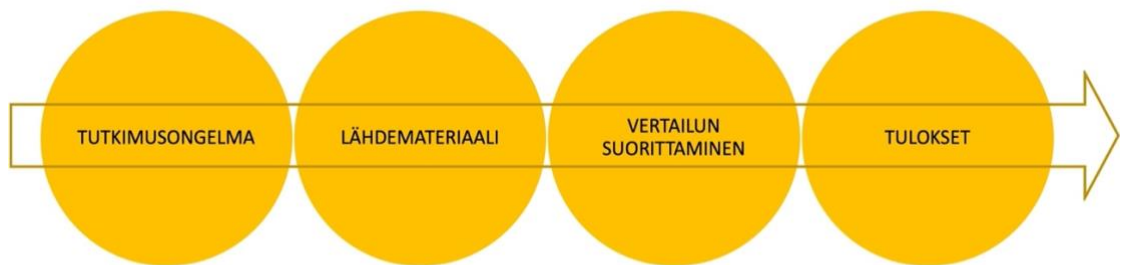
Laadulliseen tutkimukseen valitaan muutama tutkittava asia, joita tutkitaan tarkkaan. Koska tutkittavia kohteita on vähän, lähdeaineiston on oltava laadukasta. Yllä mainittua analyysityyppiä käytettäessä aineistoja tutkittaessa pyritään tekemään erilaisia päätelmiä löytäen erottuvia seikkoja, jotka ovat tärkeitä tutkimuksen lopputulokselle. Hyvää lähdeaineistoa kvalitatiiviseen tutkimukseen ovat erilaiset tekstit, haastattelut ja kuvat. (Kananen 2015; Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Oikeusvertailu on tutkiva akateeminen käytäntö, jolle tyypillistä on tehdä päätelmiä löytämällä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia tutkittavasta materiaalista tiedonhankinnan näkökulmasta. Vertailun avulla saatuja tuloksia käytetään oikeudellisessa teorianmuodostuksessa. Oikeusvertailulla ei ole yleisiä teoreettisia raameja, tavoitteellisuutta tai vakiintunutta sanastoa. Edellä mainittu vertailutapa on vapaa ja yhä kehittyvä oikeustieteen erikoisala. Koska eräänlainen pakottava tutkimussääntö puuttuu, voi se aiheuttaa epävarmuutta tutkijassa. Kuitenkin koska ennalta määritellyjä tutkimustraditioita ei ole, on tutkijalla laajemmat mahdollisuudet vapaampaan tutkimustulokseen. Todettakoon, että vaikka oikeusvertailussa on vapauksia, on tutkijan kyettävä ilmaisemaan mahdollisimman lukijaystävällisessä muodossa vertailun tarve ja sen kohde sekä vertailutavat. (Husa 2013.)

Oikeusvertaileva tutkimusmetodi voidaan jakaa kahtia *oikeusvertailevaan tutkimukseen* ja *oikeusvertailun teoriaan*. Jälkimmäiseksi kutsutaan jo tehtyjen oikeusvertailujen vertailuja keskenään. Oikeusvertailevan tutkimuksen pääkohtana on tutkia ja vertailla jo olemassa olevia oikeussäännöksiä. Vertailulla saatuja tuloksia käytetään oikeudellisessa teorianmuodostuksessa. (Husa 2013.) Tämä tutkimustyö kuuluu oikeusvertailevan tutkimuksen piiriin.

Oikeusvertailua tehdessä ollaan kiinnostuneita vertailemaan oikeussääntöjä keskenään. Tarkemmin sanottuna on kiinnostus tutkia, miten erilaisissa oikeusjärjestyksissä on ratkaistu samanlainen pinnalle noussut juridinen konflikti. Todettakoon, että edellä mainitun laisen vertailun lähtökohtana on vertailtavien aiheiden samankaltaisuus. (Husa 2012.)

Mainittakoon, että vertailua tehdessä on tärkeää, että vertailukohteilla on jokin yhteinen tekijä, niin sanottu punainen lanka. Ilman yhteistä nimittäjää teorian vertailu hallitussa mielessä on mahdotonta. (Husa 2013.) Tässä tutkimuksessa punaisena lankana on Pohjoismaat.



Kuva 1. Oikeusvertailun vaiheet

Kuvasta 1 nähdään oikeusvertailun vaiheet tiivistetysti. Ensimmäiseksi päätetään tutkimusongelma, joka suositellaan rajaamaan mahdollisimman tarkasti, jottei tutkimuksesta tule liian pitkä. Tutkimusongelman rajaamisen myötä tulee arvioida, millaisia lähteitä tutkimuksessa tullaan tarvitsemaan. Tässä työvaiheessa on mietittävä ja arvioitava haluttujen sekä tarvittujen lähteiden saatavuus, luotettavuus sekä ymmärrettävyys. Tässä kohtaa suositellaan keräämään kaikki aiheeseen mahdollisesti liittyvä aineisto. Sopivaa lähdeaineistoa voi hakea erilaisista internetissä olevista tietokannoista, bibliografioista, virallismateriaaleista, vertailevista ensyklopedioista, oikeustapausten kommentteista, kirjastoista ja oikeudellisista kirja- ja artikkelijulkaisuista. (Husa 2013.)

Kolmannessa vaiheessa suoritetaan kerätyn lähdemateriaalin jäsentäminen mahdollisimman tarkasti siten, että se vastaa tutkimuskysymykseen. Samaan aikaan tai viimeistään jäsentämisen jälkeen tulisi arvioida löydetyistä materiaaleista eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Tämän jälkeen edellä mainittuja kohteita tulee arvioida kriittisesti ennen lopullisten johtopäätösten tekemistä. Oikeusvertailun lopputuloksen tuoma tiedollinen lisäarvo on tuotava esiin ja esitettävä omien kriittisten arvioiden sekä mahdollisten vastaargumenttien kera. Mainittakoon, että loppupohdintaan olisi hyvä lisätä mahdollisten lisätutkimusten tarve aiheille tai asioille, jotka ovat ilmaantuneet vertailevan tutkimuksen lopputuloksena. (Husa 2013.)

2 TYÖSOPIMUS

2.1 Suomi

Työsopimukseen on merkittävä

- sopimuksen osapuolet
- työn aloituspäivä
- koeajan pituus
- työsuhteen laatu sekä mahdollinen määräaikaisuuden syy
- työntekopaikka
- työtehtävät
- työaika
- palkan määrä ja maksupäivä
- sopimusosapuolten irtisanomisajat

Yllä olevien asioiden lisäksi sopimuksesta on löydyttävä selvitys vuosilomasta ja lomarahasta, lisä- ja ylityön tekemisestä ja tieto sovellettavasta työehtosopimuksesta (Nieminen 2021; Työsopimuslaki 2. luku 4. §).

Työsuhteen laadulla tarkoitetaan sitä, onko työ kokoaikaista, osa-aikaista vai määräaikaista.

Ensisijaisesti käytettävä työsuhteen muoto on toistaiseksi voimassa oleva.

Määräaikaisia työsopimuksia voidaan sopia luonnollisten henkilöiden välille vain perustellulla syyllä, kuten esimerkiksi kausityön tai työharjoittelun vuoksi.

Määräaikaisiin työsopimuksiin kirjataan työnteon viimeinen päivä, jolloin työsuhde myös päättyy ilman erillistä irtisanomisaikaa. (Nieminen 2021.)

2.2 Ruotsi

Työsopimus on solmittava työntekijän kanssa mahdollisimman pian, viimeistään seitsemäntenä työpäivänä. Työsopimuksesta on löydyttävä seuraavat tiedot:

- sopimuksen osapuolet titteleineen
- työn aloituspäivämäärä
- koeajan pituus
- työsuhteen laatu
- työntekopaikka
- työaika
- palkan määrä ja maksupäivä
- sopimusosapuolten irtisanomisajat

Jos työ tehdään monessa paikassa tai työnteolle ei ole määritelty tekopaikkaa vaan työntekijä voi itse sen päättää, tulee asian käydä ilmi sopimuksesta.

Työsopimuksesta on löydyttävä mahdolliset työsuhde-edut, loma-ajat ja mahdollinen käytössä oleva työehtosopimus. Työnantajan on kerrottava tarpeen vaatiessa työntekijälle tarpeellisiksi koettavista koulutuksista.

(Employment Protection Act 1995, 6a-c. §.)

Mainittakoon, että tilanteessa, jossa työsuhteen tai työsopimuksen ehtoihin tulee muutoksia työnantajan puolelta, on tämän toimitettava muutokset kirjallisesti työntekijän tietoisuuteen mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään muutosten voimaantulopäivänä. (Employment Protection Act 1995, 6e. §.)

Työsopimukset solmitaan ensisijaisesti kokoaikaisiksi ilman päättymispäivää, ellei ole kyse määräaikaisesta työsopimuksesta, väliaikaisuudesta tai kausityöstä. Jos työsopimus on laadittu jonkin edellä mainitun perusteella, on määräaikaisuuden syyn tultava esille työsopimuksessa. Määräaikaiset työsuhteet päättyvät työsopimuksessa ilmaistuna viimeisenä päivänä, ellei muuten sovita. (Employment Protection Act 1995, 4-5a. §.)

2.3 Norja

Työsopimus solmitaan työntekijän ja työnantajan välille mahdollisimman ajoissa ennen työsuhteen alkua, kuitenkin viimeistään kuukauden sisään ensimmäisestä virallisesta työpäivästä. Jos työsuhteen tiedetään kestävän

vähemmän kuin kuukauden, työsopimus on solmittava heti työsuhteen alettua. (Ministry of Labour and Social Inclusion 2022, 14: 5. §.)

Työsopimukseen on kirjattava ainakin seuraavat asiat:

- sopimuksen osapuolet titteleineen
- työsuhteen aloituspäivämäärä
- koeajan kesto
- työsuhteen laatu
- työntekopaikka
- työaika taukoineen
- palkkakorvauksen määrä ja sen maksupäivä
- molempien sopimusosapuolten irtisanomisaika

Sopimuksesta on tultava esiin kaikki mahdolliset etuudet, jotka eivät sisälly työntekijälle maksettavaan palkkaan. Jos työnantajalla ei ole ennalta määritettyä työntekopaikkaa vaan se on vaihtelevaa, kirjataan tieto siitä.

Työsopimuksessa tulee olla ilmoitettuna työntekijän lomaoikeus. (Ministry of Labour and Social Inclusion 2022, 14: 6. §.)

Pääasiallisesti Norjassa työsopimukset solmitaan jatkuvina. Määräaikaiset sopimukset voivat olla maksimissaan 12 kuukauden pituisia, ja niitä käytetään esimerkiksi harjoittelijoiden ja urheilijoiden kanssa solmittavissa työsuhteissa, sesonkityöläisillä, sijaistamistöissä. Erillistä irtisanomisilmoitusta ei tässä tapauksessa tarvita, vaan työsuhde päättyy siten, kuin se on työsopimukseen merkattu. (Ministry of Labour and Social Inclusion 2022, 14: 9. §.)

2.4 Tanska

Työnantajalla on 30 päivää aikaa toimittaa työntekijälleen työsopimus. Aika lasketaan työntekijän ensimmäisestä työpäivästä alkaen. Työsopimuksesta tulee löytyä: (Mondaq 2019.)

