

TYÖELÄMÄOIKEUTTA!

OTT, työ- ja sosiaali oikeuden dosentti

Jaana Paanetoja

2018



Tästä puhutaan

- Oikeudellisen ajattelun ABC, lakitekstin ymmärtäminen ja pykälien soveltaminen & lain ja sopimusten tulkinnasta
- Työn tekemisen eri muodot ja niiden sääntely
 - rajanvedon tärkeys ja työntekijän suoja
 - lakiin perustuvaa vai itse keksittyä toimintaa? Innovaatiivisuuden riskit
 - työharjoittelu, työssä oppiminen, työkokeilu jne.
- Ei-työsuhteisen työn suoja + erityiskysymykset
- Osatyökykyinen yrittäjänä ja laskutuspalvelut?
- Miten käytännössä toimitaan, jos työsuhteeseen liittyvästä asiasta tulee työpaikalla erimielisyyttä?
- Työehtosopimus, työsopimus, työnantajan määräykset: mitä noudatetaan?
- Työsuhteen ehdot; erityisesti palkkaus ja niiden merkitys: milloin palkkaa ja muita työsuhteen ehtoja voidaan "räätälöidä"?
- Keskustelua aktiivimallista; miten se vaikuttaa osatyökykyisten arkeen?

Lähtökohtia

- 1. On tiedettävä, milloin on kysymys työsuhteesta. Miksi?
- 2. On tiedettävä oikeudet ja velvollisuudet + miten ne määräytyvät. Miksi?



Lähtökohtia

- työsuhteen ja muun työtä koskevan oikeussuhteen välinen raja
- työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentissa on määritelty työsuhde -> rajanvedot arvioidaan tämän avulla -> pakkosoveltuvuus
- työlakien soveltamisalat kytketty em. työsuhteeseen
- työsuhteessa suojellaan työntekijää sopimussuhteen heikompana osapuolena
 - työntekijän suojelun periaate
 - osa työntekijöistä saa erityissuojaa

...

- työsuhteen ehdot määräytyvät yleensä useasta normilähteestä käsin (laki, työehtosopimus, työsopimus, työnantajan määräykset...)
- kaikkien niiden sisältö on hallittava yksittäistapauksessa ja ymmärrettävä eri lähteiden hierarkia ja mahdolliset ristiriitojen ratkaisusäännöt
 - samasta asiasta eri lähteissä erisisältöinen normi
 - esim. ”Tuntipalkaksi sovittu työsopimuksella 7 euroa ja työehtosopimuksen mukainen tuntipalkka on 7,50 euroa tunti.”

Vammaisuus, terveys, sairaus, työkyky, osatyökykyinen...

- työlainsäädäntö soveltuu pääosin vain työsuhteessa tehtävään työhön
 - tärkeää kyetä erottamaan työsuhteesta muista työtä koskevista oikeussuhteista
 - työtoiminta ja muu ei-työsuhteinen työ -> erilaisia nimityksiä
 - työturvallisuuslain soveltamisala em. laajempi -> soveltuu kaikkeen työhön
- joko – tai –ratkaisut: työtä tehdään työsuhteessa tai sen ulkopuolella
 - harmaata aluetta tai välimaastoa ei pitäisi olla
 - mutta voi olla virheellisiä käytännön ratkaisuja
- EU-oikeuden vaikutus, soveltajan otettava huomioon
 - entä, jos siihen vaiheeseen ei päästä? Kukaan ei haasta ”oikeustilaa”?
 - annetaanko vanhojen käytäntöjen jatkua...
 - kenen asiana on edunvalvonta?

...

- työlainsäädännössä ei työkyvyn tai terveyden määritelmää
- ei osatyökykyistä koskevaa erityislakia tai erityissäännöksiä
- työlainsäädäntöä sovelletaan sellaisenaan kaikkiin työnhakijoihin ja työntekijöihin heidän työkyvystään riippumatta
- laeissa kuitenkin säännöksiä, joilla muun ohessa suojataan **vammaisia, vajaakuntoisia ja osan työkyvystään menettäneitä**
 - myös käsitteistä vammainen, vajaakuntoinen ja osatyökykyinen käytetään laeissa
- työehtosopimuksissa määräyksiä mm. terveystarkastuksista. lääkärintodistusten toimittamisesta ja korvaavasta työstä
 - huom. myös määräyksiä, jotka mahdollistavat yksilöllisen, ts. työehtosopimuksen tason alittavan palkan maksamisen, jos työntekijällä ei täyttä työkykyä!

