

PYJ5

Oppimispäiväkirja

PYJ5, Työoikeuden
oppimispäiväkirja

Laatija:
Janne Bragge, 512549

Ohjaaja:
Yliopistonlehtori
Anu Lähteenmäki-Uutela

11.8.2018
Pori

Sisällys

LYHENTEET	3
1 KIRJAREFERAATTI	4
1.1 Työoikeuden perusteet	4
1.1.1 Työoikeuden soveltamisala.....	6
1.1.2 Kansainvälinen työoikeus	8
1.2 Työsopimus ja sen luonne	9
1.2.1 Erityiset työsopimukset.....	11
1.3 Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa	13
1.4 Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva	18
1.5 Kollektiivinen työoikeus	23
1.6 Työrikos- ja työprosessioikeus	26
2 OIKEUSTIETEELLISET ARTIKKELIT	29
2.1 Luonnos uudesta työaikalaista lainsäädännön arviointineuvostoon	29
2.2 Professori Seppo Koskinen: Huono asiakaspalvelu ja työsopimuksen päättäminen	30
2.3 Prof. Seppo Koskinen: KHO:n hyväksymä hallinto-oikeuden päätös antaa irtisanotun yksityisyyden suojaa musertavalle julkistamiskäytännölle lisätilaa	31
3 TYÖSOPIMUS VERTAILU	33
LÄHTEET	36
4 KURSSIIN OSALLISTUMINEN	37

LYHENTEET

AL	Avoliittolaki
KKKL	Korkeakoulueksintöläki
PatL	Patenttilaki
PL	Perustuslaki
TAL	Työaikalaki
Tasa-arvoL	Tasa-arvolaki
TEhtoL	Työehtosopimuslaki
TSKL	Työsuhtekeksintöläki
TSL	Työsopimuslaki
TT	Työtuomioistuin
TTurvaL	Työturvallisuuslaki
VahL	Vahingonkorvauslaki
VAKO	Vakuutusosikeus
VLL	Vuosilomalaki
YTL	Yhteistoimintalaki

1 KIRJAREFERAATTI

1.1 Työoikeuden perusteet

Työoikeudella säädellään työntekijän ja työnantajan välistä työsuhdetta. Työoikeus on melko uusi oikeudenala, vaikka työtä on tehty jo vuosisatojen ajan. Tänä päivänä tunnettu työoikeus on pitkälti kehittynyt toisen maailmansodan jälkeen teollistumisen myötä. Tavaroiden ja palveluiden tuottaminen perustuu palkkatyövoiman hyödyntämiseen. Työntekijän ja työnantajan välistä työsuhdetta säädellään työsopimuksin. Työsopimukseen perustuvaa työsuhdetta ohjataan myös erilaisin oikeusnormein. Nämä normit muodostavat työoikeuden. Työoikeus ymmärretään yksityisoikeudeksi oikeudenalaksi, joka säätelee lähtökohtaisesti työsopimukseen perustuvaa palkkatyövoiman käyttöä. Palkkatyön piiriin kuuluvat myös julkisoikeudelliset palvelussuhteet, joissa työskentelevät valtion virkamiehet ja kunnalliset viranhaltijat. Julkisoikeudellisia palvelusuhteita koskevat asiat eivät varsinaisesti kuitenkaan kuulu työoikeuden käsitteen piiriin.

Puhuttaessa tulevaisuuden työelämästä nousee esille yhä vahvemmin robotisaatio merkitys tulevaisuuden työnteolle. Esiin on nostettu ideaa jopa perinteisen ihmisten muodostaman työvoiman korvaamisesta yhä vahvemmin erilaisilla roboteilla ja niille kehitetyllä tekoälyllä. Työoikeuden kautta säädellään työntekijän ja työnantajan oikeuksia ja velvollisuuksia muuttuvassa maailmassa, jota uusi tekniikka on osaltaan muovaamassa. Tulevaisuudessa voidaan nähdä roboteihin liittyvän lainsäädännön tuotannossa olevan osa työoikeutta muodostaen työoikeuden lainsäädäntöön kokonaan uuden osa-alueen.

Perussuhdeteoria sisältää monia työsuhteen määrittelyn kanalta keskeisiä oikeuden tulkintaan ja sen jäsentämiseen liittyviä elementtejä. Työsuhteen käsitteen kautta voidaan jäsentää mm. yksityisoikeudellinen työsopimusnormisto, kollektiivinen työehtosopimus-oikeus sekä osia julkisoikeudellisesta sosiaalilainsäädännöstä yhdeksi kokonaisuudeksi, työoikeudeksi. Työoikeuden suhde muihin oikeudenaloihin määrittyy myös työsuhteen käsitteen kautta.

Työoikeuden normijärjestelmä on monitasoinen. Työsuhdetta normitetaan voimakkaasti eritasoisin säännöksin. Näistä tärkeimpiä ovat lainsäädäntö, työehtosopimukset, yhteistoimintasopimukset, paikalliset sopimukset, työsopimukset, tapaoikeus ja työnantajan käskyt sekä kansainvälisen että eurooppaoikeuden säädökset. Nämä eritasoiset normit muodostavat kokonaisuuden ns. normisysteemin, jossa työsopimus voidaan tulkita erääksi työsuhteen säännöstelyn välineeksi. Työsuhteen määritelmä saadaan työsopimuslain (TSL) 1:1:stä. Työsuhde on oikeussuhde, jossa työntekijä sopimuksen perusteella tekee työtä työnantajalle, tämän johdon ja valvonnan alaisena vastiketta vastaan. Määritelmän kautta saadaan työsuhteen perustunnusmerkistö; sopimus, työnteko toiselle, johto ja valvonta sekä vastikkeellisuus.

Kaikkiin työsuhteen määritelmän täyttäviin työsuhteisiin tulee soveltaa työoikeudellisia säännöksiä yhtenevästi (*yhdenmukainen soveltamisala*), ellei laajentavaa tai supistavaa poikkeussäännöstä ole. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työnsuorittajan voidaan katsoa olevan työnteon tunnusmerkistön täytyessä työntekijän asemassa, vaikka työntoteuttamista koskevassa sopimuksessa muuta olisi sovittu. Työsuhde tulkitaan alkavaksi ja päättyväksi työntekijän todellisen työnteon mukaan. *Ajallisella soveltamisalalla* määritellään milloin työsuhdetta sääntelevät normit tulevat työsuhteessa voimaan.

Työsuhteesta erotellaan työsopimussuhde. Työsopimussuhde katsotaan alkavaksi silloin kuin työsopimus solmitaan, työsuhde puolestaan alkaa edellä mainitun mukaisesti työntekemisen aloittamisella. Työsopimussuhde on siis luonteeltaan sopimusoikeudellinen, kun työsuhde on tosiasiallista oikeustilaa työntekijän ja työnantajan välillä kuvaava.

Työsuhdenormit jakautuvat organisatorisiin ja työsuhdetta säännösteleviin normeihin. Organisatorisiin normeihin kuuluu sekä kansallisia että kansainvälisiä oikeusnormeja, jotka eivät suoranaisesti liity suomalaisten työsuhteiden sisällön määräämiseen, vaan kyseessä olevilla normeilla on muita tehtäviä, kuten normimekanismien ja työmarkkinoiden toiminnan säänteleminen. Organisatorisilla normeilla määrätään esimerkiksi työtuomioistuimesta (TT), työriitojen sovittelusta, vakuutus oikeudesta (VAKO) ja työsuojeluorganisaatiosta. Työmarkkinajärjestöjen toiminnasta ja työehtosopimuksista säädellään myös organisatorisin säädöksin. Työsuhdetta säännöstelevillä normeilla tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän välisen työsuhdetta säännöstelevien normien kokonaisuutta. Työsuhdenormit voidaan jakaa seuraavasti:

- Työlainsäädäntö
- Työehtosopimukset
- Yrityskohtaiset säännöt, paikalliset sopimukset ja ryhmänormit
- Työsopimus ja sopimuksen veroiset käytännöt
- Tavat
- Työnantajakäskyt eli ns. direktiot

Edellä mainittujen säännöstyskeinojen perustana on oikeus tehdä oikeustilaan muutoksia eli normituskompetenssi. Lakien säätämisen pohjana on lainsäädäntökompetenssi, joka pohjautuu perustuslakiin (731/1999 PL). Työehtosopimukset puolestaan pohjautuvat *säännöstyskompetenssiin* (436/1946 TEhtol). Työpaikkojen sääntöjen ja vastaavan yhteistoiminnan perustana on *yhteistoiminnallinen edustus- ja sopimiskompetenssi* (laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007) Paikallisten sopimusten ja ryhmänormien tekovalta nojautuu lähinnä lakeihin, työehtosopimukseen sekä yksityisautonomiaan. Työsopimuksen solmimisvalta perustuu lähtökohtaiseen *sopimusvapauteen*. Tavat tai vakiintuneet käytännöt sitovat oikeudellisesti lähinnä *tapaoikeuden* perusteella. Työnantajan

käskyjen velvoittavuuden perustana on työnantajalle työsopimuksen kautta tullut *direktiokompetenssi*.

Työsuhdenormien useiden eri lähteiden takia, ei ole epätavanomaista, että syntyy mahdollisia normien ristiriitaisuuksia samassa työsuhteessa normien päällekkäisyyksien seurauksena. Normien kollisio – ongelmien ratkaiseminen on keskeinen kysymys työoikeuden sisäisten normien jäsentelyssä.

1.1.1 Työoikeuden soveltamisala

Tavaroiden ja palveluiden tuottaminen tapahtuu pääoman ja ihmispääoman yhteisvaikutuksena. Ihminen luovuttaa omaa työvoimaansa toisen käytettäväksi työnä palkkaa vastaan. Itsensä työllistävät yrittäjät luovuttavat oman työpanoksensa omistamalleen yhtiölle. Ihmistyövoiman käyttötapojen luokittelu on oikeusjärjestyksen normien soveltamisen kannalta keskeistä. Erityisesti on tärkeää tunnistaa ne palkkatyön tilanteet, jotka ovat työoikeudellisen sääntelyn kohteena. Kyse on tällöin siis työsuhteessa tehtävän työn tunnistamisesta ja erottamisesta muista työvoiman käyttötilanteista. Ihmistyövoiman erilaisille käyttötavoille on vakiintunut useita eri muotoja, tapoja, sääntöjä, joiden kautta ne hahmottuvat yhteiskunnan ja oikeuden tasolla. Oikeudellista sääntelyä kohdistuu erityisesti niihin työvoiman käyttötapoihin, joissa on kyse toisen hyväksi palkkaa vastaan tehtävästä työstä eli *palkkatyöstä*.

Työntekeminen voidaan jakaa ansiotyöhön ja ei-ansiotyöhön. Ansiotyöhön sisältyy kaikki työ, josta saadaan palkkaa. Ei-ansiotyö taas sisältää harrastustoiminnan ja muunlaisen palkattoman talkootoiminnan. **Aina rajanveto palkattoman talkootyön ja palkallisen ansiotyön välillä ei ole itsessään selvä. Verohallinto joutui puuttumaan työaikapankki toimintaan, jossa tehtiin palveluksia toiselle palveluksia vastaan. Tilanteessa voidaan pohtia, oliko työaikapankkiin työskentelevä työsuhteessa työpankkiin, henkilölle, jolle teki palvelusta vai yksityisen toiminimen asemassa. Verohallinto linjasi, että kyseessä oli ansainta, josta pitää mennä ansion arvosta veroa, vaikka tilanteessa ei raha siirtynyt osapuolelta toiselle, joten tilanteessa oli ainakin ansaintasuhde. Työoikeudelliseen problematiikkaa Verohallinnon ei tarvinnut tilanteessa ottaa kantaa.** Ansiotyö voidaan jakaa vielä pienempiin osiin, jolloin se jakautuu itsenäiseen ja epäitsenäiseen ansiotyöhön. Erottelevana tekijänä jaottelussa on direktio – oikeus. Epäitsenäinen ansiotyö sisältää virkasuhteet ja työsuhteet, joissa direktio – oikeus työtehtävien suhteen ei ole työn tekijällä itsellään. Itsenäisessä ansiotyössä työtehtävät toteutetaan itsenäisesti sovittun lopputuloksen mukaisesti. Itsenäinen ansiotyö sisältää yrittäjätyön, organistyön (toimitusjohtajat) ja korvaustyön.

Työsopimuslaissa (TSL) on työsuhteen perustunnusmerkit, jotka määrittelevät työsuhteen käsitteen. Nämä ovat 1) sopimus, 2) ansiotyön tekeminen työnantajan lukuun, 3)

vastikkeellisuus sekä 4) johdon ja valvonnan alaisuus. Työsuhteesta sovitaan pääsääntöisesti työnantajan ja työntekijän välisellä velvoiteoikeudellisella sopimuksella, jota kutsutaan työsopimukseksi. Työsopimus on tyypiltään sellainen sopimus, joka on määritelty TSL 1:1:ssä. Työsopimuksen kautta työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti työnantajalle työhön. Julkisoikeudellinen virkasuhde ei kuitenkaan perustu osapuolten väliseen velvoiteoikeudelliseen sopimukseen vaan yksipuoliseen nimittämiseen, johon on saatu nimitettävän suostumus. Virkaan ja virkasuhteisiin nimitetään viranomaispäätöksin. Työsopimus on normaalisti muotovapaa, ja se voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Velvoiteoikeudelliset sopimukset voivat syntyä joko nimenomaisesti taikka hiljaisesti eli konkludenttisesti. Riittävää periaatteessa työsopimuksen syntymiselle on yhteisymmärrys työntekijän ja työnantajan välillä työnteosta. Sopimussuhde kuitenkin tulee vallita työntekijän ja työnantajan välillä, jotta työ- ja sosiaaliturvaoikeuden säännökset voivat tulla sovellettaviksi.

Työsopimuksen ohella työstä voidaan sopia myös muilla kuin työsopimuksilla. Tällaisia sopimuksia ovat vuokra-, urakka- ja toimeksiantosopimus. Näihin sopimuksiin sovelletaan työoikeuden normeja siviilioikeudellisten normien lisäksi. Sopimisen muodosta voidaan todeta, että sopimuksen tyypillä tai nimityksellä ei ole ratkaisevaa merkitystä työoikeuden normien soveltamisen kannalta. Taustana tähän on, että työsopimuslain soveltamisalasääntely on työtä tekevän eduksi pakottavaa oikeutta.