- sopimusosapuolet
- työsuhteen alkamispäivä
- viikoittainen ja päivittäinen työtuntimäärä
- työntekopaikka
- työnkuvaus tai työntekijän titteli
- työsuhteen kesto
- sopimusosapuolten irtisanomisaikavelvoite
- työntekijän oikeus lomapäiviin
- palkan määrä
- työsuhteeseen käytettävä työehtosopimus

2.5 Islanti

Työsopimusten solmimiseen sovelletaan sopimusoikeuden periaatteita. Työsopimus voidaan solmia suullisesti, mutta mahdollisten ongelmien välttämiseksi suositellaan sen tekemistä kirjallisesti. Kirjallisesti solmitussa työsopimuksessa pystytään sopimaan yksityiskohtaisemmin kuin suullisesti. Sopimukseen kirjattavat vähimmäiskohdat, kuten palkka, työaika, palkallinen loma, tulevat suoraan työntekijän valitsemasta työehtosopimuksesta. (Icelandic Confederation of Labour 2010, 14.)

Työsopimus on laadittava viimeistään kaksi kuukautta työsuhteen aloittamisen jälkeen, jos työntekijä on palkattu tekemään työtä keskimäärin kahdeksan tuntia viikossa yli kuukauden ajan. Työsopimukseen on kirjattava

- sopimusosapuolet
- työsuhteen alkamispäivämäärä
- työntekopaikka
- viikoittainen tai päivittäinen työtuntimäärä
- työnimike tai -tehtävä
- sopimusosapuolten irtisanomisaika
- palkan tai muun työstä maksettavan korvauksen määrä
- lomaoikeus ja lomaraha
- työntekijän eläkerahasto
- työntekijän ammattiliiton työehtosopimuksen nimi

Jos työsuhde on määräaikainen, on sen tultava ilmi työsuhtesopimuksesta. (Icelandic Confederation of Labour 2010, 15.)

Työnantaja voi muuttaa työsuhtesopimuksen yksityiskohtia, kuten päättää mahdollisesta palkan alenemisesta tai muuttaa työtunteja. Näistä muutoksista tulee tiedottaa työntekijöitä työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan mukaan. Työntekijän näkökulmasta tätä voi pitää työnantajan irtisanomisilmoituksena työntekijän työsuhtesopimusta kohtaan. Työntekijän on ilmoitettava mahdollisimman pian työnantajalle päätöksestään olla jatkamatta. Jos näin ei tapahdu, hiljaisuutta pidetään uusien ehtojen hyväksymisenä. (Icelandic Confederation of Labour 2010, 15.)

3 TYÖAIKA

Todettakoon, että tässä opinnäytetyössä työaikoja on käsitelty vain yleisellä tasolla jättäen muun muassa yö- ja lisätyöt pois.

3.1 Suomi

Yleistyöajaksi kutsutaan säännöllistä työaika, joka on 40 työtuntia viikossa eli noin kahdeksan tuntia päivässä (Työaikalaki 3. luku 5. §). Säännöllinen työaika voidaan muuttaa *vuorotyöksi*, jolloin työvuorojen on vaihduttava säännöllisesti. Vuorot voivat muuttua, ja niistä on sovittava ennakkoon (Työaikalaki 3. luku 6. §). Säännöllisestä työajasta voidaan poikkeuksellisesti poiketa siten, että työaika on kolmen viikon ajanjakson aikana enintään 120 tuntia tai maksimissaan 80 tuntia kahden viikon pituisen ajanjakson aikana. (Työaikalaki 3. luku 7. §).

Työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi saadaan säännöllinen työaika kuitenkin järjestää niin, että se on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjaksona tai kolmena toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjaksona ylittää 128:aa tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88:aa tuntia. (Työaikalaki 3. luku 7. §.)

Työsuhteen sopijaosapuolet voivat sopia keskenään säännöllisen työajan pidentämisestä korkeintaan kahdella tunnilla. Edellä mainitun lainen sopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi ajaksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Todettakoon, että toistaiseksi voimassa oleva sekä maksimissaan kahden viikon määräaikainen työajan pidentämissopimus on solmittava kirjallisesti. Toistaiseksi voimassa oleva työajan pidennyssopimus on irtisanottavissa työajan tasoittamisjakson loppuessa. Yli vuoden pituinen määräaikainen sopimus on irtisanottavissa neljän kuukauden kuluttua työajan pidentämissopimuksen allekirjoittamisesta. (Työaikalaki 4. luku 11. §.)

Edellisessä kappaleessa kerrotussa tilanteessa viikoittainen säännöllinen työaika tulee tasoittua korkeintaan 40 tunniksi maksimissaan neljän kuukauden jakson aikana. Säännöllinen työaika viikon aikana saa olla suurimmillaan 48 tuntia. (Työaikalaki 4. luku 11. §.)

Työnantaja voi teettää työntekijällään lisä- ja ylityötä, mutta niiden tekemiseen tarvitaan työntekijän suostumus. Todettakoon, että työnantajan on pyydettävä työntekijältään suostumus joka kerta erikseen, ellei kyse ole lyhyehköstä ajanjaksosta kerrallaan ja tämä olisi työn järjestelyn kannalta tarpeellista. Työntekijä voi kieltäytyä lisätyön tekemisestä työvuorolistaan merkittynä vapaapäivänään. (Työaikalaki 5. luku 16. §.)

”Jos työntekijän vuorokautinen yhtäjaksoinen työaika on kuutta tuntia pidempi, eikä työntekijän työpaikallaolo ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, hänelle on annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä tauko, jonka aikana työntekijä saa poistua työpaikaltaan. Taukoa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun eikä loppuun. Työehtosopimuksen estämättä työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta tauosta. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on lisäksi oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä tauko kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Jos työaika vuorotyössä tai jaksotyössä on kuutta tuntia pidempi, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä tauko tai tilaisuus aterioida työn aikana.” (Työaikalaki 6. luku 24. §.)

Edellä mainitussa työaikalain suorassa lainauksessa on eritelty taukojen pituudet sekä se, kuinka ne on jaoteltava työntekijöille. Yhtäjaksoisesti yli kuuden tunnin työpäivään kuuluu yksi tunnin tauko, jonka aikana työntekijä voi poistua työpaikaltaan, eikä tätä taukoa saa sovittaa työvuoron alkuun tai loppuun. Yli 10 tunnin työpäivään sisältyy tunnin tauon lisäksi yksi puoli tuntia kestävä tauko kahdeksannen työtunnin jälkeen. Vuorotyöntekijällä on oikeus minimissään 30 minuutin taukoon.

3.2 Ruotsi

Viikoittainen yleinen työaika ei saa ylittää 40 tuntia, ellei laadukkaan työsuorituksen vuoksi ole tarpeellista työskennellä pidempiä aikoja. Edellä mainitussa tilanteessa ylimääräisiä työtunteja, eli ylitöitä tehden, voi kerryttää enintään 48 tunnin verran neljän viikon aikana tai 50 tunnin verran kalenterikuukauden aikana. Vuoden aikana ylityötunteja voi kerryttää enintään 200 tuntia. Työtunneista voidaan sopia tarkemmin työehtosopimuksissa. (Vuorenkoski 2018; Working Hours Act 1982, 5–6. §, 8. §.)

Tauot on järjestettävä työpaikalla niin, ettei työntekijä tee yli viittä tuntia töitä yhtäjaksoisesti. Ruokatauko on palkaton, mutta lyhyemmät tauot kuten kahvitauko on palkallinen. Työnantajan on ilmoitettava taukojen pituudesta ja sijoittamisesta mahdollisimman ennakkoon. (1982:673 Working Hours Act section 15–16. §.)

3.3 Norja

Norjassa viikoittainen työaika on 40 tuntia. Päivittäinen työaika voidaan laskea kiinteään keskiarvon perusteella, jolloin jonain päivinä työskennellään pidempään ja toisina päivinä vähemmän. Mainittakoon, että edellä mainittujen työtuntien määrän on oltava normaalin työajan sisällä. Kiinteä keskiarvoon perustuva työaikalaskenta voidaan sopia kirjallisesti työsuhteen osapuolten välillä. Maksimimäärä työtunteja vuorokauden sisällä on 10 tuntia ja kalenteriviikon aikana 48 tuntia. Viimeisemmäksi mainitun jakson työaika voidaan laskea kahdeksan kalenteriviikon keskiarvoa mukaillen, mutta työaika ei kuitenkaan saa ylittää 50 työviikkotunnin rajaa. Jakson aikana tehdyt työtunnit eivät saa ylittää laissa määriteltyä työaikaa. (Arbeidstilsynet s.a.)

Työntekijöillä on oikeus yhteen taukoon, kun työaika ylittää viisi ja puoli tuntia. Kahdeksan tunnin työpäivän aikana työntekijöillä on oikeus puolen tunnin taukoon. Tauko on palkallinen, jos tauon aikana poistuminen työntekopaikalta on kiellettyä tai työnantajalla ei ole tarjota kunnan taukotiloja. (Ministry of Labour and Social Inclusion 2022,10:9 §.) Todettakoon, että jos työntekijä työskentelee enemmän kuin kaksi tuntia yli yhdeksän tunnin työpäivän, hän on oikeutettu palkalliseen puolen tunnin taukoon (Arbeidstilsynet s.a.).

3.4 Tanska

Tanskassa työaikoihin sovelletaan suurimmaksi osin sopimusvapautta. Todettakoon, että sopimusvapautta rajoittaa laki. (Krappe 2000.) Työntekijän tekemät ylityöt liittyvät myös edellä mainittuun. Yleisesti ottaen viikoittainen työaika on 37 tuntia viikossa. Puolen tunnin ruokatauko voi sisältyä päivittäiseen yli kuuden tunnin työaikaan, mutta sen sisältyminen ei ole pakollista. Tanskan Direktiivi 93/104/EY:ssä on säädetty, että yksi työviikko ei saa ylittää 48 tunnin rajapyykkiä, vaikka se sisältäisi ylityöt. Yötyötä tekevä

henkilö saa työskennellä 24 tunnin sisällä enintään kahdeksan tunnin ajan. (Angermair, Neve & Clemens 2022; Vuorenkoski 2018.)

Ylityö on korvattava joko vapaapäivinä tai mahdollisesti rahallisena korvauksena. Työsopimuksessa on mainittava ylityön korvausmenetelmä mahdollisimman tarkasti. (Angermair, Neve & Clemens 2022; Djøf s.a.)

3.5 Islanti

Islannissa työajat määritellään työntekijän työehtosopimuksen mukaisesti, mutta keskimääräisesti työviikko on 40-tuntinen sisältäen ruokatauon, eikä viikkotuntimäärä saa ylittää ylityötunteineen yli 48 tuntia. Työaikaan sisältyy vartin mittainen kahvitauko. Tunnit jaetaan viidelle arkipäivälle, minkä tuloksena työpäivät ovat kahdeksan tunnin mittaisia. Työntekijä on oikeutettu taukoon, jos työpäivä on yli kuuden tunnin mittainen. Taukojen pituus vaihtelee puolesta tunnista tuntiin riippuen siitä, mitä työehtosopimuksessa sekä työehtosopimuksessa on kirjattuna. (Ministry of Welfare 1980, 53-54.)

4 KOEAIKA

4.1 Suomi

Koeajan pituus voi olla minimissään puolet työsuhteen kestosta mutta maksimissaan kuuden kuukauden mittainen. Koeajan aikana kumpikin työehtosopimuksen allekirjoittanut osapuoli saa purkaa sopimuksen päättymään välittömästi. Koeajan aikana tehty työsuhtepurku päättyy ilman irtisanomisaikaa, mutta mainittakoon, että työnantaja voi kuitenkin halutessaan noudattaa irtisanomisaikaa. Työsuhteen purkamisen koeajalla täytyy perustua työntekijään tai hänen huonoon suoritukseensa työpaikalla, siten että se ei vastaa työnantajan kriteereitä. (Nieminen 2021.)