Työkyvyistä

- työkyky liittyy työsuorituksiin
- henkilöä voidaan pitää *työkykyisenä*, kun hänen yksilölliset edellytyksensä, kuten ikä ja terveydentila, ovat tasapainossa työn asettaminen vaatimusten kanssa
- *osatyökykyisyys* tarkoittaa yleensä sitä, että työntekijä ei selviydy täydellisesti työnsä asettamista vaatimuksista

– *oikeustieteen ulkopuolella kutsutaan työkyvyn tasapainomalliksi*

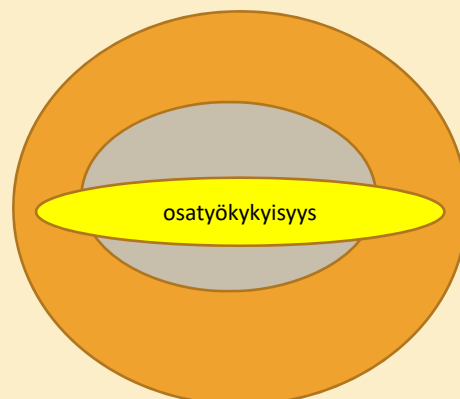
...

- työkyvyn käsite on aina tehtäväsidonnainen, joten?
- puhuttaessa osatyökykyisestä on tiedettävä ko. henkilön työn asettamat vaatimukset
- työkykyä ei voida arvioida pelkästään terveydentilan (diagnoosin) perusteella; aina oltava tosiasiallinen kytkentä työhön
- osatyökykyisyys ei ole aina seurausta terveydentilan heikentymisestä!
 - henkilöitä ei voida luokitella osatyökykyiseksi sen vuoksi, että heillä on sairaus tai vamma
 - ammattitaito, yhteistyökyky, kielitaito yms. voivat vaikuttaa työkykyyn
 - työympäristötekijät, työpaikan ”henki”, työpaikan suhteet yms. vaikuttavat myös

Oikea termi oikeassa paikassa!

Vajaakuntoinen ja vammainen –termeissä ei ole mitään vikaa!

Vain osa vajaakuntoista ja vammaisista
on osatyökykyisiä



Miksi meillä on lainsäädäntöä?

- Suomessa laki on kirjoitettu – mitä se tarkoittaa?
- www.finlex.fi
- EU:n oikeus -> osaksi jäsenvaltioiden oikeutta
 - * miten EU-oikeus vaikuttaa käytännössä?
 - tulkintavaikutus?
- kansainväliset sopimukset -> ratifiointi kansallisesti
- oikeussäännökset: oikeuspolitiikkaa, joka puetaan kielloksi, käskyksi jne.
 - oikeuspolitiikka vaikuttaa sisältöön
 - uutisaiheet -> kansan käsitys << lainsäätäjän näkemys
- lainsäädäntöprosessi < - kansanedustus, demokratia

Oikeudellinen tieto ja sen käyttö

- oikea ja ajantasainen tieto oltava aina hallussa
- www.finlex.fi
 - ajantasainen lainsäädäntö
 - lakien esityöt (hallituksen esitykset -> linkittää eduskunnan sivuille)
 - yleissitovat työehtosopimukset + päätökset

Miten ”luet” lakeja? Mitä erilaiset §:n kohdalla olevat suluissa olevat merkinnät tarkoittavat?

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

- 4 § ([29.12.2016/1458](#))
- Koeaika
- 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 työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 1 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen. Vastaavasti koeajan enimmäispituudesta on vähennettävä aika, jolloin työntekijä on ennen työsuhteeseen palkkaamista tehnyt samoja tai samankaltaisia tehtäviä työnantajalle julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 4 luvun 5 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitetussa soveltuvuuden arvioimiseksi järjestetyssä työkokeilussa.

Jos sinun on ajateltava oikeudellisesti, eikä tiettyä intressiä ajaen... Miten ajattelet?

- Oikeudellinen ajattelutapa?

-> objektiivisuus ja analyttisyys

- 1. oikean ongelman/asian hahmottaminen
- 2. siihen soveltuvan oikeusohjeen löytäminen
- 3. oikeusohjeen soveltaminen käytännön tapaukseen, tulkinta tarvittaessa

Mistä asiasta seuraavassa on oikeudellisesti kysymys?

- Mielenterveyskuntoutuja 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.