Työssä tehtävälle työlle tulee olla ominaista ansion saamisen tarkoitus ja että työtä tehdään työnantajan lukuun. *Ansiontarkoitus* rajaa esimerkiksi tavanomaiset harrastukseksi tehdyt työt (TSL 1:2 2 k) työsuhteen määritelmän ulkopuolelle. Työnantajan lukuun korostaa sitä, että työntekijän työsuoritus tapahtuu toisen eli työnantajan hyväksi (TSL 1:1). Työtehtävistä saadut tulokset tulevat työnantajan hyväksi, joten palkka ei ole välitöntä tulosta tehdystä työstä. **Poikkeuksena tästä on kuitenkin immateriaalioikeuden säädökset. Patenttioikeuden mukaan tekemisen yhteydessä tehdyt keksinnöt kuuluvat keksinnön tehneelle, mikäli muusta ei ole sovittu.** Työsopimukseen liittyy myös *henkilökohtaisuusedellytys* (TSL 1:1). Työsopimuksessa työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti työhön. Työntekijä siis luovuttaa työsopimuksessa henkilökohtaista työvoimaansa työnantajan käyttöön. Sopimus, joka ei sisällä henkilökohtaisuusedellytystä ei ole työsopimus, eikä siten tällaiseen sopimukseen perustuva oikeussuhde ole työoikeuden normien kannalta relevantti työsuhde.

Työsopimuslaissa lähdetään olettamasta, että työntekijä tekee työtä palkkaa tai muuta vastiketta vastaan eli työsopimuslaki sisältää *vastikkeellisuusoletaman* (TSL 1:1.2). Tämän seurauksena vaikka työsopimuksessa ei olisi mitään sovittu vastikkeesta, on työ korvattava tekijälleen. Vastikkeellisuus-tunnusmerkin täyttymiseksi ei siis ole sopimusehtoa. Näyttövastuu tekemisestä palkatta riitatilanteissa on työn teettäjällä. Perheenjäsenten ja erityisesti puolisoitten välillä vastikkeellisuus ei ole lähtökohtainen oletama (AL 64

§). Työstä saatu vastike voi olla mikä tahansa taloudellista arvoa omaa suoritus. Työ voidaan korvata opin saannilla, vastavuoroisella työllä tai muulla taloudellista arvoa omaavalla suorituksella. Palkan tai vastikkeen suorittajaa ei myös ole rajattu vaan se voi olla kuka tahansa, joskin pääsääntöisesti suorittajana toimii työsopimuksen solminut työnantaja. Vastike voi koostua myös asiakkaiden antamista palvelurahoista. Vastikkeella tulee kuitenkin olla yhteys työsuhteessa tehtyyn työhön.

Työsuhteessa työntekijään kohdistuu työnantajan johto ja valvonta, jota kutsutaan työnantajan direktio – oikeudeksi. Työnantajan direktio – oikeutta vastaa työntekijän alisteisuus eli subordinaatio. TSL 3:1:n säännös velvoittaa työntekijää noudattamaan määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Direktiotunnusmerkistöstä voidaan erottaa oikeus johtoon ja oikeus valvontaan. Työnantajalla tulee olla oikeus näihin molempiin. Periaatteessa siis riittää oikeus näihin, joten käytännössä johto tai valvontaa ei vaadita. Tämä voi johtaa tilanteisiin, jossa tunnusmerkin tunnistaminen on haasteellista. Sopimuksesta ja erilaisista asianhaaroista joudutaan tulkitsemaan, onko työtä teettävällä ollut oikeus johtaa ja valvoa tai vastaavasti, onko työtä suoritettava ollut alisteinen johdolle ja valvonnalle. Tämä on johtanut siihen, että oikeuskäytännössä on jouduttu suorittamaan kokonaisarviointia, jossa on huomioitu monia tilanteeseen liittyviä olosuhteita.

1.1.2 Kansainvälinen työoikeus

Kansainvälisellä työoikeudella viitataan kansainvälisen tason työoikeuden periaatteisiin ja sääntöihin, jotka on omaksuttu eri valtioiden omien työoikeusjärjestysten osiksi. Kansainvälinen työoikeus on siten osa myös Suomen työoikeutta. Kansainvälisellä työoikeudella viitataan myös kansainvälisiin oikeuslähteisiin ja EU-oikeuteen perustuvaan oikeuteen. Tämä tarkoittaa työelämää koskevien normien asettamista kansainvälisellä ja eurooppalaisella tasolla valtioiden välisin sopimuksin tai joidenkin pysyvien kansainvälisten organisaatioiden – kuten yhdistyneet kansakunnat (YK), päätöksin.

Määriteltäessä suomalaisen työoikeuden kansainvälistä soveltamisalaa kohdataan kaksi ongelmaa. 1) Sovelletaanko Suomen työoikeutta ulkomailla tapahtuvaan työhön ja toisaalta 2) salliiko Suomen työoikeus, että muun maan työoikeuden normit tulevat sovellettaviksi Suomessa tapahtuvassa työnteossa. Tällaiset lainvalinta ongelmat ovat relevantteja tilanteissa, joissa työntekijä lähetetään suomalaisen työnantajan toimesta ulkomaille tytäryhtiönsä työtehtäviin. Lainvalinta on oleellinen, sillä eri maiden työehdot poikkeavat huomattavasti toisistaan. EU:n piirissä työläinsäädäntöä ei ole harmonisoitu direktiiveillä kuin muutamain osin. Myös palkkatasot vaihtelevat EU-maasta toiseen, eikä EU:lla ole edes oikeutta säädellä palkkatasoa harmonisoivaa lainsäädäntöä.

Pohdittaessa kysymystä työsopimukseen sovellettavan maan työlainsäädännöstä on ensiksi tulkittava, onko kyseessä kansainvälisluonteisesta työsopimuksesta ja ovatko työsopimuksen sopijaosapuolet sopineet lakiviittauksella sovellettavaksi tulevan maan laista. Lakiviittauksen ei tarvitse olla kirjallinen, mutta sen tulisi ilmentyä sopimusehdoista tai olosuhteista. Tällainen lakiviittaus voi olla esimerkiksi tietyn maan lainsäädäntöön viittaava työaika.

1.2 Työsopimus ja sen luonne

Työsopimus on osapuolten vastavuoroinen sopimus, jolla sovitaan työn tekemisestä. Työsopimuksella sovitaan työntekijän osalta työvoiman luovuttamisesta työnantajan hyödynnettäväksi. Työsopimus muodostaa työntekijälle *työntekovelvollisuuden* ja työnantajalle *palkanmaksuvelvoitteen*. Palkanmaksuvelvoite työnantajalla on myös tietyissä tilanteissa, jolloin työtä ei tehdä, kuten sairausajat, vapaat ja lomat. Työsopimus on pääsääntöisesti luonteeltaan pitkäkestoinen sopimussuhde, joten myös monet vastavuoroiset sivuvelvoitteet, kuten *lojalliteettivelvoitteet* ja *luottamusvelvoitteet*, liittyvät työsopimukseen.

Työsopimuksien voimassaoloajat vaihtelevat vakinaisista eri pituisiin määräaikaisiin työsopimuksiin. Työsopimuslain (55/2001, TSL) 1:3:n mukaan työsopimus voidaan tehdä olemaan voimassa toistaiseksi tai perustellusta syystä määräaikaiseksi. **Määräaikaisten työsopimusten ehtoja on kuitenkin viime aikoina haluttu poliittisista syistä ja talouskasvun vahvistamiseksi heikentää nuorien työntekijöiden osalta.** Määräaikaiset ja toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet ovat siis laissa mainitut kaksi päävaihtoehtoa. Työsopimuslain mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi tai työsopimuksesta ei käy ilmi sen päätyyppiä. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päättyy yleensä vasta työnantajan tai työntekijän tekemien päätämistoimenpiteiden kautta. Työsopimuksen voimassaoloaika määrittelee tyypillisesti myös sen perusteella syntyvän työsuhteen voimassaoloaika, tosin useat perättäiset määräaikaiset työsopimukset voivat synnyttää yhden, yhdenjaksoisena pidettävän työsuhteen. Toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa olevaa kutsutaan koeajan jälkeen vakinaiseksi työntekijäksi.

Määräaikaisen työsuhteen keskeisin ero toistaiseksi voimassaoleviin työsuhteisiin, on niiden päättyminen ilman irtisanomismenettelyä määräajan koittaessa tai sovitun työn valmistuessa (TSL 6:1). Työntekijälle ei näin ollen kuulu määräaikaisessa työsuhteessa toistaiseksi voimassaolevan työsuhteen irtisanomissuojaa. Määräaikaista työsopimus ei voida lähtökohtaisesti irtisanoa kummankaan osapuolen toimesta määräajan kestäessä, ellei työsopimuksessa ole tällaisesta mahdollisuudesta sovittu. Työsopimusten purkamisen (TSL 8 luku) ja koeaikapurku (TSL 1:4.4) sen sijaan ovat mahdollisia molemmissa sopimusmuodoissa. Osapuolet voivat myös itse sopia kestoajaan muutoksia.

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ja työsuhde voivat päättyä toisen osapuolen tietoon saatettavalla irtisanomisella (TSL 6:2). Tällaisen sopimuksen irtisanomista koskeva oikeustoimi, tahdonilmaisu, on yksipuolinen ja lähtökohtaisesti molempien osapuolten käytettävissä. Työnantajalle on kuitenkin asetettu irtisanomisrajoitteita irtisanomissuojanormeilla. Vastaavia rajoitteita ei ole asetettu työntekijälle. Irtisanomisilmoituksen jälkeen on noudatettava asianmukaista irtisanomisaikaa. Työsuhde päättyy vasta irtisanomisajan jälkeen. Irtisanomisajan pituudesta on laissa dispositiivisia säännöksiä, ja myös työehtosopimuksissa on lakia ensisijaisempia määräyksiä (TSL 6:3).

Työsuhteet voidaan jakaa normaaleihin ja epätyypillisiin työsuhteisiin. Normaalina työsuhteena pidetään toistaiseksi voimassa olevaa ja kokoaikaista työsuhdetta. Epätyypillisiä työsuhteita ovat määräaikaisten työsuhteiden lisäksi osa-aikaiset, koeaikaiset, koti- ja etätö, vuokratyö sekä kansainvälisluonteiset työsuhteet.

Työsopimuslaissa määritellään työntekijälle kuuluvat perusoikeudet, joten työsopimuksissa on mahdollista sopia ehdoista, jotka eivät vähennä työntekijälle kuuluvia perusoikeuksia (TSL 13:6). Näin ollen työnantaja ja työntekijä voivat sopia määräaikaisestä sopimuksesta, joka on irtisanottavissa sopimuskauden kestäessä irtisanomista koskevin ehdoin (HE/2000). Koska määräaikaiseen työsopimukseen lisätty ehto irtisanomisen mahdollisuudesta ehdoin, jotka vastaavat toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen irtisanomisen ehtoja, katsotaan että työntekijän oikeuksista ei ole sovittu perusoikeuksia heikentävästi.

Koeajaehto on tavallinen ehto uusissa työsopimuksissa ja se sijoittuu tyypillisesti työsuhteen alkuun. Koeajan päättyessä ei tarvitse tehdä uutta sopimusta vaan koeajan päättyessä alun perin tehdyn sopimuksen voimassaolo jatkuu normaalisti. Koeaika mahdollistaa molemmin puolisen soveltuvuusarvioinnin tekemisen ilman irtisanomisaikoja. Mikäli työsopimus puretaan koeaikana, työsuhde päättyy heti. Koeajan avulla työnantaja voi kunnolla arvioida soveltuuko työntekijä työtehtäviin ja toisaalta työntekijä voi arvioida vastaako työnkuva hänen oletuksiaan. Koeajan aikana työsopimusta ei saa purkaa syrjivillä eikä muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Perusteiden tarkempi määrittely on lainsäädännössä jätetty oikeuskäytännön varaan. Koeaikaa voidaan hyödyntää sekä toistaiseksi voimassa olevissa että määräaikaissopimuksissa. Koeajasta on säännelty työsopimuslain 1:4:ssä.

Koeajan käyttämiselle ei aseteta asiallisia edellytyksiä. Sopimista ei ole sidottu määrämuotoon, kuten ei muutakaan työsopimuksen solmimista. Sopimisen edellytykset ovat koeajan osalta vain ajallisia. Poikkeuksena ovat vuokratyövoiman palkkaaminen asiakasyritykseen, jossa koeajan käyttämiselle asetetaan joitakin asiaedellytyksiä. Enintään kuuden kuukauden mittainen koeaikasopiminen edellyttää sen sijaan perustetta, kuten esimerkiksi erityinen koulutus. Koeaika eroaa siis perusteiltaan ja päättämismenettelyiltään normaalista työturvasta.

Koeajan aikaisessa työsuhteen päättämisessä näyttövelvollisuus kuuluu ensi sijassa kanteen nostajalle. Esimerkiksi työntekijän esittäessä todennäköisenä pidettäviä tosiasioita purkamisen syrjivyydestä tai epäasiallisuudesta työnantajan on näytettävä, että purkaminen perustuu TSL 1:4:n kannalta perusteltuihin tosiseikkoihin. Koeaikapurku päättää työsuhteen heti. Erottelu koeaikapurkamisen, normaalin purkamisen tai irtisanomisen välillä ratkaistaan oikeustoimen todellisen luonteen perusteella, ei sen mukaan miksi oikeustoimi on nimetty. Huomioitavaa myös on, että koeaikapurkua ei voi käyttää ennen työsuhteen alkamista. Koeajan maksimipituus on 6 kuukautta ja koeaikaisesta purkamisesta on ilmoitettava toiselle osapuolelle henkilökohtaisesti, mikäli tämä on mahdollista. Muissa tapauksissa ilmoitus voidaan suorittaa kirjeitse tai sähköisesti (TSL 9:4). Työnantajan irtisanoessa työntekijälle on hänen pyynnöstään myös toimitettava päättymispäivämäärä ja työsuhteen purkamisen syyt (TSL 9:5).

