Työlainsäädännön perusteita työvalmentajille

Jaana Paanetoja

VATES–KIRJAT

Julkaisija VATES-säätiö
Oltermannintie 8, 00620 Helsinki
Puh. (09) 7527 551

Raportti on julkaistu Työsuojelurahaston tuella.

ISBN 952-99258-5-9

Painopaikka Savion Kirjapaino Oy, 2005, Kerava

Taitto Virma Oy, Kerava

Aluksi

Tämä vihkonen on osa VATES-säätiön Työsuojelurahaston tuella toteuttamaa tutkimushanketta ”Vajaakuntoisten ja vammaisten asema työehtosopimusmääräysten näkökulmasta”.

Vihkonen on tarkoitettu työvalmentajien ja muissa vastaavissa tehtävissä toimivien henkilöiden tueksi heidän avustaessaan vajaakuntoisia ja vammaisia asiakkaitaan työlainsäädäntöön liittyvissä asioissa; erityisesti solmittaessa työsopimuksia avointen työmarkkinoiden työnantajien kanssa. Lisäksi se on tarkoitettu avuksi hoidettaessa asiakkaan työsuhteen aikana mahdollisesti esille tulevia työoikeudellisia kysymyksiä. Teos on suunnattu erityisesti tuetun työllistymisen mallin mukaiseen toimintaan, mutta siitä on apua myös muissa vastaavissa tilanteissa.

Vihkosessa esitellään työlainsäädännön perusasioita helppotajuisesti ja lyhyesti pääsääntöjä painottaen. Päätavoitteena on herättää lukija pohtimaan työoikeudellisia kysymyksiä sekä etsimään niistä tarvittaessa lisää tietoa. Esitystavassa on otettu huomioon tämä tavoite sekä myös lukijakunnan oletettu tiedontarve ja -taso. Teoksessa keskitytään erityisesti työsopimusten solmimiseen liittyviin asioihin. Tässä yhteydessä tuodaan esille myös, miten työehtosopimukset vaikuttavat työsuhteessa. Vihkosessa ei käsitellä sosiaali- ja työttömyysturvaan eikä eläkelainsäädäntöön liittyviä asioita.

Yksittäisiä työsuhteeseen liittyviä asioita hoidettaessa ja ratkaistaessa on tämän vihkosen ohella tärkeää perehtyä lakitekstiin ja muihin lähteisiin. Kirjallisuutta, jossa aihepiiriä on käsitelty syvällisemmin, on mainittuna teoksen lopussa.

Tässä yhteydessä kiitän niitä työvalmentajia ja muita henkilöitä, jotka ovat ystävällisesti tutustuneet vihkosen käsikirjoitukseen ja antaneet siitä hyödyllistä palautetta. Olen pyrkinyt mahdollisuuksien mukaan ottamaan huomioon annetun palautteen.

Toivon, että vihkonen täyttää tehtävänsä.

Syksyn vaihtuessa talveksi 2005

Jaana Paanetoja

Sisältö

Aluksi 3

I Johdanto 6

Vajaakuntoisen ja vammaisen työsuhteinen työ
tuetun työllistymisen mallissa 6
Työlainsäädännön tuntemuksen merkitys 8
Työlainsäädännön perusperiaatteita 10
Työvalmentajan asemasta 12

II Työehtosopimusten merkitys ja vaikutus työsuhteessa 15

Velvollisuus noudattaa työehtosopimusta 15
Työehtosopimuksen vaikutus työsuhteessa 17
Vajaakuntoisen ja vammaisen työsuhteen ehdot käytännössä 19

III Työsopimuksen solmiminen 24

Sopijapuolet 24
Työsopimuksen muoto 25
Työsopimuksen kesto 26
Työsopimuksen ehdot 28
Tutustu, selvitä, tarkista ennen työsopimuksen solmimista 31

IV Osapuolten asema työsuhteen aikana 34

Oikeudet ja velvollisuudet 34
Ongelmat ja niiden ratkaiseminen 36

V Lopuksi 42

Lähteet ja lisälukemista 43

I Johdanto

1. Vajaakuntoisen ja vammaisen työsuhteinen työ tuetun työllistymisen mallissa

Työsuhteisesta työstä

Työtä voidaan tehdä erilaisissa oikeussuhteissa. Osa työtä koskevista oikeussuhteista täyttää työsopimuslaissa säädetyt työsuhteen tunnusmerkit, ja osa taas ei. Oikeussuhteen osapuolet eivät lähtökohtaisesti voi itse päättää sitä, onko heidän välisensä oikeussuhde työsuhde. Näin ollen sopimukseen otettu maininta ”tämä sopimus ei ole työsopimus” tai muu vastaava ei sellaisenaan ratkaise oikeussuhteen laatua. Työoikeudessa vallitsevan ns. pakkosoveltuvuuden periaatteen mukaan työlainsäädäntöä on aina sovellettava sopimussuhteessa, joka täyttää työsuhteen tunnusmerkit. Ratkaisu siitä, onko kysymyksessä työsuhde vai ei, tehdään tarkastelemalla tosiasiallisia työskentelyolosuhteita ja kaikkia muitakin asiaan liittyviä seikkoja. Tähän kokonaisarviointiin voi kuitenkin osittain vaikuttaa myös sopimus ja osapuolten oma käsitys asemastaan.

Tuettu työllistyminen

Myös vajaakuntoiset ja vammaiset henkilöt voivat tehdä työtä erilaisissa oikeussuhteissa. Osasta työnteon muotoja on säädetty erityislainsäädännössä, kuten sosiaalihuoltolaissa. Jos erityissäännöksiä ei ole, työsuhteen olemassaolo ratkaistaan työsopimuslain (55/2001) perusteella.

Viime aikoina vajaakuntoisia ja vammaisia on pyritty työllistämään avoimille työmarkkinoille ns. *tuetun työllistymisen mallin* (= supported employment) avulla. Suomessa tuettu työllistyminen alkoi vuonna 1995, ja menetelmälle on täällä kehitetty oma palvelustandardi. Mallista ei ole säädetty laissa. Mallin mukaan vajaakuntoiset ja vammaiset työllistyvät avoimille työmarkkinoille eivätkä erityistyöllistämisen yksiköihin kuten perinteisesti on tapahtunut. Tavoitteena on muun ohessa integroida vajaakuntoiset ja vammaiset yhteis-

kuntaan, ja tärkeä osa mallia on nimenomaan työsuhteisen työn tekeminen avoimilla työmarkkinoilla. Jotta työllistyminen avoimille työmarkkinoille olisi mahdollista, tarvitaan työn etsinnässä apua. Samoin tukea ja apua tarvitaan usein työsopimusten solmimisessa, työhön perehdyttämisessä sekä työsuhteen aikana. Tuetun työllistymisen malliin kuuluukin olennaisena osana *työvalmentajan* tuki. Työvalmentaja etsii asiakkaalle sopivan työtehtävän, tutustuu itse siihen ja opettaa työssä tarvittavia taitoja sekä työyhteisön pelisääntöjä asiakkaalle. Työvalmentaja voi myös osallistua työn suorittamiseen. Työvalmentaja tukee ja auttaa sovitulla tavalla, kunnes asiakas on valmis irtaantumaan tuesta. Tuki voi kohdistua myös työyhteisöön. Työvalmentaja on usein työllistämisyksikön tai vastaavan palveluksessa.

Tuetun työllistymisen mallin tavoitteisiin kuuluu siis työsuhteisen työn tekeminen. Lähtökohtana mallissa on nimenomaan työsuhteen tunnusmerkit täyttävän työn tekeminen. Näin ollen työsuhteen ja muun oikeussuhteen rajanveto eli kysymys siitä, onko työ työsuhteista vai ei, ei yleensä käytännössä tule ongelmalliseksi.

Työsuhde – työsopimussuhde

Työsuhteen tunnusmerkit on säädetty työsopimuslaissa. Työsuhteen syntyminen edellyttää työn tekemisestä toiselle, sopimuksen perusteella, vastiketta vastaan, henkilökohtaisesti toisen johdon ja valvonnan alaisena. Työsuhde syntyy, kun työtä sopimuksen perusteella ryhdytään ensimmäisen kerran tekemään, ja päättyy, kun työnteko sopimuksen lakkaamisen johdosta lopetetaan.

Työlainsäädäntöä sovelletaan pääosin vasta, kun työn teko on aloitettu, mutta osa siitä voi tulla sovellettavaksi ennen varsinaisen työnteon aloittamista sen jälkeen kun sopimus työnteosta on solmittu. Asia on ratkaistava tarkastelemalla kyseisen lain säännöksen sanamuotoa tai lain tai yksittäisen säännöksen tarkoitusta.

Työsopimus on kahden välinen sopimus työn teosta ja sen ehdoista. Työsopimuslaki on se peruslaki, joka sääntelee työsuhteista työtä. Myös tuetun työllistymisen mallin mukaisessa työsuhteessa tämä laki tulee sovellettavaksi. Työsuhteisessa työssä on työsopimuslain ohella sovellettava muutakin työlainsäädäntöä, kuten työaikalakia, vuosilomalakia, tapaturmavakuutuslakia ja työturvallisuuslakia siten kuin näissä laeissa säädetään. Käytännössä on aina ennen lain soveltamista tutustuttava sen soveltamisalaa koskevaan säännökseen.

2. Työlainsäädännön tuntemuksen merkitys

Mikä on vaikein kohtaamasi työoikeudellinen ongelma?

Tieto tuo turvaa

Jokainen työnantaja ja työntekijä tarvitsee perustietoa työlainsäädännön sisällöstä. Tällaista tietoa tarvitsee myös työvalmentaja. Työvalmentajan näkökulmasta työlainsäädännön tuntemus ensinnäkin lisää asiantuntemusta. Tieto mahdollistaa vajaakuntoisen ja vammaisen asiakkaan etujen turvaamisen työsuhteessa. Tieto parantaa myös työvalmentajan neuvotteluasemaa hänen etsiessään työpaikkoja ja keskustellessaan työnantajan kanssa työtä koskevista ehdoista.

Oikea ja riittävä tieto turvaa sen, että asioista tehdään oikeita ratkaisuja. Näin on mahdollista ennakolta pyrkiä estämään epäselvyyksien ja riitojen syntyminen. Tiedon hallinnan avulla voi välttyä myös turhalta työltä.

Konflikteja ja ongelmia voi syntyä monesta eri syystä. Usein syynä on se, että asioista on liian vähän tietoa tai asioiden tuntemus on hieman ”huteralla” pohjalla. Joskus voi olla myös vaikea tietää, mistä asiaan löytäisi apua tai edes jonkinlaiset ratkaisun avaimet. Solmittu sopimus voi olla myös ehdoiltaan epätäydellinen (suppea sopimus), tai ehdot voivat olla sisällöltään epätarkkoja, laveita ja tulkinnanvaraisia. Asioita on saatettu jättää myös pelkän suullisen sopimisen varaan, kirjaamatta niitä.

Tärkeää työoikeudellisten asioiden parissa toimittaessa on riittävien pohjatietojen hallinta lainsäädännöstä. Tällöin on mahdollista harkita ja pohtia eri vaihtoehtoja ja selvittää asiat riittävän tarkasti.