Tekstin sisältöä ei välttämättä ymmärrä -> tarvitaan tulkintaa

- = merkityssisällön antamista
- miten lakia tulkitaan?
 - lain sanamuoto (teksti)
 - lainsäätäjän tarkoitus -> miten sen voi selvittää?
 - oikeuskäytäntö (ylimpien tuomioistuinten ratkaisut)
 - asiaa käsittelevä oikeuskirjallisuus
- miten sopimuksia tulkitaan?
 - sanamuoto
 - osapuolten tarkoitus
 - työehtosopimuksen tulkinta? työsopimuksen tulkinta?

Jos olet mukana asiakkaasi ohella sopimuksia solmimassa...

- ... mihin asioihin kiinnität huomiota? Miksi?
- mikä on roolisi asiakkaan ”vierellä”
- millainen vastuu sinulla on?



Sopimusta solmittaessa muista aina lähtökohta: ”sopimukset on pidettävä”

1. lue teksti huolella
2. jos et ymmärrä, kysy, mitä ehdolla tarkoitetaan
3. selvitä, onko yksittäinen sopimus vai ”malli”
4. älä sitoudu ehtoihin, joita et voi hyväksyä / täyttää

Tulkinnasta ja lähteiden käytöstä

- Määräaikaisen työsopimuksen solmiminen edellyttää työsopimuslain (55/2001) 3 §:n 2 momentin mukaan ”perusteltua syytä”.
- Miten ja mitä lähteitä apuna käyttäen selvität, mitä tällaisella syyllä tarkoitetaan eli millä perusteella työsopimus voidaan solmia määräajaksi?

Lain ja sopimuksen suhde?

- Mitä saa pätevästi sopia ja millä tavoin?
- Kehitysvammainen K on määräaikaisessa työsuhteessa vähittäiskauppa D:ssä. Työsuhte alkoi 1.12.2017 ja sen on tarkoitus päättyä 30.6.2018. K sairastuu ja saa lääkäriltä työkyvyttömyystodistuksen ajalle 15.2. – 22.2.2018. Työnantaja ilmoittaa, että K voi olla toki pois työstä, mutta palkkaa ei sairausajalta makseta, koska työsopimuksessa on näin sovittu.

Voidaanko työsopimuksella sopia em. tavoin? Mitä sinun tietää lainsäädännöstä, jotta voit vastata kysymykseen?

Työsuhteen ehdot...

- määräytyvät lain, työehtosopimuksen, työsopimuksen ja usein myös työnantajan määräysten perustella
- laki ja työehtosopimus ovat vähimmäispakottavia – ne määrittävät rajan, jota ei saa alittaa eli ei saa soveltaa työntekijän kannalta huonompia ehtoja
- käytännössä työehtosopimus määrittää ”alarajat” suurelle osalle työsuhteen ehtoja
- laissa ei palkkaa tai muita korvauksia koskevia pykäläiä, vaan ne määräytyvät työehtosopimuksen tai työsopimuksen mukaan
 - työehtosopimuksissa sovittu useasta asiasta, joista ei säännöksiä laissa!
 - sovittu myös asioista, joista säädetty laissa (miksi?)
 - semidispositiiviset säännökset

Laki, työehtosopimus vai työsopimus? Milloin noudatetaan työnantajan määräyksiä?

- pakottavaa lakia on pakko noudattaa -> huonompia ehtoja ei voida olla (parempia kyllä), huonommat automaattisesti mitättömiä
- työehtosopimuksen määräykset ovat myös pakottavia -> huonommat työsopimusehdot lähtökohtaisesti mitättömiä (ellei huonommin sopimista sallita ao. työehtosopimuksessa)
- työsopimuksella sovitaan asioista, joista ei laissa säännöksiä / tes:ssa määräyksiä tai em. paremmista ehdoista
 - huom. eräissä tapauksissa voi olla laillisesti myös lakia / tes:sta huonompia ehtoja

Puolipakottavat lainsäännökset

- laissa säädetty, mistä pykälästä voidaan valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisellä työehtosopimuksella poiketa
- ks. esim. työsopimuslain 13 luvun 7 §
- tämä sopiminen tarkoittaa laissa säädetyn tason heikentämistä
- ei voida heikentää muulla sopimuksella!

Työsopimuslain 13 luvun 7 §:n 1 mom.