1.2.1 Erityiset työsuopimukset

Erityiset työsuopimukset ovat yleistyneet työelämän työtehtävien muuttuessa määräaikaiksi ja projektiluonteisiksi. Erityisillä työsuopimuksilla viitataan määräaikaiseen työhön, osa-aikaiseen työhön ja vuokratyöhön. Määräaikaista ovat sellaiset työsuhteet, joiden päättymisen määräytyy objektiivisin perustein, kuten tietyn päivämäärän tai työn loppuun saamisen perusteella. Päättymisen objektiivisuudesta huolimatta erimielisyydet työsuopimuksen kesto-olonteesta voivat olla mahdollisia. Tällöin näyttötaakka on sillä, joka vetoaa määräaikaaisuuteen.

Määräaikaainen työsuopimus lakkaa olemasta ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai työn valmistuessa. Poikkeuksena tästä ovat yli 5 vuotta kestävät määräaikaaisuudet, jotka voidaan purkaa niin työnantajan kuin työntekijän toimesta irtisanomilla suopimuksen (TSL 6:1.3). Määräaikaaiseksi sovitua alle viittä vuotta voimassa ollutta työsuopimusta ei siis lähtökohtaisesti voida irtisanoa, ellei määräaikaaiseen työsuopimukseen ole sisällytetty irtisanomismahdollisuutta tai laissa tällaista poikkeuksellista irtisanomisoikeutta anneta.

Määräaikaainen työsuopimus voidaan solmia vain perustellusta syystä. Määräaikaaisuusia ei myös saa ketjuttaa eli sopia useita peräkkäin saman työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä. TSL 1:3.3:n mukaan toistuvien määräaikaisten työsuopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsuopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Lakiin on kuitenkin työvoimapolitiittisista syistä tuotu poikkeuksia. Esimerkiksi TSL 1:3a:n nojalla voidaan palkata pitkäaikaistyötön määräaikaaiseen työsuhteeseen ilman erityistä perusteltua syytä. Pitkäaikaistyöttömänä pidetään henkilöä, joka on ollut työtön työnhakija yhtäjaksoisesti edellisen 12 kuukauden jakson ajan. Määräaikaainen työ-

sopimus voi olla tässä tilanteessa enintään vuoden mittainen. Perustellun syyn vaatimuksella estetään työnantajan mahdollisuus kiertää työntekijälle kuuluva irtisanomissuoja, joka sisältyy toistaiseksi voimassaoleviin työsopimuksiin. Työntekijän aloitteesta sovittu määräaikainen työsuhde ei tarvitse erityistä perustetta. Mikäli määräaikainen työsopimus solmitaan työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä, on työsopimus muutoin pätevä mutta määräaikaisehto on vaikutukseton. Määräaikaisuuden perusteena voidaan pitää työn luonnetta (harjoittelu), hankekohtaisuutta tai kausityötä, myös tietty asiantuntemusta vaativa työ, jota vakituinen henkilöstö ei tee, voi olla perustelu määräaikaiselle työsopimukselle (HE 239/2010 vp, s. 3). Toisten työntekijöiden sairauslomista, vapaista tai vuosilomista johtuvat sijaisuudet ovat myös pätevä peruste määräaikaisuudelle. Sijaisuudessa syyllä ei ole merkitystä, mutta oleellista on, että töistä poissaolevan työntekijän työsuhde jatkuu poissaolon ajan. Mikäli määräaikaisuuden päätyttyä työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan jälkeen, katsotaan sopimussuhdetta ja työsuhdetta jatkettun toistaiseksi (TSL 6:5).

Työsopimus on osa-aikainen, mikäli säännöllinen työaika on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän. Laissa ei ole määritelmää vähimmäistyöajasta, jota työsuhhteissa olisi noudatettava. Osa-aikaisuutta voi olla monenlaista. Työpäivät voi olla normaalia lyhyempiä, työviikossa voi olla vähemmän työpäiviä tai vuodessa voi olla vähemmän työkuukausia. Osa-aikaisuuksiin voi liittyä ongelmia, kun työtuntien vähimmäis- tai enimmäismäärää ei ole sitovasti sovittu. Ns. nollatuntisopimukset, joissa työ aika voi vaihdella 0 ja 40 viikkotunnin välillä, voi asettaa haasteita mm. työntekijän talouden hallinnalle. Työsopimuslaki sisältää *sopimusvapauden*, eikä näin ollen rajoita työsopimuksen solmimista osa-aikaisena. Kokoaikainen työsopimus on myös muokattavissa osa-aikaiseksi osapuolten välisellä sopimuksella. Muun muassa TSL 4:4:ssä on säännöksiä perhevapaista, joiden kautta työntekijä voi siirtyä osittaiselle hoitovapaalle, jolloin myös työsuhde muuttuu osa-aikaiseksi. Työnantajalla on mahdollisuus taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä muuttaa kokoaikainen työsopimus osa-aikaiseksi. Yksipuolisessa osa-aikaisamisessa on noudatettava normaaleja irtisanomisperusteita, irtisanomisaikaa ja mahdollisesti yhteistoimintamenettelyjen täyttämistä, mikäli kyse on yhteistoimintalain alaisesta yrityksestä (YTL 8 luku). Osa-aikaisen työntekijän tulee olla tasapuolisessa asemassa kokoaikaiseen työntekijään nähden (97/81/EY ja TSL 2:2.2). Työnantaja ei voi ilman perusteltua syytä pelkästään osa-aikaisuuteen vedoten tarjota heikompia etuuksia osa-aikaiselle kuin kokoaikaiselle työntekijälle. Tällä perustella on vaikutusta niin työaika- ja vuosiloma-asioiden lisäksi myös työehtosopimusten tulkintaan. Työnantajalla on myös velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle, mikäli työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä työtehtäviin, jotka sopivat osa-aikaiselle (TSL 2:5). Mikäli tällaisen työtehtävän toteuttamisen vaatii lisäkoulutusta, on työnantaja velvollinen sen tarjoamaan osa-aikaiselle, mikäli se on työntekijän soveltuvuuden kannalta kohtuullista.

Työsopimuslaissa säädetään, että työsopimuksen osapuolet eivät saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksia tai velvollisuuksia kolmannelle ilman toisen sopijapuolen suostumusta. Työsopimuksen luomat keskeiset oikeudet ja velvollisuudet, kuten työnteko ja palkanmaksu, ovat lähtökohtaisesti henkilöön sidottuja ja siten periaatteessa luovuttamattomia. Pääsääntö on, että työsuhteen osapuolen vaihdos edellyttää uuden työsopimuksen luomista. Poikkeus on kuitenkin TSL 1:7.3, jossa on säädetty poikkeus työsopimuksesta johtuvien eräiden oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämisestä kolmannelle. Tässäkin tapauksessa työntekijän suostumus on oleellinen työsuhteen henkilökohtaisen luonteen johdosta ja osapuolten välisen lojaalisuuden vuoksi. Ilman toisen osapuolen suostumusta kolmannelle siirretyt oikeudet ja velvollisuudet eivät ole päteviä, ellei laissa ole poikkeusta säädetty. TSL 1:7.3:n poikkeus mahdollistaa työvoiman vuokraustoiminnan, jossa varsinaisessa työsopimuksen osapuolena oleva työnantaja, kuten työvoiman vuokrausta harjoittava yritys, siirtää työntekijänsä tämän suostumuksella kolmannen tahon käytettäväksi vastiketta vastaan. Tilanteessa työnantajan oikeus johtaa ja valvoa työntekoa siirtyy käyttäjäyritykselle. Työoikeuden mukaan vuokratyövoimaan sovelletaan lähtökohtaisesti normaaleja säännöksiä ja määräyksiä.

1.3 Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa

Työsuhteen alkaessa työntekijälle ja työnantajalle syntyy perusvelvoitteita, joita tulee kunnioittaa työsuhteen aikana. Työntekijällä on oikeus tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti muihin työntekijöihin nähden. Yhdenvertaisuuden periaate on kirjattu lukuisiin työelämää koskeviin säädöksiin. Periaate on yleinen oikeudellisen harkinnan lähtökohta arvioitaessa mm. työntekijän suojeluperiaatteen toteutumista. Yhdenvertaisuudella viitataan usein syrjinnän kieltämiseen, mutta se toteuttaa oikeusnormien tasolla syrjinnän kiellon ohella myös tasapuolisen kohtelun velvoitetta ja ohjaa työnjohtovallan käytön asiallisuutta. Tasapuolisen kohtelun periaate (TSL 2:2) tarkoittaa, että työntekijöitä kohdellaan yleisesti samalla tavalla yhdenvertaisissa tilanteissa, ja eroaa syrjinnästä siinä, että eri asemaan asettaminen on kiellettyä millä tahansa mulla keinolla kuin syrjintäperusteeksi erikseen säädetyllä perusteella. Tasapuolista kohtelua ja syrjintää erottaa myös niiden ajoittuminen suhteessa työsuhteeseen. Tasapuolinen kohtelu liittyy vasta työsuhteen ehtoista sopimisen jälkeiseen aikaan, kun syrjintä voi liittyä jo sitä edeltäneeseen aikaan. Tasapuolisuuden arviointi on käsitteenä laaja ja yleinen, syrjintäsääntely koskee erikseen säädettyjä ja niihin rinnastettavia tilanteita.

Perustuslaissa (731/1999, PL) 6 §:ssä todetaan, että naisten ja miesten oikeudet ja velvollisuudet tulee olla yhtäläiset. Yhteiskunnassa tapahtuneen naisten ja miesten välisen tasa-arvoistumiskehityksestä huolimatta työelämässä edelleen esiintyy eriarvoisuutta. PL 6.4 § sisältää erityissäännöksen sukupuolten tasa-arvon edistämisestä yhteiskunnassa ja

työelämässä. Perustuslaki ei kuitenkaan täsmennä tarkkoja tasa-arvon turvaamiskeinoja, vaan niistä säädetään erikseen laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, Tasa-arvoL)

Tasa-arvolain keskeisimmät kohdat ovat 7, 8, 8a ja 8d §. Tasa-arvolain syrjintäkiellot ovat pakottavaa oikeutta yksittäisen työntekijän hyväksi, joten niistä ei voida sopia toisin työehtosopimuksella, työsopimuksella tai yritystasoisella paikallisella sopimuksella. Tasa-arvolain 7 § on syrjinnän yleiskielto ja määrittelee syrjinnän eri muodot, kuten *välitön* ja *välillinen syrjintä*. Työntekijää ei saa 7 § perusteella syrjiä sukupuolen, raskauden, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Tasa-arvolain 8 § on työelämää koskeva erityissäännös, jossa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä työhönotossa, työoloissa, palkkauksessa ja muissa työsuhteen ehdoissa. Lain syrjintäkieltoa täydentää lain 9 §, joka sisältää tyhjentävän luettelon, siitä milloin kohtelua ei kuitenkaan pidetä syrjivänä, vaikka se merkitsisi naisten ja miesten asettamista eriarvoiseen asemaan sukupuolen perusteella. Säännöksen tarkoituksena on täydentää positiivista erityiskohtelua suosien aliedustettuna olevan sukupuolen suosimista. Tasa-arvolain 11 § on säädös erityisestä hyvitysseuraamuksesta, mikäli työnantaja rikkoo työelämää koskevia tasa-arvolain syrjinnän kieltoja. **Ongelmallisia syrjimistilanteita voi muodostua, mikäli työntekijä on pitkään pois perustellusta syytä esimerkiksi perättäisillä äitiysvapailta, jonka aikana työtehtäviä ehditään organisoimaan uudella tavalla tai ne on jopa automatisoitu uuden tekniikan kehityksen myötä.**

Yksityisyyden suojasta työelämässä säännellään perustuslain, EU:n tietosuojasetuksen, yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain, yhteistoimintalainsäädännön, palvelussuhdelakien, sähköisen viestinnän palveluista annetun lain, työterveyshuoltolain, potilaan asemasta ja oikeuksista annetun lain sekä rikoslain eri säännösten perusteella. Yksityisyyden suojan tarkoituksena on taata mahdollisimman hyvä yksityisyyden suoja työnhakijoille, työntekijöille, viranhaltijoille ja virkamiehille ottaen huomioon työelämän erityistarpeet ja -piirteet. Sen tarkoituksena on myös toteuttaa yksityisyyden suojaa koskevia perusoikeuksia ja säännellä menettelytapoja työelämää koskevien henkilötietojen käsittelyssä. Lain tarkoituksena on toteuttaa mahdollisimman avoin tietojen käsittely mutta toisaalta myös se, että vain välittömästi tarpeellisia tietoja kerätään. Yksityisyyden suoja laissa (YksitL 3 §) määrittelee yksityisyyden suojan kannalta keskeinen *tarpeellisuusvaatimus*. Sen mukaan työnantaja saa käsitellä vain työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Laki on pakottava, joten laista ei voida poiketa sopimuksin.

Palkanmaksuvelvoite on yksi työnantajan päävelvoitteesta. Työsopimuslaki myös sisältää vastikkeellisuusolehtaman, jonka perusteella oletetaan, että työ suoritetaan palkkaa vastaan vaikka vastikkeesta ei olisi sovittu. Palkka tehdystä työstä – on työoikeudellinen peruseriaate ja sen mukaan oikeus palkkaan ilman että suorittaisi työtä on perustuttava

joko lain erityissäännökseen (sairausajan palkka) taikka erikseen sovittuun (esim. työehtosopimuksessa) tilanteeseen, kuten merkkipäivät. Palkan perusteet ja palkan määrä määräytyvät pääsääntöisesti työnantajan toimialan mukaisesti noudatettavan työehtosopimuksen mukaan. Aina kuitenkin työntekijää ei sido mikään työehtosopimus, jolloin sovelletaan työehtosopimusta työntekijän ammatin tai työtehtävien perusteella. Mikäli työehtosopimusta ei ole, palkka määräytyy lähtökohtaisesti vapaasti työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen perusteella. Näin on usein esimerkiksi ylempien toimihenkilöiden kohdalla. Työehtosopimusten palkkamääräykset perustuvat työtehtävien vaativuuden ja työntekijän osaamisen arviointiin, jonka pohjalta määritellään palkka. Työehtosopimukset asettavat alarajat alan työtehtävien vähimmäispalkkoille, joiden ylittävistä palkoista työntekijä ja työnantaja voivat vapaasti sopia. Palkkauksen suuruus on täysin sopimusvapauden piirissä silloin, kun työnantajan toimialan mukaisella alalla ei ole työehtosopimusta eikä sellaista voida myöskään määritellä työntekijän tehtävien perusteella. TSL 2:9:ssä on työvoiman vuokraustilannetta koskeva erityissäännös, joka asettaa vähimmäispalkkavaatimuksen vuokratyövoimalle. Vuokrausyrityksen kuulussa jonkin työehtosopimuksen piiriin, on työnantaja oikeutettu noudattamaan sitä. Mikäli vuokrausyritystä ei sido työehtosopimus on työntekijän työsuhteessa noudatettava vähintään käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta.