Oikeudellinen ajattelutapa

Työsuhteeseen liittyviä asioita hoidettaessa ja selvitettäessä on tärkeää huomata, että niitä on usein tarkasteltava oikeudellisesti. Tämä oikeudellinen ajattelu tarkoittaa kykyä asioiden analysointiin ja erittelyyn, kykyä punnita asioita eri näkökulmista sekä taitoa perusteltujen ratkaisujen tekemiseen. Ensiarvoista on kyetä ymmärtämään tapahtumien oikeudellinen luonne. Asiaa voi miettiä seuraavan esimerkin avulla.

Osoitteesta* www.finlex.fi *löytyy muun muassa:
· ajantasainen lainsäädäntö,
· yleissitovat työehtosopimukset,
· lainvalmisteluasiakirjoja ja
· oikeustapauksia.

Kehitysvammainen Ville on solminut X Oy:n kanssa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen siivoustehtävistä. Tänään Ville on ilmoittanut työnantajalle, ettei aio tulla enää töihin, vaan lopettaa työt välittömästi.

Vastausta miettiessä on kyettävä ensinnä hahmottamaan, mistä asiassa ylipäänsä on kysymys; onko Ville irtisanoutunut vai purkanut työsopimuksensa, vai mitä on tapahtunut? Mitä kaikkea asiassa on otettava huomioon? Vaikuttaisiko mahdollinen koeaika Villen mahdollisuuksiin irtaantua työstä?

Edellä mainittujen asioiden jälkeen on selvitettävä, onko Villellä oikeus suorittamaansa toimeen ja onko hän menetellyt oikealla tavalla. Jos Ville ei ole tarkoittanut ilmoitustaan otettavan vakavasti, on mietittävä myös sitä, onko Villellä mahdollisuus peruuttaa ilmoituksensa, ja niin edelleen.

Tulkinta

Epäselvyyksiä voi syntyä myös siksi, että lain säännös tai sopimuksen määräys on sisällöltään tulkinnanvarainen; siitä ei selviä suoraan tai riittävän selkeästi vastaus asiaan. Lakia tulkitaan selvittämällä lainsäätäjän tarkoitus. Jos lain sanamuodosta ei saa vastausta, on tarkasteltava lain tulkinta-aineistoa. Lain tulkinnassa käytetään apuna ensi sijassa lain esitöitä, kuten asian käsittelyssä eduskunnassa kertynyttä aineistoa, hallituksen esitystä sekä komitean- ja työryhmämietintöjä. Lisäksi hyödynnetään oikeuskäytäntöä eli lähinnä ylimpien tuomioistuinten ratkaisuja ja lopuksi oikeuskirjallisuutta.

Myös sopimuksen tulkinnassa lähtökohtana on määräyksen sanamuoto. Sopijaosapuolten yhtäpitävä tarkoitus sopimuksen ehdon sisällöstä voi kuitenkin ohittaa sanamuodon mukaisen tulkinnan. Selvitettäessä sopimuksen

LAKI on
· perusta ja apuväline
kaikelle toiminnalle

määräysten sisältöä tärkeässä asemassa ovat siis sopimuksen solmijat ja heidän näkemyksensä määräyksen oikeasta sisällöstä. Jos yhteisymmärrystä ei synny, voidaan asia yleensä saattaa tuomioistuimen tutkittavaksi, joka viime kädessä ratkaisee tulkintakysymyksen.

Sopimuksia solmittaessa ja lainsäädäntöön liittyviä kysymyksiä selvitettäessä ja hoidettaessa on tärkeää, että kaikki osapuolet ymmärtävät asian ja hankkivat siitä itse tarvittavat tiedot. Myöhemmässä vaiheessa voi syntyä epäselvyyksiä ja ongelmia, jos asiaa ei ole selvitetty alussa riittävästi tai kaikkia siihen vaikuttavia tekijöitä ei ole otettu huomioon. Usein näin tapahtuu, jos on tehty liian nopeita ja hätiköityjä ratkaisuja selvittämättä ja pohtimatta kysymystä eri näkökannoilta.

Työvalmentajan työssä tunnettavia tärkeitä työlakeja:
· työsopimuslaki
· laki yksityisyyden suojasta työelämässä
· työturvallisuuslaki
· työaikalaki
· vuosilomalaki
· työehtosopimuslaki ja
· laki yhteistoiminnasta yrityksissä.

3. Työlainsäädännön perusperiaatteita

Mitä mielestäsi asemassasi olevan henkilön on hallittava työsuhdeasioista?

Työlainsäädäntöön liittyviä asioita saatetaan pitää vaikeina erityisesti siksi, että yksittäisen työsuhteen ehtojen – osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien – määräytymisperusteita on lukuisia. Työsuhteessa sovellettavat säännökset ja määräykset eivät yleensä määräydy yhdestä ainoasta *normilähteestä*. Työsuhteeseen vaikuttavia normeja voi olla siis useassa eri paikassa, kuten laissa, työehtosopimuksessa ja työsopimuksessa. Yksittäisessä tapauksessa on kyettävä sel-

vittämään kaikkien asiaan vaikuttavien normien olemassaolo ja niiden sisältö sekä osattava soveltaa normeja.

Työsuhteen normilähteitä

Tärkeimpiä normilähteitä työsuhteessa ovat

- lainsäädäntö,
- työehtosopimus,
- työsopimus ja
- työnantajan työnjohto- eli direktiovaltaan perustuvat käskyt.

Työsuhteessa vaikuttavia normeja voi olla myös työpaikan työsäännöissä. Työsäännöistä sovitaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä työnantajan ja henkilöstön kesken. Työsuhteessa noudatettavia normeja voi syntyä myös vakiintuneen käytännön myötä. Työnantajan yksipuolisesti käyttöön ottama menettely (esimerkiksi työnantajan työntekijöille myöntämä etu) voi vakiintua työpaikalla tai yksittäisessä työsuhteessa noudatettavaksi ehdoksi.

Lakien pakottavuus

Työlainsäädännöllä on merkittävä asema työsuhteen ehtojen määräytymisessä, koska se on pääosin pakottavaa. Pakottavuus tarkoittaa sitä, että lain säännöksen sisällöstä ei voida sopia tai päättää toisin työntekijän etuja heikentäen. Pakottavuudesta on säädetty joko nimenomaan tai sitten pakottavuus käy välillisesti ilmi säännöksen tarkoituksesta. Työntekijän etuja heikentävä sopimus on mitätön, tehtiinpä se työsopimusta solmittaessa tai myöhemmin työsuhteen aikana. Työlainsäädännön tarkoituksena on suojata työntekijää. Työntekijälle voidaan aina antaa parempia etuja kuin mitä laissa säädetään, eikä tähän tarvita mitään laissa olevaa kelpuutusta.

Työehtosopimuksin sopiminen

Sitä vastoin valtakunnallisilla työnantaja- ja työntekijäliitoilla on työsopimuksen osapuolia laajempi mahdollisuus poiketa lain säännöksistä työntekijän etuja vähentäen. Tämä mahdollisuus perustuu aina nimenomaiseen lain säännökseen. Muun muassa työsopimuslain 13 luvun 7 §:ssä on mainittu kaikki ne työsopimuslain säännökset, joista voidaan poiketa toisin työehtosopimuksilla.

Ilman tätä lainkohtaa poikkeaminen ei olisi mahdollista. Vastaavanlaisia säännöksiä on myös muissa työlaeissa (ks. muun muassa työaikalaki ja vuosilomalaki).

Mikäli jostakin asiasta, esimerkiksi palkan suuruudesta, on määräys työehtosopimuksessa, ei sen tasoa voida heikentää työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella, ellei tällaisesta mahdollisuudesta ole mainittu työehtosopimuksessa. Työehtosopimuksin turvataan työsuhteiden ehtojen vähimmäistaso. Työehtosopimuslain 6 §:n mukaan työsopimus, joka on ristiriidassa työssä noudatettavan työehtosopimuksen kanssa, on näiltä osin mitätön ja työsopimuksen sijasta noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Työsopimuksin ei siten voida vähentää työntekijälle työehtosopimuksin turvattuja etuja.

Työsopimuksia solmittaessa on tunnettava muun muassa edellä mainitut lähtökohdat sopimisen rajoituksista. On tiedettävä, mistä voi sopia ja millä tavoin. Tästä aiheutuu vastuuta niille henkilöille, jotka avustavat vajaakuntoista tai vammaista työsopimuksen solmimisessa. Jos tieto perusteista puuttuu, saattaa olla vaikeaa valvoa asiakkaan etua tai ylipäänsä toimia oikein.

Koska työehtosopimuksella voidaan poiketa eräistä lain muutoin pakottavista säännöksistä, on tämä otettava huomioon työsopimuksia solmittaessa. Jotta käytännössä tietäisi, mitkä normit vaikuttavat solmittavan työsopimuksen sisältöön, on siis tunnettava työlakien ohella työssä mahdollisesti sovellettavan työehtosopimuksen sisältö.

4. Työvalmentajan asemasta

Tuetun työllistymisen mallista ei siis ole säädetty laissa. Näin ollen malliin kuuluvan työvalmentajan asemasta ei ole olemassa erityisiä lainsäännöksiä. Työvalmentaja on yleensä tehtävää hoitaessaan joko yksityisen tai julkisen yhteisön palveluksessa ja siten palvelussuhteessa omaan työnantajaansa. Työvalmentajalla on omaan palvelussuhteeseensa liittyvät oikeudet ja velvoitteet – muun ohessa salassapitovelvoite, johon sisältyy kielto luovuttaa asiakasta koskevia tietoja ilman lupaa.

Yksityisyyden suoja ja tietojen luovuttaminen

Asioitaessa avointen työmarkkinoiden työnantajien kanssa on otettava huo-

mioon myös se, että yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n mukaan työnantaja ei saa vapaasti käsitellä työnhakijan eikä työntekijän terveydentilatietoja. Tämä vaikuttaa myös siihen, mitä tietoja työvalmentajalta voidaan työnhakijasta tai työntekijästä kerätä. Työnhakijan ja työntekijän terveydentilatiedot tulee kerätä työnhakijalta tai työntekijältä itseltään tai heidän kirjallisella suostumuksellaan muualta. Lisäksi tietojen käsittelyyn on oltava laissa säädetty peruste; tietoja ei saa käsitellä mistä syystä tahansa. Vajaakuntoisia ja vammaisia työllistettäessä tämä syy on lähinnä laissa mainittu ”työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitettävän työkykyisyyttään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella”. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jos työnantaja kerää tietoja työnhakijan terveydentilasta työvalmentajalta, tähän on oltava työnhakijan kirjallinen suostumus. Jos työnhakija on itse työvalmentajan ohella läsnä tilaisuudessa, jossa tiedot kerätään, voitaisiin tietojen luovuttamiseen katsoa olevan lupa, vaikka työvalmentaja kertoisikin ne tosiasiassa työnantajalle, ellei mitään muuta tule esille.