- Poikkeaminen työehtosopimuksella
- Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:
 - 1) 1 luvun 5 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-etuuksista;
 - 2) 2 luvun 5 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;
 - 3) 2 luvun 11 §:ssä sairausajan palkasta;
 - 4) 2 luvun 13 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;
 - 5) 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä;
 - 6) 5 luvun 3 §:ssä ennakoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta;
 - 7) 5 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta;
 - 8) 5 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta;
 - 9) 6 luvun 6 §:ssä työntekijän takaisin ottamisesta;
 - 10) 7 luvun 4 §:ssä työn tarjoamisvelvollisuudesta koskien tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta;
 - 11) 7 luvun 13 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen;
 - 12) 9 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä.

Täysin tahdonvaltaiset säännökset

- = lakia noudatetaan, ellei ole muuta sovittu
- myös työnantaja ja työntekijä voivat keskenään sopia heikennyksistä laissa säädettyyn
- harvoin mahdollista -> mahdollisuus selviää lakitekstistä
- esim. työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 1 mom.:
”Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, **ellei toisin sovita.**”

Mihin työehtosopimuksia tarvitaan?

- laissa ei palkkaa tai muita korvauksia koskevia pykäläiä, vaan ne määräytyvät työehtosopimuksen tai työsopimuksen mukaan
- työehtosopimuksissa sovittu useasta asiasta, joista ei säännöksiä laissa - > lisää oikeuksia
- työehtosopimuksessa on sovittu myös asioista, joista säädetty laissa (miksi?)
 - esim.: ”Varallaolo ja hätätyö määräytyvät työaikalain mukaan”. ”Irtisanominen on mahdollista työsopimuslaissa säädetyillä irtisanomisperusteilla”.
- työehtosopimuksissa käytetty myös valtaa sopia toisin lain tasosta (semidispositiiviset säännökset)

Työehtosopimusten solmiminen

- 1. Kuka tai mikä voi solmia työehtosopimuksen?
- 2. Kuka tai mikä on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta?
- 3. Mitä noudattamisvelvollisuus tarkoittaa?



Millä perusteella työehtosopimus tulee noudatettavaksi?

- lähtökohtaisesti tarkastellaan työnantajan asemaa
 - kuuluuko työnantajaliittoon, joka solminut työehtosopimuksen?
 - velvollisuus noudattaa liittotason työehtosopimusta?
 - onko työnantaja itse solminut työehtosopimuksen?
 - työehtosopimuslakiin perustuva velvoite noudattaa työehtosopimusta
 - vai onko työnantaja järjestäytymätön työnantaja ja alalla on yleissitova työehtosopimus?
 - > velvollisuus noudattaa yleissitovaa työehtosopimusta?

Työehtosopimuslain 4 §:n 2 mom.

- > työnantajan velvollisuutta noudattaa itseään sitovaa työehtosopimusta on laajennettu
- > työnantaja on velvollinen noudattamaan itseään sitovaa työehtosopimusta kaikkien palveluksessaan olevien työntekijöiden työsuhteissa siitä riippumatta, onko työntekijä jäsenyytensä kautta sidottu työehtosopimukseen, ellei työehtosopimuksessa muuta määrätty

Yleissitova työehtosopimus, TSL 2 luvun 7 §

- jos työnantaja ei ole sidottu työehtosopimukseen työehtosopimuslain nojalla -> velvollisuus noudattaa yleissitovaa työehtosopimusta
- vaikuttaa pääosin järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa oltaessa
- työehtosopimus voidaan viranomaismenettelyllä vahvistaa yleissitovaksi tietyin edellytyksin
- yleissitovuuden vahvistamislautakunta
- www.finlex.fi
- työnantajan tarvitsee käytännössä vain etsiä ao. yleissitova työehtosopimus ja soveltaa sitä

KKO 1990:180

- Lasiteollisuutta harjoittavan osakeyhtiön tehdasmyymälän yhteydessä olleessa yleisö- ja henkilökuntakahviossa toimineiden työntekijöiden työsuhteisiin oli sovellettava majoitus- ja ravitsemisalalan eikä lasiteollisuusalan työehtosopimusta.

KKO 1992:187

- ▶ Kuljetusliikettä harjoittavan osakeyhtiön terminaalirakennuksessa ollut työpaikkakahvio ei ollut yhtiön varsinaisesta toiminnasta erillinen osa, vaan palveli tuota toimintaa. Kahviolla ei ollut tavanmukaisesti harjoitetun kahvilaliikkeen asemaa ja toimintaa. Kahvionhoitajan työsuhteeseen ei työsopimuslain 17 §:n 1 momentin (nykyisin TSL 2:7:n) mukaan ollut sovellettava majoitus- ja ravitsemisalalan työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta, vaan teollisuuslinjaperiaatetta noudattaen autoalan huoltokorjaamoiden työehtosopimusta.