Työajasta säännellään työaikalaisissa (TAL 605/1996), jota sovelletaan TSL 1:1:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä, on työaika (TAL 4.1). Alle 18-vuotiaiden kohdalla sovelletaan lisäksi nuorista työntekijöistä annettua lakia (998/1993). Työaikalain yleinen henkilöllinen soveltamisala määräytyy työ- ja virkasuhteen käsitteiden mukaan. Työsopimuksen tunnusmerkit ymmärretään työaikalaisissa samoiksi, joilla työsuhteen olemassaolo tunnustetaan. Sillä kuka toimii työnantajana ei ole merkitystä. Työaikalaki on lisäksi pakottavaa lainsäädäntöä, joten työntekijä ja työnantaja ei voi sivuuttaa lain vaatimuksia. Työaikalakia sovelletaan työntekijöiden lisäksi valtion virkamiehiin, kunnallisiin viranhaltijoihin ja kirkollisiin virkamiehiin. Työaikalaki on yleislaki, jonka soveltaminen syrjäytyy, mikäli työajoista on olemassa erillislaki taikka erillissäädöksiä. Useissa työehtosopimuksissa on työaika koskevia määräyksiä. Työaikakysymykset kuuluvat valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen säännöstämiskompetenssin piiriin työaikalain pakottavien säännösten puitteissa. Työaikalain tavoite työaikojen joustavoittamisesta on toteutettu laajentamalla mahdollisuuksia poiketa valtakunnallisilla työehtosopimuksilla lain säännöksistä (TAL 40 §) ja sallimalla säännöllisestä työajasta sopiminen paikallisesti työehtosopimuksella (TAL 9 §). Pääsääntöisesti työehtosopimuksissa on määräyksiä siitä, miten tällainen paikallinen sopiminen tapahtuu, keitä sopimus sitoo ja että paikallistason sopimuksista tulee valtakunnallisen työehtosopimuksen osia. Työajan ajankohdan määrittäminen lain ja työehtosopimusten puitteissa kuuluu työnantajan työnohjoituksen piiriin.

Työntekijän oikeudesta palkalliseen vuosilomaan ja oikeudesta saada palkallista vuosilomaa vastaava lomakorvaus on säädetty Vuosilomalaisissa (VLL 162/2005). Vuosilomalaisissa on säädetty myös työaikadirektiivin (2003/88/EY) 7 artiklan mukainen vaatimus työntekijän lähtökohtaisesta oikeudesta neljän viikon lomaan työvuotta kohden. Vuosilomalaki sovelletaan sekä työsuhteessa että virkasuhteessa tehtävään työhön. Käytännössä vuosilomalain soveltaminen on laajaa eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta. Vuosiloma-oikeus kertyy kuukausittaisen ansainnan mukaan. Työntekijällä on oikeus saada palkallista vuosilomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhde on jatkunut lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä vähintään vuoden, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta (VLL 5 §).

Työsuojaella halutaan varmistaa työntekijän työskentely turvallisesti ilman että työstä ilmenisi henkeä, terveyttä ja työkykyä uhkaavia tekijöitä. Työsuojaelu usein jaetaan työturvallisuussuojeluun, jolla tarkoitetaan ennakointia työkykyä uhkaavien tekijöiden varalta, ja työterveyssuojeluun, joka puolestaan pyrkii terveyshaittojen ja ammattitautien ehkäisyyn. Lainsäädännössä tekee myös kyseisen jaon. Työturvallisuuslaki (738/2002, TTurvaL) sisältää työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelua koskevat aineellisoikeudelliset perussäännökset ja työterveyshuoltolaki pyrkii työterveyshuoltojärjestelmän avulla kehittämään työn ja työympäristön sekä työyhteisön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä ylläpitämään ja edistämään työntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpitämistä ja edistämistä. Työsopimuslain mukaan työturvallisuudesta huolehtiminen on työnantajan sopimusperusteinen velvoite. Työssä sairastuneen tai loukkaantuneen taloudellista asemaa on turvattu pakollisella tapaturmavakuutuksella, josta säädetään työtapa-turma- ja ammattitautilaissa (459/2015) sekä sairausajan palkkaa koskevilla määräyksillä, joita on työsopimuslaissa (TSL 2:11) ja eri alojen työehtosopimuksissa.

Työntekijä velvollisuus välttää työsuhteen kestäessä kilpailevaa toiminta on osa työntekijän yleistä *uskollisuusvelvoitetta*, josta on säädetty TSL 3:1:ssä. Kilpailevan toiminnan lisäksi työntekijän uskollisuusvelvoitetta sääntelevät TSL:n 3:4:n ja 3:5:n säännökset. Kilpailun estäviä säännöksiä on tulkittava huomioiden työn luonne ja siihen rinnastettavan toiminnan luonne sekä työntekijän asema ja tehtävät (HE157/2000). Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta kieltää työntekijäänsä tekemästä sellaista työtä vapaa-ajallaan, joka ei kilpaile varsinaisen työn kanssa. Sivutoimen kieltäminen on mahdollista, mikäli sen hoitaminen oleellisesti aiheuttaa haittaa päätyösuhteen suorittamiselle. **Kilpailevan toiminnan kieltöehdon käyttäminen osana työsopimusta on laajentunut ylimpien toimihenkilöiden osalta myös alempiin toimihenkilöihin. Usein ehdot ovat hyvin tulkinnallisia ja aiheuttavat juridista keskustelua ehtojen oikeuden mukaisuudesta.**

Työsuhdekeksinnöt ovat työntekijän työsuhteen aikana ja työsuhteen yhteydessä tekemiä keksintöjä, jotka ovat patentilla suojattavissa Suomessa. Työsuhdekeksinnöistä säädetään Työsuhdekeksintölaissa (TSKL 656/1967), laissa oikeudesta korkeakouluissa

tehtäviin keksintöihin (KKKL 369/2006) ja patenttilaissa (PatL 550/1967). Patenttilaki on yleislaki ja Työsuhdekeksintölain ja korkeakoulukeksintölain päätarkoituksena on sovittaa yhteen yhtäältä periaatteet siitä, että keksijälle kuuluvat oikeudet keksintöönsä ja toisaalta siitä, että työnantajalla on oikeus työntekijänsä työn tuloksiin. Työsuhdekeksintölakien tarkoituksena on suojata heikomman osapuolen eli työntekijän etujen huomioiminen ja oikeuksien suojaaminen. Monet työsuhdekeksintölakien säädökset ovat pakottavia, mutta silti lakeihin on jätetty myös sopimisen mahdollisuus. Lähtökohtana työsuhdekeksintöjen osalta on, että työntekijällä on oikeus keksintöönsä samalla tavalla kuin muillakin keksijöillä (TSKL 3 §), mutta laissa on myös työnantajan intressejä suojattu. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalleen kirjallisesti, mikäli on aikeissa hakea patenttia keksinnölleen, joka on tehty työsuhteen aikana. Työntekijä saa hakea tämän jälkeen patenttia aikaisintaan kuukauden kuluttua ilmoituksesta (TSK 6.2 §). Työnantajalla on oikeus kuukauden ajan ilmoittaa työntekijälle, haluaako ottaa tietyn oikeuden keksintöön (TSKL 6.1 §). Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle myös vapaa-ajalla tehdystä keksinnöstä, mikäli keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantaja tosiasialliseen toimintalaan.

Työnantajalla on mahdollisuus lomauttaa työntekijä väliaikaisesti. Lomauttamisella tarkoitetaan tilannetta, jossa työsuhde pysyy voimassa, mutta työnteko ja palkanmaksu keskeytetään väliaikaisesti. Lomauttaminen on väliaikaisratkaisu, eikä lomauttamisella voida muokata työaikaa koskevaa työehtoa pysyvästi. **Lomauttamismekanismin avulla on tavoiteltu työelämän joustavuuden lisäämistä ja työpaikkojen säilymistä yli haasteellisten taloussuhdanteiden.** Lomauttamisesta säädelään työsopimuslaissa. Lomauttamisen myötä työsuhteen päävelvoitteet eli palkanmaksu ja työntekeminen ovat väliaikaisesti tauolla. Lomauttamisen jälkeen palataan lomauttamista edeltäneeseen tilanteeseen. Lomauttamisen aikana työsopimussuhteen muut velvoitteet, kuten lojaliteetti, kilpailevan toiminnan kieltä ja liikesalaisuuksien ilmaisemisen kieltä säilyvät voimassa. Työehtosopimuksissa voidaan kuitenkin sopia lomautuksen aikaisen muun erityiskorvauksen maksamisesta. Lomautus on siis työnantaja lähtöinen toimenpide, jonka perustana on taloudelliset ja tuotannolliset syyt. Lomauttaminen ei voi oikeuskäytännön perusteella olla työntekijälähtöinen (He 157/2000). Myös muut kuin taloudelliset ja tuotannolliset perusteet eivät voi olla lähtökohtina lomauttamiselle, näin ollen esimerkiksi kurinpidollinen lomauttaminen (esim. ajokortin menettämisen seurauksena tehty lomautus) ei ole mahdollinen.

Liikkeen luovutusta säädelään TSL 1:10:ssä, ja sillä tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena. TSL 1:10.2:n mukaan liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassaolevat työsuhteet, niiden oikeudet ja velvollisuudet ja niihin

liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Liikkeen luovutus on siis poikkeus oikeuksien ja velvollisuuksien luovuttamiskiellosta. Työntekijät siirtyvät siis liikkeen luovutuksen yhteydessä automaattisesti liikkeen luovuttajan palveluksesta luovutuksen saajan palvelukseen.

Suomalaisessa oikeuskäytännössä peruseriaatteena on, että oikeuden, lain tai hyvän tavan vastaisella teolla toiselle tahallisesti tai tuottamuksellisesti aiheutetut vahingot on aiheuttajan korvattava. Vahingonkorvausta käsitellään vahingonkorvauslaissa (VahL 412/1974). Vahingonkorvauslaki on yleislaki, joka väistyy erityislakien tieltä. Vahingonkorvauslaki ei lähtökohtaisesti koske korvausvastuuta sopimussuhteessa olevien välillä. Näin ollen työsopimuksen ja työsuhteen osapuolta väliset korvausvastuut säännellään ensisijaisesti työoikeuden normistossa. Työsuhteiden korvausvastuu kysymyksissä tärkeimmät säännökset ovat TSL 12:1:ssä, joka koskee yleistä vahingonkorvausvelvollisuutta työnantajan ja työntekijän välillä. Työntekijän korvausvastuuta on rajattu säättämällä, että vahinko tulee työntekijän korvattavaksi vain VahL 4:1:ssä säädettyjen perusteiden mukaisesti. Työsopimuslain viittaus kytkee työntekijän korvausvastuun vahingonkorvauslakiin. TSL 12:1:n yleinen vahingonkorvausnormi syrjäytyy työsopimuslain erityissäännöksissä olevien korvausnormien tieltä. TSL 12:2:ssä (työsopimuksen perusteeton purku, irtisanomisajan noudattamatta jättäminen ja säännös vähintään 200 päivää lomautettuna olevan työntekijän oikeudesta irtisanomisajan palkkaan, silloin kun hän on itse irtisanoutunut). Työnantajan aiheuttaessa oikeudenvastaisilla toimillaan työntekijälleen vahinkoa tahallaan tai huolimattomuuttaan, joutuu työnantaja korvausvastuuseen aiheuttamastaan vahingosta. Vahinko voi olla tyypiltään taloudellista vahinkoa, henkilövahinkoa tai esinevahinkoa. Tapaturmaisesti tapahtunut vahinko ei kuulu näiden korvausvastuiden vaan sosiaaliturvajärjestelmän piiriin.

1.4 Työsuhteen päättäminen ja työsuhdeturva

Työsopimusten päättämismenettelystä säädetään työsopimuslaissa (TSL 9 luku) ja yhteistoimintalaissa (YTL 334/2007). Menettelysäännöksiä sovelletaan sekä työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen että sen purkamiseen. Irtisanomisen ja purkamisen kynnykset eroavat. Työsopimuksen purkaminen edellyttää ”erittäin painavaa syytä” ja irtisanominen ”asiallisuutta ja painavuutta”. Toisena erona purkamisen ja irtisanomisen välillä on se, että purkamiseen ei liity irtisanomisaikaa. Määräaikainen sopimus on purettavissa, mutta irtisanominen on tehtävä vain sopimukseen sisällytetyn irtisanomisehdon tai työsopimuslain määrittelemän erityisen tilanteen perusteella. Työsopimuslaissa vahingonkorvausvelvollisuus jakautuu yleiseen vahingonkorvausvelvollisuuteen (TSL 12:1) ja korvaukseen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä (TSL 12:2), joista jälkimmäinen on yksinomaan työnantajaa koskeva seuraamus työsuhteiden päättämistilanteissa.

TSL 12:2:n mukaisen korvauksen lisäksi ei voida määrätä suoritettavaksi yleistä vahingonkorvausta TSL 12:1:n perusteella.

Työsopimuksen päättäminen tapahtuu, siis joko irtisanomalla tai purkamalla työsopimus. Työsuhde voi päättyä myös koeaikapurun tai määräajan johdosta. Työsopimus voidaan irtisanoa henkilökohtaisista taikka tuotannollisten ja taloudellisten syiden perusteella. Työsopimuksen purkaminen puolestaan edellyttää aina riittävää moitittavaa toisen asianomaisen käyttäytymistä tai laiminlyöntiä. Koeajan luonteen johdosta koeaikapurku ei edellytä yhtä korkeaa kynnystä kuin työsopimuksen irtisanominen tai purkaminen. Koeaikapurkua ei kuitenkaan saa tehdä syrjivillä eikä koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla syillä. Työsuhdeturvan sääntely perustuu sekä lainsäädäntöön että työmarkkinajärjestöjen välisiin sopimuksiin. Työsuhdeturvan tarkoituksena on suojata työntekijöitä työnantajan suorittamia päättämisiä vastaan. Lainsäädäntö ja sopimukset rajaavat työnantajan muttei työntekijän suorittamia irtisanomisia. Työsuhteen päättämiseksi on asetettu asiallisen ja painavan syyn edellytys sekä monia työsuhteen päättämisen menettelyyn liittyviä vaatimuksia. Näin ollen mikä tahansa teko taikka taloudellinen tai tuotannollinen peruste ei oikeuta irtisanomiseen.