Työvalmentajan asemasta sopiminen

Millainen asema työvalmentajalla on hänen avustaessaan asiakasta työpaikalla ja tutustuessaan työtehtäviin? Käytännössä työvalmentajan oikeuksista ja asemasta ei välttämättä sovita nimenomaisesti avointen työmarkkinoiden työnantajan ja työvalmentajan kesken. Tuetun työllistymisen mallissa ei ole tavoitteena eikä tarkoituksena, että käytännössä syntyisi tilanne, jossa työvalmentajankin katsottaisiin olevan työsuhteessa avointen työmarkkinoiden työnantajaan. Näin voisi kuitenkin periaatteessa käydä, sillä työsopimuslain 1 luvun 8 §:n mukaan työntekijän työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden täyttämiseksi ottama avustaja, joka on otettu työnantajan suostumuksella, on työsuhteessa suostumuksen antaneeseen työnantajaan. Eli toisin sanoen vajaakuntoista työssä avustavan työvalmentajan ja vajaakuntoisen työnantajan välille voisi – ainakin teoriassa – tällä perusteella syntyä työsuhde! Epäselvyyksien välttämiseksi asia kannattaa ottaa esille työvalmentajan ja työnantajan kesken. Työvalmentajan asemasta voidaan ottaa vajaakuntoisen tai vammaisen ja työnantajan väliseen työsopimukseen maininta, jossa todetaan työvalmentajan asema ja tehtävät työpaikalla. Edellä mainittu työsopimuslain säännös avustajan asemasta on kuitenkin pakottava. On huomattava, että edellä mainitut mahdolli-

set sopimuslausekkeet työvalmentajan asemasta eivät kuitenkaan välttämättä poista työnantajan vastuuta muun muassa työpaikalla olevan työvalmentajan työturvallisuudesta.

Työvalmentajan toimenkuvaan kuuluu yleensä se, että hän pääsee asiakkaansa työnantajan työtiloihin ja osallistuu osittain myös työtehtävien tekemiseen. Työvalmentaja saattaa siten olla tosiasiallisesti samanlaisessa asemassa kuin työpaikan työntekijät. Sovittaessa asiakkaan työsopimukseen liittyvistä asioista on hyvä keskustella myös työvalmentajan asemasta työpaikalla. Tässä yhteydessä kannattaa miettiä ja keskustella muun muassa siitä, onko tarpeen solmia salassapitosopimus avointen työmarkkinoiden ja työvalmentajan kesken niistä asioista, joita työvalmentaja saa tietoonsa työpaikalla ollessaan.

II Työehtosopimusten merkitys ja vaikutus työsuhteessa

Mitä on hyvä tietää työehtosopimuksista ja niiden velvoittavuudesta ennen työsopimuksen solmimista? Miten käytännössä toimitaan, kun asiaa selvitetään?

1. Velvollisuus noudattaa työehtosopimusta

Työehtosopimuksilla on käytännössä merkittävä asema työsuhteen ehtojen määräytymisessä. Työehtosopimus on ns. kollektiivisopimus, jolla tarkoitetaan sitä, että sopimuksella sovitaan työntekijöiden työsuhteen ehdoista yhteisesti. Työsopimus on sitä vastoin kutakin työntekijää yksilöllisesti koskeva sopimus työsuhteen ehdoista. Työehtosopimuksen voivat solmia työehtosopimuslaissa säädetyt tahot. On huomattava, että yksittäinen työntekijä ei voi olla työehtosopimuksen solmijana, vaan työntekijäpuolella solmijana on aina oltava työntekijäyhdistys. Työehtosopimuksia solmitaan ala- ja ammattikohtaisesti. Merkittävimmät työehtosopimukset solmitaan valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäliittojen välillä. Näiden sopimusten soveltamisala on yleensä myös valtakunnallinen ja näin sopimusta sovelletaan siinä määriteltyyn työhön riippumatta siitä, missä sitä tehdään.

Työehtosopimuksen noudattamisen peruste

Työnantajan velvollisuus noudattaa työehtosopimusta voi perustua joko työehtosopimuslakiin tai työsopimuslakiin. Yksittäinen työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jos hän kuuluu jäsenenä työnantajayhdistykseen, joka on solminut työehtosopimuksen työntekijäyhdistyksen kanssa. Työn-

antaja voi myös itse solmia työehtosopimuksen, mutta vastapuolella solmijana tulee aina olla työntekijöiden yhdistys, jonka säännönmukaisiin tehtäviin kuuluu työntekijöiden etujen valvominen työsuhteissa. Työnantaja, joka joutuu edellä kuvatuin tavoin noudattamaan työehtosopimusta, on *sidottu* työehtosopimukseen työehtosopimuslain perusteella. Työntekijä, joka kuuluu jäsenenä työehtosopimuksen solmineeseen yhdistykseen, on velvollinen noudattamaan jäsenyhdistyksensä solmiman työehtosopimuksen määräyksiä. Myös hän on sidottu työehtosopimukseen,

Jotta työnantajan palveluksessa olevilla työntekijöillä olisi järjestäytyneisyydestään riippumatta lähtökohtaisesti samanlaiset työsuhteen ehdot, on työehtosopimukseen sidotun työnantajan velvollisuutta noudattaa työehtosopimusta laajennettu lailla. Työnantaja on velvollinen noudattamaan itseään sitovaa työehtosopimusta kaikkien palveluksessaan olevien työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvaa työtä tekevien työntekijöiden työsuhteissa riippumatta siitä, onko työntekijä jäsenyytensä myötä sidottu työehtosopimukseen vai ei, ellei työehtosopimuksessa ole muuta määrätty (työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentti). On huomattava, että työehtosopimuksesta ei aiheudu velvoitteita työntekijälle, joka on järjestäytymätön tai kuuluu jäsenenä johonkin muuhun kuin työehtosopimuksen solmineeseen yhdistykseen. Jos tällainen työntekijä on kuitenkin työehtosopimukseen sidotun työnantajan palveluksessa, hän saa kaikki työehtosopimuksen mukaiset edut samalla tavoin kuin työehtosopimukseen sidottu työntekijä.

Jos työnantaja ei ole edellä mainituin tavoin työehtosopimukseen sidottu työehtosopimuslain perusteella, hän saattaa kuitenkin olla velvollinen noudattamaan ns. *yleissitovaa työehtosopimusta*. Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n perusteella jokaisen työnantajan on noudatettava vähintään asianomaisella työalalla yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen määräyksiä. Tämä ei kuitenkaan koske työnantajaa, joka on sidottu alan työehtosopimukseen jo työehtosopimuslain nojalla. Myös muu työnantajaa velvoittava työehtosopimus, jonka työntekijäpuolelta on solminut liitto, syrjäyttää alan yleissitovan työehtosopimuksen. Käytännössä yleissitovuus velvoittaa työnantajia, jotka eivät ole työ-

ehtosopimuslain perusteella sidottuja mihinkään työehtosopimukseen, joka on solmittu työntekijäliiton kanssa.

Yleissitova työehtosopimus on aina joidenkin liittojen työehtosopimuslain perusteella solmima työehtosopimus. Tällainen työehtosopimus vahvistetaan yleissitovaksi yleissitovuuden vahvistamislautakunnassa, mikäli se täyttää työsopimuslaissa säädetyt edellytykset. Käytännössä työnantajan asiaksi jää selvittää, onko työalalle tai työhön vahvistettu yleissitovaa työehtosopimusta, ja jos sellainen on, noudattaa sitä työsuhteidensa vähimmäisehtoina. Yleissitova työehtosopimus velvoittaa vain työnantajaa, eikä siitä aiheudu työntekijälle velvoitteita - ei vaikka työntekijä olisi sopimuksen solmineen yhdistyksen jäsen. Yleissitovat työehtosopimukset löytyvät osoitteesta: www.finlex.fi.

On huomattava, että yrityksessä saatetaan joutua soveltamaan yhtä useampaa työehtosopimusta joko työehtosopimuslain tai yleissitovuuden perusteella. Näin saattaa käydä varsinkin ns. monialayrityksissä.

Asiakkaasi on järjestäytymätön. Hän ei kuulu jäsenenä ammattiliittoon. Hänen työnantajansa on sitä vastoin järjestäytynyt, ja työnantajan työnantajaliitto on solminut voimassa olevan työehtosopimuksen. Vaikuttaako tämä työehtosopimus asiakkaasi työsuhteen ehtoihin? Jos työnantaja on järjestäytymätön eikä ole myöskään itse solminut työehtosopimusta, onko hänellä silti velvollisuus noudattaa jotain työehtosopimusta?

2. Työehtosopimuksen vaikutus työsuhteessa

Raamit työsopimukselle

Työnantajaa sitova työehtosopimus asettaa rajat solmittavien työsopimusten sisällölle. Sovittaessa vajaakuntoisen ja vammaisen työsuhteen ehdoista on otettava huomioon, että työnantajaa sitovan työehtosopimuksen ehdoista ei voi poiketa siten, että työntekijän etuja vähennettäisiin. Työsopimuksin voidaan sopia paremmista eduista kuin mitä työehtosopimuksessa on sovittu.

Työvalmentajan tulisi aina selvittää, joutuuko työnantaja noudattamaan jotakin työehtosopimusta ja millaisia määräyksiä tässä sopimuksessa on. Tämän jälkeen voidaan miettiä erilaisten yksilöllisten työsopimusehtojen käyttömahdollisuuksia.

Jos työehtosopimus ei tule noudatettavaksi

Jos työsuhteen vähimmäisehdot eivät määräydy työehtosopimuksen perusteella, voidaan asioista sopia vapaammin työsopimuksin. Tätä voidaan pitää ongelmana erityisesti silloin, kun työntekijän kyky etujensa valvomiseen on normaalia heikompi. Muun muassa kommunikaatiovaikeudet voivat vaikuttaa myös siihen, että työsopimuksen solmiminen on tavanomaista vaikeampaa. Jos työehtosopimus ei tule noudatettavaksi, ei ole olemassa mitään säännöstä tai määräystä, josta selviäisi vähimmäispalkan suuruus. Jos palkka ei määräydy työehtosopimuksen mukaan eikä siitä ole sovittu työsopimuksessa, työsopimuslain mukaan työstä on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka (työsopimuslain 2 luvun 10 §). Tällöin työvalmentajalla on hyvin merkittävä asema hänen arvioidessaan sovittujen ehtojen kohtuullisuutta asiakkaan näkökulmasta.

Palkan räätälöinnistä

Voidaanko vajaakuntoisen tai vammaisen palkka sopia pienemmäksi kuin mitä työstä normaalisti tulisi maksaa? Voidaanko palkkaa ”sovitella” tai ”räätälöidä” siten, että palkan suuruudessa on otettu huomioon esimerkiksi työntekijän joutuisuus? Jos esimerkiksi normaalisti työhön kuluu neljä tuntia, mutta vajaakuntoiselta kuluu siihen seitsemän tuntia, voidaanko palkka sopia maksettavaksi vain neljältä tunnilta?

