

TYÖELÄMÄOIKEUTTA!
OSA II: Rekrytointi, työsopimuksen
solmiminen ja työvalmentajan rooli

*OTT, työ- ja sosiaaioikeuden dosentti
2018*

Mistä puhutaan?

- 1) Työpaikkailmoittelu- ja haastattelu
- 2) Työsopimuksen solmiminen
- 3) Koeaika ja muut ehdot
- 4) Tasapuolisuus ja syrjinnän kieltö
- 5) Sairausajan palkka

”Lähtötasotesti”; oikein vai väärin, totta vai tarua?

- 1. Laissa ei ole säännöksiä työpaikkailmoittelusta.
- 2. Koeaika tulee automaattisesti osaksi työsopimuksia.
- 3. Jos työsuhteeseen palkattavan työkyky on alentunut (=osatyökykyinen), voidaan hänen kanssaan aina sopia yksilöllisestä palkasta.
- 4. Terveystila on kielletty syrjintäperuste.
- 5. Työhöntulotarkastus on aina pakollinen.

Työpaikkailmoittelu

- lähtökohta: työnantaja hakee tehtävään sopivaa henkilö ja tarve selvittää sopivuus
- ei velvoitetta julkiseen ilmoitteluun
 - huom. työsopimuslain 2 luvun 6 §: osa-aikaisten ja määräaikaisten aseman turvaaminen
- työn asettamat objektiiviset vaatimukset -> ilmoituksen sisältö
- ilmoitus ei saa olla syrjivä (yhdenvertaisuuslaki 17 § ja tasa-arvolaki 14 §), ilmoitustapa ei vaikuta
 - ”Hakijalta edellytetään terveellisiä elämäntapoja”
 - ”Olethan hyvinvoiva”
 - ”Perusterve”
 - ”Raskaan ruumiillisen työn edellyttämä terveydentila”

Mitä sanot seuraavista työpaikkailmoitusten vaatimuksista?

- haetaan siistijän tehtävään syntyperäistä suomalaista?
- korjaamoapulaisesta vaaditaan täydellistä suomen kielen taitoa? Uutistenlukijalta vaaditaan täydellistä suomen kielen taitoa?
- 60-vuotiaan sairaan naisen henkilökohtaiseksi avustajaksi haetaan naista?
- ”olethan hyvinvoiva”
- ”sporttinen ulkoasu ei ole haitaksi”
- asuinalueen oltava pääkaupunkiseutu
- alle 25-vuotias...
- vastavalmistunut?

Käytäntöä:

- syrjivissä työpaikkailmoituksissa oli esimerkiksi vaadittu
 - lakimieheltä suomea äidinkielenä
 - kuorma-autokuskilta erinomaista suomen kielen taito
 - siivoojalta Suomen kansalaisuutta ja kuljettajalta vähintään 23 vuoden ikää

(Etelä-Suomen avin valvonta 2016)

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä ja työhön otettaessa, yhdenvertaisuuslaki 12 §

- Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, **jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.**
- Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Kysymys

- **Voiko työpaikkailmoituksessa ottaa huomioon ns. positiivisen erityiskohtelun? Esim. voiko yksityinen työnantaja halutessaan ilmoittaa työpaikkailmoituksessa antavansa etusijan vammaiselle työnhakijalle?**
 - miten tällä edistettäisiin tosiasiallista yhdenvertaisuutta?
 - vrt. naiset – miehet ,eli ei ole sama asia, jos vertailuryhminä vammattomat – vammaiset
 - jos kuitenkin yhtä pätevät hakijat, voidaan painottaa eri tekijöitä, **jos** siihen työnantajan toimintaan liittyvä syy, joka tekee menettelystä oikeasuhtaisen
 - mikä se voisi olla? Vammaisjärjestön edunvalvontatehtävä?

Positiivinen erityiskohtelu - mitä se tarkoittaa?

- yhdenvertaisuuslaki 9 §: ”Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.”
- tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeelliset (positiiviset) erityistoimenpiteet, joilla parannetaan tietyn ryhmän asemaa ja olosuhteita...
- esimerkkejä: ”Maahanmuuttajille suomalaisen yhteiskuntaan kotouttamisen helpottamiseksi järjestettävää kieli- tai muu koulutus, kiintiöt oppilaitokseen tietyille syrjinnälle alttiille tai yhteiskunnallisesti heikommassa asemassa oleville ryhmille, kohdistettua valmennusta tietyille ryhmälle oppilaitoksen valintakoetta varten ja työllistämistuki esimerkiksi nuorille.”
<https://www.syrjinta.fi/mika-ei-ole-syrjintaa->

Yhdenvertaisuusvaltuutettu:

- ”Erityisesti työhönotossa positiivisessa erityiskohtelussa on huomioitava muun muassa seuraavat seikat:
 - suosinta ei saa olla automaattista, vaan jokainen valintapäätös perustuu tapauskohtaiseen harkintaan, eli etusijaa ei automaattisesti ja ehdottomasti anneta aliedustettuun ryhmään kuuluvalle
 - hakijoiden täytyy olla ansiokkuudeltaan joko yhtä päteviä tai lähes yhtä päteviä
 - keinon tulee olla oikeasuhteinen tavoitteeseen nähden: positiivista erityiskohtelua ei voida oikeuttaa, jos tosiasiallisessa yhdenvertaisuudessa on vain vähäisiä eroja.
- Oikeuskirjallisuudessa on lisäksi todettu, että jottei työhönottopäätöksiä perusteltaisi mielivaltaisesti, tulisi päätös mahdollisesta positiivisesta erityiskohtelusta tehdä etukäteen ja sisällyttää työpaikkailmoitukseen.”
- <https://www.syrjinta.fi/mika-ei-ole-syrjintaa->

Työhaastattelu

- yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki (+ työelämä tietosuojaja, EU-asetus)
- työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja +
 - liityntä työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen
 - tai työnantajan tarjoomiin etuuksiin
 - tai johtuvat työtehtävien erityisluonteesta
 - *voidaanko terveydentilatietoja tarvita jo työnhakuvaiheessa?*

Mitä vastaat seuraavaan?

- voiko haastattelijä etsiä työnhakijasta oma-aloitteisesti tietoa
- internetistä, esim. googlettamalla tai
- soittamalla entiselle työnantajalle?

Tietosuojavaltuutettu:

- ”Mikäli työnantaja tai tämän edustaja ainoastaan etsii ja saattaa omaan tietoonsa tietoverkoissa olevaa tietoa, ilman että työnantaja kerää, tallettaa tai muutoin käyttää näitä tietoverkosta hankkimiaan tietoja työntekijää tai työnhakijaa koskevassa päätöksenteossa, jää tällainen käsittely henkilötietolain ja työelämän tietosuojalain soveltamisen ulkopuolelle.”
- <http://www.tietosuoja.fi/fi/index/ratkaisut/henkilotietojenkeramineninternetistahak.html>

Soitot ja juttelut

- työnhakijaa koskevat henkilötiedot on kerättävä ensisijaisesti häneltä itseltään
- tietojen kerääminen muista lähteistä edellyttää yleensä hänen suostumustaan
- soitot edelliselle työnantajalle:
 - lähtökohtaisesti OK, jos pelkkää juttelua ja muistelua
 - jos tietoja tarkistetaan henkilörekistereistä -> kysymys tiedosta, jota ei saa kerätä ilman työnhakijan suostumusta
 - suullinen keskustelu, jota varten ei kerätä tietoja rekistereistä -> ei ole laissa säädettyä henkilötietojen käsittelyä
 - aina hyvä sopia tästä!

Työnhakijan terveydentilan / työkyvyn arviointi ja sen vaikutus

- olettamana on:
 - työnantaja haluaa tehtävään työkykyisen työntekijän
 - työnhakija arvioi lähtökohtaisesti olevansa työkykyinen tehtävään
- miten hakijan työkyvystä voidaan varmistua / tuleeko hakijan kertoa jotakin oma-aloitteisesti / miten hakija varmistaa, että työ / työympäristö on hänelle turvallinen?

Suojan ja intressien ristiriitaa?

- *miten työnantaja voi selvittää työnhakijan työkyvyn (laillisesti)?*
- 1) KYSYMYKSET
 - työnantaja saa esittää vain laissa tarkoitettuja tarpeellisia kysymyksiä, lisäksi erityisen käsittelyperusteen on täyttyvä
 - yleiset >< yksityiskohtaiset kysymykset
 - terveydentilaa ja sairauksia koskevat kysymykset lähtökohtaisesti kiellettyjä, samoin esim. kysymykset hoitopaikoista ja –jaksoista
 - oman arvion kysyminen on OK
 - työn asettamien vaatimusten esittely ja sen jälkeen kysymys siitä, täyttääkö hakija ne omasta mielestään -> OK
 - työkykyyn vaikuttavat sairaudet
 - tuleeko selvittäminen ja arvio jättää lääkärille (työhöntulotarkastus)?

Terveydentilaa koskevien tietojen käsittely

- tarpeellisuusvaatimuksen ohella oltava erityinen käsittelyperuste!
- aina kerättävä työnhakijalta/työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksella muualta
- saadaan käsitellä vain, jos käsittely tarpeen:
 - sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien etuuksien suorittamiseksi
 - poissaolon perusteen selvittämiseksi tai
 - jos työntekijä haluaa, että hänen työkykyisyyttään selvitetään terveydentilatietojen perusteella

...

- 2) TESTIT
 - = henkilötietojen keräämistä
 - tarpeellisuusvaatimus + terveydentilatiedon käsittelyperuste
 - suorittajana terveydenhuollon ammattihenkilöt (YksityL 14 §:n 1 mom.)
 - ei geneettisiä tutkimuksia
 - huume-testaus, jos laissa säädetty peruste, todistus testistä voidaan vaatia valitulta (edellyttää päihdeohjelmaa, työterveyshuoltolaki 11 §)
 - alkoholin testaus puhalluttamalla ei vaadi terveydenhuollon ammattihenkilöä

....

- 3) LÄÄKÄRIN SUORITTAMA TYÖHÖNTULOTARKASTUS
- työlaeissa ei säädetty tarkastuksesta tai sen suorittamisesta (vrt. virkasuhde)
- sovittava
- syytä sopia myös laiminlyönnin tai ei sopiva –tuloksen seurauksesta!
- kuka toimittaa todistuksen työnantajalle?
- missä vaiheessa syytä suorittaa?