Jos työntekijä on koeajan aikana pois töistä pidemmän aikaa, on työnantajalla oikeus pidentää henkilön koeaikaa kuukaudella jokaista 30 kalenteripäivää kohden. Jotta pidennys saisi lainvoiman, on työnantajan ilmoitettava pidennyksestä koeajalla olevalle henkilölle ennen työehtosopimuksessa lukevan, alkuperäisen koeajan päättymistä. Mainittakoon, että jos henkilö on ollut

työkyvytön alle 30 kalenteripäivää, ei työnantajalla ole oikeutta pidentää koeaikaa. (Nieminen 2021; Työsopimuslaki 1. luku 4. §.)

Työsopimuksen purkaminen koeajalla ei ole yhtä vaativaa kuin työsuhteen päättäminen koeajan jälkeen. Purkamista ei voida tehdä syrjivillä tai epäasiallisilla perusteilla, vaan työntekijän on todistettavasti oltava epäsoveltuva kyseiseen työhön. Mainittakoon, että työntekijä voi purkaa työsuhteen koeajalla perusteetta. (Nieminen 2021; Työsopimuslaki 1. luku 4. §.)

4.2 Ruotsi

Koeaika ei voi olla pidempi kuin kuusi kuukautta. Työsuhde muuttuu automaattisesti toistaiseksi voimassa olevaksi, jos työsuhteesta ei pureta koeajan puitteissa. Koeajalla oleva työsuhte voidaan purkaa kumman sopimusosapuolen aloitteesta tahansa ja ilmoitus työsuhteen päättymisestä on ilmoitettava viimeistään koeajan päättämispäivänä. Koeajalla oleva työsuhte voidaan päättää myös ennen koeajan virallista päättymistä, mutta se on tehtävä molempien osapuolten hyväksynnällä. (Employment Protection Act 1982, 6. §.)

4.3 Norja

Koeaika Norjassa on maksimissaan kuusi kuukautta. Jos työntekijä joutuu olemaan pidemmän aikaa pois töistä esimerkiksi sairastapauksen vuoksi, voi työnantaja pidentää koeaikaa poissaoloajan verran. Pidennys on lainvoimainen vain, jos ilmoitus koeajan pidennyksestä ilmoitetaan työntekijälle kirjallisesti ennen alkuperäisen koeajan loppumista. Koeaikapurku on tehtävä kirjallisesti, ja sen perusteena täytyy olla työntekijän sopimattomuus tehtyyn työhön, epäammattimainen käytös tai epäluotettavuus. Todettakoon, että koeaikapurku on lainmukainen vain, jos siitä annettu kirjallinen ilmoitus on luovutettu työntekijälle ennen koeajan loppumista. (Ministry of Labour and Social Inclusion 2022, 15:6. §.) Koeajan aikana irtisanomisaika on 14 päivää molemmille työsuhteen osapuolille, ellei asiasta ole kirjallisesti sovittu muuta (Ministry of Labour and Social Inclusion 2022, 14:3. §).

4.4 Tanska

Tanskassa ei ole koeaikaa säädetty lakiin, eli koeaika voi olla mitä vain, mutta se voi olla kuitenkin enintään kolmen kuukauden mittainen. Työnantaja voi irtisanoa työsuhteen kahden viikon irtisanomisajalla, joka alkaa heti ilmoituksen annosta. Työntekijä voi irtisanoa työsopimuksensa ilman erillistä irtisanomisilmoitusta, jos työsuhde oletettavasti loppuu irtisanomisajan puitteissa. Työnantaja voi päättää työntekijän työskentelyvelvollisuuden heti ilmoituksen saatuaan. On myös mahdollista sopia yhteinen 14 päivän irtisanomisaika. (Angermair, Neve & Clemens 2022; Djøf s.a.). Koeaikaa ei voi pidentää (GoGlobal 2023).

4.5 Islanti

Islannissa koeaika on kolme kuukautta, jonka aikana molemminpuolinen irtisanomisaika on yksi viikko. Työntekijä on oikeutettu työskentelemään irtisanomisajanjakson ajan, ellei toisin sovita. Islannin työlaissa ei ole erikseen määritelty koeajan pituutta, mutta sen pituus on yleensä määritelty työntekijän valitseman liiton työehtosopimuksessa. (Bradford Jacobs s.a.)

5 IRTISANOMINEN, IRTISANOMISAIKA JA PERUSTEET

Tässä luvussa käsittelen sitä, miten ja millä perustein työntekijä voidaan irtisanoa ja mikä on siihen tilanteeseen soveltuva irtisanomisaika. Nostan esiin perusteita, joiden mukaan irtisanominen on laitton. Työn selkeyden vuoksi en ole käsitellyt YT-neuvotteluja ja niihin perustuvia irtisanomisohjeita.

Työnantajan ja työntekijän välille solmittu työsopimus voidaan joko purkaa tai irtisanoa. Irtisanomisella tarkoitetaan sitä, että sopimus purkaantuu irtisanomisajan kuluttua umpeen. Työsopimuksen purulla tarkoitetaan sitä, että työsuhde päättyy heti. Solmittu työsuhde voi loppua koeaikapurun tai sopimuksen määräaikaisuuden vuoksi. Mainittakoon, että määräaikainen työsopimus päättyy silloin, kun työ on valmistunut tai kun sopimuksen takaraja on kulunut umpeen. Työsuhde voidaan katsoa rauenneeksi työntekijän menehtymisen takia. (Nieminen 2021.)

5.1 Suomi

Työsopimuslain 6. luvun 3. §:ssä todetaan työnantajan irtisanomisaikojen olevan 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut katkeamatta enintään vuoden verran. Jos työsuhde on jatkunut yli vuoden, mutta maksimissaan neljä vuotta, on irtisanomisaika yksi kuukausi. Työsuhteen jatkuessa neljästä kahdeksaan vuoteen on irtisanomisaika kaksi kuukautta. Irtisanomisaika on neljä kuukautta, jos työsuhde on ollut katkeamaton kahdeksasta 12 vuoteen. Yli 12 vuotta kestäneissä keskeytyksettömissä työsuhteissa käytetään kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Työntekijän irtisanomisaika alle viiden vuoden katkeamattomassa työsuhteessa on 14 päivää, mutta työsuhteen ollessa pidempi kuin viisi vuotta, irtisanomisaika yksi kalenterikuukausi. (Työsopimuslaki 6. luku 3. §).

Työntekijän irtisanomisaika voi olla 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta. Yli viiden vuoden työsuhteessa irtisanomisaika on yksi kuukausi. (Nieminen 2021.)

Työnantajan työsuhteen ja -sopimuksen päättämisoikeutta on rajoitettu työsopimuslaissa. Todettakoon, että työntekijä voi irtisanoutua tehtävästään perusteetta (Nieminen 2021; Työsopimuslaki 8. luku 1. §.) Työnantaja voi päättää työsopimuksen päättymään välittömästi irtisanomisajatta vain erityisen painavaan syyhyn perustuen, esimerkiksi laista johtuviin työsuhteeseen suoraan vaikuttaviin velvoitteiden rikkomiseen tai laiminlyöntiin. Mainittakoon, että työnantajan oikeus purkaa työsopimus raukeaa 14 päivässä siitä, kun työntekijälle on ilmoitettu purkamissyiden täyttymisestä. Työsuhde pidetään purkaantuneena, jos työntekijä on ollut vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta syytä poissaololleen pois töistä. (Työsopimuslaki 8. luku 1.–3. §).

Työsopimuksen päättämisilmoitus tulee toimittaa henkilökohtaisesti työsuhteen osapuolille. Jos se ei ole mahdollista, sen voi toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Edellä mainitun laisen ilmoituksen tulkitaan saapuneeksi viimeistään seitsemäntenä päivänä lähettämisestä. (Työsopimuslaki 9. luku 4. §). Jos työntekijä pyytää, on työnantajan toimitettava hänelle kirjallinen dokumentaatio, josta näkyy työsuhteen päättymispäivämäärä sekä

työsopimuksen irtisanomisen tai purkamisen syyt. (Työsopimuslaki 9. luku 5. §.)

Ennen kuin työsopimus voidaan irtisanoa, on työnantajan varattava kuulemistilaisuus työntekijälle. Kuulemisessa tuodaan ilmi syyt työsuhteen purkuun. (Työsopimuslaki 9. luku 2. §.)

Työntekijää, joka on raskaana tai jäämässä äitiyslomalle, ei työsopimuslain 4. luvun 72. §:n mukaan saa irtisanoa, ellei työnantajalla ole todistetusti esittää irtisanomiselle perusteita, joista näkyy irtisanomisen syyn olevan jokin muu kuin raskaus tai perhevapaiden käyttäminen. Todettakoon, että työnantajan toiminnan päättyessä kokonaan perhevapaalla, raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan henkilön työsopimus voidaan irtisanoa. (Työsopimuslaki 7. luku 9. §.) Ketään ei saa syrjiä asettamalla eri asemaan sukupuolen, iän, kielen, uskonnon tai muun henkilöön kohdistuvan syyn perusteella (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731, 2.luku 6.§; Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014 1325/2014, 3. luku 8. §). Jokaisella on oikeus työskennellä, eikä ketään saa irtisanoa ilman lakiin perustuvaa syytä (Suomen perustuslaki 2. luku 17. §).

Luottamusmiehet ja -valtuutetut käyttävät laissa säädettyä irtisanomissuojaa. Edellä mainitut henkilöt voidaan työnantajan puolesta irtisanoa vain silloin, jos luottamushenkilöiden edustamasta joukosta enemmistö antaa suostumuksensa irtisanomiselle. (Työsopimuslaki 7. luku 10. §.)

5.2 Ruotsi

Minimi irtisanomisaika molemmilla työsopimuksen allekirjoittaneilla osapuolilla on yksi kalenterikuukausi. Todettakoon, että irtisanomisajat vaihtelevat työsuhteen keston mukaan. Jos työsuhde on kestänyt yli kaksi vuotta, mutta alle neljä vuotta, irtisanomisaika on kaksi kuukautta. Neljästä alle kuuden vuoden työsuhteen jälkeinen irtisanomisaika on kolme kuukautta. Neljän kuukauden irtisanomisaikaa käytetään, jos työntekijä on ollut työsuhteessa kuudesta vuodesta alle kahdeksaan vuoteen. Jos työsuhde on kestänyt yli kahdeksan vuotta mutta alle 10, irtisanomisaika on viisi kuukautta. Kuuden kuukauden irtisanomisaikaa käytetään kymmenen vuoden ja sitä pidemmissä

työsuhteissa. Jos vanhempainvapaalla oleva työntekijä irtisanotaan työn puutteen vuoksi, irtisanomisaika alkaa hänen palatessaan kokonaan tai osittain työhön tai vanhempainvapaailmoituksessa ilmaistuun työhön paluupäivästä. (Employment Protection Act 1982, 11. §.)