Työehtosopimusten noudattaminen perustuu lainsäädäntöön. Työnantajan, jonka noudatettavana on työehtosopimus, on sovellettava sitä myös vajaakuntoisen ja vammaisen työntekijänsä työsuhteessa aivan samalla tavoin kuin muiden työntekijöidensä työsuhteissa, ellei työehtosopimuksessa ole muuta määrätty. Vajaakuntoisuus tai vammaisuus ei siten voi sellaisenaan olla peruste jättää noudattamatta työehtosopimusta. Työnantajilla ei ole välttämättä mahdollisuutta työehtosopimusta rikkomatta esimerkiksi ”sovitella” tai ”räätälöidä” palkkaa työkyvyn mukaan. Jos työnantajan on noudatettava työ-

ehtosopimusta, palkasta sopiminen edellä kuvatulla tavalla yksilöllisesti on mahdollista, jos työehtosopimuksessa olisi tähän kelpuuttava määräys; palkkamääräysten soveltaminen olisi esimerkiksi kytketty täyteen työkykyyn, ja työntekijältä puuttuisi työehtosopimuksessa tarkoitettu täysi työkyky. Yksilölliset sopimukset ovat tietenkin mahdollisia silloin, kun työhön ei sovellu mikään työehtosopimus tai jos työehtosopimuksen määräyksiä voidaan tulkita niin, että poikkeaminen olisi mahdollista. Muissa tapauksissa yksilöllisiä, työehtosopimuksen tason alittavia sopimuksia ei ole mahdollista tehdä.

Joissain työehtosopimuksissa on tosiaankin määräyksiä, joiden mukaan sopimusta tai sen palkkamääräyksiä sovelletaan ainoastaan täysin työkykyisiin työntekijöihin. Näissä tapauksissa henkilöt, joilla ei ole täyttä työkykyä, jäävät koko sopimuksen tai sopimuksen palkkamääräysten ulkopuolelle. Toisin sanoen sopimusta tai sopimuksen palkkamääräyksiä ei tarvitse noudattaa vajaatyökykyisen työsuhteessa. Merkittävä osa työehtosopimuksista on kuitenkin sisällöltään sellaisia, että ne näyttävät soveltuvan sellaisinaan myös täyttä työkykyä vailla olevien työntekoon (Paanetoja – Ruponen). On huomattava, että vamma tai vajaakuntoisuus ei automaattisesti tarkoita vajaatyökykyisyyttä.

3. Vajaakuntoisen ja vammaisen työsuhteen ehdot käytännössä

VATES-säätiössä on toteutettu tutkimus, jossa tarkasteltiin vajaakuntoisten ja vammaisten asemaa työehtosopimusmääräysten näkökulmasta (Paanetoja – Ruponen). Tutkimuksessa tuli esille, että määräyksiä, joissa viitataan työntekijän työkykyyn, oli 47:ssä kaikkiaan 146 tarkastellusta yleissitovasta työehtosopimuksesta. Tällaisia määräyksiä olivat:

Ne määräykset, joissa työehtosopimuksen soveltamisala kokonaisuudessaan on rajattu ”täysin työkykyisiin työntekijöihin”. Tällainen määräys oli kolmessa työehtosopimuksessa: apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksessa, kaupan työehtosopimuksessa sekä varasto- ja kuljetusesimiesten työehtosopimuksessa.

Ne määräykset, joissa työehtosopimuksen palkkausmääräysten soveltamisala on rajattu ”täysin työkykyisiin työntekijöihin” ja joissa on lisäksi täsmennet-

ty, miten tällä perusteella sopimuksen palkkausmääräysten ulkopuolelle jäävien työntekijöiden palkkaus voidaan sopia, ja/tai vajaatyökykyisyyden kriteereitä. Tällainen määräys oli kymmenessä työehtosopimuksessa:

- **auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimuksessa,**
- **huoltokorjaamoiden työehtosopimuksessa,**
- **kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimuksessa,**
- **maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksessa,**
- **malmikaivosten työehtosopimuksessa,**
- **metalliteollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimuksessa,**
- **metalliteollisuuden työehtosopimuksessa,**
- **rakennustuoteteollisuuden kivipohjaista rakennustuoteteollisuutta koskevassa työehtosopimuksessa,**
- **talotekniikka-alan LVI-toimialan työehtosopimuksessa ja**
- **talotekniikka-alan sähköasennustoimialan työehtosopimuksessa.**

Ne määräykset, joissa työehtosopimuksen palkkausmääräysten soveltamisala on rajattu ”täysin työkykyisiin työntekijöihin”, ilman luonnehdintoja tai täsmennyksiä siitä, mitä työkyvyllä tai sen puuttumisella tarkoitetaan tai siitä, miten tai millaiseksi työehtosopimuksen ulkopuolelle jäävän palkkaus voidaan sopia. Tällainen määräys oli 34 työehtosopimuksessa:

- **ahtausalan työnjohtajien työehtosopimuksessa,**
- **auto- ja konekaupan työehtosopimuksessa,**
- **autoliikennealojen toimihenkilöitä koskevassa työehtosopimuksessa,**
- **elintarvikealan automiesten työehtosopimuksessa,**
- **elintarvikealojen työehtosopimuksessa,**
- **graafisen teollisuuden automiesten työehtosopimuksessa,**
- **kemian perusteollisuuden työehtosopimuksessa,**
- **Kemianteollisuus ry:n, Kumiteollisuus ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n välisessä sähköalantyöntekijöiden työehtosopimuksessa,**
- **kiinteistönhoitoalan työehtosopimuksessa,**
- **kopio- ja tulostusalaa koskevassa työehtosopimuksessa,**
- **kumiteollisuuden työehtosopimuksessa,**
- **lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimuksessa,**
- **lasitus-, rakennuslasitus- ja lasinjalostusalan työehtosopimuksessa,**
- **leipomoiden työntekijöitä koskevassa työehtosopimuksessa,**

- maalausalan työehtosopimuksessa urakkahinnoitteluineen,
- maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksessa,
- matkatoimistoja koskevassa työehtosopimuksessa,
- meijerityöntekijöitä koskevassa työehtosopimuksessa,
- muovi- ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimuksessa,
- panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden työehtosopimuksessa,
- pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimuksessa,
- proteesitehtaita koskevassa työehtosopimuksessa,
- puhdistus- ja siivousalan työntekijöitä koskevassa työehtosopimuksessa,
- puutarha-alan työehtosopimuksessa,
- teatterialan työehtosopimuksessa,
- tekstiili- ja vaatetusteollisuuden työehtosopimuksessa,
- tekstiilihuoltoalan työehtosopimuksessa,
- tekstiiliteollisuuden laitosmiesten työehtosopimuksessa,
- teurastamoiden, makkaratehtaiden ja einestehtaiden työehtosopimuksessa,
- tietoliikenne- ja informaatiotekniikka-alan työehtosopimuksessa,
- turkistarhausalan rehukeskuksia koskevassa työehtosopimuksessa,
- turkistarhausalan tarhatöitä koskevassa työehtosopimuksessa,
- viheralan työehtosopimuksessa ja
- öljytuote- ja säiliöautoalaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskevassa työehtosopimuksessa.

Edellä olevat luettelot työehtosopimuksista on laadittu tutkimuksen aikana tammikuussa 2004. Käytännössä tulee aina tarkistaa asianomaisen työehtosopimuksen soveltamisalamääräys erikseen.

Määräysten merkitys

Mikä merkitys edellä mainituilla määräyksillä on käytännössä? Ensinnäkin on tarkasteltava työkykyisyyden käsitettä: kuka on täysin työkykyinen ja kenellä ei ole täyttä työkykyä työehtosopimuksessa tarkoitetulla tavalla?

Kysymys siitä, kuka on sillä tavoin vajaatyökykyinen, ettei työehtosopimus tai sen palkkamääräykset tule sovellettaviksi, on vaikea ja monitahoinen, mutta

myös työehtosopimuskohtainen. Asia tulee ratkaista työehtosopimuksen tulkinnalla: viime kädessä työehtosopimuksen solmijoiden tarkoituksen mukaan. Selvää lienee se, että läheskään kaikkien vajaakuntoisten ja vammaisten työkyky ei ole alentunut, vaan he voivat olla täysin työkykyisiä. Ilmaisua ”täysin työkykyinen” ei ole yleensä työehtosopimuksissa täsmennetty tai selitetty millään tavoin. Lähtökohtana on pidettävä sanan yleiskielistä merkitystä, ja vaatimus täydestä työkyvystä on ymmärrettävä tehtäväsidonnaisesti. Työkyky liittyy työsuorituksiin. Henkilö on työkykyinen, jos hänen yksilölliset edellytyksensä, kuten ikä ja terveydentila, ovat tasapainossa työn asettamien vaatimusten kanssa. Vajaatyökykyinen ei sitä vastoin selviydy täydellisesti työnsä asettamista vaatimuksista. Laissa ei ole säädetty esimerkiksi normaalin joutuisuuden määritelmästä, ja käytännössä saattaakin olla vaikea määritellä, mitä täydellä työkyvyllä kulloinkin tarkoitetaan. Vammainen tai vajaakuntoinen ei voi jäädä automaattisesti työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle – näin on ainoastaan, jos hän ei täytä työehtosopimuksessa mahdollisesti määrättyä täyden työkyvyn vaatimusta.

Jos työnantaja on sidottu työehtosopimukseen, jota kokonaisuudessaan sovelletaan vain täysin työkykyisiin henkilöihin, voidaan vajaatyökykyisen työntekijän työsuhteen ehdot sopia työsopimuksin. Sovittaessa on otettava huomioon vain laissa asetetut rajoitteet. Työehtosopimus ei tule lainkaan sovellettavaksi vajaatyökykyisten työntekijöiden työsuhteissa. Työehtosopimuksen tarkoittamalla tavalla vajaatyökykyinen jää siten kokonaan työehtosopimuksen määräysten ulkopuolelle, eikä mitään sen määräyksistä tarvitse soveltaa. Jos työsuhteessa halutaan kuitenkin noudattaa työehtosopimuksen mukaisia ehtoja, on tästä otettava maininta työsopimukseen (sopimusehto).

Vajaatyökykyinen X solmii työsopimuksen Apteekki I:n kanssa ja apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen mukaan sopimusta sovelletaan ainoastaan täysin työkykyisiin. Työehtosopimus ei tule noudatettavaksi X:n työsuhteessa. Jos kuitenkin työsopimuksessa mainitaan, että työehtosopimusta tai joitain sen määräyksiä noudatetaan, tulee työehtosopimus tällaisen työsopimuksen ehdon myötä noudatettavaksi osana työsopimusta.

Jos työehtosopimuksen mukaan vajaatyökykyinen on suljettu työehtosopimuksen palkkamääräysten ulkopuolelle, ei työehtosopimuksen palkkamääräyksiä tarvitse soveltaa vajaatyökykyisen työssä. Käytännössä tämä voi merkitä muun muassa sitä, että vajaatyökykyiselle työntekijälle voidaan maksaa asianomaisen palkkataulukon vähimmäispalkan alittavaa palkkaa. Palkkauskysymykset jäävät siten pitkälti työsopimuksen varaan. Työehtosopimusta tulee kuitenkin noudattaa muiden määräysten osalta, vaikka työntekijältä puuttuu täysi työkyky.