– huom. mitä kaikkea tarkastuksessa voi saada selville?

Missä vaiheessa tarkastus ja mitä keinoja käytettävissä?

- 1) paras aina ennen työsopimuksen solmimista!
- 2) työsopimuksen solmimisen jälkeen työhöntulotarkastus ennen työn aloittamista
 - ehdollinen valinta + sopimusehto, että työt eivät ala / sopimus raukeaa?
 - sopimukseen velvoite käydä tietyssä ajassa ja toimittaa todistus työnantajalle
- 3) työ alkaa ja vasta sen jälkeen työhöntulotarkastus
 - sopimukseen velvoite käydä tietyssä ajassa ja toimittaa todistus työnantajalle
 - miten toimitaan, jos todetaan, ettei työkyvyltään sopiva?
 - koeaikapurku?
 - hyväksytäänkö purkava ehto tässä vaiheessa?
 - voisiko joka tapauksessa olla kysymys raukeamisesta; olennaiset edellytykset eivät täyty?
 - huom. työterveyshuoltolaki 10 §: jos terveystarkastus osoittaa, että henkilöllä ilmeinen alttius saada työstä vaaraa terveydelleen henkilökohtaisten ominaisuuksien vuoksi -> ei saada käyttää tällaiseen työhön!

Työterveyshuoltolain 10 §:n mukainen tulos 13 §:n mukaisesta terveystarkastuksesta

- jos tarkastuksessa todetaan erityinen herkkyys, rakenteellinen heikkous tai muu vastaava syy, joka voi kyseisessä työssä johtaa terveyden vaarantumiseen, tai jos määräaikais- tai uusintatarkastuksessa todetaan terveyden haittaan viittaavia löydöksiä, jotka tulkitaan työssä tai työympäristössä esiintyvän tekijän tai altistuksen aiheuttamiksi
-> tulee tutkia mahdollisuudet ensisijaisesti altistuksen tai muun terveyttä vaarantavan tekijän poistamiseen tai vähentämiseen tasolle, josta terveyden haittaa ei aiheutuisi
- jos altistuksen poistaminen ei ole mahdollista, *ei työntekijää tule käyttää kyseiseen työhön, vaan hänet on siirrettävä työhön, josta ei aiheudu terveyden vaaraa*

...

- työhöntulotarkastus vapaaehtoinen, paitsi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä + tietyissä ammateissa suoritetaan, jotta täyttää vaatimukset, virkasuhteet erikseen
- tulos: sopiva, ei-sopiva, rajoituksin sopiva + mahdollisia lisälausumia
- jos koeaika loppuillaan eikä kaikkia aikaisempia terveystietoja ole saatu työterveyshuoltoon, voidaan antaa väliaikainen sopivuuslausunto, jossa voi lukea esimerkiksi: ”Sopivuuden arvioiminen vaatii lisäselvittelyä.”

Esimerkki:

- Lääkäri kirjoitti työhöntulotarkastuksessa laadittuun todistukseen: ”Sopiva edellyttäen, että työntekijän terveydentilaa seurataan ja uusintatarkastus 6 kk kuluttua”.

Ko. henkilön työkyky oli työhön tullessa riittävä, mutta henkilöllä oli etenevä sairaus, joka voi aiheuttaa työkyvyn alenemaa. Voiko lääkäri ilmoittaa tällä tavoin työnantajalle?

Terveydentilaa koskevat tiedot

- käsittelyyn voivat osallistua:
 - päätöksiä valmistelevat, tekevät tai toimeenpanevat henkilöt (esimies, palkkahallinto)
 - nimetty henkilöt tai määritelty tehtävät, joihin kuuluu tietojen käsittelyä
- tietojen säilyttäminen
 - salassapito työsuhteen aikana ja sen jälkeen
 - erillään muista henkilötiedoista (ei tule tallettaa muiden henkilörekistereiden, esim. palkkahallinnon rekistereiden yhteyteen)
 - erillään muista työnantajan keräämistä henkilötiedoista

Terveydentilaa koskevat tiedot

- tiedot paperimuodossa tai sähköisesti tallennettuna
- suojaamisvelvoite -> terveydentilaa koskevat tiedot, esim. lääkärintodistukset lukitussa tilassa
 - teknisestä suojauksesta myös huolehdittava

Huom. muista seuraava työsuhhteessa!

- työnantajalla ei yleistä oikeutta kertoa tai ilmasta työntekijää koskevaa sairauspoissaolotietoa, sen syytä tai paluupäivää muille työntekijöille / kollegoille tai organisaation ulkopuoliselle taholle, tarpeellisuus arvioitava yksittäistapauksittain
- sairauspoissaolomerkintöjä ei työvuoroluetteloon, lomalistoihin tai vastaaviin, jotka työpaikalla näkyvillä
- pelkkä koodi tai merkintä ”s” ei arkaluonteinen, mutta jos yhdistyy henkilöön = henkilötieto

TIETOSUOJAVALTUUTETTU suosittelee ilmoittamaan, että henkilö on ”poissa” työpaikalta. Yksittäisissä tapauksissa voi olla tarpeellista kertoa sairauslomasta esimerkiksi lähimmille työkavereille, mutta tilannetta on arvioitava tapauskohtaisesti.

- ”*Työvuorojen suunnittelija kirjasi ennalta tiedetyt sairauspoissaolot työvuoroluetteloon koodilla S. Yllättävät sairauslomamat merkittiin listan vahvistamisen jälkeen koodilla Z. Listan päätyttyä tulostettiin henkilökohtaiset toteutumalistat, joissa näkyivät myös sairauslomamat. Myös toteutumalistat olivat julkisesti nähtävillä. Jokainen kuittasi oman listansa.*”

Työnhaku / työhaastattelu

- MS-tautia sairastava X on hakemassa toimistosihteerin paikkaa asianajotoimistosta. Sairaus oireilee aaltomaisesti. Tällä hetkellä X on työkykyinen eikä sairauspoissaoloja ole viimeisen vuoden aikaan ollut nykyisestä työstä tavanomaista enemmän. Pitäisikö Liisan ottaa esille sairautensa haastattelussa?

Työnhakijan oma-aloitteisesti antama tieto

- jos työnhakija oma-aloitteisesti kertoo sairauksistaan
 - suojaako työntekijää?
- onko työnhakija tai työntekijä työsuhteen aikana velvollinen kertomaan oma-aloitteisesti terveydentilastaan?
 - milloin tällainen velvoite voisi olla?

Vammainen + kohtuulliset mukautukset?

- kuka on yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettu vammainen?
- miten Euroopan unionin tuomioistuin on tulkinnut asiaa? Miten tulkinnat vaikuttavat Suomessa?
- mikä on kohtuullinen mukautus, onko mm. osa-aikatyötä järjestettävä kohtuullisena mukautuksena?
- kenen velvollisuutena on selvittää asiaa?
- miten vammaisuus ”havaitaan”?

Kohtuulliset mukautukset, YVL 15 §

- Työnantajan on tehtävä:
 - asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset
 - jotta **vammainen henkilö** voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä
 - + suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla
 - fyysinen ympäristö (liikkumisen esteet)
 - työvälineet (mitoitukset, apuvälineet)
 - työn järjestelyt (työn organisointi: tauot, työajat)

31.5.2018

JAJANA PAAJETOJA

31

...

- Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon:
 - vammaisen ihmisen tarpeet
 - työnantajan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä
 - mukautusten arvioidut kustannukset ja
 - mukautuksia varten saatavissa oleva tuki
 - *Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa*
 - säännös soveltuu sekä työnhakijaan että työntekijään

Kuka on vammainen?

- lain säännös perustuu yhdenvertaisuusdirektiiviin
- ei määritelmää vammaisesta, ei myöskään direktiivissä
- joitain EUT:n tulkintoja:
 - liikalihavuus C-354/-13 *Foa* sekä pitkäaikaissairaus (krooninen lannerangan kipu ja piiskaniskuvamma), C-335/11 ja C-337/11 *HK Danmark*
- lääkärin diagnoosi
 - parantuva tai parantumaton
 - synnynnäinen tai myöhemmin syntynyt
- diagnoosi ei ratkaiseva, vaan sen vaikutus käytännössä
 - fyysisestä, henkisestä tai psyykkisestä vauriosta johtuva rajoite, joka vuorovaikutuksessa erilaisten muiden esteiden kanssa estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa ja joka on pitkäaikainen

....

- yhdistetyt asiat [C-335/11 ja C-337/11](#), *HK Danmark (Ring ja Skouboe Werge)*:
- ”työajan lyhentämistä voidaan pitää yhtenä artiklassa tarkoitetuista mukautuksista. Kansallisen tuomioistuimen on arvioitava, aiheutuuko työajan lyhentämisestä mukauttavana toimenpiteenä pääasiassa vallitsevissa olosuhteissa työnantajalle kohtuuton rasite”

Mikä merkitys YVL 15 §:llä on?

- täydentää työnantajan yleisvelvoitetta (TSL 2:1) ja työnantajan lojaliteettivelvoitetta (ei normia)
 - asettaa erillisen ja itsenäisen velvoitteen
- jos työnantaja ei tunnista/havaitse vammaisuutta, työntekijän on ”vedottava” siihen; tuotava esille
- vammaisuus ei voi siis voi olla jälkikäteen vaatimusten perusteena, ellei sitä ole tuotu aiemmin esille ja pyydetty kohtuullisia mukautuksia
- kohtuullisten mukautusten epääminen on syrjintää
-> mahdollinen hyvitys

Työsopimuksen solmijat?

- 1. työntekijänä 15-vuotta täyttänyt itse tai nuorempi huoltajan suostumuksella, myös vajaavaltainen
- 2. työnantajapuolella henkilötyönantajan tai yhteisön edustavan oltava oikeustoimikelpoinen

Työsopimuksen muoto

- ▶ työsopimus on vapaamuotoinen sopimus
 - mitä se tarkoittaa?
- ▶ kirjallinen muoto suositeltava
 - miksi?
 - huom. työehtosopimuksissa saattaa olla määräys solmia työsopimus kirjallisena (tai suositus)
- ▶ työnantajan velvollisuus antaa kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista (luettelo TSL 2:4)
 - jos suullinen työsopimus tai ”epätäydellinen” kirjallinen työsopimus
 - toistaiseksi voimassa / yli 1 kk määräajan
 - viim. ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä
 - ilmoitus muutoksista
 - jos selvityksessä asioita, joista ei sovittu?
 - huom. työsopimuslakirikkomus!