Työnantajan halutessa irtisanoa työsuhde on se tehtävä kirjallisena sekä sille on oltava hyvät syyt. Perusteltuina syitä työsuhteen irtisanomiselle pidetään työn tekemättömyyttä tai työntekijään henkilökohtaisesti liittyviä syitä. Jos työnantaja perustelee irtisanomisen työntekijän henkilökohtaisilla asioilla, perusteen pohjana eivät saa olla asiat, joista työnantaja on ollut tietoinen yli kahden kuukauden ajan. Irtisanomisilmoituksessa on oltava tieto siitä, miten työntekijä voi halutessaan riitauttaa ilmoituksen. (Employment Protection Act 1982, 7–8. §.) Työntekijän vaatiessa on työnantajan perusteltava työsuhteen irtisanominen kirjallisesti. (Employment Protection Act 1982, 9. §) Työnantajan on toimitettava irtisanomisilmoitus työntekijälle henkilökohtaisesti.

Todettakoon, että tilanteessa, jossa ilmoitusta ei ole pystytty toimittamaan työntekijälle henkilökohtaisesti eikä postitse, ilmoitus tulee voimaan 10 päivää postiin jättämisestä. Työntekijän lomamatkan aikana annettu purkuilmoitus tulee voimaan aikaisintaan loman jälkeisenä arkipäivänä. (Employment Protection Act 1982, 10. §.)

Määräaikaisesti solmittujen työsuhteiden kohdalla työnantajan on ilmoitettava työntekijälle minimissään kuukautta ennen määräaikaisuuden päättymistä, jos työsuhdetta ei haluta työnantajan puolesta jatkaa. Todettakoon, että ilmoitusvelvollisuus koskee vain työsuhteita, jotka ovat jatkuneet määräaikaisina yli 12 kuukautta kolmen vuoden ajan. Jos työnantaja ei halua jatkaa sesonkityöntekijän määräaikaista sopimusta, on tämän ilmoitettava siitä kirjallisesti vähintään yhtä kuukautta ennen uuden kauden alkamista. Työnantajalla on ilmoitusvelvollisuus pelkästään siinä tilanteessa, jos työntekijä on ollut sovituskauden aikana kuuden kuukauden työsuhteessa viimeisen kahden vuoden aikana työnantajan kanssa. (Employment Protection Act 1982, 15–16. §.)

Työntekijällä on oikeus irtisanoutua työtehtävästään välittömästi, jos työnantaja on jollain tapaa laiminlyönyt vastuita työntekijää kohtaan. Samalla tavalla työnantajakin voi purkaa työsuhteen päättymään välittömästi, jos

työntekijä on käyttänyt törkeää huolimattomuutta työn tekemisen aikana. Purku on tehtävä kirjallisesti ja ilmoitus siitä on toimitettava henkilökohtaisesti työntekijälle. (Employment Protection Act 1982, 18–20. §.)

Jos työnantaja toimittaa äitiys- tai isyysvapaalla olevalle työntekijälle irtisanomisilmoituksen, jossa irtisanominen on perusteltu johonkin Parental Leave Act (1995) -säädöksessä lueteltuihin syihin, on irtisanominen laiton. Laki suojaa myös henkilöitä, joilla on sijoituslapsia tai henkilöitä, jotka toimivat laillisena huoltajana lapselle.

5.3 Norja

Ennen kuin työnantaja voi antaa työntekijälle irtisanomisilmoituksen, on käytävä keskustelu työntekijän kanssa mahdollisista irtisanomiseen vaikuttavista asioista ja siitä, kuinka irtisanominen voidaan mahdollisesti estää. Tällä tavoin molemmat osapuolet saavat äänensä kuuluviin ja voivat miettiä yhdessä mahdollisia muutoksia vaativista asioista työsuhteen säilyttämiseksi. (Ministry of Labour and Social Inclusion 2022, 15:1. §.)

Työnantajan antama kirjallinen irtisanomisilmoitus on toimitettava työntekijälle kasvotusten tai kirjattuna kirjeenä henkilön kotiosoitteeseen. Ilmoitus todetaan annetuksi, kun työntekijä on vastaanottanut sen. Irtisanomisilmoituksessa tulee todeta työnantaja ja henkilö tai yritys, joka käsittelee neuvotteluiden juridisen puolen tilanteen sitä vaatiessa. Ilmoituksessa on oltava kirjattuna työntekijän oikeudet loppukeskustelulle, sen pitämisaikataulu sekä hänen oikeutensa vaatia oikeudellista menettelyä irtisanomistilanteessa, jos hän kokee tulleen kohdelluksi epäoikeudenmukaisesti. Työntekijällä on oikeus vaatia ilmoitukseen lisättäväksi syyt irtisanomiselle. (Ministry of Labour and Social Inclusion 2022, 15: 4. §.)

Irtisanomisaika molemmille osapuolille on yksi kuukausi, jos työntekijä on työskennellyt samalle työnantajalle alle viisi vuotta. Työnantaja noudattaa kahden kuukauden irtisanomisaikaa silloin, kun työsuhde on jatkunut yli viiden vuoden verran. Yli kymmenen vuoden työsuhteen jälkeen irtisanomisaika on kolme kuukautta. Jos työntekijä on 50 vuoden ikäinen ja työnantaja päättää irtisanoa tämän, irtisanomisaika on tällöin neljä kuukautta. Kuuden kuukauden

irtisanomisaikaa käytetään silloin, kun irtisanottavan työntekijän ikä on yli 60 vuotta. Jos taas 60-vuotias henkilö irtisanoo itsensä, häneen pätee vain kolmen kuukauden irtisanomisaika. (Ministry of Labour and Social Inclusion 2022, 15: 3. §.)

Työnantajalla on oikeus irtisanoa työsuhde päättymään välittömästi, jos on näyttöä siitä, että työntekijä on syyllistynyt törkeään työvelvollisuusrikkeeseen tai muuhun törkeänä pidettävään sopimusrikkomukseen (Arbeidstilsynet s.a.; Ministry of Labour and Social Inclusion 2022, 15: 14. §).

Työnantaja ei saa irtisanoa henkilöä, joka on joutunut osa- tai kokoaikaiselle sairauslomalle. Irtisanomiskielto koskee ensimmäistä 12 kuukautta siitä lähtien kun työntekijä on ilmoittanut joutuvansa sairauslomalle (Ministry of Labour and Social Inclusion 2022, 15: 8. §). Työtehtävien loppuminen ei myöskään ole syy irtisanomiselle, sillä työnantajan on esisijaisesti siirrettävä työntekijä toisiin työtehtäviin ennen irtisanomista (Ministry of Labour and Social Inclusion 2022, 15: 7. §). Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta sellaisen työntekijän kanssa, joka on raskaana, synnyttänyt tai adoptoinut lapsen (Ministry of Labour and Social Inclusion 2022, 15:9. §). Act relating to working environment, working hours and employment protection (2022) 15. luvun 10. §:n mukaan asepalvelus ei ole myöskään laillinen irtisanomissy.

5.4 Tanska

Työntekijä voi irtisanoutua kuukauden irtisanomisajalla, jonka viimeisen päivän on oltava kalenterikuukauden viimeinen päivä. Työnantajan irtisanomisaika voi olla kuukaudesta kuuteen kuukauteen riippuen siitä, kauanko työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa. Jos työntekijä on työskennellyt alle viisi kuukautta, on hänen irtisanomisaikansa yksi kalenterikuukausi. Jos työnantaja irtisanoa työntekijän, joka on työskennellyt hänelle kahden vuoden ja yhdeksän kuukauden ajan, irtisanomisaika on kolme kuukautta. (Djøf s.a.) Kun työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa yli viisi vuotta ja kahdeksan kuukautta, irtisanomisaika on neljä kuukautta. Irtisanomisaika on viisi kuukautta, jos työntekijä on työskennellyt kahdeksan vuotta ja seisemän kuukautta. Yhdeksän työvuoden jälkeen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, jonka jälkeen se pitenee aina kuukaudella

jokaisen kolmen lisävuoden jälkeen. Näin ollen maksimi irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Irtisanomisilmoitusta ei ole pakko tehdä kirjallisesti, mutta se on suotavaa. Työnantajan on toimitettava työntekijälle syyt irtisanomiselle, jos hän niitä pyytää. (Funktionaerloven 2017, 2. §.)

Työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen, jos työntekijälle on kerääntynyt yli 120 sairauslomapäivää viimeisen kalenterivuoden aikana. Ollakseen laillinen irtisanominen, on edellisessä lauseessa viitattu 120 päivää oltava kirjattuna työsopimuksessa, työntekijän on oltava kipeänä irtisanomisen aikana sekä irtisanomisen on tapahduttava välittömästi sairauspäivien täytyttyä. Edellä mainitussa tapauksessa on kuukauden irtisanomisaika eli ilmoitus on annettava 30 päivää ennen kuin työntekijä palaa töihin sovitulta sairauslomalta. (Funktionaerloven 2017, 5. §.)

Työntekijä voidaan irtisanoa työtehtävästään, jos hänen työsuorituksensa on ollut toivottua heikompaa tai yhteistyön tekeminen on ollut hankalaa. Työsuorituksen perusteella tehtävää irtisanomista täytyy edeltää varoitus, jonka jälkeen työnantajan on annettava varoituksen saaneelle henkilölle mahdollisuus parantaa käytöstään ja työtulostaan. Jos näin ei tehdä, voidaan olettaa irtisanomisen olleen perusteeton ja tällöin työntekijä on oikeutettu korvauksiin. Työntekijälle annettavasta kirjallisesta varoituksesta on löydettävä selkeä syy varoitukselle ja parannusehdotuksia tilanteen muuttamiselle, ehdotuksia seurantatapaamisille ja mahdollinen aikataulu, jonka aikana muutosten tulisi tapahtua. Varoitusdokumenttiin on kirjattava vaihtoehtoinen lopputulos, jos vaadittavia muutoksia ei tehdä, joka on yleensä tarkoittanut työntekijän irtisanomista tilanteeseen sopivan irtisanomisajan jälkeen. Sama varoitus tulee lähettää työntekijän valitseman liiton edustajalle kahden päivän kuluessa siitä, kun se on annettu itse työntekijälle. (Boundless s.a.; Funktionaerloven 2017, 5. §.)

Työsuhte voidaan irtisanoa välittömästi ilman irtisanomisaikaa, jos osapuolten välillä on törkeää väärinkäytöstä. Perusteettomat irtisanomiset voivat johtaa työnantajan maksettaviin korvauksiin. (Funktionaerloven 2017, 5. §.)

Tanskassa kaikki työntekijät ovat suojattu epäoikeudenmukaisilta irtisanomisilta. Jos henkilö on irtisanottu iän, seksuaalisen suuntautumisen,

uskonnon, etnisen alkuperän, poliittisen mielipiteen, ammattiliittojäsenyyden tai toiminnan, raskaus-, äitiys- tai isyysloman, työnantajasta tehdystä valituksen perusteella, voi hän vaatia korvauksia irtisanoneelta työnantajalta. Työntekijää ei saa irtisanoa hänen työkyvyttömyyteensä perustuen, ellei työnantaja ole mukauttanut työtehtäviä työntekijää helpottaakseen. Todettakoon, että henkilöt, jotka ovat olleet työsuhteessa alle 12 kuukautta, eivät ole tämän suojan alla, ellei irtisanomisilmoituksessa ole täysin selkeästi ilmaistu työsuhteen purun johtuneen edellä listatuista syistä. (Boundless s.a.; Funktionærloven 2017, 6. §.)

5.5 Islanti

Islannissa pääsääntönä on se, että työntekijä ja työnantaja voivat molemmat irtisanoa työsuhteen ilman pätevää syytä tai perustelua.