Jos sitä vastoin työhön sovellettavassa työehtosopimuksessa ei ole määräystä, jonka mukaan työehtosopimuksen tai sen yksittäisten määräysten soveltaminen olisi kytketty täyteen työkykyyn, on työehtosopimusta sovellettava kokonaisuudessaan myös vajaatyökykyisen työntekijän työssä.

Työvalmentajan saattaa olla helpompaa löytää vajaatyökykyiselle asiakkaalleen työpaikka aloilta, joilla työehtosopimus mahdollistaa yksilölliset sopimukset palkasta (ks. edellä olevat työehtosopimukset). Käytännössä vajaatyökykyisen työllistyminen saattaa siis olla vaivattomampaa aloille, joiden työehtosopimuksia sovelletaan vain täysin työkykyisiin työntekijöihin tai joiden palkkamääräyksiä ei sovelleta vajaatyökykyisiin työntekijöihin.

III Työsopimuksen solmiminen

Olet löytänyt työpaikan asiakkaallesi. Seuraavaksi on työsopimuksen solmimisen aika. Solmitaanko määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva työsopimus? Voiko määräaikaisen työsopimuksen sopia millä perusteella tahansa?

1. Sopijapuolet

Työntekijäpuoli

Työsopimuksen voi työntekijäpuolelta solmia 15 vuotta täyttänyt henkilö. Hän voi myös itse irtisanoa ja purkaa sopimuksensa. Alle 15-vuotiaan puolesta työsopimuksen tekee huoltaja tai huoltajan antamalla luvalla nuori henkilö itse. On huomattava, että huoltajalla on oikeus purkaa alle 18-vuotiaan työntekijän tekemä työsopimus, jos purkaminen on tarpeellista nuoren kasvatuksen, kehityksen tai terveyden takia.

Vakituiseen työhön voidaan kuitenkin ottaa vain henkilö, joka on täyttänyt 15 vuotta ja suorittanut oppivelvollisuutensa. 14 vuotta täyttänyt tai saman kalenterivuoden aikana 14 vuotta täyttävä saa tehdä osan koulujen lomaajasta kevyttä työtä, samoin kuin koulutyön aikana tilapäisesti siten kuin nuorista työntekijöistä annetussa laissa säädetään.

Työsopimuksen voi myös solmia henkilö, joka on julistettu vajaavaltaiseksi sekä henkilö, jonka toimintakelpoisuutta on rajoitettu holhoustoimesta annetun lain perusteella.

Työnantajapuoli

Työnantajapuolella sopimuksen voivat solmia erilaiset yhtiöt ja muut yhteisöt,

samoin kuin yksittäiset oikeustoimikelpoiset ihmiset. Yhtiön tai muun yhteisön edustajan on aina oltava oikeustoimikelpoinen henkilö, eli 18 vuotta täyttänyt eikä hänen toimintakelpoisuuttaan saa olla rajoitettu.

Henkilökohtaisuus

Työsuhteessa on tarkoituksena, että työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajalle henkilökohtaisesti. Työntekijä ei saa siten ottaa tilalleen sijaista ilman työnantajan suostumusta, eivätkä osapuolet muutoinkaan voi siirtää velvoitteitaan kolmannelle ilman vastapuolen suostumusta. Erääntynyt saatava voidaan kuitenkin siirtää kolmannelle osapuolelle. Jos työnantaja haluaa siirtää työntekijän työpanoksen toiselle (vuokrata työntekijän), vaaditaan siihen työntekijän suostumus.

Onko työsopimus solmittava aina kirjallisesti?
Voidaanko työsopimukseen liittää koeaika?
Mitä selvität koeajan tarkoituksesta ja vaikutuksesta asiakkaallesi?
Mihin työsopimuksen ehtoihin erityisesti kiinnität huomiota ja miksi?

2. Työsopimuksen muoto

Työsopimus on vapaamuotoinen oikeustoimi. Tämä tarkoittaa sitä, että työsopimus voidaan tehdä missä muodossa tahansa: suullisesti, kirjallisesti, sähköisesti (telekopio / sähköpostiviesti) ja jopa hiljaisesti (päännyökäytys vastauksena tai työnantaja sallii työntekijän tekevän työtä ilman nimenomaista sopimusta). Työsopimus on aina järkevää tehdä kirjallisesti, koska tällöin on voi tarkistaa ja näyttää toteen, mitä on sovittu ja millä tavoin.

Selvitys ehdoista

Työsopimuslaissa ei ole säädetty, mistä kaikista asioista työsopimuksessa on sovittava. Jos kirjallisessa työsopimuksessa ei kuitenkaan ole mainittuna tiettyjä laissa säädettyjä asioita, on työnantajan annettava niistä työntekijälle erillinen kirjallinen selvitys (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, työsopimuslain

2 luvun 4 §). Tällainen selvitys on annettava kaikissa toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa ja yli kuukauden kestävissä määräaikaisissa työsuhteissa. Selvitys on annettava ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, ja siitä on käytävä ilmi (elleivät siis tiedot jo ole kirjallisessa työsopimuksessa):

- **työnantajan ja työntekijän koti- ja liikepaikka,**
- **työnteon alkamisajankohta,**
- **määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste,**
- **koeaika,**
- **työntekopaikka tai selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa (pääasiallinen kiinteä työpaikka puuttuu),**
- **työntekijän pääasialliset työtehtävät,**
- **työhön sovellettava työehtosopimus,**
- **palkan tai muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi,**
- **säännöllinen työaika,**
- **vuosiloman määräytyminen ja**
- **irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste.**

Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla, viittaamalla lakiin tai työehtosopimukseen. Myös ehdon muutoksesta on ilmoitettava kirjallisesti niin pian kuin mahdollista, mutta viimeistään muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä. Muutoksesta ei tarvitse ilmoittaa, jos se aiheutuu lain tai työehtosopimuksen muuttumisesta.

Jotta työsuhteessa vältyttäisiin työsopimuksen solmimisen jälkeen erillisten kirjallisten selvitysten antamiselta, työsopimus kannattaa solmia aina kirjallisesti ja ottaa siihen maininta edellä luetelluista työsopimuslaissa säädetyistä asioista.

3. Työsopimuksen kesto

Määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva?

Työsopimus on voimassa joko toistaiseksi tai määräajan. Määräaikainen työ-

sopimus kestää vain tietyn ajan, kun taas toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen kestoaika ei ole ennalta tiedossa. Lisäksi määräaikainen työsopimus päättyy määräajan umpeuduttua automaattisesti ilman mitään sopimuskumppaneiden toimenpiteitä. Päättämisilmoituksia tai muita sellaisia ei tarvita. Jos kuitenkin määräaikaisen työsopimuksen päättymisajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava se työntekijälle niin pian kuin on mahdollista. Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanominen sitä vastoin edellyttää irtisanomisilmoituksen antamista. Huomattava on, että määräaikainen työsopimus sitoo osapuolia sen kestoajan, eikä sitä voi ennen sopimuskauden päättymistä irtisanoa, ellei tällaisesta mahdollisuudesta ole työsopimuksessa erikseen sovittu (ns. yhdistetty eli kombinoitu työsopimus), tai ellei kysymyksessä ole laissa säädetty erityistilanne, kuten työnantajan konkurssi ja kuolema.

Esimerkki yhdistetystä työsopimuksesta:
”Työsopimus on voimassa 1.2.2005-30.6.2006, ellei sitä
ennen määräajan päättymistä puolin tai toisin irtisanota.”

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päättyy säännönmukaisesti irtisanomisella. Työntekijä voi irtisanoutua perustetta ilmoittamatta, mutta työnantaja tarvitsee aina työntekijän irtisanomiseen työsopimuslaissa säädetyn asiallisen ja painavan perusteen. Sekä määräaikainen että toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan purkaa, mutta tähän on aina oltava työsopimuslaissa säädetty purkuperuste. Määräaikainen työsopimus voi olla solmittu kuinka pitkäksi määräajaksi tahansa, mutta yli viideksi vuodeksi solmittu sopimus on viiden vuoden jälkeen irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

Toistaiseksi voimassa olevan ja määräaikaisen työsopimuksen välillä on eroja. Määräaikainen työsopimus voidaan solmia ainoastaan perustellusta syystä tai jos työntekijä itse nimenomaan haluaa määräaikaista työsopimusta. Jos tällaista perustetta ei ole, on työsopimus mahdollista solmia ainoastaan toistaiseksi voimassa olevaksi.

Työsopimuksen määräaikaisuudesta on aina sovittava. Jos työsopimuksen kestosta ei ole sovittu mitään, sopimuksen on katsottava olevan voimassa toistaiseksi. Se, joka vetoaa sopimuksen määräaikaisuuteen, on velvollinen tarvittaessa näyttämään väitteensä toteen. Perusteltu syy määräaikaisen työsopimuk-

sen tekemiseen voi olla muun ohessa työn luonne; projekti, kausivaihtelusta aiheutuvat työvoimatarpeen muutokset, yksinomaan tiettynä vuodenaikana tehtävä työ sekä sijaisuus (vuosiloma- tai sairauslomasijaisuus tms.). Jos työnantajalla on tehtävään pysyvä työvoiman tarve, ei määräaikaista työsopimusta voida käyttää.

Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia (ketjut) pidetään toistaiseksi voimassa olevina. Määräaikaisia työsopimuksia voidaan siten solmia peräkkäin, mikäli jokaiseen niistä on olemassa laissa tarkoitettu perusteltu syy. Määräaikainen työsopimus voi myös muuttua toistaiseksi voimassa olevaksi, jos siitä sovitaan tai jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työn tekemistä, vaikka sovittu määräaika tai muu määräaikaisuuden peruste on umpeutunut (sopimussuhteen hiljainen pidennys).

Voiko vajaakuntoisuus, vamma tai työn tekemiseen liittyvä kuntoutustavoite olla syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle? Voidaanko työsopimus solmia määräaikaiseksi siksi, että työntekijä on vajaatyökykyinen? Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n mukaan työsopimus voidaan siis solmia määräajaksi, jos siihen on perusteltu syy. Muussa tapauksessa työsopimus on toistaiseksi voimassa oleva. Työntekijän vajaakuntoisuus tai vajaatyökykyisyys ei ole laissa tarkoitettu perusteltu syy; ei myöskään se, että jonkin ohjelman, esimerkiksi mielenterveyskuntoutujien siirtymätyöohjelman, mukaan sopimukset on tarkoitettu solmittaviksi vain määräajaksi. Työsopimuslain mukaan toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on pääsääntö ja määräaikaisuutta voidaan käyttää lähinnä vain silloin, kun työnantajalla ei ole tehtävään työhön pysyvää työvoiman tarvetta. Jos kuitenkin työntekijä aidosti omasta aloitteestaan ja omista lähtökohdistaan haluaa sitoutua sopimukseen ainoastaan määräajaksi, ei määräaikaisuuteen tällöin vaadita muuta perustetta.

4. Työsopimuksen ehdot

Sopimusvapauden nimissä työsopimuksen osapuolet voivat ottaa työsopimukseen haluamiaan ehtoja, kunhan ne eivät ole lain tai työehtosopimuksen eivätkä myöskään hyvän tavan vastaisia. Usein käytössä on valmiita työsopimuslomakkeita, joihin täytetään tarvittavat tiedot.