Työsopimuksen päättäminen eroaa työsopimussuhteen päättymisestä. Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräaikaisuuden päättyessä, tai sovitun työn valmistuessa (TSL 6:1). Työsopimussuhde päättyy myös eroamisiän saavuttamiseen (TSL 6:1a). Työntekijän työsuhde päättyy sen kalenterikuukauden lopussa ilman irtisanomista tai irtisanomisaikaa, jolloin työntekijä saavuttaa irtisanomisiän.

Työsopimukseen liitetään työnantajan velvollisuus *ylläpitää työsuhdetta*. Tämä näkyy lainsäädännössä päättämiskynnyksen asettamisen lisäksi työnantajan velvollisuutena tarjota muuta työtä, mikäli se on kohtuullisella uudelleen koulutuksella mahdollisuus toteuttaa. Työnantajalla on myös velvoite puuttua mahdollisimman aikaisin työntekijän sopimuksen vastaiseen käyttäytymiseen varoituksella ennen mahdollista irtisanomista ja näin ylläpitää työsuhdetta. Hankalia tilanteita suhteessa henkilökohtaisiin irtisanomisperusteisiin syntyy tekniikan kehityksen ja osaamistason nousun myötä.

Työntekijöitä suojaa kollektiivinen irtisanomissuoja, jolla estetään työnantajaa irtisanomasta joukkoa työntekijöitä epäoikeudenmukaisin syin. Kollektiivista irtisanomissuojaa koskevat määräykset perustuvat niin lakeihin kuin myös järjestösopimuksiin, joita sovelletaan rinnakkain. Kollektiiviperusteiset syyt oikeuttavat työnantajan irtisanomaan tai lomauttamaan työntekijän, jonka työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva. Ne eivät oikeuta purkamaan työsopimusta eivätkä päättämään määräaikaista työsopimusta, ellei määräaikaiseen sopimukseen liity erillistä irtisanomisen sallivaa ehtoa. Taloudelliset, tuotannolliset ja toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvat irtisanomisperusteet on säännelty työsopimuslaissa ensin yleisesti (TSL 7:3.1). Säännöksessä todetaan tilanteet, joissa ei ole perustetta irtisanomiseen.

Työnantajalla on oltava perusteltu vähentämistarve kollektiivisen irtisanomisen toteuttamiseen. Eri pykälissä on säännelty tarkasti, milloin taloudelliset ja tuotannolliset syyt ovat riittäviä ja antavat työnantajalle oikeuden irtisanomiseen. Tuotannollis-taloudellisten syiden soveltamisen kannalta on merkitystä, mistä syystä taloudelliset, tuotannolliset tai uudelleenjärjestelyistä johtuvat seikat vaikuttavat työntarjoamiseen. Keskeistä eri syissä on se, että näiden seurauksena aiheutuu laissa tarkoitettuja työtä koskevia pysyviä ja olennaisia seuraamuksia. Taloudellisten syiden on liityttävä yrityksen toiminnan tuloksen heikkenemiseen tai kyseisen seikan ennakointiin. Tuotannollisilla syillä viitataan työnantajan tuotannollisissa toiminnoissa tapahtuneisiin muutoksiin. TSL: n mukaan myös muut toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt kelpaavat irtisanomisperusteeksi. Työnantajalla on velvollisuus ylläpitää työsuhdetta, joten hänen on ensisijaisesti pyrittävä välttämään irtisanomisia sijoittamalla työntekijä uudelleen ja kouluttaa hänet uusiin tehtäviin myös muuttuvissa olosuhteissa. Omalla henkilöstöllä on myös oltava etuoikeutettu asema saada yrityksessä tarjolla olevaa työtä. Riitatilanteissa menettelyä tulki-taan työnantajan ilmoittaman tosiseikaston avulla.

Työnantajan irtisanomisoikeudesta on erotettava liikkeen luovutuksen käsite. Liikkeen luovutuksen yhteydessä luovuttaja ja luovutuksen saaja saavat irtisano työntekijän vain TSL 7:1:ssä tarkoitettuina asiallisin ja painavin perustein, jotka perustuvat TSL 7:2:n mukaisiin henkilökohtaisiin syihin tai TSL 7:3:n mukaisiin kollektiivisiin perusteisiin. Näin ollen liikkeen luovutus ei ole erityinen syy irtisanomiselle luovuttajan tai luovutuksen saajan näkökulmasta. Liikkeen luovutus tarjoaa TSL 7:5.2:n mukaan kuitenkin mahdollisuuden työntekijälle irtaantua työsuopimuksesta – mukaan lukien määräaikaissa työsuhteessa olevat, ilman irtisanomisperustetta laissa määritellyn ajanjakson sisällä. TSL 7:6 on maininta mahdollisuudesta päättää työsuopimus liikkeen luovutuksessa heikentyneiden työehtojen johdosta. Tällöin katsotaan luovutuksen saajan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä. TSL 1:10:n mukaan luovutushetkellä voimassa olevat työsuhteiden oikeudet ja velvollisuudet ja niihin liittyvät työsuhte-etuudet siirtyvät automaattisesti ja pakottavasti liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle, eikä luovuttaja tai luovutuksen saaja saa sitä toimenpiteillään estää. Siirtymisen estäminen merkitsee työsuhteen päättämistä työnantajista johtuvista syistä. Luovutushetkellä on merkitystä, sillä ennen luovutusta tapahtuneet työsuhteen päättymiset eivät siirry luovutuksessa. Asialla on merkitystä vastuu kysymyksen osalta. Liikkeen luovutuksen ajoittumisen tietäminen, ei estä luovuttajaa käyttämästä TSL 7:3:n mukaisia perusteltuja taloudellisia, tuotannollisia tai uudelleenjärjestelyistä johtuvia syitä irtisanoa työntekijöitä. Tällöinkin on kuitenkin huomioitava velvollisuus ylläpitää työsuhdetta (TSL 7:4), joten irtisanottaville on tarjottava mahdollisuutta uusiin työtehtäviin suoraan tai kouluttamisen kautta. **Liikkeen luovutuksella ei ole merkitystä sillä, vaikka luovutuksen saaja olisi kansainvälinen toimija. Suomalaisessa työelämässä noudatetaan suomalaista lainsäädäntöä riippumatta luovutuksen saajasta.**

Yrityssaneerausmenettelyllä pyritään samaan taloudellisissa vaikeuksissa oleva yritys jälleen kannattavaksi velkasaneerauksella. Yrityksessä yritetään siis pelastaa kannattava yritys konkurssilta. Työsopimuslain säännökset yrityssaneerauksesta sisältyvät TSL 7:7:ään. ”jos työnantajalla on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitettuna menettelyn kohteena, työnantaja saa, ellei 4 §:stä johdu muuta, irtisanoa työsopimuksen sen kestosta riippumatta noudattaen kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos 1) irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettelyn aikana suoritettava järjestely tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla tai 2) irtisanomisen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla, tai perusteena on vahvistetussa saneerausohjelmassa todetusta taloudellisesta syystä johtuva, ohjelman mukainen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä” Säännöksen kautta yritykselle annetaan mahdollisuus käyttää tavallista lyhyempää irtisanomisaikaa. Säännös pohjautuu samanlaisille edellytyksille kuin TSL 7:3:n mukainen taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin perustuva irtisanominen. Huomion arvoista on, että pelkkä saneerausmenettelyn aloittaminen ei oikeuta yritystä käyttämään 2 kuukauden irtisanomisaikaa.

TSL 7:8.1:n mukaan työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijä työnantajan konkurssin myötä. Molemmiin puoleen Irtisanomisaika konkurssista johtuvasta irtisanomisesta 14 päivää, riippumatta työsuhteen kestosta. Laki siis ei tee eroa työnantajan ja työntekijän välillä konkurssissa tapahtuvassa irtisanomisesta, vaan irtisanominen voidaan suorittaa puolin ja toisin. Säännös on pakottavaa oikeutta, eikä sitä voida konkurssipesän haitaksi työehtosopimukselle pidentää tai lyhentää. Konkurssilain (120/2004) konkurssiin asettaminen ei automaattisesti merkitse työsuhteiden päättymistä, vaan toistaiseksi voimassa oleva työsopimus jatkuu entisin ehdoin niin kauan, kunnes työnantaja tai työntekijä sen päättää. TSL 6:6:n tarkoittama irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuus koskee tilanteita, joissa työntekijä on irtisanottu taloudellisilla ja tuotannollisilla (TSL 7:3) syillä taikka saneerausmenettelyn yhteydessä (TSL 7:7). Konkurssiperusteinen irtisanominen jää konkurssin peruuntuessa kuin muissakin tilanteissa TSL 6:6:n soveltamisalan ulkopuolelle. Mikäli kuitenkin konkurssipesä on käyttänyt TSL 7:3:n mukaista kollektiiviperustetta, takaisinottovelvollisuus määräytyy normaalisti.

TSL 7:8.2:ssa käsitellään työnantajan kuoleman vaikutus irtisanomisaikoihin. Työnantajan kuoltua on sekä kuolinpesällä että työntekijällä oikeus irtisanoa työsopimus sen kestosta riippumatta noudattaen erityistä 14 päivän irtisanomisaikaa. Normaaleja irtisanomisaikoja ei siis tarvitse noudattaa työnantajan kuoleman tapauksessa. Säännös on pakottava, eikä siitä voida sopia toisin työehtosopimuksella tai työsopimuksella kuin työntekijän eduksi. TSL 9:3.1:n mukaan kuolinpesän on kuitenkin annettava selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijälle tai kollektiivisessa irtisanomisessa työntekijöiden edusta-

jalle. Irtisanomisen perusteeksi kuitenkin riittää työnantajan kuolema. Työnantajan kuolemaa koskeva säännös koskee tilanteita, joissa työnantajana on fyysinen henkilö tai yritystoimintaa harjoitetaan yksityisliikkeen muodossa. Jos kyseessä on muu kuin henkilöyrityksen yksittäisen omistajan tai osakan kuolema, irtisanomisoikeutta ei ole. Irtisanomisoikeus on käytettävissä kolmen kuukauden ajan työnantajan kuolemasta, eikä siihen sisälly takaisinottovelvollisuutta työntekijöitä kohtaan.

Irtisanomissuojaa on tehostettu raskaana olevien ja perhevapaista käyttävien kohdalla työsopimuslaissa (TSL 7:9). Perhevapaista on säädetty TSL 4 luvussa. Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan työsopimuslaissa säädettyyn perhevapaaseen. TSL 7:9:n ei kuitenkaan estä irtisanomasta raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työsopimusta, mikäli irtisanomiseen liittyy raskauden tilaan tai perhevapaaseen liittymätön asiallinen ja painava syy, kuten henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet (TSL 7:2) tai taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet (TSL 7:3). Huomion arvoista kuitenkin on, että perhevapaalla jo olevan työntekijän irtisanomissuoja on vahvempi kuin raskaana olevan työntekijän tai vasta perhevapaalle jäämässä olevan työntekijän irtisanomissuoja. Äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevaa työntekijää ei pääsääntöisesti saa lainkaan irtisanoa TSL 7:3:ssä säädettyillä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Poikkeuksena on tilanne, jossa työnantajan toiminta päättyy kokonaan (TSL 7:9.3). TSL 7:9:n säännös asettaa todistustaakan irtisanomisen hyväksyttävyydestä työnantajalle. Mikäli työnantaja ei pysty osoittamaan hyväksyttävää syytä raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän irtisanomiselle, katsotaan irtisanomisen johtuneen raskaudesta tai perhevapaan käytöstä. Mikäli työntekijä vetoaa raskauden aikana irtisanottaessa raskauteensa, tulee hänen työnantajan pyynnöstä esittää luotettava selvitys raskaudentilastaan (TSL 7:9.1). Äitiysvapaa säännösten mukaan vapaasta tulee ilmoittaa työnantajalle viimeistään kahta kuukautta ennen lapsen syntymän laskettua aikaa.

Luottamusmies nauttii erityistä työsuhdeturvaa työsopimuslaissa (TSL 7:10). Luottamusmiessopimuksissa on myös erityisiä suojasäännöksiä luottamusmiehen työsopimuksen purkamisesta. Luottamusmiehen työsopimus on kuitenkin päätettävissä näiden säännösten jälkeen samalla tavoin kuin normaalintyöntekijän eli irtisanomalla, purkamalla taikka vedoten koeaikaan tai määräajan päättymiseen. Luottamusmiehen irtisanomisperusteet on määritelty sekä työsopimuslaissa että järjestösopimuksissa. Laista säädetystä ei voida sopia työntekijän vahingoksi toisin. Varaluottamusmies nauttii vastaavaa suojaa kuin varsinainen luottamusmies, mikäli toimii tämän sijaisena. Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus on suojata muiden työntekijöiden edustamista suhteessa työnantajaan. Liikkeen luovutuksessa luottamusmiehen suojaa ei ole säännelty, eikä näin ollen luottamusmiehellä ole erityistä suojaa liikkeen luovutusten yhteydessä. Työsopimuslain 13 luvun 4 §:ssä on todettu luottamusvaltuutetun osalta, että valtuutettu säilyttää TSL 13:3:ssä sää-

detyn asemansa, jos liike tai sen osa sitä luovutettaessa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luottamusvaltuutetun toimikausi päättyy liikkeen luovutuksen johdosta, hänellä on TSL 7:10:ssä säädetty irtisanomissuoja kuusi kuukautta toimikautensa päättymisestä.