Irtisanomisilmoitus koskee molempia osapuolia ja se on tehtävä kirjallisesti käyttäen samaa kieltä, kuin mitä allekirjoitetussa työsuhteessä on käytetty. Irtisanomisilmoitus on annettava kuukauden vaihteeseen tai sovitusti viikon vaihteeseen eli, jos ilmoitusta ei ole toimitettu työnantajataholle kuukauden viimeisenä työpäivänä, irtisanomisaika siirtyy automaattisesti seuraavan kuukauden loppuun. (Icelandic Confederation of Labour 2010, 15.)

Jos työsuhte puretaan työnantajan puolesta, on työntekijällä lain mukaan oikeus päätöskeskustelulle. Edellä mainitussa keskustelussa käydään läpi syyt, joiden vuoksi työnantaja on päättänyt työsuhteen purkamisen työntekijän kanssa. Työnantajan on toimitettava perusteet työsuhteen purkamiselle kirjallisesti, jos työntekijä niin pyytää. Päätöskeskustelu on pidettävä neljän vuorokauden kuluessa siitä, kun työntekijä on saanut ilmoituksen työsuhteen purkamisesta. Jos työnantaja estyy pitämästä suullista tapaamista määrätyn ajan sisällä, on työntekijällä siitä huolimatta oikeus saada keskustelu käytyä. Tuekseen keskusteluun työntekijä voi pyytää ammattiliiton edustajan ja työnantajan on asia hyväksyttävä. (Icelandic Confederation of Labour 2010, 15.)

Islannissa irtisanomisajan pituus riippuu työntekijän työehtosopimuksen sisällöstä eli työnantajan on toimittava työntekijän valitseman työehtosopimuksessa määrättyjen ohjenuorien mukaan. Islannin Laki nro

19/1979 on asettanut vähimmäisoikeudet irtisanomisajoille. Edellä mainitun lain mukaan henkilöllä, joka on ollut yhden vuoden verran samalla työnantajalla, on yhden kuukauden irtisanomisaika. Kolmen vuoden toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen jälkeen irtisanomisaika on kaksi kuukautta ja viiden vuoden jälkeen työsuhde voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisajalla. Irtisanomisajat ovat samat työnantajalle sekä työntekijälle. Oikeaoppisesti toimitetun irtisanomisilmoituksen jälkeen työsuhde jatkuu samanlaisena kuin mitä se on alkuperäisesti työsopimuksessa ilmoitettu eli työnantajan ja työntekijän velvollisuudet eivät muutu. (Ministry of Welfare 1979.) Todettakoon, että työsuhteen osapuolet voivat sopia keskenään työsuhteen loppumisesta ennen kuin irtisanomisaika on kulunut umpeen (Icelandic Confederation of Labour 2010, 32).

Jos työsopimuksen solmineiden osapuolten välillä on tapahtunut törkeää väärinkäytöstä tai on ollut kyse vaarallisista työolosuhteista, katsotaan tämä poikkeukselliseksi ja tämän vuoksi irtisanomisilmoitusta ei vaadita. (Icelandic Confederation of Labour 2010, 33.)

Tässä tutkimustyössä en selkeyden vuoksi käsittele työehtosopimuksia, mutta Islannin lainsäädännön takia työehtosopimuksellisia asioita on nostettava pinnalle. Islannissa laki määrää minimiasiat, joita on pidettävä mielessä työsuhdetta solmiessa ja purettaessa. Mutta, jos palkattava henkilö kuuluu liittoon, jolla on oma työehtosopimus, on työnantajaosapuolen noudatettava hänelle ilmoitetun liiton työehtosopimuksellisia periaatteita. Eli toisin sanoen samassa yrityksessä työskentelevillä henkilöillä voi olla eri irtisanomisajat.

Islannissa on lakeja, jotka on luotu tukemaan ja suojaamaan työntekijää irtisanomistilanteissa. Act on Equal Treatment on the Labour Market, No. 86/2018 (2018) kieltää irtisanomisen alentuneen työkyvyn, uskonnon, sukupuolen, iän, seksuaalisen suuntautumisen ja muun muassa sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave No. 144/2020 (2020) 50. artiklan mukaan työnantajat eivät saa irtisanoa työntekijää, joka on ilmoittanut suunnitellusta vanhempainlomasta tai henkilöä, joka on vanhempainlomalla palkallisesta työstään. Irtisanomissuojan alla ovat myös raskaana olevat sekä juuri

synnyttäneet työntekijät. Laittomaksi oletetun irtisanomisen todistustaakka jää työnantajalle.

Islannissa on olemassa laki, joka estää työnantajaa irtisanomasta työntekijää tämän kantaman perheveloitteen tai perhevastuun vuoksi. Laissa on määritelty kolme eri kohtaa, joiden on täytyttävä velvoitteiden olemassaolon osoittamiseksi todeksi. Ensimmäiseksi työntekijän vastuun tulee kohdistua hänen omiin lapsiinsa, puolisoon tai lähisukulaiseen. Toiseksi edellä mainittujen henkilöiden tulee asua työntekijän kanssa samassa taloudessa ja kolmanneksi, asianomaisen tai asianomaisten tulee tarvita työntekijän hoitoa tai huoltajuutta esimerkiksi sairauden, vamman tai niihin verrannollisiin olosuhteiden vuoksi. (Ministry of Welfare 2000.)

6 KILPAILU-, REKRYTOINTI- JA HOUKUTTELUKIELTO

Tässä luvussa käsittelen kilpailukielloa sekä rekrytointi- ja houkuttelukieltoa. Suomen lainsäädännössä ei ole suoraa määritelmää kahdelle jälkimmäiselle termille, mutta niihin voidaan soveltaa Työsopimuslain 3. luvun 5. §:ää (Bowa legal s.a.)

6.1 Suomi

6.1.1 Kilpailukiello

1.2.2022 tuli voimaan kilpailukielloa koskeva lakimuutos. Tämän muutoksen vuoksi kilpailukiello ei koske enää työntekijöitä, ellei työnantajalla ole sille erityisen painavia syitä. Todettakoon, että pelkästään pyrkimys rajoittaa kilpailevaa toimintaa ei ole sallittu syy kilpailukieltosopimuksen solmimiselle. Erityisen painavina syinä sopimuksen laatimiselle pidetään työntekijän asemaa yhtiössä, hänen työtehtäviään sekä työnantajan pitämiä erityisiä koulutustilaisuuksia, joissa on käsitelty yhtiön liikesalaisuuksiksi käsiteltäviä aiheita. (Tomihenkilöliitto ERTO ry s.a.; Työsopimuslaki 3. luku 5. §.)

Kilpailukiello voidaan solmia enintään kahdentoista kuukauden mittaiseksi. Lakimuutoksen myötä työnantajan on maksettava työntekijälleen kilpailukielloa koskevalta ajanjaksolta rahallista korvausta. Jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvista syistä, kilpailukieltosopimus ei päde

työntekijään. Todettakoon, että työnantaja on korvausvelvollinen vain, jos työntekijän kanssa on sovittu kilpailukiellosta. (Työsopimuslaki 3. luku 5. §.).

Kilpailukieltosopimus on mahdollista irtisanoa työnantajan toimesta irtisanomisaikaa noudattaen. Kilpailukieltosopimuksen irtisanomisaika on oltava ainakin kolmasosa rajoitetun ajan pituudesta, mutta minimissään kaksi kuukautta. Mainittakoon, että työnantajan kilpailukieltosopimuksen irtisanomisoikeus päättyy samalla kun työsopimus päätetään työntekijän toimesta. Työnantaja ei voi irtisanoa kilpailukieltosopimusta enää työntekijän irtisanottua itsensä työnantajan palveluksesta. (Tomihenkilöliitto ERTO ry s.a.; Työsopimuslaki 3. luku 5. §.)

Todettakoon, että työntekijällä, jonka kanssa ei ole solmittu kilpailukieltosopimusta, on oikeus siirtyä vapaasti kilpailevaa toimintaa tekevän yritykseen. Vuoden 2022 alussa voimaan tullut kilpailukieltoja rajaavan muutoksen tarkoituksena on ohjeistaa työnantajia käyttämään lyhyempiä kilpailukieltosopimuksia, jos niitä tarvitaan. (Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry. s.a)

6.1.2 Rekrytointi- ja houkuttelukielto

Mainittakoon, että Suomen laki ei ilmaise houkuttelukieltoisopimuksesta mitään, mutta se voidaan rinnastaa kilpailukieltosopimukseen. Houkuttelukielloilla pyritään määräaikaisuuden ja kohtuullisuuden rajoissa kieltämään työntekijää houkuttelemasta mukaansa työnantajansa asiakkaita tai muita työntekijöitä omaan yritykseensä tai uudelle työnantajalle työsuhteensa aikana tai sen jälkeen. Kielto suositellaan tekemään määräaikaiseksi, mutta laissa ei ole mainittu minimikestoja. (Alma Talent 2020; Bowa legal s.a.)

Rekrytointikielto tarkoittaa osittain samaa asiaa kuin houkuttelukielto, sillä ensiksi mainitulla pyritään kieltämään työntekijän yritykset rekrytoida vanhoja kollegoitaan edelliseltä työnantajaltaan. Kielto suositellaan tekemään määräaikaisena. Laissa ei ole määriteltynä minimikestoja rekrytointikielloille. Todettakoon, että rekrytointikielto koskee vain edellisen työnantajan

työntekijöiden palkkaamiseen liittyviin asioihin, kun houkuttelukiellolla rajataan pelkästään houkuttelu. (Alma Talent 2020; Bowa legal s.a.)

6.2 Ruotsi

6.2.1 Kilpailukiello

Ruotsissa tiettyjen kriteerien on täyttyvä, jotta kilpailukielloa voidaan käyttää. Kieltoa puoltavia asioita ovat muun muassa se, että työnantajalla on erinäisiä elinkeinollisesti tärkeitä liikesalaisuuksia ja työntekijällä on pääsy niihin sekä osaaminen näiden liikesalaisuuksien hyödyntämiseen. Samalla on arvioitava työnantajan toimiala, työntekijän -tehtävät ja työkokemus, koulutus, vastuut ja työasema. Kilpailukiellon pituuden on oltava kohtuullinen, jotta se olisi sitova (Avtalslagen 1915, 38. §). Kilpailukiellon maksimi pituus on 9 kuukautta. Todettakoon, että, jos kilpailulta suojaaminen vaatii erityisistä syistä pidempää kilpailukielloa, voidaan sitä pidentää 18 kuukauteen. Kilpailukielloa ei voi solmia määräaikaisessa työsuhteessa olevan henkilön kanssa, mutta osa-aikaisten työntekijöiden kanssa kilpailukieltosopimus on mahdollinen. (Vuorenkoski 2019.)

Työntekijä voi solmia työsopimuksen kilpailevan yrityksen kanssa edellisen työsuhteen ollessa vielä voimassa. Jotta työntekijä ei joutuisi maksamaan korvauksia edelliselle työnantajalleen, on uuden työsuhteen alettava vasta kilpailukiellon sidonnaisuusajan jälkeen. Kilpailukiello alkaa heti irtisanomisajan jälkeen. Työnantajalle korvattava määrä kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta on oltava suhteessa työntekijän henkilökohtaiseen palkkaan ja se maksetaan vain kerran, vaikka kiellon rikkominen ei loppuisi siihen. Vahingonkorvaussumma voi olla maksimissaan kuutta kuukautta vastaava kuukausiansio. (Vuorenkoski 2019.)