Sopimusehdot ja työnantajan direktiovalta

Työsopimuksessa sovittavat ehdot vaikuttavat työsuhteen sisältöön; osapuolten oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Työnantajan keskeisenä oikeutena työsuhteessa on antaa työn suorittamista koskevia määräyksiä (miten, missä ja milloin työtä tehdään). Oikeutta kutsutaan työnantajan työnjohto- eli direktiovallaksi. Tämän vallan rajoja ei ole määritelty laissa, ja sen laajuus määräytyy pitkälti sen mukaan, mitä asioista on kussakin työsopimuksessa sovittu. Mitä yksityiskohtaisemmin työsopimuksessa on sovittu työtehtävien sisällöstä, työajasta ja sen järjestelyistä, työnteon paikasta ja niin edelleen, sitä suppeampi on työnantajan toimivalta antaa näitä asioita koskevia määräyksiä työnjohtovaltansa perusteella. Jos työsopimuksessa esimerkiksi on lueteltu työtehtävien sisältö, ei työnantaja voi antaa työntekijälle muita työtehtäviä, eikä työntekijä ole niitä yleensä velvollinen tekemään. Samoin jos työaika on sovittu esimerkiksi kello 9.00 - 17.00, ei työnantajalla ole mahdollisuutta yksipuolisesti muuttaa ehtoa. On kuitenkin katsottu, että työntekijällä on velvollisuus tehdä tilapäisesti myös muuta kuin sopimuksen mukaista työtä.

Kuinka väljäksi työsopimus solmitaan tai kuinka tarkasti eri asioista sovitaan, on harkittava työsopimusta solmittaessa. Käytännössä työsopimukset eivät ole sisällöltään välttämättä kovin yksityiskohtaisia, ja näin työnantajan työnjohtovallalle jää käyttöalaa. Työsopimuksissa ei yleensä luetella tyhjentävästi työtehtäviä, vaan esitetään niiden pääasiallinen luonne. Työaikaakaan ei useimmiten määritellä työsopimuksessa tarkoin kellonajoilla.

Työnantaja ei saa antaa syrjiviä tai tasapuolisen kohtelun vaatimusta rikkovia työnjohtokäskyjä, ei myöskään hyvän tavan vastaisia määräyksiä. Työnantajan työnjohtovaltaa rajoittavat myös työntekijän ammattitaito, työkyky, työalan vakiintunut käytäntö ja työsuhteessa noudatettava työehtosopimuksen soveltamisala . Yleisesti voidaan todeta, että vaikka työtehtävistä ei olisi sovittu työsopimuksessa, ei työnantaja voi työnjohtovaltansa perusteella määrätä työntekijää tekemään pysyvästi muita kuin työssä sovellettavan työehtosopimuksen alan kattamia työtehtäviä. Näin on myös, vaikka työsopimuksessa olisi ehto, jonka mukaan työntekijä sitoutuu tekemään ”muita työnantajan määräämiä tehtäviä”.

Työnjohtovaltaan ei koskaan kuulu oikeutta muuttaa sovittuja ehtoja olennaisesti. Jos työnantaja ryhtyy tällaiseen, hänellä on oltava käytössään lail-

linen irtisanomisperuste, ja irtisanomisen sijasta hän voi muuttaa ehtoa irtisanomisaikaa noudattaen. Työntekijän asiaksi jää harkita, kumpi vaihtoehto on hänen kannaltaan parempi: työsuhteen päättyminen kokonaan vai työn jatkaminen uusilla ehdoilla.

Mieti seuraavia tapauksia:

Villen työsopimuksessa on ehto, jonka mukaan Ville tekee siistijän työtä ja muita työnantajan määräämiä tehtäviä, kun taas Liisan työsopimuksen mukaan työtehtävänä on siistijän työ. Mitä eroa mainituilla ehdoilla käytännössä on? Kumpaa ehtoa pidät parempana oman asiakaskuntasi työsopimuksia silmällä pitäen?

Katri on saanut työpaikan Tampereen Pörrä-kioskista osoitteesta Valtakatu 10. Saman työnantajan Pörrä-kioskeja on Tampereella kymmenen. Voiko Katri joutua työskentelemään muualla kuin Valtakadun kioskissa?

Koeaikaehto

Koeajan tarkoituksena on varata molemmille osapuolille aikaa harkita, sitoutuvatko he sopimussuhteeseen vai eivät. Koeajan kuluessa molemmat osapuolet voivat päättää työsopimuksen purkamalla ilman normaaleja työsopimuksen purkuperusteita. Purkuperuste ei saa kuitenkaan olla epäasiallinen tai syrjivä.

Niin määräaikaiseen kuin toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen voidaan liittää koeaikaehto. Koeajasta on aina sovittava. Jos työnantajaa sitoo työehtosopimus, jossa todetaan, että työsopimuksiin liittyy aina koeaika, on työnantajan työsopimusta solmittaessa ilmoitettava työntekijälle tällaisesta työehtosopimuksen määräyksestä. Muussa tapauksessa ei työnantaja voi vedota koeaikaan.

Koeaika sijoittuu työsuhteen alkuun ja se voi olla kestoltaan enintään neljä kuukautta. Jos työnantaja on järjestänyt työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi. Sellaisissa määräaikaisissa työsuhteissa, jotka ovat kahdeksaa kuukautta lyhyempiä, koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta (esimerkiksi kuuden kuukauden pituisessa työsuhteessa, koeaika voi olla enintään kolmen kuukauden pituinen).

Voiko vajaakuntoisen tai vammaisen työntekijän koeaika olla pidempi kuin muiden työntekijöiden?
Vajaakuntoisuus, vammaisuus tai vajaatyökykyisyys eivät oikeuta koeajan pidentämiseen. Koeaikana työsopimus voidaan päättää heti purkamalla ilman yleisiä purkuperusteita – näin ollen on tärkeää, että koeajan pituus ja peruste ovat lainmukaisia.

5. Tutustu, selvitä, tarkista ennen työsopimuksen solmimista

Etsit työpaikkaa vajaakuntoiselle asiakkaallesi. Mitä tietoja Sinulla tulisi olla työnantajasta / työnantajayrityksestä ja sen asioista ennen kuin tarjoat asiakastasi työhön yritykseen ja / tai ennen työsopimuksen solmimista?

Takaisinottovelvoite voi estää uuden työvoiman palkkaamisen

Työpaikkaa etsittäessä on hyvä tietää muun muassa se, että työnantaja ei voi aina palkata yritykseen uutta työvoimaa.

Jos työnantaja on irtisanonut omia työntekijöitään taloudellisella ja tuotannollisella perusteella, on irtisanotuilla työntekijöillä etuoikeus uuteen työpaikkaan (työnantajan takaisinottovelvoite). Etuoikeus tarkoittaa oikeutta työhön ennen ulkopuolisia työntekijöitä, jos työnantajalla ilmenee samaa tai samankaltaista työtä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä, ja irtisanottu työntekijä on työnhakijana työvoimatoimistossa. Tällaisessa tapauksessa työnantaja ei voi ohittaa irtisanomaansa työntekijää palkkaamalla tehtävään henkilön esimerkiksi tuetun työllistymisen mallilla, jos palkattavan työntekijän on tarkoitus korvata irtisanotun työntekijän työpanos. Jos työnantaja palkkaa uuden henkilön muussa tarkoituksessa kuin lisätyövoiman tarpeesta, on katsottu, että se voi olla mahdollista takaisinottovelvoitetta rikkomatta. Missään ei ole kuitenkaan tarkasteltu sitä, voisiko esimerkiksi vajaakuntoisen työhön liittyvä kuntoutustavoite olla sellainen peruste, jolla ei rikottaisi takaisinottovelvoitetta (esimerkiksi määräaikainen siirtymätyöpaikka mielenterveyskuntoutujalle).

Osa-aikatyöntekijöiden oikeus lisätyöhön

Edelleen jos työnantajan palveluksessa on osa-aikatyötä tekeviä työntekijöitä, ja työnantaja tarvitsee lisää työvoimaa osa-aikatyöntekijöille sopiviin työtehtäviin, on työtä tarjottava ensin osa-aikatyöntekijöille.

Itsestään selvää on myös se, että jos työnantaja on lomauttanut työntekijöitä, ei uusia työntekijöitä voida yleensä palkata, vaan lomautetut on otettava ensin takaisin työhön.

Edellä mainitut asiat kannattaa selvittää, kun ollaan ensimmäisiä kertoja yhteydessä asiakkaan mahdolliseen tulevaan työnantajaan.

Työehtosopimus?

Tärkeää on selvittää, tuleeko työnantajan noudattaa jotakin työehtosopimusta, ja noudattaako työnantaja sitä työehtosopimuslain perusteella, vai onko kysymyksessä työnantaja, jonka tulee noudattaa yleissitovaa työehtosopimusta. On muistettava myös, että kaikilla aloilla ei ole yleissitovaksi vahvistettua työehtosopimusta. Ennen työsopimuksen solmimista tulee tutustua mahdollisen työehtosopimuksen sisältöön ja myös selvittää, miten se vaikuttaa solmittavan työsopimuksen ehtoihin.

Palkan ja sosiaaliturvan yhteensovitus, asiakkaan toiveet ja vamman vaikutus työturvallisuuteen

On myös hyvä tietää, miten asiakkaan palkka vaikuttaa hänen mahdollisesti saamaansa sosiaaliturvaan ja miten tämä otetaan huomioon työsopimusta solmittaessa (haluaako työntekijä säilyttää sosiaaliturvansa). Lisäksi on tiedettävä, kuinka pitkäksi ajaksi työntekijä haluaa sitoutua työhön, ja millaisin ehdoin hän haluaa työtä tehdä (muun muassa työpaikan sijainti, työtehtävät ja työaika). Vasta tämän jälkeen voi neuvotella hedelmällisesti solmittavan työsopimuksen sisällöstä. Työvalmentajan kannattaa huolehtia siitä, että työnantajan ja asiakkaan kanssa keskustellaan myös siitä, miten asiakkaan vamma vaikuttaa työturvallisuuteen ja miten vamma ylipäänsä on otettava huomioon työssä.

Sopimusehtojen sisältö

Kun on aika allekirjoittaa työsopimus, kannattaa ensin tarkistaa, että kaikki ehdot vastaavat sitä, mitä on tarkoitettu ja että ehdot on kielellisesti muotoiltu

siten, että molemmat osapuolet ymmärtävät niiden sisällön. Lisäksi tulee tarkistaa, että kirjallisessa sopimuksessa on mainittuna kaikki työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä mainitut asiat. On hyvä kiinnittää huomiota siihen,

- **miten toimenkuva / työtehtävät on määritelty (mitä laajempi kuvaus, sitä laajempi velvollisuus työntekijällä on tehdä erilaisia työtehtäviä jne.),**
- **miten työ- tai toimipaikka on määritelty (jos tarkka sijainti on määritelty, ei työntekijällä ole yleensä velvollisuutta tehdä työtä muualla),**
- **miten sopimuksen kesto on määritelty (onko määräaikaiselle työsopimukselle perusteltu syy, onko määräaikaiseen työsopimukseen liitetty irtisanomislauseke),**
- **onko työsopimuksessa koeaikaehto,**
- **miten palkan suuruus ja muut edut on määritelty,**
- **miten työaika on määritelty,**
- **mikä on irtisanomisajan pituus, ja**
- **milloin työsuhde alkaa, jos työsopimus kirjoitetaan ennen työn aloittamista.**

Lisäksi kannattaa keskustella, kirjataanko sopimukseen jotakin työvalmentajan asemasta suhteessa asiakkaan työnantajaan.