Jos työehtosopimus ei tule lainkaan noudatettavaksi?

- mitä silloin voidaan sopia? mistä rajat sopimuksen sisällölle?
- -> työ sopimuksella merkittävä asema, siinä pyrittävä sopimaan kaikesta tarvittavasta
- jos palkan suuruudesta ei ole sovittu työ sopimuksessa -> maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, TSL 2 luvun 10 §

Kysymys

- Työnantaja ilmoittaa työntekijä V:lle, että tämän on ryhdyttävä aiemman päivätyön sijasta tekemään kaksivuorotyötä, jossa on sekä päivä- että iltavuoroja.
- Mitä selvität, kun vastaat kysymykseen: onko työnantajalla oikeus antaa määräys ja työntekijällä velvollisuus noudattaa sitä?

Työsuhde vai joku muu työtä koskeva oikeussuhde?



Työsuhde vai ei? Hahmota ensin kokonaisuus

1. Missä oikeussuhteessa työtä tehdään?

- työsuhde vai ei?
- miten tunnistat työsuhteen?
- mitä riskejä väärästä tulkinnasta?

2. Jos työ EI ole työsuhteista

- o mikä laki toimintaa ohjaa vai ohjaako mikään?
- o mikä on ko. lain sisältö?
- o millainen suoja tekijällä, millainen vastuu ja millaiset velvoitteet järjestäjällä/tuottajalla?

...

Jos työ on työsuhteista:

- a) mikä on työnantajan toimiala (yksityinen, kunta, valtio jne.)
- b) onko työnantaja velvollinen noudattamaan työehtosopimusta?
- c) jos on, niin millainen tämä työehtosopimus on sisällöltään?
- d) jos ei, niin miten työsuhteen ehdot sitten määräytyvät?

Ratkaisut ja toimenpiteet...

- miten käytännössä toimit?
- miten perustelet näkemyksesi?
- ”kestääkö” perustelu?

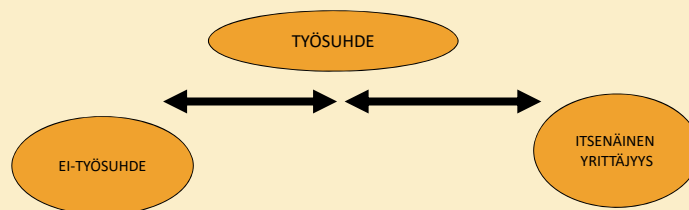
Työn tekeminen erilaisissa oikeussuhteissa

- työtä voidaan tehdä erilaisissa oikeussuhteissa
- työsuhde määritelty työsopimuslaissa
 - itsenäinen yrittäjän määritelmää ei ole laissa
 - ei-työsuhteinen työtoiminta määritelty vain sosiaalihuoltolaissa
 - erityislaeissa säädetty ei-työsuhteisista työn teon muodoista (mm. perhehoitaja)
- jos työn tekoa koskevaa erityislainsäädäntöä ei ole, ratkaistaan työsuhteen olemassaolo työsopimuslain perusteella

- eri lakeihin pohjautuvien mallin lisäksi käytännössä syntyneitä malleja / tapoja, joita ei ole säädetty laissa
- kaikkiin asioihin ei löydy selkeää vastausta
- kaikesta ei ole laissa säädetty
- sosiaalisen työllistäminen alalla käytössä termejä: avotyö, avotyötoiminta, tuettu työ/työllistyminen – eivät laissa käytettyjä termejä!
- tarkista terminologia, älä aiheuta sekaannuksia tai epätietoisuutta termeillä

Rajanvedoista

Työlainsäädännön soveltamisen sekä osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien kannalta, tulee aina tietää oikeussuhteen oikeudellinen luonne ja se, mihin lakiin toiminta perustuu!



Työtoiminnan ”kirjo”

Sosiaalihuoltolain
27 e §

Kuntouttavasta
työtoiminnasta annetun lain
mukainen työtoiminta

Kehitysvammaisten
erityishuollosta annetun lain
mukainen työtoiminta

Mielenterveysyhdistysten ja
muiden vastaavien tahojen
järjestämä työtoiminta
(ei lakiin perustuvaa
palvelua)

Muu ilman erityislakia
järjestetty toiminta, jota
kutsutaan työtoiminnaksi, ns.
”villi” työtoiminta

Tarkemmin:

- sosiaalihuoltolain mukainen työ ja työtoiminta
- kehitysvammaisten työtoiminta
- kuntouttava työtoiminta
- ”villi” työtoiminta
- työhallinnon työkokeilu ja rekrytointikokeilu
- tuettu työllistyminen
- siirtymätyö
- laskutuspalvelut yms.