Jos työntekijälle aiheutuu kilpailukiellosta haasteita työllistymisessä tai hän saa aiempaa matalampaa palkkaa, on kilpailukieltosopimuksen sopinut työnantaja velvollinen korvaamaan tälle henkilölle aiemman palkkasaatavan ja kilpailukielloajan alhaisemman palkan erotus. Työnantajan vastuu on rajoitettu 60 prosenttiin aiemmasta kuukausipalkasta. Edellä mainitut korvaukset maksetaan kuukausittain työsuhteen päättymisen jälkeen. Todettakoon, että korvausvelvollisuuden kannalta tärkeintä on se, että onko yhteys kilpailukiellon

ja uuden, matalamman palkkatason välillä tosi. Yhteyden puuttumisen selvittämisen todistustaakka on työnantajalla. (Vuorenkoski 2019.)

Työnantaja voi irtisanoa kilpailukieltota koskevan sopimuksen yksipuolisesti. Tilanteessa, jossa työntekijä ilmoittaa irtisanoutuvansa työnantajan palveluksesta, voidaan käydä vuorovaikuttavaa keskustelua kieltosopimuksen soveltamisesta. Keskustelun jälkeen työnantajalla on kaksi viikkoa aikaa antaa pitävä lausunto sopimukseen vetoamisesta. Mainittakoon, että tilanteessa, jossa työntekijä ei ole ilmoittanut irtisanoutumisestaan oikeaoppista menettelyä käyttäen, mutta on osoittanut noudattaneensa kilpailukieltosopimusta, on työnantajalla korvausvelvollisuus. (Vuorenkoski 2019.) Lain mukaan kilpailukielto ei ole sitova, mikäli sen pituus on kohtuuton (Avtalslagen 1915, 38. §).

6.2.2 Rekrytointi- ja houkuttelukielto

Ruotsissa ei ole ennalta määriteltyjä voimassaoloaikoja rekrytointi- ja houkuttelukieltolausekkeille, mutta niihin peilataan kilpailukieltosopimusten voimassaoloaikoja ja ehtoja (L&E Global 2022).

6.3 Norja

6.3.1 Kilpailukielto

Norjassa kilpailukieltosopimuksen on oltava kirjallinen, jotta se olisi lainvoimainen ja sen kesto on enintään 12 kuukautta työsuhteen päättymisestä. Edellä mainittua ehtoa voidaan käyttää vain, jos työnantajalla on jokin erityinen tarve suojautua kilpailua vastaan. Kilpailukiellon tarvetta arvioidaan katsomalla työntekijän asema, työsuhteen pituus sekä hänen tietoisuutensa työnantajansa liikesalaisuuksista. Norjassa ei ole määritelty, koskeeko kilpailukielto myös yrittäjyyden aloittavia henkilöitä tai määräaikaista ja osa-aikaisia työsuhteita. (Vuorenkoski 2019.)

Työntekijä voi solmia työsuhteen kilpailevan työnantajan kanssa edellisen työsuhteen ollessa vielä voimassa tai kilpailukiellon sidonnaisuusajan aikana, kunhan uusi työ alkaa vasta kiellon päättymisen jälkeen, joka lasketaan työsuhteen päättymispäivästä eteenpäin. Todettakoon, että työntekijän

sopimuskieltorikkomuksen vahingonkorvausta ei ole säädetty laissa, mutta henkilöllä on silti vahingonkorvausvastuu. Työnantaja voi halutessaan kirjata sopimukseen kohtuullisen vahingonrangaistussumman. (Avtalslagen 1915, 36. §; Vuorekoski 2019.)

Työnantajan työntekijälle maksettava korvaussumma voi alentua riippuen työntekijän palkattomista vapaista, joita on ollut edeltävän 12 kuukauden aikana. Todettakoon, että työnantaja voi vähentää maksamastaan korvaussummasta maksimissaan puolet, jos työntekijä saa kilpailukiellon sidonnaisuusajalta muuta palkkatuloa. Tämän vuoksi edellisellä työnantajalla on tiedonsaantioikeus entisen työntekijän muista tuloista. Korvaus on maksettava kuukausittain sidonnaisuusajalla. (Vuorekoski 2019.)

Työnantajalla on yksipuolisesti oikeus irtisanoa kilpailukiello kirjallisesti, milloin vain työsuhteen aikana. Työnantaja ei voi vedota kilpailukielloon irtisanomistilanteessa, ellei se ole todistetuksi perusteltua. (Ministry of Labour and Social Inclusion 2022, 14A: 1. §.)

6.3.2 Rekrytointi- ja houkuttelukielto

Norjassa työnantaja voi käyttää asiakkaiden ja työntekijöiden houkuttelemattomuuskieltoa. Lauseke koskee vain niitä asiakkaita, joista työntekijä on ollut vastuussa tai joihin työntekijä on ollut yhteydessä työsuhteensa aikana. Houkuttelemattomuuslauseke on voimassa 12 kuukautta työsuhteen päättymispäivästä. (Ministry of Labour and Social Inclusion 2022, 14A: 4. §.)

6.4 Tanska

6.4.1 Kilpailukiello

Tanskassa kilpailukiello ei koske automaattisesti kaikkia työtä tekeviä ihmisiä. Työnantajalla ei siis ole erityistä suojaa entisten työntekijöiden toimintaa vastaan, ellei edellisessä lauseessa mainittua kieltoa ei ole esitetty kirjallisena perusteinen ja työnantajalle maksettavine korvauksineen työntekijälle. Korvauksen on oltava kohtuullinen. Muita kriteerejä työnantajan esittämälle kilpailukiellolle on työntekijän erityisasema työnantajan palveluksessa sekä se,

että henkilö on ollut vähintään kuuden kuukauden työsuhteessa. Kilpailukiellon pituus voi olla enintään 12 kuukautta työsuhteen päättymisestä. Työnantaja on velvollinen maksamaan laissa määritellyn määrän korvauksia työntekijälle, jos kilpailukielto estää tätä työllistymästä. Sopimushenkilöt eivät voi sopia keskenään laissa mainittua korvausta pienempää summaa, sillä silloin kilpailukieltosopimus on mitätön. (Act on restrictive Employment Clauses 2015, 5.; Vuorenkoski 2019.)

Työntekijä voi solmia työsopimuksen uuden työnantajan kanssa, vaikka työsopimus kilpailukieltosopimuksen allekirjoittaneen työnantajan kanssa on vielä voimassa. Mainittakoon, että uuden työsuhteen on alettava vasta silloin, kun kilpailukieltoa koskeva ajanjakso on kulunut umpeen irtisanomisajan jälkeen. Määräaikaisia ja osa-aikaisia töitä tekeillä henkilöillä on samanlainen kilpailukieltosopimusvaatimus kuin toistaiseksi voimassa olevilla ja kokoaikaisesti työskentelevillä henkilöillä, kunhan työsopimus on yli kuuden kuukauden mittainen. Yrittäjäksi ryhtyvien kohdalla ei ole säännöstä, mutta oikeuskäytäntöjen perusteella entisen työnantajan on maksettava 24 % vahingonkorvaus irtisanomisajan palkasta. (Vuorenkoski 2019.)

Työnantaja voi irtisanoa kilpailukiellon kuukauden irtisanomisajalla kalenterikuukauden lopussa. Vaikka työntekijän työsuhde on päättynyt alle kuusi kuukautta kieltojen irtisanomisesta, on hän silti oikeutettu kertaluontaiseen korvaukseen entiseltä työnantajaltaan. Entisellä työntekijällä on velvollisuus lieventää vahinkoa etsimällä muuta työtä irtisanotun kiellon alkuperäisen rajoituksen ajan tai ottamalla vastaan soveltuvaa työtä. Jos kolmannesta kuukaudesta alkaen huomataan, että henkilö ei ole täyttänyt velvollisuuksiaan, hän menettää oikeutensa rahalliseen korvaukseen. (Rosenfalck 2019; Vuorenkoski 2019.)

6.4.2 Rekrytointi- ja houkuttelukielto

Rekrytointikielto ei koske automaattisesti kaikkia työntekijöitä. Kieltoausekkeet ovat voimassa silloin, kun työntekijä on työskennellyt samalle työnantajalle vähintään puolen vuoden ajan. Kiellot koskevat henkilöitä ja asiakkaita, joihin työntekijä on itse ollut yhteydessä työsuhteensa aikana, mutta kuitenkin edellisen 12 kuukauden ajanjakson sisällä. Rekrytointi- ja

houkuttelukieltolausekkeet voidaan yhdistää, jolloin niiden yhteenlaskettu voimassaoloaika on kuusi kuukautta työsuhteen päättymisestä. Jos kieltolausekkeitä ei ole yhdistetty, ovat ne yksitellen voimassa 12 kuukauden ajan irtisanomishetkestä lähtien. (Angermair, Neve & Clemens 2022; Vuorenkoski 2019.) Rekrytointi- sekä houkuttelukielto mahdollisine kompensatiosummineen on esitettävä kirjallisesti työntekijälle, jotta ne voidaan esittää todeksi. Työnantajan on tarvittaessa laadittava lista asiakkaista, joiden kanssa työntekijä ei saa olla yhteydessä kieltojen voimassaoloaikana. (Act on restrictive Employment Clauses 2015, 6.)

Jos sopimusosapuolten allekirjoittamassa sopimuksessa on maininta kieltojen yhdistämisestä, ovat ne voimassa enintään kuusi kuukautta työsuhteen päättymisestä (Act on restrictive Employment Clauses 2015, 7.) Työnantaja voi purkaa kieltolausekkeet yhden kuukauden irtisanomisajalla (Act on restrictive Employment Clauses 2015, 10.).

6.5 Islanti

Valitettavasti Islannin kohdalla kilpailu-, rekrytointi- ja houkuttelukieltoon liittyvät kappaleet jäävät vaillinaisiksi kielimuurista sekä tiedonhaun epäonnistumisen vuoksi.

6.5.1 Kilpailukielto

En löytänyt Islannin lainsäädännöstä suoraa vastausta siihen, että onko työntekijöillä kilpailukieltoon liittyvää kieltolauseketta. Erään asianajotoimiston julkaisusta tulee ilmi, että kilpailukielto on olemassa. (LOGOS Legal Service s.a.) Kilpailukielto on lainvoimainen vain, jos se noudattaa Act on Contracts, Agency and Void Legal Instruments (7/1936) nimisessä laissa mainittuja sopimuksellisia kohtia. En löytänyt lakia, mutta LOGOS kirjoitti siitä artikkelissaan (s.a.).

Islannissa on myös olemassa laki liittyen kirjaimellisesti kilpailukieltoon, mutta kyseinen laki on rajattu yritysten väliseen kilpailuun. Laissa kielletään kaikki yritysten väliset sitovat sopimukset, joiden agendana on kilpailun estäminen tai rajoittaminen erilaisilla sopimuksilla, päätöksillä tai sovittamalla yhteen erilaisia menettelytapoja. (Competition Law No 44/2005 2005, Article 10-11.)

6.5.2 Rekrytointi- ja houkuttelukielto

En löytänyt Islannin lainsäädännöstä suoraa vastausta siihen, että onko työntekijöillä rekrytointi- ja houkuttelukieltoon liittyviä lausekkeita. LOGOS:n kirjoittamasta artikkelista tulee ilmi edellä mainittujen olemassaolosta. Kiellot ovat on lainvoimaisia vain, jos ne noudattavat Act on Contracts, Agency and Void Legal Instruments (7/1936) nimisessä laissa mainittuja kohtia. En löytänyt lakia, mutta LOGOS kirjoitti siitä artikkelissaan (s.a.).