IV Osapuolten asema työsuhteen aikana

Tehtäviisi kuuluu selvittää asiakkaalle hänen oikeutensa ja velvoitteensa työsuhteen aikana. Millaista informaatiota annat?

1. Oikeudet ja velvollisuudet

Työnantajan velvoitteista ja vastaavasti työntekijän oikeuksista on säädetty työsopimuslaissa. Lisäksi niistä on määräyksiä työehtosopimuksissa.

Työsuhteessa tulee työsopimuslain ohella sovellettavaksi muita työlakeja, kuten työaikalaki, työturvallisuuslaki ja vuosilomalaki. Myös näissä laeissa on säädetty työsuhteen osapuolten oikeuksista ja velvoitteista.

Työntekijän velvoitteet

Työntekijän päävelvoitteena työsuhteessa on tehdä työtä sovitun mukaisesti. Työ on tehtävä huolellisesti. Työntekijän on noudatettava työnantajan työn suorittamista koskevia määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti (ks. edellä työnjohtovallasta). Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Työntekijän on oltava siten lojaali työnantajaansa kohtaan. Työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Lisäksi työntekijän on ilmoitettava työnantajalle sellaisista työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa sekä työ- ja suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa.

Työntekijän kilpaileva toiminta on kielletty, eikä työntekijä siten saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Kilpailevan toiminnan valmistelutoimiin ei myöskään yleensä saa ryhtyä työsuhteen aikana. Työntekijän on työsuhteen aikana pidettävä salassa työnantajan ammatti- ja liikesalaisuudet. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, salassapitovelvollisuus jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

Työnantajan velvoitteet

Työnantajan päävelvoitteena on maksaa työntekijälle sovittu palkka. Palkan maksuajasta, palkan erääntymisestä sekä palkkaoikeudesta sairauden ja muun esteen ajalta on säädetty työsopimuslaissa, mutta käytännössä nämä asiat määräytyvät usein työehtosopimuksen mukaan. Työsopimuslaissa on asetettu työnantajalle yleisvelvoite, jonka mukaan työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Lisäksi työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan siten, että työuralla eteneminen olisi mahdollista.

Syrjinnän kielto

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta on säädetty erikseen naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa.

Syrjintä voi olla välitöntä, jolloin jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta vertailukelpoisessa tilanteessa. Jo tapahtunut kohtelu tai oletettu kohtelu voi myös täyttää syrjinnän tunnusmerkit. Positiivinen erityiskohtelu on kuitenkin sallittua. Näin ollen työnantaja voi myöntää esimerkiksi työkyvyn vajavaisuuden perusteella tietylle työntekijäryhmälle erityisetuja, kun-

han tavoitteena on tämän ryhmän tosiasiallisen tasa-arvon turvaaminen eikä menettely ole suhteetonta tai mielivaltaista muiden työntekijöiden näkökulmasta.

Syrjintä voi olla myös välillistä. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden. Jos kuitenkin taustalla on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat asianmukaisia ja tarpeellisia, ei kysymys ole syrjinnästä. Yhdenvertaisuuslaissa on säädetty myös muista syrjinnän muodoista. Syrjintäkielto on voimassa jo työhönottovaiheessa.

Tasapuolinen kohtelu

Työnantajan on kohdeltava kaikkia palveluksessaan olevia tasapuolisesti, ellei tästä poikkeaminen ole perusteltua työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Kun on kysymys työhönottoperusteista, työoloista tai työehdoista, henkilöstökoulutuksesta taikka uralla etenemisestä, työnantajan on tarvittaessa ryhdyttävä kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön tai koulutukseen pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. Toimien tavoitteena on yhdenvertaisuuden edistäminen. Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon erityisesti toimista aiheutuvat kustannukset, työn teettäjän taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimien toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta.

2. Ongelmat ja niiden ratkaiseminen

Työnantajan tulkintaetuoikeus

Työsuhteen aikana voi ilmaantua erilaisia ja eri syistä johtuvia häiriöitä. Osapuolten kesken saattaa syntyä epäselvyyttä jostakin työsuhteen ehdosta, esimerkiksi siitä, onko työntekijän tehtävä kaikkia työnantajan osoittamia työtehtäviä. Mikäli jostain työsuhteen ehdon sisällöstä tulee epäselvyyttä, on työntekijän noudatettavan työnantajan tulkintaa, kunnes asia on asianmukaisesti ratkaistu – viime kädessä tuomioistuimessa. Työnantajalla on siis väliaikainen

tulkintaetuoikeus eli oikeus tulkita epäselvää ehtoa, oli kysymys sitten mistä tahansa työsuhteen normilähteestä (laki, työehtosopimus, työsopimus jne.). Työnantaja vastaa tulkintansa oikeellisuudesta.

Vaikeuksia syntyy eri syistä

Työsuhteen aikana voi ilmaantua myös muita ongelmia. Vaikka työtehtävä olisi mietitty tarkkaan vajaakuntoiselle ja vammaiselle, kaikki ei aina kuitenkaan suju suunnitellulla tavalla. Voi olla, että työntekijä ei sopeudu työyhteisöön tai työyhteisöllä on vaikeuksia tottua uuteen työntekijään. Työn suorittamisessa saattaa ilmaantua vaikeuksia; työ ei suju niin kuin pitäisi, työntekijä myöhästelee, käyttäytyy epäasianmukaisesti tai muuta sellaista. Millaisia vaihtoehtoja työnantajalla on puuttua tämäntyyppisiin tilanteisiin?

Käytettävissä olevat keinot riippuvat siitä, onko sopimus määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva. Lisäksi asiaan vaikuttaa, onko koeaika voimassa vai ei. Ennen kuin harkitaan mahdollisia työsuhteen päättämistoimia on pyrittävä korjaamaan tilanne muilla toimilla: ohjein, neuvoin ja perehdyttämisin. Irtisanomisia edeltää eräissä tapauksissa myös varoituksen antaminen.

Sopimusten sitovuudesta

Jos työsopimus on solmittu määräajaksi, osapuolet ovat sidottu siihen sovitun määräajan. Sopimusta ei voida irtisanoa kesken sopimuskauden ilman haitallisia korvausseuraamuksia. Sopimuksen purku on mahdollinen, mutta siihen on oltava työsopimuslaissa säädetty erittäin painava syy; toisen sopijapuolen sellainen vakava sopimusrikkomus, jonka johdosta ei voida enää kohtuudella vaatia vastapuolta jatkamaan sopimussuhdetta. Näistä syistä tulee puhe hieman tarkemmin jäljempänä.

Jos työsopimukseen liittyy koeaika ja sitä on vielä jäljellä, voidaan sopimussuhteesta irtaantua puolin ja toisin nopeasti ilman irtisanomisaikaa. Syyksi riittää periaatteessa koeaika. Koeaikanakaan työsopimusta ei saa päättää epäasiallisella tai syrjivällä perusteella. Perusteeseen vetoavan on varauduttava näyttämään se toteen. Jos koeaikaa ei ole tai se on jo kulunut umpeen, on arvioitava, onko työntekijän käyttäytyminen sellaista, että se täyttää irtisanomis- tai purkuperusteen. Ja irtisanomista harkittaessa on annettava ensin varoitus, ellei kysymyksessä ole työntekijän vakavana rikkomuksena pidettävä teko.

Irtisanomisesta

Työntekijä voi irtisanoutua toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta millä perusteella tahansa. Tai oikeammin työntekijän itsensä suorittama irtisanominen ei siis vaadi mitään perusteita. Työntekijän tulee kuitenkin aina ilmoittaa irtisanomisestaan työnantajalle työsopimuslain mukaan, ja hän on vapaa työstä vasta irtisanomisajan kulumisen jälkeen, ellei muuta sovita.

Työnantajan suorittama irtisanominen sitä vastoin vaatii aina perusteeksi työsopimuslaissa säädetyn asiallisen ja painavan syyn. Työnantaja voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen joko työntekijän henkilöön liittyvällä syyllä tai taloudellisella ja tuotannollisella syyllä. On huomattava, että määräaikaista työsopimusta ei voi työntekijä eikä työnantaja irtisanoa, ellei tästä ole otettu ehtoa työsopimukseen (ns. kombinoitu työsopimus), tai ellei kysymys ole laissa säädetyistä erityistapauksista. Kombinoidun työsopimuksen irtisanomisperusteet ovat samanlaiset kuin toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta irtisanottaessa.

Irtisanominen henkilöön liittyvällä syyllä

Työsopimuslain mukaan työntekijä voidaan irtisanoa, mikäli hän on rikkonut tai laiminlyönyt työsopimuksesta tai laista johtuvia velvoitteitaan. Rikkomisen ja laiminlyönnin on oltava vakavaa. Irtisanomisperusteena voi olla myös työntekijän työntekoedellytysten olennainen muuttuminen siten, ettei työntekijä enää kykene selviytymään työtehtävistään. Laissa ei ole voitu tarkoin luetteloida, millaiset syyt käytännössä ovat irtisanomisperusteita. Asia on arvioitava aina tapauskohtaisesti. Irtisanomisperusteen voi täyttää muun muassa työtehtävien laiminlyönti, jatkuva myöhästely ja epäasianmukainen käytös. Irtisanomisperusteena ei voi kuitenkaan käyttää muun muassa työntekijän sairautta, ellei kysymyksessä ole olennainen ja pysyvä työkyvyn heikkeneminen. Jos työnantaja on tietoinen työntekijän sairaudesta tms. seikasta työsopimusta solmittaessa, ei tätä seikkaa voida myöhemmin käyttää irtisanomisperusteena, ellei työntekijän terveydentila / työkyky ole odottamattomasti ja ennakoimattomasti muuttunut.

Kuten on jo todettu, työnantajan on ennen irtisanomista annettava työntekijälle varoitus, ellei kysymyksessä ole vakava rikkomus. Varoituksen tarkoituksena on varata työntekijälle vielä mahdollisuus korjata tilanne ja välttää irtisanominen ojentumalla. Jos työntekijän työntekoedellytykset ovat muuttuneet, hän

ei esimerkiksi sovellu enää asiakaspalvelutehtäviin, on työnantajan ennen irtisanomista myös selvitettävä, voidaanko irtisanominen välttää sijoittamalla työntekijä muuhun työhön työnantajan palveluksessa.

Irtisanominen taloudellisella ja tuotannollisella syyllä

Jos työnantajan tarjolla oleva työ vähenee olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, työnantaja voi irtisanoa työntekijän. Mikäli työntekijä on sijoitettavissa muuhun työhön, ei häntä saa irtisanoa.