”Vanha” sosiaalihuoltolain 27 d §, yhä voimassa

- Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevalla toiminnalla tarkoitetaan erityisien työhön sijoittumista edistävien kuntoutus- ja muiden tukitoimien järjestämistä.
- Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevaa toimintaa järjestetään henkilöille, joilla vamman tai sairauden tai muun vastaavan syyn johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista ja jotka tarvitsevat työhallinnon palvelujen ja toimenpiteiden lisäksi 1 momentissa tarkoitettuja tukitoimia työllistyäkseen avoimille työmarkkinoille.

...

- Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevan toiminnan osana voidaan järjestää työtä, jossa työntekijä on työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetussa työsuhteessa palvelun tuottajaan.
 - työssä noudatettavasta palkasta saadaan sopia työehtosopimuslaissa tarkoitetulla työehtosopimuksella, jota noudatetaan sen estämättä, mitä työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä säädetään työehtosopimusten yleissitovuudesta.
 - palvelun tuottajalla on oikeus irtisanoa työntekijän työsopimus työsopimuslain 7 luvussa säädettyjen perusteiden ohella myös silloin, kun työn järjestäjä katsoo, että työntekijä ei ole työn tarpeessa.

”Vanha” sosiaalihuoltolain 27 e §, yhä voimassa

- Vammaisten henkilöiden työtoiminnalla tarkoitetaan toimintakyvyn ylläpitämistä ja sitä edistävää toimintaa. Työtoimintaa järjestetään työkyvyttömille henkilöille, joilla vammaisuudesta johtuen ei ole edellytyksiä osallistua 27 d §:ssä tarkoitettuun työhön ja joiden toimeentulo perustuu pääosin sairauden tai työkyvyttömyyden perusteella myönnettäviin etuuksiin.
- Vammaisten henkilöiden työtoimintaan osallistuva henkilö ei ole työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettu työsuhteessa toiminnan järjestäjään tai palvelun tuottajaan.

...

- Vammaisten henkilöiden työtoimintaan sovelletaan työntekijän työturvallisuudesta annettuja säännöksiä myös silloin, kun henkilö ei ole työsuhteessa työnantajaan.
- Vammaisten henkilöiden työtoiminnan järjestäjän on otettava Vammaisten henkilöiden työtoiminnan järjestäjän on vakuutettava työtoimintaan osallistuva työtapaturma- ja ammattitautilain [\(459/2015\) 3 §:n](#) 1 momentin mukaisella vakuutuksella.

TN 1301-94

- Vaihetyöntekijään, joka oli siirretty kuntayhtymän päätöksellä suojaustyöstä sosiaalihuollolliseen työtoimintaan, oli yhä sovellettava työaika- ja vuosilomalakia.
 - Asiassa esitetyn selvityksen mukaan vaihetyöntekijä työskenteli siirron jälkeenkin entisissä tehtävissään suoja työkeskuksessa kuntayhtymän edustajien johdon ja valvonnan alaisena.
 - *muodollinen siirtymä ”paperilla” ei saa vaikuttaa asemaan ja suojaan -> yhä työsuhteessa*
- > tämä otettava huomioon mm. siirtymissä työtoiminnasta työsuhteeseen!*

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta

- osana erityishuoltoa voidaan järjestää työtoimintaa (+ työhönvalmennusta)
- oikeudellisesta luonteesta ei ole säädetty
- tehdään myös ns. avotyötoimintana työpaikoilla
- mielletty virheellisesti ns. huoltosuhteeksi, mutta osassa tapauksia työsuhteen tunnusmerkit saattavat täyttyä

”Villi” työtoiminta

- ilman minkään erityislakin tukea järjestetty
- vapaaehtoinen toiminta
- usein jäsenille tai muulle kohdennetulle ryhmälle
 - esim. mielenterveysyhdistyksen kahvila tai muu yksikkö, jossa jäsenet osallistuvat toimintaan
- arviointi työsopimuslain perusteella: täyttyvätkö työsuhteen tunnusmerkit vai ei!