Työsopimuksen kesto

- työsopimus voi olla voimassa toistaiseksi tai määräajan, toistaiseksi voimassa oleva on pääsääntö
- kestosta sovitaan
 - jos ei sovittu mitään -> toistaiseksi voimassa
 - sen, joka vetoaa määräaikaisuuteen, näytettävä, että siitä on sovittu

 - *Huom. 1.1.2017 voimaan tullut muutos: määräaikainen työsopimus pitkään työttömänä olleen kanssa -> ei vaadi perusteltua syytä!*

Määräaikainen työsopimus pitkään työttömänä olleen kanssa, TSL 1: 3 a §

- Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Enintään kahden viikon pituinen palvelussuhde ei kuitenkaan katkaise työttömyyden yhdenjaksoisuutta. Sopimuksen tekemistä määräaikaisena ei estä se, että työnantajan työvoimatarve on 3 §:n 3 momentissa tarkoitettulla tavalla pysyvää.
- Henkilöä pidetään työttömänä työnhakijana sen mukaan kuin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain [1 luvun 3 §:ssä](#) säädetään.
- Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusida vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

Mitä eroa on toistaiseksi voimassa olevalla ja määräaikaisella työsopimuksella?

- toistaiseksi voimassa olevan päättymisaika ei tiedossa, määräaikaisen päättymisaika tiedetään
- määräaikaisen solmiminen vaatii laissa tarkoitetun perustellun syyn
- määräaikainen päättyy määräaikaisuuden perusteen umpeuduttua automaattisesti ilman erillistoimia
- toistaiseksi voimassa oleva päättyy irtisanomalla (ilmoitus, muu menettely + irtisanomisaika)
- määräaikaista ei voida yleensä irtisanoa kesken kaiken, muutama erityistapaus, jossa voidaan irtisanoa (työnantajan kuolema ja konkurssi)
- molemmat voidaan purkaa!

Miten määräaikaisuus tulee ilmi sopimuksesta?

- kalenteriaika, esim. 3 kk tai 1.1.-31.12
- vuosilomasijaisuus, sairauslomasijaisuus
- X-projektin keston ajaksi
- kunnes Y palaa vanhempainvapaaltaan...

TSL 6 luku 1 §

- Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa.
- Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.
- Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

Työsopimuksen muoto ja kesto

- Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.
- Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syytä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.
- Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Perusteltu syy vaaditaan määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen

- laissa ei määritellä tarkemmin
- ei ole olemassa, jos työhön on pysyvä työvoiman tarve
- perusteen oltava olemassa sopimusta solmittaessa!
- esimerkkejä perusteista:
 - määrätty työ / työkokonaisuus tai lyhytaikainen määrätty työ, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti
 - kausiluonteinen työ, tilapäistyövoima (esim. ruuhkahuipun tasaaminen)
 - sijaisen tarve
 - kysynnän vakiintumattomuus
 - **HUOM. AINA VOIDAAN SOLMIA MÄÄRÄAIKAISENA, JOS SIIHEN TYÖNTEKIJÄN OMA, AITO TAHTO**
 - huom. klubitalojen siirtymätyö, ongelmia...

Jos perusteltu syy puuttuu....

- pidetään toistaiseksi voimassa olevana
- edellyttää viime kädessä vahvistuskannetta alioikeudessa (työnantaja ei yleensä pidä automaattisesti toistaiseksi voimassa olevana)
- usein kuitenkin riidellään vasta työsuhteen päätyttyä -
> korvauskanne

Kumman osapuolen on kyettävä näyttämään riitatapauksessa määräaikaisuuden peruste toteen?

Perustellusta syystä huolimatta kysymys voi olla lain vastaisesta määräaikaisuudesta!

Peräkkäiset määräaikaiset työsopimukset

- määräaikaisten sopimusten ketjut!
- mitä useampia peräkkäisiä määräaikaisia sopimuksia tehdään, sitä vahvemmin kasvaa oletus työvoiman tarpeen pysyvyydestä
- jos työvoimatarve muodostuu pysyväksi, työnantajalla ei ole enää oikeutta jatkaa sopimussuhdetta määräaikaisena
- samoista töistä toistuvat määräaikaiset työsopimukset saman työntekijän kanssa tai työntekijä vaihtuu ko. työssä
- samoina toina pidetään sitä tehtävien kokonaisuutta, jota kyseinen työntekijä tai useat työntekijät ovat tehneet määräaikaisissa työsuhteissa

...

- ei ole mahdollista määritellä peräkkäisten määräaikaisten sopimusten enimmäislukumäärää tai vähimmäiskestoja tarkasti
- määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksiä on harkittava kokonaisarviointilla ottaen huomioon työnantajan käyttämien määräaikaisten sopimusten kokonaismäärä ja –kesto
- jos työnantajan toiminta kokonaisuudessaan tai joidenkin osa-alueiden osalta on pitkähköjä aikoja perustunut toistuviin määräaikaisiin sopimuksiin, se on yleensä osoitus toiminnan edellyttämän työvoimatarpeen vakiintumisesta

TT 2009:34

- Yhtiö oli solminut asentajan kanssa seitsemän peräkkäistä määräaikaista työsopimusta. Kaikki työ yhtiön junanvaununvalmistuksessa ja konepajatoiminnassa oli järjestetty projekteiksi, joiden keston työsopimusten voimassaoloaika oli kytketty. Työntekijä oli tehnyt yhtiön toiminnan ydinalueeseen kuuluvia tehtäviä, jotka eivät liittyneet tuotantohuippujen tasaamiseen tai olleet muuten lyhytkestoisia. Työtä oli voitu tarjota yhdenjaksoisesti yli 3,5 vuodeksi. Määräaikaisten sopimusten solmimiselle ei katsottu olleen työsopimuslain mukaista perustetta, ja työsuhteen katsottiin olleen voimassa toistaiseksi.

Huom.

- **Eroamisikä**
- Työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää eroamisiän, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta. Eroamisikä on vuonna 1957 ja sitä ennen syntyneillä 68 vuotta, vuosina 1958–1961 syntyneillä 69 vuotta ja vuonna 1962 ja sen jälkeen syntyneillä 70 vuotta.
- *Työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen määräaikaisesta jatkamisesta 1 luvun 3 §:n 2 momentin estämättä eli ei vaadita perusteltua syytä*

Irtisanomismahdollisuuden yhdistäminen määräaikaiseen työsopimukseen...

- kombinoitu / yhdistetty sopimus?
 - **määräaikaiseen työsopimukseen voidaan ottaa irtisanomislauseke:**
”Työsopimus on voimassa 31.12.2018 asti, ellei sitä ennen määräajan päättymistä puolin tai toisin irtisanota.”
 - mahdollista, asiasta ei säännöstä laissa
 - sovittava
 - irtisanomisperuste ja –menettely kuten toistaiseksi voimassa olevassa työsopimuksessa

KKO:2006:4

- *Määräaikaisissa työsuhteissa olleiden työntekijöiden työsopimuksissa oli ehto, jonka mukaan sopimus oli molemmin puolin irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Kyseistä ehtoa ei pidetty kiellettyinä. Työnantajalla ei kuitenkaan ollut tällaistenkaan määräaikaisten sopimusten osalta oikeutta lomauttaa työntekijöitä työn tilapäisen vähentymisen perusteella.*

Kysymys

- Työllistymiseeni on myönnetty palkkatukea julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain perusteella. Voidaanko työsopimukseni solmia tämän perusteella määräajaksi?

Mitä vastaat seuraaviin väitteisiin?

- 1. Työntekijän heikentynyt terveydentila oikeuttaa solmimaan määräaikaisen työsopimuksen.
- 2. Määräaikaisia työsopimuksia voi solmia vain kolme peräkkäin saman työnantajan ja työntekijän kesken.
- 3. Määräaikainen työsopimus voi olla kestoltaan kuinka pitkä tahansa.

Osa-aikatyöstä sopiminen

- laissa ei rajoiteta
- 1.6.2018 lukien ns. nollasopimuksia saa käyttää työnantajan aloitteesta vain, jos työvoimatarve on aidosti vaihteleva
 - työajan vähimmäismäärän vastattava mahdollisimman hyvin todellista tarvetta

Työsuhteen ehdot

- terveydentila, vammaisuus suojattu syrjinnältä (yhdenvertaisuuslaki)
- yleinen tasapuolisen kohtelun vaatimus työsopimuslaissa
- vajaakuntoisen, vammaiset ja osatyökykyisen työntekijän työsuhteen ehtojen määräytymismekanismi sama kuin muidenkin työntekijöiden työsuhteissa

Jos työkyky on alentunut, saattaa herätä kysymys palkan ja muiden työsuhteeseen liittyvien etuuksien suuruudesta sekä työtehtävien ”räätälöinnistä”, ts. ehdot suhteutetaan alentuneeseen työkykyyn

- voidaanko näin tehdä, onko tällaisia mahdollisuuksia?

Työsopimuslaki

- määräaikaisuus ja osa-aikaisuus ei saa johtaa epäedullisempiin työehtoihin kuin toistaiseksi voimassa olevissa ja kokoaikaisissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisesta syystä
- kaikkia työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti, ellei poikkeaminen perusteltu työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen
- jokaisen työnantajan on noudatettava vähintään yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteen ehdoista ja työoloista
 - yleissitovuuden sisältö ja funktio
 - huom. työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentti!
 - samat työsuhteen vähimmäisehdot, jos työnantaja noudattaa työehtosopimusta TehtoL:n nojalla

Tasapuolinen kohtelu

- edut ja menettelyt lähtökohtaisesti samanlaiset, jos kysymys toisiinsa verrattavissa olevista työntekijöistä
- johdonmukaiset toimet ja ratkaisut
- esim. sairauspoissaolo- ja varoituskäytäntö, mahdollisuus siirtyä etätyöhön, korvaavan työn malli, erilaiset työnantajan päätökseen perustuvat edut, vapaaehtoinen työterveyshuolto jne.
- objektiivisesti arvioitava hyväksyttävä syy voi oikeuttaa erilaisen kohtelu, esim. työn luonne, työolosuhteet ja organisatorinen asema

Tasapuolinen kohtelu

- a) ovatko työntekijät toisiinsa nähden samassa asemassa?
- tasapuolisuus tietyn viiteryhmän sisällä tai poikkeuksellisesti eri viiteryhmien kesken
- miten viiteryhmä määräytyy?