7 TULOKSET

Tässä luvussa käsittelen vertailemani maiden eroja ja samankaltaisuuksia mahdollisimman selkeästi ja tiiviisti.

Työsopimukset eivät sisällöltään eronneet toisistaan (luku 2). Islanti erottui joukosta sillä, että siihen piti ilmoittaa työntekijän valitsema eläkerahasto. Osan muutoksista olen esittänyt taulukkojen muodossa. Sulkujen sisällä oleva luku ilmaisee työntekijän työkokemuksen saman työnantajan palveluksessa. Jos taulukossa esiintyy *- merkki, tarkoittaa se sitä, että siinä kohdassa on jotain poikkeavaa, jota ei saa taulukkoon tiivistettyä.

Taulukko 1. Koeaika, työaika, irtisanomisaika

	SUOMI	RUOTSI	NORJA	TANSKA	ISLANTI
Koeaika	6kk	6kk	6kk	3kk	3kk*
Työaika	40h/vk max 48h/vk	40h/vk max 48h/vk	40h/vk max 48h/vk	37,5* max 48h/vk	40h/vk max 48h/vk
Irtisanomisaika (Työntekijä)	- 14pv (alle 5v) - 30pv (+5v)	1kk	1kk	1kk	Riippuu työehtosopimuksesta
Irtisanomisaika (Työnantaja)	-14pv (1v) - 1kk (1-4v) - 2kk (4-8v) - 6kk (+12v)	- 1kk (alle 2v) - 2kk (2v-4v) - 3kk (4-6v) - 4kk (6-8v) - 5kk (8-10v) - 6kk (+10v)	- 1kk (alle 5v) - 2kk (5v- 10v) - 3kk (+10v)*	- 1kk (alle 5kk) - 3kk (2v 9kk) - 4kk (5v 8kk) - 6kk (8v 7kk) - 6kk (+9v)	Riippuu työehtosopimuksesta

Yllä olevan taulukon perusteella voi sanoa, että viikoittaiset työajat yhdistävät kaikki viittä maatta. Koeajan pituus yhdistää Pohjoismaista kolmea maata keskenään ja kahta maata keskenään. Islannin osalta koeaika voi olla

enintään kolme kuukautta, mutta se voi olla lyhyempikin riippuen työntekijän työehtosopimuksesta. Jos koeajan jälkeen ei haluta jatkaa työsuhdetta, on siitä ilmoitettava ennen koeajan päättymistä osapuolille. Irtisanomisaika on kaikissa maissa 14 päivää paitsi Islannissa, jossa se on 7 päivää. Norjassa koeaikapurku on lainvoimainen vain, jos työnantaja esittää asian työntekijälle kirjallisesti. (Luku 3.)

Työntekijän irtisanomisajat ovat myös yksi yhdistävä tekijä, poikkeuksena Suomi ja Islanti. Suomessa työsuhde on kestänyt alle viisi vuotta, työntekijän irtisanomisaika on 14 päivää. Islannissa molempien työsuhteen osapuolten irtisanomisaika riippuu työntekijän työehtosopimuksesta. Työnantajien osalta työntekijän irtisanomisajat Suomessa ja Norjassa ovat selkeimmät ja helpoiten muistettavat. Mutta, jos Norjassa irtisanottava työntekijä on yli 50-vuotias, hänen irtisanomisaikansa on neljä kuukautta. 60-vuotiaan irtisanomisaika on kuusi kuukautta, mutta, jos samanikäinen työntekijä irtisanoutuu itse, on hänen irtisanomisaikansa vain neljä kuukautta. Tanskan irtisanomisajat eivät määräydy yhtä selkeästi kuin muissa Pohjoismaissa. (Luku 5.)

Pohjoismaita yhdistää myös niin sanottu irtisanomissuoja, joka estää perheenlisäyksen, sukupuolen, iän, vamman tai sairauden, kansalaisuuden tai uskonnollisuuden perusteella irtisanomisen. Mainittakoon, että Tanskassa työnantajalla on oikeus irtisanoa henkilö, jolle on vuoden aikana kerääntynyt 120 sairauslomapäivää eivätkä suojasta pääse nauttimaan työntekijät, jotka ovat alle 12 kuukauden työsuhteessa. (Luku 5.4.1.)

Taulukko 2: Kilpailu-, rekrytointi- ja houkuttelukielto

	SUOMI	RUOTSI	NORJA	TANSKA	ISLANTI
Kilpailukielto	Ei*	Kyllä, 9kk -12kk	Kyllä, 12kk	Kyllä, 12kk*	- *
Rekrytointikielto	Kyllä*	Kyllä*	Kyllä, 12kk	Kyllä*	- *
Houkuttelukielto	Kyllä*	Kyllä*	Kyllä, 12kk	Kyllä*	- *

Yllä olevasta taulukosta selviää mitä kieltoja eri maissa on. Islannin kohdalla tutkimustyö kieltojen osalta ei tuottanut luotettavaa, varmaa tulosta, jonka vuoksi jätän Islannin tästä vertailuosasta pois (luku 6.5).

Suomessa ei käytetä kilpailukielloja työsopimuslain 3. luvun 5 § muutoksen myötä. Sitä on mahdollista käyttää erityisissä tilanteissa 12 kuukauden ajan työsuhteen päätyttyä, mutta työnantaja on silloin korvausvelvollinen työntekijää kohtaan. Rekrytointi- ja houkuttelukielloista ei ole mainittu mitään Suomen lainsäädännössä, mutta ne voidaan rinnastaa kilpailukielloon sekä ne suositellaan tekemään määräaikaiksi. (Luku 6.1.)

Ruotsissa kilpailukiello voidaan määrätä enintään 9 kuukauden ajaksi, mutta erityisen painavista syistä se voi olla 12 kuukauden mittainen. Uusi työsopimus voidaan solmia kilpailukiellon aikana, mutta uusi työsuhde voi alkaa vasta kiellon loputtua. Rekrytointi- ja houkuttelukielloon ei ole ennalta määriteltyjä kestoja, mutta niihin voidaan peilata kilpailukiellon ehtoja. (Luku 6.2.)

Norjassa kilpailukiello on enintään 12 kuukauden mittainen ja uusi työsuhde voidaan solmia, vaikka kilpailukiello olisi vielä voimassa, kunhan uusi työ alkaa kilpailukiellon rajoittamisajan jälkeen. Rekrytointi- ja houkuttelukiello koskee vain niitä henkilöitä, joihin työntekijä on ollut yhteyksissä työsuhteensa viimeisen 12 kuukauden aikana. (Luku 6.3.)

Tanskassa kieltolausekkeet eivät koske kaikkia työntekijöitä vaan pelkästään niitä, joiden kanssa on solmittu yli kuuden kuukauden mittainen työsuhde tai pidempi. Kilpailu-, rekrytointi- ja houkuttelukielloille on määritelty 12 kuukauden ajanjakso, jolloin niitä pitää noudattaa. Uuden työsuhteen voi solmia kieltolausekkeiden voimassaoloaikana, kunhan uusi työsuhde alkaa kieltolausekkeiden päätymisen jälkeen. Todettakoon, että Tanskassa työnantajalla on mahdollisuus yhdistää rekrytointi- ja houkuttelukiello, jolloin molempien yhteenlaskettu voimassaoloaika on puoli vuotta eli kuusi kuukautta. (Luku 6.4.)

8 POHDINTA

Koen, että olen saanut tutkimusongelmaani vastauksen ja tuonut eroavaisuudet ja yhtäläisyydet mahdollisimman selkeästi esille luvussa 7. Tulosten perusteella pystyn tukemaan Niina Aagaardin 20.08.2019 julkaisemaa tekstiä Pohjoismaiden yhtenäisyydestä. Pienissä maakohtaisissa

eroavaisuuksissa ei ole mitään vikaa. Erot erottavat meidät massasta tehden jokaisesta ainutlaatuisen.

Kvalitatiivisen menetelmän luotettavuus arvioidaan uskottavuuden, luotettavuuden ja eettisyyden perusteella. Uskottavuus rakentuu sille, kuinka tutkimusta lukevat ihmiset hyväksyvät työn olevan tosi ja luottavat tiedon keruun olleen eettistä. Luotettavuus on pyrittävä tuomaan esiin käyttäen oikeanlaisia lähestymistapoja ja menetelmiä tutkimusongelman ratkaisuun pääsemiseksi. Eettisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkija on noudattanut hyvä, eettisiä periaatteita koko tutkimusentekoajan ja pyrkinyt saamaan aikaan kohteena oleville ihmisille hyvää. Tutkimuksen reliäabeliutta vahvistaa, jos kahdesta tai useammasta lähteestä saatu lopputulos on sama. (Puusa, Juuti & Aaltio 2020.)

Pyrkimyksenä oli olla mahdollisimman lähdekriittinen ja vertailla tutkimusta tehdessä löytyvien lähteiden sisältöä. Painotuksena oli käyttää kohdemaasta löytyvää julkista sisältöä. Eli vaikka kääntäminen suoraan paikalliselta kieleltä suomeksi oli haastavaa, pyrkimyksenä oli käyttää eri lähteitä, joita verraten tietojen koherenssi oli huomattava. Tämä tukee tutkimuksen luotettavuutta, mutta täysin 100 prosenttisesti luotettavana työtä ei voi pitää kääntämistyön haastavuuden vuoksi. Työn tarkoituksena oli saada aikaan tutkimus, josta olisi hyötyä työn vuoksi ulkomaille lähteille henkilöille tai naapurimaahan avattavan yrityksen toimitusjohtajalle.

Tutkimustyön heikkous piilee siinä, että kielimuurin takia kohdemaan lainsäädännön lukeminen ja ymmärtäminen oli vaikeaa dokumentaation alkuperäisellä kielellä. Työssä on joutunut osittain käyttämään epävirallisia käännöksiä, jotka sisälsivät maininnan, että käännösepäselvyyksien kohdalla, paikallisella kielellä oleva versio on ensisijainen. Vaikka käytössä oli myös virallisesti käännettyä tekstiä, ei niissäkään oleva tieto ole sataprozenttisesti legitiimi. Tekstikäännöksiä tehdessä tietyille sanoille ei aina löydy vastaavaa toisesta kielestä. Tämän termi, lause tai pykälä saattaa saada erilaisen merkityksen, jonka vuoksi asiasisältökin muuttuu alkuperäisestä. Eri maiden välinen vertailu ei koskaan ole yksinkertaista, ei pelkästään kielen vuoksi vaan myös sen vuoksi, että maiden oikeusjärjestelmät ovat erilaisia.

9 LOPPUTULOS

Opinnäytetyötä tehdessäni opin käyttämään muiden maiden verkkosivustoja, joihin on julkaistu maan lakitekstejä. Samalla kielitaitoni karttui ruotsin ja norjan kielien osalta. Oli mielenkiintoista huomata kuinka Islannin ja Tanskan työlainsäädännöt muistuttavat hieman toisiaan ollen kuitenkin erilaisia.

Islannissa työsuhteen osapuolten sopimusoikeutta käsitellään aina työntekijän liiton näkökulmasta eikä niin kuin Suomessa, jolloin työntekijä taipuu työnantajan valitseman työehtosopimuksen mukaan. Tanskassa voidaan irtisanoa henkilö, jos hänelle on kertynyt liikaa sairauslomapäiviä yhdelle kalenterivuodelle. Edellä mainitussa maassa työelämä pyörii enemmän sopimusvapauden ympärillä kuin työlainsäädännön. Ruotsin lainsäädäntö on tarkkaa, mutta selkeää. Suomessa arvostetaan ja ollaan lainkuuliaisia, jonka vuoksi työlainsäädäntö on tarkkaan säädelyä. Norjassa pyritään tekemään kaikki mahdollisimman tarkkaan ja kirjallisesti.