1.5 Kollektiivinen työoikeus

Kollektiivisen työoikeuden piiriin kuuluvia lakeja ovat työehtosopimuslaki (TEhtol 436/1946), työriitojen sovittelulaki (TRiitaL, 420/1962) ja laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa (TTL, 679/2016). Yritystason kollektiivisuhteita koskevia lakeja ovat laki yhteistoiminnasta yrityksissä (YTL, 334/2007), henkilöstörahastolaki (HenkRahL, 934/2010) ja laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (HenkEdL, 725/1990). Tämän lisäksi normeja on työehtosopimuksissa, kuten määräykset järjestäytymisvapaudesta, työehtosopimusten sitovuuden ulottuvuuksista, luottamusmiesjärjestelmästä, menettelyistä sopimusten tulkinta- ja soveltamiserimielisyyksissä sekä työrauhasta. **Kollektiivisuuden käsite on merkittävä työelämässä, sillä usein työtehtävien kehitys tapahtuu organisaatiomuutosten kautta, jolloin myös muutokset työtehtävissä tapahtuvat kollektiivisesti.**

Kollektiivinen työoikeus voidaan jakaa työehtosopimusjärjestelmään ja osallistumisjärjestelmään. Työehtosopimusjärjestelmä käsittää ne järjestelyt, joilla sovitaan osapuolten väliset intressiristiriidat palkoista ja muista työsuhteen ehdoista uusittavien työehtosopimusten avulla. Työehtosopimus on lain mukaan normisopimus, jolle on ominaista, että sillä määrätään kolmansien välillä vallitsevien työsuhteen ja työsuhteiden ehdoista (TEhtol 1 §). Kollektiivisopimusten eli työehtosopimusten ja virkaehtosopimusten lausekeita kutsutaan määräyksiksi. Työehtosopimusten normimääräysten noudattaminen on käytännössä työnantajapuolen velvollisuus. Työntekijäpuolta sitoo puolestaan työehtosopimukseen liittyvä *työrauhavelvoite* (TEhtol 8).

Kollektiivisen työoikeuden perustana on työntekijöiden yhdistymisvapaus ja sen osana ammatillisen järjestäytymisen oikeus. Näitä oikeuksia on pyritty turvaamaan myös useissa kansainvälisissä sopimuksissa, kuten YK:n kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevassa yleissopimuksessa, Euroopan ihmisoikeussopimuksessa, YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevassa kansainvälisessä yleissopimuksessa sekä Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa.

Suomalaisessa lainsäädännössä näitä vapauksia ja oikeuksia turvataan perustuslain yhdistymisvapauksäännöksellä, TSL 13:1:llä ja työehtosopimusmääräyksillä. PL 13§:n mukaan jokaisella on yhdistymisvapaus. Säännöksellä turvataan myös ammatillinen yhdistymisvapaus sekä vapaus järjestäytyä myös muiden etujen valvomiseksi (esim. yrittäjät ja työnantajat). Jokaisella on yhdistymisvapauden kautta oikeus perustaa yhdistys ilman

erillistä lupaa, olla kuulumatta yhdistykseen taikka osallistua yhdistystoimintaan. Yhdistymisvapaus taataan, että vapauksien käyttämisestä ei aiheudu haitallisia seurauksia. Yhdistyslaissa on asiasta tarkentavia säännöksiä. Perustuslain yhdistymisvapautta täydentää työsopimuslain 13:1:n säännös työnantajan ja työntekijän positiivisesta ja negatiivisesta yhdistymisvapaudesta. TSL:n mukaan työnantajalla ja työntekijällä on oikeus perustaa luullinen yhdistys, kuulua luulliseen yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan eli *positiivinen yhdistymisvapaus*. Työntekijällä ja työnantajalla on myös *negatiivinen yhdistymisvapaus* eli oikeus olla kuulumatta tällaiseen yhdistykseen. Ammatillinen järjestäytymisoikeus on palkansaajan kannalta merkittävä yhdistysvapauden osa-alue. Se turvaa yksilötasolla oikeuden järjestäytyä taloudellisten ja sosiaalisten etujen puolustamiseksi. Ammatillisen järjestymisoikeuden kautta turvataan myös oikeus työehtosopimusneuvotteluihin. Työehtosopimuslaissa on määritelty, että työehtosopimuskelpoisuus on palkansaajapuolella vain yhdistyksillä (TEhtol 2.3 §).

Työehtosopimusten henkilöllisestä ja asiallisesta sitovuudesta säädellään sekä työehtosopimuslaissa että säädetyillä normaalisitovuutta koskevalla normistoilla. Tämän lisäksi eräissä erityislaissa on säädetty yleissitovuutta koskevaa säännöstöä. Normaalisitovuusjärjestelmä on perusta yleissitovuusmekanismille. Työehtosopimukseen on sidottuja sen voimassaoloajan työehtosopimuksen osalliset eli ne työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat tehneet työehtosopimuksen. Näihin rinnastetaan myös työehtosopimukseen jälkeenpäin osallisten suostumuksella yhtyneet. Sidottuja ovat myös ne rekisteröidyt yhdistykset, jotka yhdessä tai useammassa asteessa ovat edellä mainittujen alayhdistyksiä. Kolmanneksi sidottuja ovat myös ne työnantajat ja työntekijät, jotka ovat tai ovat olleet sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä (TEhtol 4 §). Normaalisitovuuden henkilöllinen ulottuvuus liittyy siis jäsenyyteen yhdistyksissä. Työntekijän tai työnantajan eroaminen yhdistyksestä ei kuitenkaan lakkautaa yleissitovuutta, mikäli kuitenkin paikallisyhdistys eroaa sopimuskauden aikana yläyhdistyksestä vapauttaa tämä yhdistyksen ja sen jäsenistön sidonnaisuudesta. Työnantajan sidonnaisuus on keskeistä työntekijöiden etujen ja oikeuksien kannalta, koska työnantajan sidonnaisuudella on suoraan vaikutusta myös niihin työntekijöihin, jotka itse eivät ole sidottuja samaan työehtosopimukseen (TEhtol 4.2 §). Heijastusvaikutuksen ansiosta järjestäytymät työntekijät sidotun työnantajan palveluksessa saavat palkkansa muut työhön liittyvät edut työnantajaa sitovan työehtosopimuksen mukaan. Työnantajat eivät siis voi kohdella työntekijöitä sen mukaan ovatko työntekijät sidottuja työehtosopimukseen järjestäytymisensä kautta. Työnantajan sidonnaisuus siirtyy myös yrityksen tai liikkeen luovutuksen yhteydessä toimintaa jatkavalla (TEhtol 5 §). Työehtosopimuksen asiallisen ulottuvuuden määräykset jakautuvat normi- ja velvoitemääräyksiin. Työehtosopimukseen sidottujen työnantajien ja työntekijöiden tulee noudattaa normimääräyksiä, sen sijaan velvoitemääräykset sitovat vain osallisia. Normimääräykset, kuten palkkaehdot, koskevat käytännössä työnantajia, joiden on noudatettava sopimuksen minimiehtoja, ellei työehtosopimuksessa toisin ole sovittu. Joidenkin ehtojen

osalta voidaan sallia *paikallinen sopiminen*. Työehtosopimukset sisältävä myös *vähimmäisehtoluonteisia* normimääräyksiä, joista voidaan poiketa vain työntekijälle edullisempaan suuntaan. Työntantajajärjestöjen ja työntekijäjärjestöjen välillä vallitsee eräänlainen valtataistelu. Työntantaja järjestöt perustelevat talouskasvun turvaamisella työelämän joustavuuden lisäämistä paikallisen sopimisen kautta. Työntekijäjärjestöt puolestaan turvaavat yksittäisen työntekijän neuvotteluasemaa työsuhteessa puolustamalla yleissitovuutta työelämän normien kohdalla.

Työehtosopimusten avulla pyritään turvaamaan työntekijän vähimmäistyoehdot ja säilyttämään työrauha sopimuskauden ajan. Työehtosopimuslaissa on säännelty legaalinen työrauhavelvollisuus (TEhtoL 8). Työrauhavelvoitteella kielletään vain työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet. Mikäli työtaistelu kohdistuu muun lain perusteella määräytyvään oikeuteen, toimenpidettä ei kielletä työehtosopimuslaissa. Työrauhavelvoitteeseen ei vaikuta millaisia vaikutuksia työnseisauksella on vastapuolelle tai ulkopuolisille. Kriittikkä kuitenkin työtaistelua kohtaan voidaan esittää, mikäli työtaistelu aiheuttaa huomattavaa taloudellista haitta ulkopuolisille. TEhto 8 § jakaa työrauhavelvoitteen käyttäytymisnormit passiiviseksi ja aktiiviseksi työrauhavelvollisuudeksi. TEhtoL 8 §:ssä kielletään siinä mainittuja tahoja itse ryhtymästä työtaistelutoimenpiteisiin (*passiivinen työrauhavelvollisuus*). Tämän lisäksi TEhtoL 8 § sisältää käyttäytymisnormin, joka velvoittaa työehtosopimukseen sidottuja yhdistyksiä pitämään huolta siitä, että niiden jäsenet eivät ryhdy kiellettyihin työtaistelutoimenpiteisiin (*aktiivinen työrauhavelvollisuus*).

Työriitojen sovittelusta säädetään työriitalaissa (TRiitaL, 420/1962), joka jakaantuu kahteen lukuun. Lain toisessa luvussa on kaksi säännöstä työnseisauksen toimeenpanemisesta. Ne koskevat ennakkoilmoitusvelvollisuutta (TRiitaL 7 §) ja työ- ja elinkeinoministeriön oikeutta väliaikaisesti kieltää työnseisaus (TRiitaL 8 §). Kolmas luku käsittelee sovittelutointa. Siihen sisältyy säännöksiä sovittelutointen aloittamisesta (TRiitaL 9 §), riitapuolten kutsumisesta neuvotteluihin (TRiitaL 10 §) sekä riitapuolen saapumisvelvollisuudesta ja tiedonantovelvollisuudesta. Lisäksi luvussa on säännöksiä siitä, mitä sovittelijan on sovittelutoimessaan tehtävä. Nämä koskevat ensinnäkin riitapuolten johtamista sovintoon (TRiitaL 11 §), asiantuntijoiden kuulemista (TRiitaL 12 §), sovintoehdotuksen tekemistä (TRiitaL 13 §) sekä sovinnon merkitsemistä pöytäkirjaan (TRiitaL 14 §). Työnseisauksen toimeenpanemista koskevat säännökset turvaavat sekä vastapuolta että sovittelijaa. Sovittelutointa käsittelevässä luvussa määritellään mitkä ovat sovittelijan tehtävät suhteessa riitapuoliin. Viranomaispuuttuminen pyritään pitämään sovitteluissa korkealla, jotta sovittelu ei johtaisi valtiollisesti määräytyvään palkkapolitiikkaan.

Työlait eivät ole kaikin osin pakottavaa oikeutta. Työlakeihin sisältyy useita dispositiivisia säännöksiä, joiden sääntelemisistä asioista voidaan sopia paikallisesti toisin. Paikallisesti sopiminen voi tarkoittaa työsuhde ja työsopimustasolla tapahtuvaa sopimista. Työntekijän vähimmäisoikeuksista ja -eduista ei voida sopia niitä heikentävästi, mutta

työntekijän kannalta paremmista ehdoista voidaan kuitenkin sopia. Työaikalaki sallii joustosopimusten tekemisen, vuosilomalaki puolestaan sallii paikallisen sopimisen loman jakamisesta, loman antamisesta lain pääsäännöistä poiketen ja neljännen kesälomaviikon säästämistä. Työsopimuslaissakin on useita säännöksiä, joissa edellytetään työsuhteen osapuolten keskinäistä sopimista liittyen mm. siirtotilanteisiin, palkan maksamiseen, osittaiseen hoitovapaaseen ja sopimuslomautukseen. Työsopimuslaissa on myös useita työntekijän etuja koskevia vähimmäispakottavia säännöksiä, joiden osalta voidaan kuitenkin sopia toisin, mutta vain työehtosopimusluonteisilla sopimuksilla. Näissäkin kohdissa paikallinen sopiminen voi tulla kysymykseen, mikäli valtakunnallisissa työehtosopimuksissa on laista poiketen määrätty, että asiasta voidaan sopia tai on sovittava paikallisesti työehtosopimuksen oikeusvaikutuksin. Työmarkkinajärjestöillä on siis mahdollisuus delegoida heille annettua valtaa paikallistasolle

1.6 Työrikos- ja työprosessioikeus

Tuomioistuimet jaotellaan yleisiin tuomioistuihin ja hallintotuomioistuihin. Näiden lisäksi on olemassa joitakin erityistuomioistuihin, jotka käsittelevät omaan erikoisalaansa kuuluvia asioita. Yleisiä tuomioistuihin ovat käräjäoikeudet, hovioikeudet ja korkein oikeus (KKO). Työoikeudellisia asioita käsitteleviä erityistuomioistuihin ovat työtuomioistuin ja vakuutus-oikeus. Virkasuhteisten riidat käsitellään hallinto-oikeudellisissa tuomioistuimissa eli virkamieslautakunnassa tai hallinto-oikeudessa.

Työoikeudelliset riita-asiat kuuluvat monilta osin yleisten tuomioistuinten asiallisen toimivallan piiriin. Yleisten tuomioistuinten ratkaistavaksi kuuluvat mm. työ-sopimuslakiin, työaikalakiin, vuosilomalakiin tai työnantajan ja työntekijän väliseen työ-sopimukseen perustuvat kanteet. Työtuomioistuimessa käsitellään ainoastaan työehtosopimusasioita ja sen tehtävänä on antaa yleisille tuomioistuimille tietyissä työehtosopimusten erityistuntemusta koskevissa asioissa lausuntoja. Työtuomioistuin on työehto- ja virkaehtosopimusten riita-asioihin keskittyvä erityistuomioistuin. Työtuomioistuin ei kuitenkaan käsittele työehtosopimukseen perustuvaa velkomuskannetta, joka ei edellytä työehtosopimuksen pätevyyden tai sen tulkinnan selvittämistä. Työehtosopimukseen perustuva velkomuskanne ja yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvat kannevaatimukset kuuluvat yleisten tuomioistuinten käsiteltäviksi. Mikäli työtuomioistuin ei ole toimivaltainen käsittelemään haastehakemuksessa tarkoitettua asiaa, kanne jätetään tutkimatta. Lisäksi työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluu ratkaista muutoksenhakutuomioistuimena työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätöksistä tehdyt valitukset (TTL 1 § 4 k). Se ratkaisee myös työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 11 §:ssä tarkoitetun valituksen työneuvoston oikaisuvaatimukseen antamasta päätök-

sestä. Työtuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaa kuuluvat myös työehtosopimuksena pidettävän paikallisen sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta, sisällöstä ja laajuudesta sekä jonkin sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta syntyneet riidat

Työtuomioistuin voi määrätyissä tilanteissa antaa suoritustuomion. Jos velvollisuus suoritukseen tai työehtosopimuksen soveltaminen tiettyyn yksittäistapaukseen riippuu työehto- tai virkaehtosopimuksen pätevydestä, voimassaolosta, sisällyksestä ja laajuudesta tai tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta, asia kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan, jolloin se voi myös ratkaista suoritusta koskevan kanteen (TTL 1.2 §). Suoritustuomion edellytyksenä on kuitenkin se, että kysymys on sellaisesta suorituksesta, jonka määrästä tai laadusta ei ole erimielisyyttä. Erimielisyystilanteissa työtuomioistuin ei voi ratkaista muuta kuin vahvistusvaatimuksen ja muuten antaa kantajalle osoituksen panna kanne vireille toimivaltaisessa tuomioistuimessa.