- b) onko erilaiselle kohtelulle hyväksyttävä syy?

KKO 2009:52, ään.

- Rakennusurakointia harjoittava työnantaja oli järjestänyt toimihenkilöilleen lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työterveyshuoltolain 14 §:ssä tarkoitettuja muita terveydenhuollon palveluita tarkoituksenaan sitouttaa tätä tärkeänä pitämäänsä henkilöstöryhmää ja vähentää yhtiön toiminnan kannalta tärkeiden henkilöiden sairauspoissaoloja. Työnantajan palveluksessa oleville rakennustyöntekijöille oli järjestetty vain lakisääteinen työterveyshuolto. Kysymys siitä, oliko työnantaja rikkonut työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentissa säädettyä tasapuolisen kohtelun vaatimusta.

...

- Asiassa on riidatonta, että kaikki yhtiön toimihenkilöt eivät ole sen toiminnan kannalta tärkeitä avainhenkilöitä eivätkä yhtiön esittämät perusteet menettelylleen ole kattaneet koko toimihenkilöryhmää. Sairaanhoidon ja muiden terveydenhuollon palveluiden kohdentaminen koko toimihenkilöryhmään ei siten ole perustunut todelliseen arvioon kunkin etuuden piiriin kuuluneen henkilön tosiasiallisesta merkityksestä yhtiön toiminnalle ja yhtiön järjestelyn perusteeksi esittämän seikan merkityksestä kunkin etuuden saajan kohdalla erikseen. Yhtiön esittämiä muitakaan perusteita, kuten kysymyksessä olevan terveydenhuoltopalvelun kustannuksia ja rakennusalan yleistä käytäntöä ei voida pitää riittävinä rakennustyöntekijöiden ja toimihenkilöiden erilaiselle kohtelulle työterveyshuoltopalveluja eri ryhmille kohdistettaessa. Yhtiö on siten menettelyllään rikkonut työsopimuslaissa säädettyä tasapuolisen kohtelun vaatimusta.

KKO 2013:10 ja 2013:11, ään.

- Kaupunki oli maksanut Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä olleelle työntekijälle pienempää palkkaa kuin samaa työtä tekevälle Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja Tehy ry:n välisen erillisen sopimuksen (Tehy-pöytäkirjan) piirissä olevalle työntekijälle.
- Korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmenevin perustein katsottiin, ettei kaupunki ollut toimillaan ja päätöksillään asettanut työntekijöitä eri asemaan työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa säädettyillä kielletyillä perusteilla, eikä kyse ollut syrjinnästä esimerkiksi ammattiyhdistystoiminnan perusteella. Kaupungilla oli kuitenkin työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentissa säädetyn tasapuolisen kohtelun vaatimuksen perusteella velvollisuus mahdollisuuksiensa mukaan tasoittaa syntyneet palkkaerot. (Ään.)

Määräaikaisten ja osa-aikaisten tasapuolinen kohtelu / syrjinnän kieltö

- työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 2 momentti: ”Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.”
- suppeat perustelut: viitataan taustana direktiiveihin ja todetaan, että niiden mukaan voidaan soveltaa pro rata temporis -periaatetta silloin, kun se on tarkoituksenmukaista (HE 157/2000)
 - HE:ssä ei avata em. periaatteen sisältöä tai selvitetä sen soveltamista tai vaikutuksia
 - kysymys syrjinnän kiellosta osa-aikaisuuden (ja määräaikaisuuden) perusteella

Eli lainsäätäjän mukaan osa-aikatyöntekijän työehdot voivat määräytyä tehdyn työajan suhteessa silloin, kun se on tarkoituksenmukaista.

Osa-aikatyödirektiivi (neuvoston direktiivi 97/81/EY, Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta)

- **4 lauseke: Syrjimättömyyden periaate**

- 1. Osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä.
- 2. Silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta.

- (vastaava lauseke määräaikaista työtä koskevassa direktiivissä: Määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsuhteen tai työsuhde, ellei siihen ole asiallisia syitä.)

Työehto?

- direktiivien eri kieliversioissa käytetty: employment conditions, les conditions d'emploi, Beschäftigungsbedingungen, las condiciones de empleo = työnteon ehdot, työsuhteen ehdot...
- työsuhtesopimuksissa käytetään termiä työehto
 - sana hieman vieras kotimaisessa työoikeudellisessa kontekstissa, työsuhteeseen sovellettavat ehdot tai työsuhteen ehdot olisi parempi ilmaisu
 - etuudet ja velvollisuudet, palkka ja muut ehdot (Tiitinen – Kröger, s. 205)

EUT: ratkaisevaa on ”juuri työtä koskeva seikka eli onko työntekijän ja työnantajan välille muodostunut palvelussuhde

Pro rata temporis vaikuttaa työehtoihin...

- joiden määrä tavalla tai toisella sidonnainen tehtyyn työaikaan
- edellytetään jakokelpoisuutta
 - mitkä edut eivät ole jakokelpoisia?
- etuus, määrä... =
palkka ja muut työsuhde-etuudet (työnantajan tarjoamat etuudet)
 - EUT: mikä tahansa heti tai myöhemmin suoritettava korvaus, jota työntekijä saa työnantajaltaan (välillisesti työstä tai tehtävästä riittää)
- määräytymisperusteesta riippumatta (laki, tes, käytäntö, työsopimus, yksipuolisesti annettu)

KKO 2008:28

- Yhtiön peruspalkkausta täydentävän bonusohjelman piiriin oli kutsuttu ne vakinaisessa työsuhhteessa olevat työntekijät, joiden työsuhde kestäisi koko vuoden tai jotka tulisivat yhtiön palvelukseen ensimmäisten kolmen kuukauden aikana. Bonusohjelman piiriin eivät kuuluneet työntekijät, joille kertyi poissaoloja yli kolme kuukautta. Bonuksen suuruus suhteutettiin poissaoloihin.
- Kysymys siitä, oliko yhtiö ilmoittaminsa perusteiden voinut syrjintäkieltoa ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta rikkomatta jättää bonusohjelman ulkopuolelle
 - osa-aikaisissa työsuhhteissa olevat osa-aikaeläkeläiset
 - määräaikaissa työsuhhteissa olevat, joiden työsuhhteiden oli määrä päättyä ennen vuoden vaihdetta
 - oppisopimussuhhteissa olevat.

KKO 2008:28 perusteluista:

- Yhtiö on katsonut, ettei sen vakinaisessa työsuhteessa oleville työntekijöille tarjoama tulos- ja voittopalkkio ole tullut sellaiseksi työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitetuksi työehdoksi, jota määräaika- ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevat työntekijät voivat sanotun lainkohdan perusteella vaatia sovellettavaksi työsuhteissaan. Tältä osin Korkein oikeus toteaa, että säännöksellä on tarkoitus estää työnantajan käyttämästä siinä tarkoitettuja niin sanottuja epätyypillisiä työsuhteita perusteena evätä näiltä työntekijöiltä etuja, jotka on myönnetty vakinaisille työntekijöille. Perusteltua ei tällöin ole tehdä eroa sen suhteen, onko etu työnantajan yksipuolisesti myöntämä vai perustuuko se osapuolten väliseen sopimukseen. Yhtiö on myöntänyt tulos- ja voittopalkkion edun kaikille vakinaisessa työsuhteessa oleville työntekijöilleen. Edusta on siten tullut sellainen lainkohdassa tarkoitettu vakinaisia työntekijöitä koskeva työehto, jota määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevilla on oikeus säännöksen perusteella vaatia sovellettavaksi omissa työsuhteissaan.

KKO 2008:28 lopputulos

- Osa-aikaisten työntekijöiden jättäminen ohjelman ulkopuolelle oli vastoin työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 2 momentissa ilmaistua syrjinnän kieltoa.
- Yhtiö ei ole näyttänyt, että sillä olisi ollut *objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä ja siten asiallinen syy* jättää osa-aikaiset työntekijät bonusohjelman ulkopuolelle.

Otettu huomioon myös tes-määräyksiä tulkittaessa

- TT 2016:49 (ään.): Kysymys siitä, tuliko optikoiden työehtosopimuksen mukaiset **esimieslisä, piilolasilisä ja lääkelisä** maksaa osa-aikaisille työntekijöille täysimääräisenä vai työaikaan suhteutettuna. Lisien määräytymiseen sovellettiin *pro rata temporis* -periaatetta.
- Mitään yhteisesti hyväksyttyä vakiintunutta soveltamiskäytäntöä lisien maksamisesta osa-aikaisille työntekijöille ei ollut syntynyt. Kun osapuolten yhteisestä tarkoituksesta ei ollut esitetty muutakaan näyttöä, asia oli ratkaistava työoikeudessa noudatettavien yleisten periaatteiden mukaisesti.

•••

- TT 2015:48: Asiassa oli kyse siitä, tuleeko osa-aikaiselle työntekijälle maksaa leipomoalan työehtosopimuksen mukainen **ammattitutkintolisä** täysimääräisenä vai työaikaan suhteutettuna.
- Yksinomaan määräyksen sanamuodosta tai työehtosopimuksen systematiikasta ei ollut pääteltävissä, tuliko lisä suhteuttaa. Kun sopimusosapuolten yhteisestä tarkoituksesta ei ollut esitetty näyttöä, määräystä oli tulkittava osa-aikaisiin työsuhteisiin *yleisesti sovellettavan suhteellisuusperiaatteen* mukaisesti siten, että osa-aikatyöntekijän tutkintolisän suuruus määräytyy toteutuneen ja täyden työajan suhteessa.

Työajan suhteessa verrattuna vastaavaan kokoaikaiseen työntekijään?

- mihin verrataan?
- kuka on vastaava kokoaikainen työntekijä?
- osa-aikatyödirektiivi: ”vastaavalla kokoaikaisella työntekijällä samassa työpaikassa työskentelevää kokoaikaista palkattua työntekijää, jolla on samantyyppinen työsopimus tai työsuhde ja joka tekee samaa tai samankaltaista työtä, jolloin huomioon otetaan muut näkökohdat kuten kokemus, pätevyys ja ammattitaito.
- jos työpaikassa ei ole vastaavaa kokoaikaista työntekijää, vertailu tulee tehdä sovellettavaan työehtosopimukseen perustuen, tai milloin sellaista ei ole, kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti.”
- eli?

Asiallinen syy?