Tutkimustyön haastavimpia osuuksia olivat Islannin ja Tanskan lainsäädännöt, sillä verkossa olevista lakijulkaisuista ei löytynyt virallisia tai epävirallisia käännöksiä, joten jouduin käyttämään kääntäjiä ja päättelemään osan tiedosta. Käyttöön pääsivät myös paikallisten asianajotoimistojen tiivistelmät työllistymiseen kohdemaassa liittyen. Islannin kohdalla oli vaikeaa löytää tietoa kilpailu-, rekrytointi- ja houkuttelukieltoon liittyvää korrektaa informaatiota. Ylipäätään kielikäännosten tekeminen tai jonkin muun kielen lukeminen, kuin oman äidinkielen, on aina haastavaa ja aikaa vievää.

Kielitaidottomuuteni vuoksi tutkimuksessa on käytetty epävirallisia käännöksiä Norjan, Ruotsin ja Islannin lakien osalta. Lakien ja säädösten validisuus säilyy vain virallisissa, maan omalla kielellä kirjoitetuissa dokumenteissa.

Käännökset on tehty jokaisen maan paikallisen juristiyrityksen toimesta tai olen itse kääntänyt tekstejä käyttäen ilmaisia kielenkääntöohjelmia. Tanskan osalta olen käyttänyt kielikäntäjää apunani, sillä edellä mainitun maan osalta epäviralliset käännökset olivat muihin maihin verrattuna erittäin tiiviitä ja lyhyitä jättäen joitain yksityiskohtia pois ja tämän vuoksi luottamus Tanskan epävirallisiin käännöksiin oli huono. Kielimuurista ja kääntämisvaikeuksista

johtuen en pidä työtäni täysin onnistuneena, sillä lait ja säännökset ovat täysin korrekkeja vain omalla kielellään.

Opinnäytetyön hankaluutta lisäsi myös se, että maat merkitsivät lakipykälät ja artikkelit eri tavalla kuin Suomessa. Tämän vuoksi lähteiden merkintä oli hidasta sekä aiheuttaen välillä sekavuutta.

Tätä aihetta voisi kehittää vertailemalla lainsäädäntöä syvemmin ottaen tutkimukseen pois jätetyt aihealueet mukaan tai tarkastella ja vertailla tarkemmin eri maiden työaikoja tai vanhempainvapaita. Jos ei halua aiheen olevan vertaileva tutkimus, voisi hyvänä jatkotutkimusideana olla pelkästään tarkka, maakohtainen työlainsäädännön tutkimus, johon voisi lisätä tästä vertailevasta tutkimuksesta poisjätetyt aiheet. Islantia olisi hyvä tutkia tarkemmin, sillä tähän opinnäytetyöhön ei saatu täysin varmuutta kilpailu, rekrytointi ja houkuttelukieltoon liittyen. Tätä aihetta voisi laajentaa muihinkin lakeihin kuin vain työlainsäädäntöön.

LÄHTEET

Aagaard, A. 2019. Visio 2023. Pohjoismainen yhteistyö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.norden.org/fi/julkilausuma/visio-2030> [viitattu 1.5.2023].

Act on Restrictive Employment Clauses. 2015. Act No. 1565. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://bm.dk/media/7029/lov-om-ansttelsesklausuler-eng-4.pdf> [viitattu 1.5.2023].

Alma Talent. 2020. Onko rekrytointi- ja houkuttelukieltoa koskeva sopimus pätevä? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.almatalent.fi/juridiikan-ja-talouden-uutiset/onko-rekrytointi-ja-houkuttelukieltoa-koskeva-sopimus-pateva/> [viitattu 20.3.2023].

Angermair, T., Neve, M. & Clemens, S. C. 2022. Advokatfirma. The Employment Law Review: Denmark. Päivitetty 1.3.2023. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thelawreviews.co.uk/title/the-employment-law-review/denmark> [viitattu 23.1.2023].

Arbeidstilsynet. s.a. Dismissal with notice. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.arbeidstilsynet.no/en/working-conditions/dismissal-with-notice/> [viitattu 28.2.2023].

Arbeidstilsynet. s.a. Working Hours. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.arbeidstilsynet.no/en/working-conditions/working-hours/> [viitattu 1.5.2023]

Avtalslagen. 1915. Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=1915:218> [viitattu 1.5.2023].

Bowa Legal. s.a. Kilpailu-, rekrytointi- ja houkuttelukielto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.bowa.fi/kilpailukielto> [viitattu 20.3.2023].

Bradford Jacobs. s.a. Icelandic Employment Contracts. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://bradfordjacobs.com/countries/europe/iceland/icelandic-employment-contracts/> [viitattu 1.5.2023].

Competition law No 44/2005. 2005. Päivitetty 2008. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://en.samkeppni.is/media/en-news/Competition_law_no_44_2005.pdf [viitattu 1.5.2023].

Djøf. s.a. Terms of employment. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.djoef.dk/english/terms-of-employment.aspx> [viitattu 23.1.2023].

Employment Protection Act. 1982. Lag om anställningsskydd 1982:80. Päivitetty 2022. PDF- tiedosto. Saatavissa: https://www.government.se/contentassets/b58069e2c0f24aa6be53d8932de85d86/sfs-1982_80-employment-protection-act-sfs-2022_835.pdf viitattu 16.4.2023].

End of Employment in Denmark. s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://boundlesshq.com/guides/denmark/end-of-employment/> [viitattu 24.1.2023].

Funktionaerloven. 2017. LBK nr 1002 af 24/08/2017. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2017/1002> [viitattu 23.1.2023].

GoGlobal. 2023. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://goglobalgeo.com/country/hire-in-denmark/> [viitattu 1.5.2023].

Husa, J. 2013. Oikeusvertailu, teoria ja metologia. Helsingin Kamari Oy/Helsingin seudun kauppakamari ja tekijä. Lakimiesliiton kustannus.

Icelandig Confederation of Labour. 2010. Icelandig Labour Law, A summary of basic rights and obligations on the private labour market. 5.versio. Joulukuu 2010. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2400/Icelandic_labour_law_2010.pdf [viitattu 19.1.2023].

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Krappe, S.-M. 2000. Sopimusvapaus. PK-RH-hanke. 23.8.2000. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://pk-rh.fi/uploads/sopimusriskit/sopimusvapaus-tietokortti.pdf> [viitattu 6.3.2023].

L&E Global. 2022. Restrictive Covenants. WWW-tiedosto. Saatavissa: <https://leglobal.law/countries/sweden/employment-law/employment-law-overview-sweden/08-restrictive-covenants/> [viitattu 1.5.2023].

LOGOS Legal Service. s.a. Lexology. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=e75a87e6-26cf-4d7e-b5b2-2375b4e6a144> [viitattu 1.5.2023].

Ministry of Labour and Social Inclusion. 2022. Act relating to working environment, working hours and employment protection, etc. Working Environment Act. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2005-06-17-62> [viitattu 28.2.2023].

Ministry of Social Affairs and Labour. 2020. Act on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave No. 144/2020. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.government.is/library/04-Legislation/Act_on_Maternity_Paternity_Leave_and%20Parental_Leave_No_144_2020.pdf [viitattu 1.5.2023].

Ministry of Welfare. 1979. Act Respecting Labourers' Right to Advance Notice of Termination on Employment and to Wages on Account of Absence through Illness and Accidents, No. 19/1979. PDF-tiedosto. Saatavissa: https://www.government.is/media/velferdarraduneyti-media/media/acrobat-enskar_sidur/16012012_Act-Respecting-Labourers-no-19-1979.pdf [viitattu 1.5.2023].

Ministry of Welfare. 1980. Act on Working Environment, Health and Safety in Workplaces, No. 46/1980. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20No%2046%201980%20with%20subsequent%20amendments%202018.pdf> [viitattu 1.5.2023].

Ministry of Welfare. 2000. Prohibition on Termination of Employment due to Family Responsibilities Act, No. 27/2000. PDF-tiedosto. Saatavissa: https://www.government.is/media/velferdarraduneyti-media/media/acrobat-enskar_sidur/16012012_Prohibition-on-termination-of-employment-due-to-family-responsibility-Act-No-27-2000.pdf [viitattu 1.5.2023].

Nieminen, K. 2021. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2022. 20. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://ezproxy.xamk.fi/login?url=https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/21ju445132> [viitattu 15.3.2023].

Paanetoja, J. 2019. Työoikeus tutuksi: Käsikirja. Helsinki: Edita. E-kirja. Saatavissa: <https://shop-edita-fi.ezproxy.xamk.fi/digikirja/37-7508-7> [viitattu 15.3.2023].

Parental Leave Act. 1995. Föräldraledningenslagen 1995:584. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://www.government.se/contentassets/d163a42edcea4638aa112f0f6040202b/sfs-1995584-parental-leave-act/> [viitattu 16.4.2023].

Prime Minister's Office. 2018. Act on Equal Treatment on the Labour Market, No. 86/2018. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Treatment%20on%20the%20Labour%20Market%20No%2086%202018%20m%20br%20Final%20SENT%20230519.pdf> [viitattu 1.5.2023].

Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523456167> [viitattu 1.5.2023].

Rosenfalck, S. 2019. Denmark: A guide to Employment Law in Denmark. 16.10.2019. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.mondaq.com/employee-rights-labour-relations/853622/a-guide-to-employment-law-in-denmark> [viitattu 23.1.2023].

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731

Suomen Yrittäjät. s.a. Kilpailukielto ja liikesalaisuudet. Kilpailevan liiketoiminnan kielto työsuhteen aikana. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/tyonantajalle/nain-palkkaat/tyonantajan-sopimukset/kilpailukielto-ja-liikesalaisuudet/> [viitattu 17.3.2023].

Toimihenkilöliitto ERTO ry. s.a. Kilpailukieltosopimus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.erto.fi/tyosuhteopas/tyosopimus/kilpailukieltosopimus> [viitattu 15.4.2023].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. [viitattu 30.3.2023].

Työaikalaki 5.7.2019/872

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Vuorenkoski, V. 2018. Kilpailukiello- ja salassapitoehtojen ongelmat ja ratkaisumallit. Akava Works. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2019/10/Kilpailukiello-ja_salassapitoehtojen_ongelmat_ja_ratkaisumallit_Artikkeli_1220181.pdf [viitattu 15.4.2023].

Vuorenkoski, V. 2019. Kilpailukiellot Pohjoismaissa: Katsaus kilpailukieltosäätelyyn Norjassa, Tanskassa, Ruotsissa ja Suomessa. Akava Works. PP-esitys. Saatavissa: <https://ytn.fi/wp-content/uploads/2019/11/akava-works-sopiminen-tyomarkkinoilla-raportti-3-2019-1.pdf> [viitattu 14.4.2023].

Working Hours Act. 1982. Arbetstidslag 1982:673. Päivitetty 2015. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://www.government.se/contentassets/1b29fd35b2544f13875137beab80911a/1982673-working-hours-act.pdf> [viitattu 16.4.2023].

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014 1325/2014

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry. s.a. Työsuhteeseen liittyvät kilpailurajoitukset ja salassapito. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://ytn.fi/wp-content/uploads/2022/06/ytn_kilpailukiello-opas.pdf [viitattu 15.4.2023]. [viitattu 15.4.2023].