Kuntouttava työtoiminta

- kunnan järjestämää toimintaa, jonka tarkoitus on parantaa henkilön elämänhallintaa sekä luoda edellytyksiä työllistymiselle
- pitkään jatkunut työttömyys -> työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saava henkilö
- ei synny virkasuhdetta eikä työsuhdetta henkilön ja toimintaa järjestävän tai toteuttavan tahon välille
- laissa suljettu työterveyshuoltolain soveltaminen pois

Tuettu työllistyminen

- käytännössä kehittynyt malli
- eri erityislainsäädäntöä -> normaali työlainsäädäntö kokonaisuudessaan
- lähtökohtana työsuhteisen työn tekeminen avoimilla työmarkkinoilla
- työ/työhönvalmentajan henkilökohtainen tuki

Siirtymätyö

- klubitalojen ohjelmaan kuuluva
- klubitalon työntekijä hankkii klubitalon jäsenelle työpaikan avoimilta työmarkkinoilta
- solmitaan työsopimus kuntotutuja ja ao. työpaikan välillä
- ”puhdas” työsopimus, mutta erikoisia ehtoja
 - paikkotyö
 - määräaikaisuus

Työhallinnon työkokeilu ja rekrytointikokeilu, JTYPL

- Työ- ja elinkeinotoimisto voi ohjata henkilöasiakkaan:
- 1) ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämiseksi koulutuskokeiluun oppilaitokseen tai työkokeiluun työpaikalle;
- 2) työmarkkinoille paluun tukemiseksi työkokeiluun työpaikalle;
- 3) tämän ja työnantajan *yhteisestä pyynnöstä* soveltuvuuden arvioimiseksi työkokeiluun työpaikalle (*rekrytointikokeilu*). – tämä voimassa 1.1.2017 – 31.12.2018
- Työkokeilun järjestäjänä voi olla yritys, yksityinen elinkeinonharjoittaja, kunta, kuntayhtymä, muu yhteisö, säätiö tai valtion virasto taikka laitos.

Työkokeilijan oikeusasema

- Työkokeiluun osallistuva ei ole työsuhteessa työkokeilun järjestäjään eikä työ- ja elinkeinotoimistoon.
- Työkokeiluun osallistuvaan sovelletaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia ([609/1986](#)) ja yhdenvertaisuuslakia.
- Työkokeilun järjestäjä vastaa työkokeiluun osallistuvan työturvallisuudesta niin kuin työturvallisuuslaissa ([738/2002](#)) ja nuorista työntekijöistä annetussa laissa ([998/1993](#)) säädetään.
- Työkokeilussa sovelletaan työaikalain ([605/1996](#)) [28 §:n](#) säännöksiä päivittäisistä lepoajoista sekä 35 §:n säännöksiä työvuoroluettelosta.
- Työkokeilussa sovelletaan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 3 §:ää, 4 §:n 1 ja 2 momenttia, 5 §:n 1, 2 ja 4 momenttia, 6 §:ää, 7 §:n 1–3 momenttia, 9, 10, 14 ja 15 §:ää, 5 ja 6 lukua, 21 §:n 2 momenttia sekä 22 ja 24 §:ää.

Työsuhde vai ei?

- työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentin perusteella arvioidaan, onko työ työsuhteessa tehtyä
- lainsäätäjä voi lailla säätää sitä, että työhön ei sovelleta työsopimuslakia (päättää, että kysymys ei ole työsuhteesta)
 - SHL 27 e §
 - kuntouttava työtoiminta
 - työhallinnon työkokeilu
- jos lainsäätäjä ei ole sulkenut pois suojan ulkopuolelle lailla, on työn oikeudellinen luonne arvioitava yksittäistapauksessa
- jos kysymys työsuhteesta ja näin työsopimuslain soveltamisalaan kuuluvasta työstä, soveltuu siihen lähtökohtaisesti myös kaikki muu työlainsäädäntö
- pakottava, ei voida pätevästi sopia (~~”tämä sopimus ei ole työsopimus”~~)
- työsuhteen sisältö on siis sama kaikissa työlaeissa
 - laissa voi olla kuitenkin rajoituksia eikä sitä sovelleta kaikkiin työsuhteisiin, esim. työaikalain 2 §

Työsuhteen tunnusmerkit, TSL 1 luvun 1 §:n 1 momentti

”Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.”

...

- ”Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.”
=*Legaalinen oletama vastikkeesta*
- ”Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai –koneilla.