- erilaisen kohtelun on vastattava todellista tarvetta
- sillä on voitava saavuttaa asetettu tavoite
- tavoitteen saavuttamisen johdosta tarpeellinen
 - työnantajan kyettävä perustelemaan
 - mm. talousarvioon liittyvät näkökohdat eivät yleensä riittäviä

TT 2013-133

- *pro rata temporis* -periaatetta ei sovelleta työllistymisvapaaseen
 - työllistymisvapaan pituus määräytyy lain säännöksen (TSL 7:12) mukaan irtisanomisajan pituuden mukaan
 - vapaa on annettava työpäivinä
 - ei ole erilaisia säännöksiä kokoaikaisen ja osa-aikatyöntekijän vapaan pituuden määräytymiselle

Tasapuolinen kohtelu on eri asia kuin syrjimätön kohtelu

- tasapuolinen kohtelu -> työntekijöitä kohdellaan samanlaisissa tilanteissa yhtäläisin perustein
- johdonmukaisuus! ”aina” samalla tavoin
- *joustavien ja yksilöllisten ratkaisujen riskit?*
- > *työnantajan hallittava eri esimiesten käytännöt!*
- *hr:n vastuu käytännössä?*

Syrjintä

- menettely perustuu laissa säädettyyn syrjintäperusteeseen välittömästi tai välillisesti
- syrjintää on myös häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä
- ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen **tai muu henkilöön liittyvä syy**
- naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella, eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella
- *miten syrjintä voi ilmetä käytännössä?*

Luonnollisen henkilön oikeus yhtenäiseen kohteluun

- virtuaalihahmot tai pelimaailman nimimerkit eivät nauti syrjinnän suojaa
- väite: X Oy oli syrjinyt, kun ei puuttunut omistamassaan pelissä Y:n muiden pelaajien taholta kohdistettuun syrjintään ja herjaamiseen
- vaikka hahmon ja nimimerkin takana on luonnollinen henkilö, ei voida samaistaa

Käytännössä

- terveydentila yleisin syrjäytäperuste työelämässä
- muita: etninen tai kansallinen alkuperä, sukupuoli ja ikä
- naisiin kohdistuvaa syrjintää on havainnut omalla työpaikallaan noin seitsemän prosenttia palkansaajista, miehiin kohdistuvaa ainoastaan kaksi prosenttia
- työsuojeluviranomaisen aineistoissa syrjäytäyhteydenotoista tai -epäilyistä runsas kymmenesosa liittyi sukupuoleen tai perhevapaisiin
- Lähde: Työsyrjinnän seuranta Suomessa -tutkimus 2014

Eri asemaan voidaan asettaa tietyillä, laissa säädetyillä perusteilla

- positiivinen erityiskohtelu
- yleinen oikeuttamisperuste
- erilaisen kohtelun oikeuttamisperuste työssä ja työhön otettaessa

Positiivinen erityiskohtelu (9 §)

- oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen
 - > ei syrjintää
 - erityistoimenpiteet, joiden tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen
 - syrjintäperusteista johtuvien haittojen ehkäiseminen ja lievittäminen
 - oltava tavoitteen kannalta oikeasuhtaista

31.5.2018

79

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet YVL 11 §

- erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite + keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia
- erilainen kohtelu sallittua, vaikka ei ole säädetty, jos perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot oikeasuhtaisia
 - momenttia ei kuitenkaan sovelleta mm:
 - 4 kohta: jäsenyys ja toiminta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä tietty ammattia, taikka kun kysymys on järjestön antamista etuuksista

31.5.2018

80

Oikeuttamisperusteet työelämässä

YVL 12 §

- erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos
 - kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja
 - kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi

-koskee kaikkia palvelussuhteita ja työhönottoa, kaikkia syrjäntäperusteita, kaikkia palvelussuhteissa sovellettavia normeja (työsopimukset, työ- ja virkaehtosopimukset)

- ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on
 - objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu
 - työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos
 - erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

31.5.2018

81

Häirintä on kiellettynä syrjintää,

YVL 14 §

- henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos
 - loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja
 - käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri
- työnantaja syyllistyy syrjintään, jos
 - saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään häirinnän kohteeksi,
 - laiminlyö ryhtyä
 - käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi

31.5.2018

82

Tasa-arvobarometri 2012

- enemmistö päätoimisista palkansaajista arvioi tasa-arvon toteutuvan hyvin työpaikallaan
- parhaiten tasa-arvon arvioidaan toteutuvan työpaikoilla, joissa on suurin piirtein yhtä paljon naisia kuin miehiä
- palkansaajanaisista yli puolet ja miehistä vajaa viidesosa oli kokenut jotakin haittaa sukupuolestaan työelämässä
- eniten haittaa palkansaajanaiset kokivat palkkauksessa ja uralla etenemisessä, erityisesti näitä haittoja kokivat korkeasti koulutetut ja miesenemmistöisillä työpaikoilla työskentelevät naiset
- myös ammattitaidon arvostuksessa naiset kokivat suhteellisen paljon haittaa
- yhä useampi palkansaaja arvioi oman työnsä sopivan yhtä hyvin miehelle kuin naiselle

...

- naisilla yliolokaisen tai vähättelevän kohtelun kokemukset ovat yleisiä työpaikalla, sukulaisten parissa ja ystäväpiirissä
- seksuaalista häirintää kokeva on yleisimmin alle 35-vuotias nainen, myös tätä vanhempien naisten kokemukset seksuaalisesta häirinnästä ovat yleistyneet
- tavallisimpia seksuaalisen häirinnän muotoja ovat loukkaavat kaksimieliset vitsit, härskit puheet ja asiattomat vartaloon tai seksuaalisuuteen liittyvät huomautukset

Koeaikaehto

- ▶ koeajan tarkoitus
 - työnantaja: soveltuuko työhön, sopeutuuko jne.,
 - työntekijä: onko työ, työyhteisö ym. sellainen kuin oletti jne.

- ▶ koeajan käyttöedellytykset
 - työsuhteen alussa
 - uusi työsopimus samojen osapuolten välillä -> voidaanko solmia uusi koeaika?
 - toistaiseksi voimassa olevat + määräaikaiset

...

- sovittava
 - nimenomainen sopimus tavalla tai toisella
 - työehtosopimuksen ehto-> työnantajan ilmoitettava asiasta työntekijälle
 - TSL 2:4:n ilmoituksessa mainittava
- ▶ pituus
 - enimmäispituus: 6 kk
 - määräaikaisissa työsopimuksissa vain puolet kestoista, enintään 6 kuukautta
 - työnantajalla yksipuolinen pidentämismahdollisuus eräissä tilanteissa

....

- Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.
- 30 pv perhevapaa tai työkyvyttömyys -> 1 kk:n pidennys

...

- vaikutus, koeaikapurku
 - työnantaja ja työntekijä voivat purkaa
 - ei epäasiallinen ja syrjivä syy
 - ei taloudellinen ja tuotannollinen -> ei liity koeajan funktioon
 - työntekijän henkilöön / työsuoritukseen liittyvä syy, jos työnantaja purkaa
 - esimerkiksi työntekijä ei selviä työtehtävistä, kyky ei riitä tai ei sopeudu työyhteisöön

Koeaikapurku sairausloman aikana?

Koeaika ja sen pidentäminen (1.1.2017 jälkeen solmituissa sopimuksissa)

- Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta.
- Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.
- Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.
- Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.
- Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään em. ilmoitusvelvollisuutensa.

Kysymyksiä

- 1) Voiko koeajasta sopimisen perusteena olla epävarmuus työntekijän työkyvyn riittävydestä?
- 2) Voidaanko koeaika sopia, jos työsuhdetta on välittömästi edeltänyt ei-työsuhteinen työskentely, esim. avotyötoiminta tai työhallinnon työkokeilu?

Palkan suuruudesta sopiminen

- 1. Tuleeko työssä noudatettavaksi työehtosopimus?
- A. Kyllä -> sisältöön tutustuminen
 - tes määrittää alarajan ja toisin sopimisen laajuuden
- B. Ei -> voidaan sopia kohtuullisuuden rajoissa

Kysymyksiä

- 1. Leena on työllistymässä ravitallille. Mikä työehtosopimus voi tulla sovellettavaksi?
- 2. Ville saa työpaikan polkupyöräkorjaamolta. Mikä työehtosopimus voi tulla sovellettavaksi?
- 3. Heidi on solmimassa työsopimuksen huoltoaseman kanssa. Mikä työehtosopimus?

Työvalmentaja tai muu tukihenkilö

- työ/työhönvalmentaja tai muu työnhakijaa/työntekijää avustava tai tukeva henkilö
- avustava ja auttava rooli
 - mielenkiintoisia työoikeudellisia elementtejä
 - avustaminen, perehdyttäminen...Kenen vastuulla se lain mukaan on? Mistä työvalmentaja voi vastata?
 - salassapito, työturvallisuus...
 - miten hoidat asiat niin, ettei ”ongelmia” synny juridiikan kanssa?
 - yhteydenotot työnantajiin, tietojen kertominen?
 - työpaikalla olo + mahdollinen avustaminen?

Mieti

- Asiakkaasi työsopimukseen ehdotetaan ehtoa: ”Työtehtävät: siistijän auttaminen ja muut työnantajan määräämät tehtävät.”
- Mitä ehto tarkoittaa?
- Kannatatko tätä ehtoa vai ehdotatko muutosta? Perustele.

Sairausajan palkkaoikeudesta

- työntekijällä oikeus sairausajan palkkaan tietyin edellytyksin (TSL 2:11)
 - TSL:ssa säädettyä palkanmaksuvelvoitetta voidaan rajoittaa liittotason työehtosopimuksella (semidisp. säännös)
- työsuhteen pituuden vaikutus
- mikä on sairaus? milloin oikeutta sairausajan palkkaan ei ole?
 - sairauden käsite?
 - ”itse aiheutettu”?
- palkkaa ajalta, jolta terveenä olleessaan saisi palkkaa
- enintään 1 + 9 arkipäivää lain mukaan

TSL 2:11

- Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.
- Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.
- Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain) mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

Työsuhteen keston vaikutus

- työsopimuslain mukaan:
 - jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain ([364/1963](#)) mukaiseen päivärahaan alkaa
 - alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan
 - *sairausajan palkan maksaminen, jos työtä ei ole ehditty aloittaa ennen sairaustumista?*
 - *aina tarkistettava sovellettavan työehtosopimuksen määräykset -> TSL 2:11 on semidispositiivinen, joten tes:lla voidaan myös heikentää työntekijän etuja!*

Esimerkki tes:n määräyksestä, jossa hyödynnetty TSL 13:7:ssa säädettyä kelpoisuutta

- ”B. Karenssipäivä alle kuusi kuukautta jatkuneissa työsuhteissa
- Sairausajan palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työntekijän työssä ollessa olisi ollut hänen työpäivänsä. Ensimmäinen poissaolopäivä on karenssipäivä.”