Solmittu työehtosopimus saattaa rajoittaa siihen sidottujen työntekijöiden oikeutta perustaa vaatimuksensa työlainsäädännön määräyksiin ja ajaa kannetta yleisessä tuomioistuimessa. Työehtosopimukseen sidotulla työntekijällä ei siis ole mahdollisuutta perustaa kannevaatimuksiaan lainsäädännökseen ja ajaa kannetta yleisessä tuomioistuimessa, jos kyseisestä työehdosta on määräyksiä työehtosopimuksessa, jos kyseisestä säännöksestä on mahdollista sopia työehtosopimuksella. Pakottavan lainsäädännön osalta työntekijällä on kuitenkin oikeus saada vaatimuksensa tutkituksi yleisessä tuomioistuimessa, vaikka asiasta olisi työehtosopimuksessa määräys. Mikäli lainsäädännös on kuitenkin tahdonvaltainen, ei yleisellä tuomioistuimella ole toimivaltaa tutkia asiaa, mikäli vastaaja vetoaa tehtyyn työehtosopimukseen ja työsuhteen molemmat osapuolet ovat kyseiseen työehtosopimukseen sidottuja työehtosopimuslain perusteella. **Käsitlevän instanssin siis ratkaisee käsiteltävä asia, ei asianomaisena oleva taho.**

Työnantaja voi olla TSL 2:7:n nojalla velvollinen noudattamaan työsuhteessa yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työnantaja ei ole työehtosopimuslain nojalla sidottu työehtosopimukseen, häntä vastaan ajettava kanne ei voi tulla työtuomioistuimen käsiteltäväksi, vaan se kuuluu yleiseen tuomioistuimeen.

Oikeus panna kanne vireille on ensisijaisesti työehtosopimukseen osallisilla työnantaja- ja työntekijäyhdistyksillä tai työnantajalla (TTL 12 §). Työehtosopimukseen osallisia ovat ne työnantaja- ja työntekijäyhdistykset sekä työnantajat, jotka ovat tehneet työehtosopimuksen. Osallisyhdistyksellä on oikeus omissa nimissään ajaa kannetta myös niiden puolesta, jotka ovat pelkästään sidottuja työehtosopimukseen. Työehtosopimukseen muutoin kuin osallisina sidottuja ovat työehtosopimuslain (TEhtoL, 436/1946) mukaan osallisyhdistysten alayhdistykset sekä ne työnantajat ja työntekijät, jotka ovat tai ovat olleet sopimuksen voimassa ollessa sidotun yhdistyksen jäseniä (TEhtoL 4.1 §). Työehtosopimukseen muutoin kuin osallisena sidottu järjestäytynyt työnantaja tai työntekijä voi työtuomioistuimessa panna kanteen vireille ainoastaan, jos sopimuksen solminut järjestö on antanut siihen suostumuksensa tai kieltäytynyt itse ajamasta kannetta (TTL

12.1 §). Vakiintuneesti on katsottu, että TEhtol 4.2 §:ssä tarkoitetulla työntekijällä, jonka työsuhteessa työehtosopimukseen osallisen tai sidotun järjestäytyneen työnantajan on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä, ei ole kanneoikeutta työtuomioistuimessa. Työtuomioistuimessa kanteeseen vastaa työehtosopimuksen solminut osapuoli eli työehtosopimukseen osallisena sidottu työnantaja-, työntekijäyhdistys tai työnantaja. Osallisyhdistys vastaa omissa nimissään kanteeseen myös niiden puolesta, jotka ovat sidottuja työehtosopimukseen (TTL 12.3 §). Poikkeuksena tästä ovat TEhtol 7 §:n tietien rikkomista koskevat asiat, jolloin kanteeseen vastaa kyseinen työnantaja tai työntekijä itse.

Vakuutusoikeus on toimeentuloturva-asioiden erityistuomioistuin (VakOL 1 §). Vakuutusoikeus käsittelee mm. työeläkeasioita, kansaneläkeasioita, työtapaturma-asioita, työttömyysturva-asioita ja palkkaturva-asioita. Näissä asiaryhmissä vakuutusoikeus on maassamme ainoa toimivaltainen tuomioistuin. Sosiaaliturva-asioiden osalta muutoksenhakupäätöksien on kaksipuolainen. Etuuksia myöntävien laitosten ja yhtiöiden päätöksiin haetaan muutosta ensimmäisinä muutoksenhakuasteina toimivilta lautakunnilta. Lautakuntien päätöksiin voidaan hakea muutosta vakuutusoikeudelta. Palkkaturva-asioissa muutosta työttömyysturvalautakunnan päätökseen haetaan vakuutusoikeudelta (PTL 26 §). Vakuutusoikeuden lainkäytössä sovelletaan hallintolainkäyttölakia (HLL, 586/1996). Joitakin tapaturma-asioita lukuun ottamatta vakuutusoikeus toimii käsittelemissään asioissa ylimpänä muutoksenhakuelimenä. Tapaturma-asioissa on kuitenkin eräissä tapauksissa muutoksenhakuoikeus korkeimpaan oikeuteen, jos korkein oikeus myöntää valitusluvan.

Työneuvosto on työministeriön alainen riippumaton erityisviranomaisena (laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista 1 §). Työneuvoston tehtävänä on antaa lausuntoja sen toimivaltaan kuuluvien lakien tulkinnasta ja soveltamisesta. Työneuvosto toimii myös eräiden työsuojelun poikkeuslupapäätösten oikaisuviranomaisena. Työneuvosto antaa lausuntoja työaika, vuosilomaa, työturvallisuutta, lasten ja nuorten henkilöiden käyttämistä työhön ja kotitaloustyöntekijöitä koskevien lakien soveltamisesta ja tulkinnasta sekä siitä, onko yritystä pidettävä sellaisena, että siihen sovelletaan yhteistöimintalakia (7.1 §). Mahdollisuudesta pyytää työneuvoston lausunto on säädetty asianomaisissa työlaeissa erikseen (esim. TAL 3 §, TTurvaL 64 §, NuorL 14 §). Työneuvoston lausunnon voi pyytää mm. tuomioistuin, työsuojelupiirin työsuojelutoimisto, työnantajien tai työntekijöiden keskusjärjestö ja kunnallinen työmarkkinalaitos.

2 OIKEUSTIETEELLISET ARTIKKELIT

2.1 Luonnos uudesta työaikalasta lainsäädännön arviointineuvostoon

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) antoi maanantaina 21.5.2018 hallituksen esitysluonnoksen uudeksi työaikalaksi lainsäädännön arviointineuvoston arvioitavaksi. Nykyistä työaikalaki on tavoite päivittää paremmin tulevan työelämän haasteisiin vastaavaksi. Uudistuksen keskeiset tavoitteet ovat työntekijöiden parempi työaikaturva ja joustavampi työaikalaki. Työntekemisen ja vapaa-ajan raja on muuttunut yhä häilyvämmäksi teknisen kehityksen myötä, johon halutaan vastata uudella lainsäädännöllä. Samalla kuitenkin uudella lainsäädännöllä halutaan tarjota mahdollisuus työntekijän ja työnantajan välisiin yhteisymmärrykseen perustuviin joustoihin. Nykyisin voimassa oleva työaikalaki on säädetty 90-luvun puolivälissä. Uusi laki päivittäisi työaikalain vastaamaan paremmin nykypäivän työelämän vaatimuksia. Uuden lain myötä mahdollistuisi paremmin yksityiselämän ja työn yhteensovittaminen työnantajan tuotannollisiin tarpeisiin. Lakia sovellettaisiin työntekijöihin, jotka ovat työaikasuojelun tarpeessa, virkamiehiin ja viranhaltijoihin. Uuden työaikalain ulkopuolelle jäisivät vain työntekijät, jotka voivat itsenäisesti päättää työajastaan. Uudella työaikalalla täytettäisiin myös EU:n työaikadirektiivin vaatimukset.

Uudessa laissa säädettäisiin joustotyöajasta, joka on uudenlainen työaikajärjestelymekanismi, jossa vähintään puolet työajasta olisi sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voisi itsenäisesti päättää. Joustotyöajan käyttöönotto tapahtuisi työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella. Joustotyöaika olisi erityisen käyttökelpoinen asiantuntijatehtävissä työskenteleville, joiden kohdalla yksittäisen työajan sijoittelua tärkeämpää ovat työntavoitteet ja kokonaisaikataulu. Joustotyöajan lisäksi työaikalakiin lisättäisiin työaikapankkia koskevat säännökset riippumatta siitä, onko työnantajaa koskevassa työehtosopimuksessa työaikapankkia koskevia määräyksiä. Lakisääteisellä työaikapankilla mahdollistettaisiin parempi työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. Työpankkilainsäädännön avulla työntekijällä olisi mahdollisuus säästää tai yhdistellä toisiinsa ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia.

Uusi työaikalaki antaisi työntekemiseen lisää joustoja työnajan sijoittelun suhteen ja poistaisi vanhahtavaa sääntelyä erilaisten vapaiden ajoittamisen osalta. Nykypäivän työelämän vaatimukset ovat huomattavasti erilaiset kuin vielä 90-luvulla, jolloin edellinen työaikalaki säädettiin. Tänä päivänä asiantuntija tehtävien osuus kaikista työtehtävistä on kasvanut ja tuotannolliset työtehtävät vähentyneet. Tämän seurauksena työntoteutus-

paikka ja -aika on menettänyt useiden työntekijöiden kohdalla merkityksen. Uudella työaikalaille myös otettaisiin pieni askel kohti työntekijän ja työnantajan välistä paikallista sopimista pois työntekijä- ja työnantajaliittojen välisistä kaikkia koskevasta sopimisesta

2.2 Professori Seppo Koskinen: Huono asiakaspalvelu ja työsopimuksen päättäminen

Professori Seppo Koskinen nostaa artikkelissaan esiin työoikeudellisia pulmia liittyen asiakaspalvelutyöntekijän epäasiallisen käytöksen arviointiin asiakaspalvelussa. Työntekijän käyttäytymistä asiakkaita kohtaan arvioidaan asiakkailta saadun palautteen ja työnantajan itsensä tekemän havainnoinnin kautta. Työntekijän epäasiallisella käytöksellä on heijastusvaikutuksia myös työnantajan mielikuvaan asiakkaissa. Lähtökohtana on, että palvelualalla työntekijältä edellytetään asiallista käytöstä. Palveluala ei kuitenkaan tarjoa poikkeusta työntekijän irtisanomissuojaan, eikä työntekijää ole mahdollista minkä tahansa sopimattoman käyttäytymisen vuoksi irtisanoa. Koskinen korostaa, että vaikka epäkunnioittava käyttäytyminen olisi työsopimusvelvoitteiden vastaista, ei tämä välttämättä vielä riitä päättämisperusteeksi. Työoikeuden ja oikeuskäytännön kautta on kuitenkin löydettävissä viitekehys epäasialliselle asiakaspalvelulle ja irtisanomiselle epäasiallisen asiakaspalvelun johdosta. Kahdessa esimerkkitapauksessa epäkunnioittavaa asiakaspalvelua on käsitelty työtuomioistuimessa ja Helsingin hallinto-oikeudessa.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 1995:75 käsiteltiin työnantajan tekemään irtisanomisen laillisuutta, kun perusteena oli tarjoilijan työkeä käyttäytyminen asiakkaita kohtaan ja työaikojen laiminlyönti. Työtuomioistuimen mukaan tarjoilijan käyttäytymistä asiakkaita kohtaan voitiin pitää moitittavana, mutta hänen käyttäytymisensä ottaen huomioon työpaikalla noudatetun työaikakäytännön ja työpaikan olosuhteet ei katsottu olevan kuitenkaan siinä määrin ristiriidassa hänen asemassa olevalta henkilöltä vaaditun menettelyn kanssa, että irtisanomisperuste olisi tapauksessa syntynyt työnantajalle. Työnantajan piti korvata työntekijälle irtisanomisesta aiheutunut haitta, jota kuitenkin alennettiin huomioiden tarjoilijan irtisanomiselle antama aihe.

Helsingin hallinto-oikeuden ratkaisussa HHO 26.5.2006 S 05/411 työntekijä ei ollut vastannut puhelimeen ja siirtänyt työtehtäviään perusteettomasti muille työntekijöille. Työntekijä toimi asiakaspalvelussa, jonka toimivuus oli keskeistä yrityksen toiminnan kannalta. Työntekijöille oli annettu ohjeita, joilla oli pyritty ripeään ja joustavaan asiakaspalveluun. Henkilö oli toistuvasti jättänyt noudattamatta ohjeita ja kehoituksia. Lisäksi työntekijän tapa kohdella asiakkaita oli aiheuttanut paljon kielteistä palautetta ja vaarananut asiakassuhteiden säilymistä. Henkilön laiminlyönnit katsottiin olennaisiksi eikä hän ollut varoituksista huolimatta muuttanut menettelyään. Työntekijän työ määrää ei myöskään pidetty liiallisena, joten yhtiöllä oli oikeus purkaa henkilön työsuhte.