Jos työn vähyys on lievempää ja tilapäistä, työntekijä voidaan lomauttaa. Lomautuksen aikana työsuhde pysyy voimassa, mutta työtä ei tehdä eikä palkkaa makseta. Lomautus voidaan käytännössä toteuttaa eri tavoin. Työsopimus on mahdollista muuttaa osa-aikaiseksi, mikäli työnantajalla on käytettävissään taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste. Osa-aikaistettaessa työnantaja muuttaa pysyvästi työsopimuksen työaikaa koskevaa ehtoa niin, että työaika lyhenee ja samalla työstä maksettava palkka pienenee. Lomautus sitä vastoin on tarkoitetttu väliaikaiseksi ratkaisuksi.

Purku

Purku on poikkeuksellinen tapa päättää työsopimus. Sekä määräaikainen että toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan purkaa, ja purkuun voi ryhtyä joko työnantaja tai työntekijä. Purku vaatii - myös silloin, kun sen toimittaa työntekijä - työsopimuslaissa säädetyn erittäin painavan perusteen. Purkuperuste liittyy aina työsuhteen toisen osapuolen moitittavaan käyttäytymiseen. Purku- ja irtisanomisperusteen raja voi olla joskus häilyvä, ja myös purkuperusteen täyttymistä arvioidaan aina tapauskohtaisesti. Purkuperusteen voi täyttää muun muassa väkivaltainen käyttäytyminen ja muu rikollinen toiminta (mm. rahavarojen kavaltaminen). Purkuperusteen ollessa käsillä ei työntekijää tarvitse enää varoittaa.

Purusta on pidettävä erillään työsopimuksen purkautuneena pitäminen. Työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena, jos työntekijä on ollut poissa työpaikalta yhtäjaksoisesti vähintään seitsemän päivää eikä työntekijä ole tänä aikana ilmoittanut pätevää syytä poissaololleen. Työntekijällä on vastaavanlainen oikeus, jos työnantaja on poissa työstä.

Menettely

Irtisanominen on toimitettava aina vastapuolen tietoon. Ennen irtisanomista työnantajan on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi. Työnantajan on vedottava irtisanomisperusteeseen kohtuullisessa ajassa – kuukausia vanhoihin syihin ei siten voida vedota. Purkuperusteeseen on vedottava 14 päivän kuluessa siitä, kun siitä on saatu tieto.

Työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi purkamisen perusteesta, mutta ei irtisanomisen perusteesta.

Työsopimuksen päättämisilmoitus on toimitettava vastapuolelle henkilökohtaisesti. Ilmoituksella ei ole määrämuotoa. Jos ilmoitusta ei ole mahdollista antaa henkilökohtaisesti, se voidaan lähettää postitse tai sähköisesti. Irtisanomisaika alkaa kulua ilmoituksen vastaanottamisesta tai yleensä viimeistään 7 päivän kuluttua siitä, kun ilmoitus on annettu postin kuljetettavaksi. Irtisanomisaika riippuu useimmiten työsuhteen kestosta. Käytännössä irtisanomisajat määräytyvät yleensä työehtosopimuksen mukaan. Jos työehtosopimus ei tule sovellettavaksi eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet irtisanomisajasta, noudatetaan työsopimuslaissa säädettyjä irtisanomisaikoja.

Jos työntekijä niin haluaa, on työnantajan annettava viipymättä kirjallisesti työntekijälle tiedoksi työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä irtisanomisen tai purkamisen syy, jos tietoja ei ole jo kirjallisessa päättämisilmoituksessa.

Takaisinottovelvoite

Työsuhteen päätyttyä lakkaavat yleensä kaikki työsopimuksen osapuolten oikeudet ja velvoitteet. Tästä poikkeuksena on työnantajan takaisinottovelvoite.

Työnantajalla, joka on irtisanonut työntekijöitä taloudellisella ja tuotannollisella syyllä, on ns. takaisinottovelvoite, joka on voimassa yhdeksän kuukauden ajan kunkin työntekijän työsuhteen päättymisestä. Jos työnantajalla ilmenee mainitun ajan kuluessa samaa tai samankaltaista työtä, jota irtisanottu työntekijä on tehnyt, on työtä tarjottava ensisijassa hänelle. Toisin sanoen tällaisella työntekijällä on etusija työhön ennen ulkopuolisia työnhakijoita. Työntekijän tulee olla ilmoittautunut työnhakijaksi työvoimatoimistoon, jotta hän olisi takaisinottovelvoitteen piirissä. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu tiedustella työn ilmenemispaikan työvoimatoimistosta, löytyykö sieltä työnhakijana irtisanottua työntekijää; ja jos löytyy, on työtä tarjottava hänelle. Jos irtisanottuja

on useampia, on työtä tarjottava jollekin heistä tasapuolisen kohtelun velvoitetta rikkomatta. Työnantajan ei tarvitse tiedustella muista työvoimatoimistoista eikä hänen tarvitse lähettää esimerkiksi kirjettä suoraan työntekijöille.

Työtodistus

Työnantajalla on velvollisuus työsuhteen päätyttyä antaa työntekijälle työtodistus. Todistus annetaan työntekijän pyynnöstä, ja se koskee työtehtävien laatua ja työsuhteen kestoa. Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä voi todistuksessa olla maininta työsuhteen päättämisen syistä, työtaidosta ja käytöksestä.

Mieti seuraavia tehtäviä, ja tutustu samalla työsopimuslakiin.

1. Helena on työllistynyt tuetun työllistymisen mallin avulla Vihannes ja Marja Oy:öön pakkaajaksi. Työsopimus on solmittu 7.8.2005 ja se päättyy 31.7.2006. Työvalmentaja Heikki toimii Helenan tukena. Vihannes ja Marja Oy:n työnjohtaja Kaarlo, joka on Helenan esimies, on ottanut yhteyttä Heikkiin ja todennut, ettei yhtiö ole tyytyväinen Helenan työpanokseen. Työt eivät suju niin kuin alussa odotettiin. Kaarlo ilmoittaa, että yhtiö on harkinnut Helenan työsuhteen päättämistä. Millaiset toimintaohjeet annat Heikille?

2. Asiakkaasi on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Hän ilmoittaa Sinulle, ettei hän viihdy työssään ja että hän haluaa lopettaa työn tekemisen. Millaisia vaihtoehtoja hänellä on irtaantua työsopimuksestaan?

3. Asiakkaasi työnantajalla on taloudellisia vaikeuksia. Millä perusteella toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleva asiakkaasi voidaan lomauttaa? Entä osa-aikaistaa tai irtisanoa?

4. Asiakkaasi ei ole hoitanut työtehtäviään työsuhteessa hyvin, ja työnantaja on tyytymätön tilanteeseen. Työnantaja on ilmoittanut harkitsevansa asiakkaasi irtisanomista. Onko työnantajan annettava varoitus ennen irtisanomista? Millaiset perusteet ovat riittäviä irtisanomisperusteita? Miten työnantajan on meneteltävä irtisanomisasiassa?

5. Asiakkaasi on irtisanottu, ja irtisanominen vaikuttaa lainvastaiselta. Missä asiaa voidaan ajaa ja missä määräajassa?

V Lopuksi

Työlainsäädäntö on laaja ja monitahoinen kokonaisuus. Edellä on esitetty eräitä pääkohtia erityisesti tuetun työllistymisen näkökulmasta. Työvalmentajan tehtävässä tärkeää on tieto lainsäädännön perusteista ja kyky etsiä tarvittaessa lisää tietoa asiasta. Oma kanta ja omat ratkaisuehdotukset on voitava perustella lain mukaan. Tämä on haastava ja vaativa, mutta ei mahdoton tehtävä!

Kertaa oppimaasi:

Onko työsopimus solmittava kirjallisesti?

❖

Voiko määräaikaisen työsopimuksen irtisanoa?

❖

Voiko määräaikaisen työsopimuksen solmia millä perusteella tahansa?

❖

Miten työsuhteessa maksettavan vähimmäispalkan suuruus määräytyy?

❖

Noudatetaanko koeaikana irtisanomisaikaa?

❖

Mitä yleissitovalla työehtosopimuksella tarkoitetaan?

❖

Voiko koeaika tulla automaattisesti työsopimukseen?

❖

Miten tulkitset lakia? Mitä lähteitä käytät?

❖

Mitä työnantajan työnjohtovalta eli direktiovalta tarkoittaa?

❖

Vaatiiko työntekijän irtisanoutuminen perusteita?

Lähteet ja lisälukemista

Bruun, Niklas – Von Koskull, Anders, Työoikeuden perusteet. Helsinki 2004.

Kairinen, Martti, Työoikeus perusteineen. Masku 2001.

Kairinen, Martti – Koskinen, Teppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika, Työoikeus. Juva 2002.

Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa, Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki 2005.

Kröger, Tarja, Sairaus työsuhteen irtisanomisperusteena. Tutkimus sairausperäisen irtisanomisen asiallisista edellytyksistä. Jyväskylä 1990.

Paanetoja, Jaana, Työlainsäädännön soveltamisalasta. Tutkimus direktiotunnusmerkistä työsuhteen kriteerinä. Helsinki 1993.

Paanetoja, Jaana. Työoikeus tutuksi. Helsinki 2002.

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus, Työsopimuslaki. Porvoo 2004.

Saarinen, Mauri, Työsuhdeasioiden käsikirja. Jyväskylä 2003.

Paanetoja, Jaana – Ruponen, Ilkka, Vajaakuntoisten ja vammaisten asema työehtosopimusmääräysten näkökulmasta. Helsinki 2005.

Puolanne, Mervi – Sariola, Leena, Laatu tuetussa työllistymisessä. Palvelustandardi. 2000.

Sarkko, Kaarlo, Työoikeus. Yleinen osa. Vammala 1980.

Tiitinen, Kari-Pekka, Työoikeuden pääasiat. Helsinki 2005.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, Työsopimusoikeus. Jyväskylä 2003.

Tuettu työllistyminen. Toimittanut **Raisa Venäläinen**. Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäätiö. Saarijärvi 1996.

Virtanen, Martti, Työsopimuslaki pintaa syvemmältä. Helsinki 2001.

Työlain-säädännön perusteita työvalmentajille

Työlainsäädäntöön liittyvää tietoa tarvitaan avustettaessa vajaakuntoisia ja vammaisia asiakkaita avointen työmarkkinoiden työsuhteisiin liittyvissä asioissa.

Tässä vihkosessa on esitetty työoikeuden peruskysymyksiä helppotajuisesti ja pääsääntöjä painottaen. Esille tulevat muun ohessa työsopimuksen solmimiseen liittyvät asiat ja työehtosopimusten vaikutus työsuhteissa. Päätavoitteena on herättää lukija pohtimaan työoikeudellisia asioita eri näkökannoilta.

Teos on suunnattu erityisesti tuetun työllistymisen mallin mukaiseen toimintaan, mutta siitä on apua myös muissa vastaavissa tilanteissa.

Vihkosen on kirjoittanut oikeustieteen lisensiaatti Jaana Paanetoja, joka on pitkään ja useissa eri yhteyksissä perehtynyt vajaakuntoisten ja vammaisten työn tekemiseen liittyviin työoikeudellisiin kysymyksiin.

VATES säätiö