Sairaus ja tapaturma?

- laissa ei määritellä sairautta tai tapaturmaa
- sairausajan palkkaan oikeuttaa sairaus ja tapaturma
- olisi tiedettävä, mitä niillä tarkoitetaan laissa ja työehtosopimuksessa
 - sairaus = fyysinen tai psyykinen häiriötila, joka määritelty lääketieteellisesti
 - tapaturma = laadusta riippumatta, ulkoinen, äkillinen
 - ei saa aiheuttaa itse tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella
- käytäntöä työtuomioistuimesta
- työkyvytön: kykenemätön suoriutumaan työsopimuksen mukaisista tehtävistä -> työstä poissaolo tästä syystä

Kysymyksiä

- 1) Voidaanko työsopimuslaissa säädetystä sairausajan palkkaoikeudesta sopia toisin työntekijän etuja heikentäen yritys B Oy:n ja työntekijäliitto D:n välisellä työehtosopimuksella?
- 2) Onko työsopimuksessa oleva ehto siitä, että sairausajan palkkaa ei makseta ensimmäiseltä työkyvyttömyyspäivältä, laillinen?
- 3) Työpaikkailmoituksessa todetaan, että työnantaja maksaa vain neljä sairauspäivää vuodessa. Miten kommentoit asiaa?

Työkyvyttömyys ei aina aiheudu sairaudesta tai tapaturmasta

- työntekijä voi olla työkyvytön myös muusta syystä kuin sairaudesta tai tapaturmasta (kosmeettinen toimenpide, muu kuin sairauden hoitotoimenpide, ei lääketieteellistä perustetta toimenpiteeseen)
- oikeus olla pois töistä, jos lääkärin kirjoittama työkyvyttömyystodistus, lääkärintodistus-> laillinen oikeus työstä poissaoloon
- työnantajalla ei ole aina palkanmaksuvelvollisuutta
- -> sairausajan palkan maksaminen edellyttää diagnoosia
 - diagnoosi sellainen, jonka perusteella voidaan todeta, että sairaus tai tapaturma
 - selkokielistä tai ICD-10 -luokituksen mukaan
 - mitkä kielet? latina, suomi, ruotsi, EU-alueelta EU-kielillä
 - erilaisia todistuksia (A-todistus (suppea), B-lausunto (perusteellinen, työkyvyn arviointi), E-lausunto (tapaturmissa ja ammattitauoissa), T-lausunto (virkaan, oppilaitokseen))

TT 1984-83

- Taudinmääritys (diagnoosi) katsottu lääkärintodistuksen olennaiseksi osaksi. Työehtosopimuksen mukaan työnantaja ei ollut velvollinen hyväksymään sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden osoitukseksi taudinmääritystä sisältämätöntä lääkärintodistusta saati sitten todistusta, josta se oli poistettu.

Sairaudesta / diagnoosit

- työnantaja arvioi lain ja mahdollisen työehtosopimuksen perusteella, oikeuttaako diagnoosi palkkaan
- Huom! KELAn kanta ei ole = TSL:n tai työehtosopimusten tulkinta
- Z-koodeja (olosuhdetekijät) ja R-koodeja (lähinnä oirediagnoosit)
 - Z-koodi ei yksin riitä sairauspäivärahan perusteeksi
 - jos hylkäämistä harkitaan, tulisi käsittelijän pyytää lisäselvityksiä ja Kelan asiantuntijalääkärin arvio
 - etuus voidaan myöntää, jos sairaudesta ja sen vaikutuksesta toimintakykyyn on täydellisempi selvitys kuin yksinomaan koodi ja nimike
 - erityisesti diagnoosin Z73.0 eli työuupumus ("burn out", "exhaustio") kohdalla

...

- R-diagnoosit voivat työstä riippuen olla peruste sairauspäivärahalle tutkimusten ajalle
- ei tiedossa työoikeudellisia ratkaisuja, joissa R-koodi + sairausajan palkka
- *HUOM. työtuomioistuin katsonut, että burn out ja exhaustio oikeuttavat tes:ssa sovittuun sairausajan palkkaan!*

TT 1998-74, burn out

- ▶ Työterveyslääkäri oli kirjoittanut työntekijälle sairauslomatodistuksen burn out -oireiden perusteella. Työnantaja oli kieltäytynyt maksamasta sairausajan palkkaa koko todistukseen merkityltä työkyvyttömyysajalta, koska sen mielestä työntekijän esittämä selvitys ei osoittanut työkyvyttömyyden aiheutuneen työehtosopimuksessa tarkoitettulla tavalla sairaudesta. Työnantaja ei ollut kuitenkaan osoittanut työntekijää toisen lääkärin tutkittavaksi, eikä ollut näyttänyt työntekijän pyrkineen käyttämään väärin oikeutta palkalliseen sairauslomaan.
- ▶ Burn out -oireyhtymä katsottu työehtosopimuksen mukaiseksi sairaudeksi ja työterveyslääkärin arvio työntekijän työkyvyttömyydestä oikeaksi. Työnantaja oli velvollinen maksamaan sairausajan palkan koko työkyvyttömyysajalta.

TT 2000-33, exhaustio

- ”Exhaustio työkyvyttömyyden aiheuttavana sairautena on ollut arvioitavana muun muassa työtuomioistuimen tuomiossa TT 1997:61. Työtuomioistuin on tulkitessaan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen nyt kysymyksessä olevilta osin vastaavansisältöistä sairausajan palkkamääräystä katsonut jääneen näyttämättä, että sairausajan palkkamääräyksistä sovittaessa olisi ollut tarkoituksena, että työntekijällä olisi oikeus sairausajan palkkaan vain silloin, kun lääkärintodistuksen mukainen työkyvyttömyys johtuu virallisessa tautiluokituksessa mainitusta sairaudesta. Sairautta ja työkyvyttömyyttä arvioidessa asia tulee ratkaista kulloinkin esitetyn lääketieteellisen selvityksen perusteella...

...

- ...Sopimusmääräyksiä tulkittaessa myös exhaustio-diagnoosi voidaan katsoa sairausajan palkkamääräyksissä tarkoitetuksi sairaudeksi, jos exhaustio-tila asiassa esitetyn lääketieteellisen arvioon mukaan on aiheuttanut työntekijän työkyvyttömyyden. Työtuomioistuimella ei ole perusteita tulkitessaan Taloverkko Oy:n ja Sähköalojen ammattiliiton välisen työehtosopimuksen sairausajan palkkamääräyksiä päätyä muunlaiseen arvioon.”

TT 1983-145, ei sairaus

- Tatuointien poistoleikkauksen jälkitilasta ja mahdollisesti poistoleikkaukseen liittyneistä komplikaatioista johtuneen, ennalta varottavissa olleen työkyvyttömyyden ei jutussa ilmi tulleiden seikkojen valossa katsottu olleen työehtosopimuksen tarkoittama sairaus. Työnantajalla ei siten ollut palkanmaksuvelvollisuutta työkyvyttömyyden ajalta.

TT 1986-82, sairaus

- Tahattoman lapsettomuuden syitä voitiin pitää lääketieteellisesti sairaudesta johtuvana tilana. Työntekijän työkyvyttömyys oli siten johtunut sairaudesta, jonka selvittämiseksi lääkärin määräämät tarpeelliset tutkimukset ja hoidot kuuluivat sairauden johdosta aiheutuvan työnantajan korvausvelvollisuuden piiriin. (Ään.)

TT 2004-111, ei sairaus

- ▶ Onko työnantaja autoliikennealojen toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen mukaan velvollinen maksamaan sairausajalta palkkaa sellaiselle työntekijälle, joka on ollut sairauslomalla keinohedelmöitystoimenpiteen vuoksi?
- ▶ Työntekijän lapsettomuuden syynä ollut sairaus oli selvitetty ja sitä oli hoidettu erikseen, ja näiden hoitojen ajalta työntekijä oli saanut sairausajan palkan. Pelkästään keinohedelmöitystoimenpiteen aiheuttama työkyvyttömyys ei lausunnon mukaan ollut sairaudesta johtuva, eikä oikeutta sairausajan palkkaan siten ollut. (Ään.)

TT 1987-4, epäselvyys sisällöstä

- Lääkärintodistukseen merkityn diagnoosin täsmällisyydestä oli syntynyt epäselvyyttä. Työnantaja oli kehottanut lääkäriltä saamansa ohjeen mukaan työntekijää menemään uusintatarkastukseen sairauden laadun tarkempaa määrittämistä varten. Kun työntekijä ei ollut esittänyt muuta syytä kieltäytymiselle uusintatarkastuksesta kuin sen tarpeettomuuden, työnantaja ei ollut velvollinen hyväksymään lääkärintodistusta sairausajan palkan maksamisen edellyttämäksi selvitykseksi. (Ään.)

Sairausajan palkkaa pääryhmäkoodilla?

- TT 2015:62: Työntekijä oli kieltäytynyt työnantajan hänelle määräämästä työtehtävästä, mikä oli johtanut ristiriitatilanteeseen työpaikalla. Työntekijä oli hakeutunut työterveyslääkärille, joka oli todennut hänet työkyvyttömäksi. Sairauslomatodistuksiin työkyvyttömyyden syiksi oli merkitty reaktio vaikeaan stressiin ja sopeutumishäiriöt sekä unen alkamisen ja ylläpitämisen häiriö. Työnantaja oli kieltäytynyt maksamasta sairausajan palkkaa työkyvyttömyysajalta vedoten siihen, että työntekijä oli käyttänyt väärin sairausajan palkkaetuja.
- Työntekijällä oli sairauslomatodistuksissa diagnosoitu tautiluokituksen mukainen sairaus. Vaikka työntekijä oli työstä kieltäytymisellään antanut aiheita ristiriitatilanteen syntymiselle, ei hänen kuitenkaan voitu katsoa aiheuttaneen sairautta ja siitä johtuvaa työkyvyttömyyttä törkeällä tuottamuksella. Työnantaja oli velvollinen maksamaan palkan työkyvyttömyysajalta.