2.3 Prof. Seppo Koskinen: KHO:n hyväksymä hallinto-oikeuden päätös antaa irtisanotun yksityisyyden suojaa musertavalle julkistamiskäytännölle lisätilaa

Korkeimman hallinto-oikeuden päätöksellä (KHO 23.1.2017/185) professori Seppo Koskisen mukaan heikennettiin yksityisyyden suojaa ja annettiin julkistamiskäytännölle lisätilaa yksittäisen työntekijän irtisanomisen yhteydessä. Työtehtävät vaihtelevat sen mukaan liittykö niihin esimerkiksi miniterin tehtävään liittyvää julkisuusarvoa. Tapauksessa toimittaja H oli pyytänyt saada Helsingin yliopistolta erään professorin irtisanomista koskevan päätöksen. Helsingin yliopisto päätöksellään hylkäsi asiakirjapyyntönsä. Päätöksen perusteluina viitattiin Suomen perustuslain 10 §:n 1 momenttiin, viranomaisen toiminnan julkisuudesta annetun lain (julkisuuslaki) yksityiselämän ja yksityisyyden suojaa koskeviin 24 §:n kohtiin, henkilötietolakiin, Euroopan ihmisoikeussopimukseen ja EU:n perusoikeuskirjaan. Tapausta käsiteltiin sekä hallinto-oikeudessa että korkeimmassa hallinto-oikeudessa. Hallinto-oikeus katsoi, että henkilön ominaisuuksiin ja käyttäytymiseen liittyvät seikat ovat lähtökohtaisesti yksityiselämän suojan piirissä. Kun seikat kuitenkin liittyvät tässä tapauksessa yliopiston professorin tehtävän hoitamiseen, niiden ei voida katsoa tässä julkisessa tehtävässä kuuluvan yksityiselämän suojan piiriin. Hallinto-oikeudessa laajennettiin julkisuusperiaatteen liittyvän myös yliopiston professorin virasta irtisanomiseen. Helsingin yliopisto valitti hallinto-oikeuden päätöksestä korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Korkeimman hallinto-oikeuden käsittelyssä hallinto-oikeuden päätös pysyi ja argumentoitiin vastaavasti kuin hallinto-oikeuden käsittelyssä.

KHO:n ratkaisussa on punnittu perustuslakiin perustuvan yksityisyyden suojan ja julkiseen virkaan liittyvän julkisuusperiaatteen painoarvoa yliopiston professorin irtisanomistilanteessa. Ratkaisussa on katsottu julkisuusperiaatteen liittyvän professorin virkaan ja yliopiston piti antaa professorin irtisanomisen perusteet niitä pyytäneelle toimittajalle. Päätös korostaa professorin tehtävän julkisuutta ja julkisuuslakia ja samalla heikentää yksityisyyden suojaa ja perustuslakia, toteaa professori Seppo Koskinen. Irtisanomisten perusteiden tulisi yksittäisten työntekijöiden kohdalla sisältyä yksityisyyden suojan piiriin, valitettavasti kuitenkin perusteiden julkistamisen ilman asianomaisen omaa suostumista ovat mediassa tavallisia sekä työ- että virkasuhteista irtisanottujen kohdalla. Korkeimman hallinto-oikeuden hyväksymä hallinto-oikeuden päätös antaa tälle irtisanotun yksityisyyden suojaa musertavalle julkistamiskäytännölle lisätilaa, ennustaa professori Seppo Koskinen.

Mielestäni KHO:n ratkaisu on perusteltu, sillä professorin virkaan liittyy yhteiskunnallista painoarvoa ja mielestäni laajempaa julkisuus arvoa kuin esimerkiksi luokan opettajien virkaan. Professorit usein pääsevät esille mediassa ja tuovat tätä kautta yhteiskunnalliseen keskusteluun oman arvostetun näkemyksensä tieteenalansa lähtökohdista. Pro-

fessori Seppo Koskisen mukaan vaarana on julkisuusperiaatteen laajentuminen yksityisyyden suojaa murentavasti yksittäisten työntekijöiden irtisanomisiin. Mielestäni tapauksessa kuitenkin arvioitiin yksittäisen virkatehtävän julkisuutta enemmän kuin yleistä julkisuusperiaatteen ulottuvuutta eri työtehtävissä.

3 TYÖSOPIMUS VERTAILU

Työsopimusvertailussa vertaillaan finanssialalla käytössä olevia rahoitusalan työehtosopimusta ja henkilöstöpalvelusalan työehtosopimusta. Rahoitusalan työehtosopimusta sovelletaan finanssialalla työskenteleviin. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimusta sovelletaan vuokratyöhenkilöihin, jotka työskentelevät toimisto- taloushallinnon- ja ICT-alan tehtävissä. Lisäksi henkilöstöpalvelualan työehtosopimusta sovelletaan henkilöstöpalveluyrityksen omassa toimistossa työskenteleviin toimihenkilöihin. Työehtosopimusten vertaileminen on mielekästä, koska finanssialalla hyödynnetään oman henkilökunnan lisäksi myös vuokratyövoimaa, jolloin molemmat työehtosopimukset toimivat rinnakkain samalla työpaikalla.

Vertailussa keskitytään sopimusten keskeisiin kohtiin, kuten työaikaan, palkkaukseen, irtisanomiseen, lomiin, sairastumiskorvauksiin. Näiden pohjalta pyritään samaan tiivis, mutta erot esiin tuova näkökulma etuihin ja haittoihin, mikäli työntekijä siirtyy finanssialalla rahoitusalan työehtosopimuksesta henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksen piiriin.

Rahoitusalan työehtosopimuksessa säännöllinen työaika on arkipäivisin 7 t- 7 t 40 min/vrk siten, että se on 37 tuntia viikkoa kohden. Säännöllistä työaika voidaan sijoittaa myös lauantaille ja sunnuntaille. Rahoitusalan työehtosopimus erottelee erityistyyppipisteet viikonlopputyön osalta. Matkustaja terminaaleissa, lentokentillä, satamissa ja vastaavissa liittojen erikseen sopimissa toimipisteissä työskentelevät voivat työskennellä säännöllisesti lauantaisin ja sunnuntaisin. Pankkien kohdalla työehtosopimus edellyttää erillistä pankkikohtaista sopimismenettelyä automaattien viikonloppupäivityksestä. Toimihenkilöillä voidaan teettää säännöllistä työtä lauantaisin atk-keskuksissa. Lauantailisän rahoitusalan työehtosopimuksessa on 50 % perustuntipalkasta. Paikallinen sopiminen viikonlopputyöstä on rahoitusalan työehtosopimuksessa ensisijaisesti paikallisen sopimisen piirissä. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksessa säännöllinen työaika on enintään 7 t 38 min päivässä ja 38 tuntia viikossa. Henkilöstöpalveluyrityksen omassa toimistossa työskentelevien toimihenkilöiden työaika pidennetään vuositasolla 24 tuntia. Työntekijä voi järjestää työajan keskimääräisenä, jolloin käytössä on 52 viikon tasoitusjärjestelmä, jonka aikana viikkotyöajan täytyy tasoittua keskimäärin 38 tuntiin. Työviikko on 5 -päiväinen, ellei paikallisista olosuhteista tai yrityksen toiminnallisista syistä muuta johdu. Viikonlopputyön osalta rahoitusalan ja henkilöstöpalvelualan työehtosopimukset eroavat merkittävästi, sillä henkilöstöpalvelualan työehtosopimus ei eritele lauantaita muusta työviikosta. Sunnuntai työnosalta sen sijaan henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksessa on oma pykälä. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksessa sunnuntaityöllä tarkoitetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtyä työtä. Siitä maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntai-työkorotuksena yksinkertainen peruspalkka.

Rahoitusalan työehtosopimuksessa palkkausmuodot jaetaan 1) normaaliin kuukausipalkkaan, 2) osakuukausipalkkaan, joka lasketaan jakamalla ja kertomalla kuukausipalkka työpäivillä. 3) alle 32 t/vko työskentelevän palkka on tuntipalkka, joka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 152. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksessa ei kyseistä jaottelua kuukausipalkan ja tuntipalkan välille ole kirjattu. Rahoitusalan työehtosopimuksessa palkka määräytyy toimihenkilön pätevyyden ja työnvaativuuden mukaisesti eri palkkaluokkien mukaisesti. Vastaavanlainen pätevyys- ja työsuoritusperuste on myös henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksessa. Rahoitusalan työehtosopimuksessa kuitenkin on huomattavasti tarkemmin eritelty eri vaativuustasot ja huomioitu mahdollisuus siirtyä vaativuustasolta toiselle. Ylityöajan korvaukset ovat hyvin vastaavat molemmissa työehtosopimuksissa. Rahoitusalan työehtosopimuksessa arkipäiviltä 2 ensimmäiseltä tunnilta korostus peruspalkkaan on 50 % ja seuraavilta 100 %. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksessa korotukset ovat vastaavat suhteessa peruspalkkaan. Sunnuntain osalta rahoitusalan sopimuksessa korotukset nousevat 100 % ja 150 % peruspalkasta. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksessa asia on ilmaistu hieman toisin, mutta korotukset kuitenkin vastaavat rahoitusalan työehtosopimusta.

Palkanmaksun edellytykset eroavat työ sopimusten välillä Rahoitusalan työehtosopimuksessa lyhimmillään työnantajalla on velvollisuus maksaa sairausajan palkkaa 4 viikolta, mikäli työsuhte on kestänyt alle 3 vuotta. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksessa työntekijä voi jäädä kokonaan ilman korvausta, mikäli työsuhte on kestänyt alle kuukauden. Kolmeen vuoteen asti henkilöstöpalvelualan työehtosopimus velvoittaa työnantajan maksamaan palkkaa vain 28 päivältä. Sairastumisten osalta rahoitusalan työehtosopimus on selkeästi parempi työntekijän näkökulmasta.

Vuosiloman suhteen ei ole eroavaisuutta työskenteleekö työntekijä rahoitusalan vai henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksen piirissä. Vuosisomat määräytyy vuosilomalain mukaisesti. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksessa lisäksi määritellään tilanteet, joissa toimihenkilön työsuhte ei ole voimassa vuosilomalaissa määriteltyjen vapaiden aikana. Tällöin loma-ajalta ei kerry vuosilomaa. Kyseisellä määräyksellä ei kuitenkaan oteta kantaa muihin työ sopimuslain 1:5 §:ssä tarkoitettuihin työsuhteen kestosta riippuviin työsuhte-etuuksiin. Molemmissa työehtosopimuksissa lomaltapaluu raha on 50 % toimihenkilön vuosilomapalkasta.

Henkilö palvelualan työehtosopimuksessa on paljon laajemmin käsitelty työsuhteen purkamista ja irtisanomista. Rahoitusalan työehtosopimuksessa asiat ovat ilmaistu lyhyesti, esimerkiksi rahoitusalan työehtosopimuksen 2 luvun 5 § työsuhteen päättäminen, sisältää luettelon eri irtisanomisajoista työntekijän ja työnantajan osalta, sekä sisältää maininnat että työsuhte on päätettävä kirjallisesti ja ohjeet varoitusten menettelyllä. Koeaika purusta ei ole sen suurempaa mainintaa kuin 2. luvun 2 § työsuhteen tekeminen 3. kohta, jossa mainitaan, että työsuhteen alussa on koeaika, jonka pituus on enintään kulloinkin

voimassa oleva lain mukainen. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksessa irtisanomis-perusteet käsitellään 2. luvun 6 § - 10 § :ssä. Mielestäni henkilöstöpalvelualan työehtosopimus on työntekijälle parempi, sillä se jättää vähemmän tulkinnan mahdollisuutta. Itse määräykset irtisanomisen osalta ovat hyvin linjassa molemmissa työehtosopimuksissa.

Yleisesti katsoen oletin vertailtavissa työehtosopimuksissa olevan enemmän eroavaisuutta keskenään. Ennakko-oletuksena oli myös, että henkilöstöpalvelualan työehtosopimus olisi huonompi työntekijän osalta. Median kautta helposti tulee mielikuva vuokratyöntekijöistä, joita siirrellään työpaikalla toiselle ilman mitään säännönmukaisuutta ilman suurempaa turvaa työehtosopimuksesta. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus kuitenkin turvaa yleisesti ottaen vuokratyöntekijän asemaa alan vaatimusten mukaisesti. Vertailtaessa rahoitusalan työehtosopimukseen, henkilöstöpalvelualan työehtosopimus on huomattavasti joustavampi työntekijän liikutteluun. Näen joustavuuden ehdottomana vaatimuksena toimivalle vuokratyövoimasuhteelle, joten vuokratyövoimaksi ryhtyvän on asennoituttava joustavalla mielellä myös työskentelyyn vuokratyösuhteessa. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksessa pitkäaikaiset sairastumiset olivat selkeästi riski työntekijälle. Tilanne voi johtaa siihen, että vuokratyöntekijä, joutuu sairastumistilanteessa turvautumaan muuhun kuin palkkatulolähteeseen kattaakseen elantomenonsa. Rahoitusalan jäykempi työehtosopimus taas voi johtaa työnantajien turvautumiseen vuokratyövoiman käyttöön ennemmin kuin että palkkaisi omaa uutta henkilökuntaa varsinkin hetkellisissä työvoimatarpeissa.

LÄHTEET

Reflektoiva referaatti

Koskinen, S. Kairinen, M. Nieminen, K. Nordström, K. Ullakonoja, V. Valkonen, V. (2018) Työoikeus juridiikka. < [### Oikeustieteelliset artikkelit ja tapaukset](https://fokus-almatalent-fi.ezproxy.utu.fi/teos/HAIBCXJTBF#kohta:VI((20)TY((d6)RIKOS-((20)JA((20)TY((d6)PROSESSIOIKEUS((20)(:4.((20)Ty((f6)tuomioistuinasiat((20)(:Asianosaiset((20)ty((f6)tuomioistuimessa((20)(:Asian((20)k((e4)sitteleminen((20)(:Muutoksenhaku((20))> haettu 11.8.2018</p>
</div>
<div data-bbox=)

Koskinen, S. (2018) Luonnos uudesta työaikalasta lainsäädännön arviointineuvostoon. <<https://www.edilex.fi/uutiset/56167>> haettu 3.6.2018

Koskinen, S. (2018) Huono asiakaspalvelu ja työsopimuksen päättäminen. <<https://www.edilex.fi/uutiset/56141>> haettu 3.6.2018

Koskinen, S. (2018) KHO:n hyväksymä hallinto-oikeuden päätös antaa irti-sanotun yksityisyyden suojaa musertavalle julkistamiskäytännölle lisätilaa. <<https://www.edilex.fi/uutiset/51341>> haettu 9.6.2018

Työehtosopimusvertailu

Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus
<https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/paatokset/2002/1662>

Rahoitusalan työehtosopimus
<https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/paatokset/2014/4811>

4 KURSSIIN OSALLISTUMINEN

Tiistai 9.1.2018. Olin paikalla

Tiistai 16.1.2018 Olin paikalla

Tiistai 23.1.2018 Olin paikalla, en pitänyt esitystä.