....

- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n asiantuntijalääkäri B ja Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry:n asiantuntijalääkäri D ovat kertoneet, että tautiluokituksen koodi **F43 on pääryhmäkoodi**, joka pitää sisällään useita erilaisia tiloja. Tyypillistä tälle pääryhmälle on, että henkilö on kokenut poikkeuksellisen fyysisen tai psyykkisen kuormituksen, joka on laukaissut stressireaktion. Pääryhmään sisältyy myös sopeutumishäiriöitä, jotka ovat lievempiä ja kehittyvät hitaammin kuin stressireaktiot. B:n mukaan diagnoosissa F43 on kyse sairaudesta ja kyseinen diagnoosikoodi on riittävä työkyvyttömyyden osoittamiseen. D:n mukaan pääryhmään F43 kuuluvien tilojen vaikeusaste ja vaikutus työkykyyn vaihtelee huomattavasti. Suosituksena on, että lääkärintodistuksissa ei käytettäisi pelkkää pääryhmäkoodia, koska sen perusteella on vaikea tehdä päätelmiä henkilön työkyvystä. Diagnoosikoodin F43 perusteella ei kuitenkaan voida poissulkea sitä, että kyseessä olisi sairaus. B ja D ovat lisäksi kertoneet, että diagnoosi G47.0 tarkoittaa elimellistä unihäiriötä, joka on sairaus. Diagnoosi Z56.4 sen sijaan ei ole sairaus, vaan muu tila, joka aiheuttaa yhteydenoton terveydenhuoltoon.

....

- Työtuomioistuin toteaa, että A on käynyt työehtosopimuksen 19 §:ssä edellytetyllä tavalla yrityksen työterveyslääkärillä, joka on todennut hänet työkyvyttömäksi. A:lla on molemmissa poissaoloa koskevilla lääkärintodistuksissa diagnosoitu sairaus, ensimmäisessä diagnoosikoodilla F43 ja toisessa G47.0. Työntekijän vahingoksi ei voida lukea sitä, jos diagnoosikoodit on merkitty lääkärintodistukseen epätarkasti tai niissä on muuta epäselvyyttä.
- Jos työnantaja on epäillyt diagnoosien oikeellisuutta, olisi työnantaja voinut työehtosopimuksen 19 §:n soveltamisohjeen mukaisesti osoittaa A toisen lääkärin tarkastettavaksi. Nyt käsiteltävässä asiassa on riidatonta, että työnantaja ei ole toiminut näin eikä pyytänyt A:lta muutakaan lisäselvitystä sairauslomatodistuksiin liittyen.

Käytännön ongelmia...

- Työntekijä toimitti palkanlaskijalle lääkärin kirjoittaman työkyvyttömyystodistuksen, jossa diagnoosina on "suonikohjuleikkaus". Mistä tiedämme, onko työntekijälle suoritettu kosmeettinen leikkaus vai onko kysymyksessä ollut sairauden hoito?
Millaisia leikkauksia ylipäänsä tehdään ”julkisella puolella”?

TT 1990-79, ei itse aiheutettu sairaus?

Työntekijä oli loukkaantunut hypättyään alkoholin käytöstä johtuneessa vierotuspsykoosissa viidennessä kerroksessa sijainneen asuntonsa ikkunasta.

Työntekijän ei katsottu aiheuttaneen tahallaan työkyvyttömyyttään (ei ollut alkoholin vaikutuksen alaisena, hyppy 4.5, ei nauttinut alkoholia 1.5. jälkeen).

Sairaustilan (alkoholidelirium) kehittyminen ei ole ollut ennakoitavissa, työntekijän ei katsottu myöskään kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksellaan aiheuttaneen sairauttaan.

- ▶ Työntekijällä oli oikeus sairausajan palkkaan. (Ään.)

TT 2012-59, itse aiheutettu tapaturma?

- ▶ Työntekijä oli päivän mittaan nauttinut eri paikoissa kuusi pulloa keskiolutta. Palatessaan polkupyörällä kotiin hän oli kaatunut satuttaen olkapäänsä. Työnantaja oli kieltäytynyt maksamasta työntekijälle tapaturmavammasta aiheutuneen työkyvyttömyyden ajalta sairausajan palkkaa katsoen työntekijän aiheuttaneen työkyvyttömyytensä törkeällä tuottamuksella.
- ▶ Vaikka työntekijä oli ollut nauttimansa alkoholin määrän johdosta ainakin jossakin määrin alkoholin vaikutuksen alainen, ei hänen ollut kuitenkaan näytetty olleen alkoholin nauttimisen vuoksi sellaisessa tilassa, että hänen olisi tullut harkinnan jälkeen päätyä siihen, että polkupyörällä ajamaan lähtemisestä aiheutuisi todennäköisesti tapaturmanvaara itselle tai muille. Työntekijän muukaan toiminta ennen tapaturmaa tai sen jälkeen ei osoittanut tapaturman johtuneen työntekijän törkeästä huolimattomuudesta tai päihtymystilasta. Työntekijällä oli siten oikeus vaatimaansa sairausajan palkkaan.

TT 2014-164, itse aiheutettu tapaturma?

- Työntekijä oli loukkaantunut purkaessaan väliseinää työnantajan ohjeiden vastaisella tavalla. Työntekijälle oli samana aamuna annettu selkeät ohjeet siitä, miten väliseinän purkaminen tapahtuu. Työntekijän katsottiin aiheuttaneen työkyvyttömyytensä törkeällä tuottamuksella eikä hänellä siten ollut oikeutta palkkaan työkyvyttömyysajalta.

TT 2009-95, itse aiheutettu tapaturma?

- Työntekijä oli humalassa yrittänyt kiivetä kerrostalon ulko-oven yläpuolella olleelle katokselle rautakehikkoa pitkin. Hän oli loukkaantunut pudottuaan asfaltille. Tuomiosta ilmenevillä perusteilla työtuomioistuin katsoi, että onnettomuuden vaara oli vallinneissa olosuhteissa siinä määrin ilmeinen, että työntekijän oli katsottava aiheuttaneen tapaturman omalla törkeällä tuottamuksellaan. Työnantajalla ei ollut työehtosopimuksen mukaan velvollisuutta sairausajan palkan maksamiseen.

TT 1994-59, itse aiheutettu tapaturma?

- Työntekijä oli vapaa-aikanaan osallistunut ravintolassa syntyneeseen tappeluun. Ravintolan henkilökunta oli tilanteen rauhoittamiseksi poistanut hänet ravintolasta voimatoimin, missä yhteydessä työntekijä oli saanut työkyvyttömyyden aiheuttaneen vamman.
- Kun työntekijä oli omalla käyttäytymisellään antanut aiheen häneen kohdistuneisiin toimenpiteisiin, hänen oli työehtosopimuksen sairausajan palkkamääräystä sovellettaessa katsottava aiheuttaneen työkyvyttömyyteen johtaneet vammansa itse omalla, työehtosopimusmääräyksessä tarkoitetulla törkeällä tuottamuksellaan. Hänellä ei siten ollut oikeutta vaatimaansa palkkaan työkyvyttömyysajalta.

TT 2008-61, keneen luotetaan?

- ▶ Työntekijä oli ennen sairauslomalle jääntään ilmoittanut työnantajalle työhön tulemisensa esteeksi edeltäneen talvilomaviikon aikana tapahtuneen runsaan alkoholin käytön. Sairauslomalle jäämisensä jälkeen työntekijä oli toimittanut työnantajalle lääkärintodistukset, joissa ensisijaiseksi työkyvyttömyyden syyksi oli merkitty masennus. Muina työkykyyn vaikuttavina sairauksina lääkärintodistuksissa oli ilmoitettu tautiluokituksen koodit, jotka viittasivat alkoholin käytön seurauksiin. Työnantaja oli esitetyn selvityksen perusteella kieltäytynyt maksamasta työntekijälle sairausajan palkkaa lääkärintodistusten mukaiselta työkyvyttömyysajalta, koska työntekijä oli työnantajan näkemyksen mukaan aiheuttanut työkyvyttömyytensä kevytmielisellä elämällä.
- ▶ Koska työntekijän työkyvyttömyys oli lääkärintodistusten mukaan johtunut ensisijaisesti sairaudeksi luokiteltavaksi masennuksesta, eikä työntekijän ollut näytetty aiheuttaneen tätä sairauttaan tahallisesti, törkeällä tuottamuksella tai kevytmielisellä elämällään, työnantaja oli velvollinen maksamaan työntekijälle vaaditun sairausajan palkan.

Selvitys työkyvyttömyydestä

- TSL 2:11 -> pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys sairaudestaan
- poissaolosta joka tapauksessa viipymättä ilmoitettava
- työpaikkojen ilmoituskäytännöt?
 - direktio
 - tes-määräys
 - yhteisesti sovittu (voisi olla myös työsääntö)

...

- lääkärintodistus on asiantuntijalausunto → työnantaja myöntää tai ei myönnä palkkaa ko. työkyvyttömyysjaksolta
- yleensä välitön kieltäytyminen ei mahdollista, ellei diagnoosi osoita, että kysymyksessä ei sairaus tai tapaturma
- jos epäilee, pyydettävä lisäselvitystä
 - ohjaus työterveyshuoltoon (jos todistus ei sieltä)
 - ohjaus erikoislääkärille
 - pyyntö toimittaa laajempi selvitys
- jos työntekijä ei noudata ohjausta, voi johtaa palkan menetykseen

KKO 1990:135

- Työntekijä, jonka jalka oli vapaa-aikana murtunut, oli toimittanut työnantajalle lääkärintodistuksen sairaudestaan. Työnantajan edustaja oli samalla havainnut, että työntekijän jalka oli ollut kipsattuna. Lääkärintodistukseen merkityn työkyvyttömyysajan päätyttyä 31.1.1988 työntekijä oli ollut edelleen samasta syystä poissa työstä yli viikon ilmoittamatta syytä poissaoloonsa.
- Kun työnantajalla oli ollut tiedossaan sairausloman syy ja työkyvyttömyyden aiheuttaneen vamman vakavuus sekä se mahdollisuus, että jalka tulisi olemaan kipsattuna jo määrätyn sairausloman päätyttyäkin, työnantaja oli voinut päätellä, että työntekijän poissaolo edelleen johtui jalan loukkaantumisesta aiheutuneesta työkyvyttömyydestä ja siten pätevästä esteestä. Työnantajalla ei ollut ollut oikeutta jo 12.2.1988 käsitellä työsopimusta purkautuneena.

Sairausloman aiheellisuuden epäilyt

- jos työnantajalla perusteltu aihe epäillä lääkärintodistuksen ”aitoutta”
 - -> uusi lääkärikäynti (työterveys tai erikoislääkäri)
- työnantaja vastaa kuluista
- EU-alueelta kelpaa lääkärin kirjoittaman työkyvyttömyystodistus millä tahansa EU-kielillä

TT 2011:42

- Työntekijälle oli tehty Virossa leikkaus kuorsausoireiden poistamiseksi. Työnantaja oli kieltäytynyt hyväksymästä vironkielistä lääkärintodistusta sairausajan palkan maksamisen perusteeksi.
- Euroopan unionin sairausetuuksia koskevia sosiaaliturvasäännöksistä johtui, ettei työntekijän antaman lääkärintodistuksen alkuperä yksistään voinut olla perusteena sairausajan palkan maksamatta jättämiselle.
- Mikäli työntekijäpuolelta esitetty selvitys työkyvyttömyyden syystä olisi haluttu kiistää, olisi työnantajapuolen asiana ollut hankkia työntekijän työkyvyttömyyden syystä toisenlainen lääketieteellinen arvio osoittamalla työntekijä nimeämänsä lääkärin tarkastettavaksi työehtosopimuksen soveltamisohjeen mukaisessa järjestyksessä. Kun näin ei ollut tapahtunut, työntekijän työkyvyttömyyden oli katsottava johtuneen työehtosopimuksessa tarkoitettulla tavalla sairaudesta. Työntekijällä oli oikeus kanteessa vaadittuun sairausajan palkkaan

TT 2015-62

- Työntekijä oli kieltäytynyt työnantajan hänelle määräämästä työtehtävästä, mikä oli johtanut ristiriitatilanteeseen työpaikalla. Työntekijä oli hakeutunut työterveyslääkärille, joka oli todennut hänet työkyvyttömäksi. Sairauslomatodistuksiin työkyvyttömyyden syiksi oli merkitty reaktio vaikeaan stressiin ja sopeutumishäiriöt sekä unen alkamisen ja ylläpitämisen häiriö. Työnantaja oli kieltäytynyt maksamasta sairausajan palkkaa työkyvyttömyysajalta vedoten siihen, että työntekijä oli käyttänyt väärin sairausajan palkkaetuja.
- Työntekijällä oli sairauslomatodistuksissa diagnosoitu tautiluokituksen mukainen sairaus. Vaikka työntekijä oli työstä kieltäytymisellään antanut aiheutta ristiriitatilanteen syntymiselle, ei hänen kuitenkaan voitu katsoa aiheuttaneen sairautta ja siitä johtuvaa työkyvyttömyyttä törkeällä tuottamuksella. Työnantaja oli velvollinen maksamaan palkan työkyvyttömyysajalta.

Sairausloma-oikeuden väärinkäytöstä

TT 2013-36, toinen työ

- Trukinkuljettaja oli sairauslomansa aikana työskennellyt toisen työnantajan palveluksessa linja-autonkuljettajana noin kolmen tunnin ajan. Tämän johdosta työnantaja oli sairausloman vielä kestäessä purkanut työntekijän työsopimuksen.
- Vaikka työntekijä oli sairauslomansa aikaisella työskentelyllään toisen työnantajan lukuun rikkonut työsuhteeseen kuuluvaa lojaliteettivelvoitettaan, ei hänen kysymyksessä olevaa menettelyään voitu huomioon ottaen hänen pitkä moitteeton työsuhteensa pitää niin vakavana työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden vastaisena, että työnantajalla olisi ollut työsopimuslain mukainen painava syy purkaa hänen työsopimuksensa. Asiaa kokonaisuudessaan arvioitaessa työnantajalla ei ollut työsopimuslain mukaista asiallista ja painavaa syytä edes työntekijän irtisanomiselle.

TT 2001-37, oma rakennustyömaa

- Työntekijä, joka oli ollut sairauslomalla selkäsairauden vuoksi, oli sairauslomansa aikana työskennellyt omakotitalonsa rakennustyömaalla.
- Rakennustyömaalla työskentelyn ei ollut näytetty vaikuttaneen työntekijän työkyvyn palautumiseen eikä vaarantaneen sairaudesta toipumista. Vallinneissa olosuhteissa työnantajalla ei ollut liioin perusteita edellyttää, että työntekijän olisi rakennustyömaallaan työskentelyn asemesta tullut kesken sairausloman hakeutua takaisin työhönsä.
- Työntekijä ei ollut menetellyt työsuhteeseen kuuluvan lojaaliteettivelvoitteen vastaisesti eikä ollut väärinkäyttänyt sairausloma-oikeuttaan. Työnantajalla ei ollut perusteita työntekijän työsopimuksen purkamiseen tai edes sen irtisanomiseen. Työnantaja velvoitettu suorittamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen irtisanomissuojasopimuksen vastaisen päättämisen johdosta.

TT 2001-36, valmentaja/harrastus

- Työntekijä, joka oli ollut selkäsairauden vuoksi sairauslomalla, oli sairauslomansa aikana harrastustoimintaansa liittyen osallistunut valmentajan ominaisuudessa urheilijoiden ulkomaille suuntautuneelle kilpailumatkalle.
- Työnantaja ei ollut voinut kohtuudella edellyttää, että työntekijän olisi tullut sairauslomansa aikana parantumisen edistyessä ottaa yhteyttä työnantajaan hänelle kulloisenkin terveydentilan kannalta mahdollisten työtehtävien osoittamiseksi. Työntekijän ei ollut tullut havaita kilpailumatkalle osallistumisensa olennaisesti vaarantavan hänen työkykynsä palautumista sairausloman aikana, eikä työntekijän näytetty muutoinkaan osallistuessaan kilpailumatkalle laiminlyöneen hänelle annettuja selkäsairauden hoito-ohjeita. Matkalle osallistumisen ei myöskään ollut näytetty vaikuttaneen työntekijän työkyvyn palautumiseen.
- Koska työntekijä ei kilpailumatkalle osallistumisellaan ollut menetellyt työsuhteeseen kuuluvan lojaaliteettivelvoitteen vastaisesti, ei työnantajalla ollut perusteita hänen työsopimuksensa purkamiseen eikä edes sen irtisanomiseen. Työnantaja velvoitettu suorittamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen irtisanomissuojasopimuksen vastaisen päättämisen johdosta.

TT 1998-49, keilakilpailu

- Työntekijä oli rasittanut kipeytynyttä olkapäätään sairauslomansa loppuvaiheessa osallistumalla keilailukilpailuun. Näyttämättä oli jäänyt, että tästä olisi aiheutunut olkapäävamman paranemisen kannalta haitallisia seuraamuksia.
- Näyttämättä oli jäänyt, että työntekijällä olisi sen johdosta, että hänellä oli keilailukilpailuun osallistuessaan ollut nuhaa ja yskää, ollut syytä epäillä sairastuvansa niin, että hänen kykynsä selviytyä työtehtävistään tämän johdosta olisi vaarantunut. Muutoinkin oli jäänyt näyttämättä, että keilailukilpailuun osallistumisella olisi tosiasiallisesti ollut vaikutusta työntekijän sairastumiseen tai sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden keston.
- Työntekijä ei ollut väärinkäyttänyt sairausloma-oikeuttaan. Työnantajalla siten ollut ollut perustetta työntekijän työsopimuksen purkamiseen eikä edes sen irtisanomiseen.

Korvaava työ sairauspoissaolon vaihtoehtona

- ei säädetä laissa
- työehtosopimuksissa voi olla määräyksiä
- työkyvytön omaan työhön, mutta ei kaikkeen työnantajan teettämään työhön
- lääkäri arvioi osittain työkykyiseksi
- voidaan teettää, jos sovitaan
 - huom. eräissä tapauksissa työnantajan yksipuolisella määräyksellä

TT 2011-49

- Työterveyslääkärin kirjoittaman lääkärintodistuksen mukaan työntekijä oli rintalihaksen revähdyksen johdosta työkyvytön fyysiseen autopeltisepän työhönsä, mutta ohjeistus- ja ohjaustyön teettäminen oli sairauden puolesta mahdollista.
- Kun työntekijä oli kieltäytynyt työnantajan hänelle tarjoamasta hänen työkykynsä kannalta soveltuvasta uuden työntekijän ohjaus- ja opastustyöstä, työnantajalla on ollut peruste kieltäytyä sairausajan palkan maksamisesta.(Ään.)

Perusteluja:

- ”A on työsuhteensa kestäessä tehnyt autopeltisepän tehtäviä, mutta A:n työsopimuksessa ei ole mainittu ammattinimikettä eikä työtehtäviä. Sen kaltaista käytännön työn ohjausta, jota työnantaja olisi edellyttänyt A:lta, voidaan myös pitää autopeltisepän tehtävään kuuluvana. **Työpaikalla noudatetun käytännön mukaista myös on ollut, että kokeneemmat ammattityöntekijät opastavat uusia työntekijöitä heidän ammattiinsa kuuluvissa työtehtävissä.**”

Miten käytännössä toimitaan?

- työnantaja pyytää lisää selvitystä työntekijältä
 - jotain voi päätellä diagnoosistakin
- ei saa terveydentilatietoja muualta
- työntekijä ”pakotettu” esittämään selvitystä
- hoito-ohjeiden merkitys!

”Ennenaikainen paraneminen”

- uusi lääkärin arvio, ja jos työkykyinen
 - > työhön paluu
- ei arvioida itse: ei työntekijä eikä työnantaja

Lopuksi muutama kysymys...

- 1. Kuka tai mikä viranomainen valvoo työpaikkailmoittelua? Miten lainvastaiseen ilmoitteluun voi puuttua?
- 2. Työnantaja ehdottaa toistaiseksi voimassa olevaksi solmittavaan työsopimukseen 10 kuukauden pituista koeaikaa. Syynä on se, että on epävarmaa, kuinka työntekijä selviytyy terveytensä puolesta työssä. Onko ehto OK?
- 3. Työnantaja ja työntekijä solmivat työsopimuksen tänään ja työ sovitaan aloitettavan 15.9. Työntekijä sairastuu ennen 15.9. eikä pääse aloittamaan työtä sovitusti. Saako hän työsopimuslain 2 luvun 11 §:n mukaista sairausajan palkkaa?