Työsuhde

- työlainsäädännön pääasiallinen soveltamisen kohde: **työsuhde**
- ajallinen soveltaminen!
 - työsopimus solmitaan 24.11.2017, ja siinä sovitaan työn aloittamisesta 1.12.2017...
- tunnusmerkit säädetty työsopimuslaissa (työsopimuksen tunnusmerkeistä johdetaan työsuhteen tunnusmerkistö)
- käytännössä rajatapauksissa turvaudutaan kokonaisarviointiin
 - siihen ei viitata TSL 1 luvun 1 §:n 1 momentissa
 - hyväksytyt oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa

Tunnusmerkeistä

- työn tekeminen toiselle
 - inhimillinen toiminta, jolla taloudellista arvoa
 - ei itselle, varallisuuspiirien erottelu
 - ks. TN 1383-02 ja TN 1422-07
- palkkaa tai muuta vastiketta vastaan
 - raha, tavara, mahdollisuus ansaita, vastavuoroinen työ, oikeus opinsaantiin yms.
 - vastikkeen suuruudella ei merkitystä
- sopimuksen perusteella
 - vapaamuotoinen
 - jos vastiketta maksettu = osoitus hyväksymisestä

...

- henkilökohtaisesti (henkilökohtainen sitoutuminen)
 - apulaisen käyttö, TSL 1 luvun 8 §!
- johdon ja valvonnan alaisena
 - ”uinuva” oikeus, ei edellytetä konkreettisia johto- ja valvontatoimia
 - vanhemmassa oikeuskäytännössä saanut laajahkon sisällön

Työsuhteen syntymisen ratkaiseminen

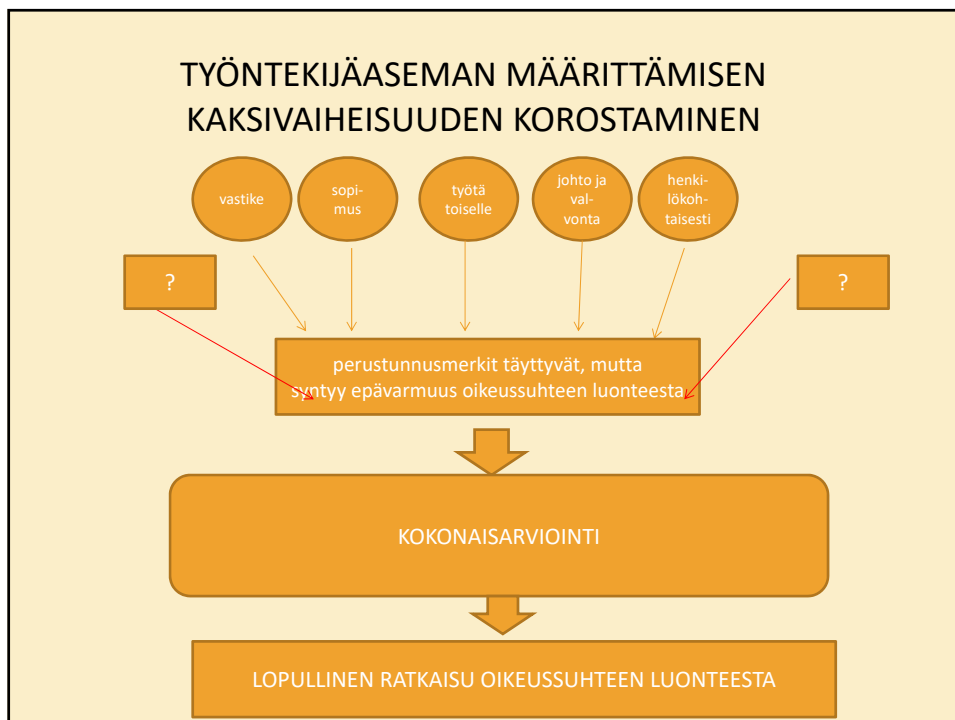
- työsopimuslaissa oleva työsopimuksen -> työsuhteen määritelmä -> käytännössä *työntekijäaseman* määrittämistä
- kokonaisarviointia voidaan tarvita, ei kuitenkaan aina
 - tarvitaan yleensä säännönmukaisesti ratkaistaessa työsuhteen ja itsenäisen yrittäjätön rajaa
- yrittäjätön tunnusmerkkejä ei säädetty

Kokonaisarvioinnista

- työsuhteelle ominaisen johdon ja valvonnan erottaminen muuhun oikeussuhteeseen liittyvästä johdosta ja valvonnasta saattaa olla hyvin vaikeaa
- samantyyppisiä johto ja valvonta –toimia voi ilmetä niin työsuhteessa kuin muussakin työn tekoa koskevassa oikeussuhteessa
- oikeussuhteen luonnetta ei voida välttämättä ratkaista yksittäisiä työsuhteen tunnusmerkkejä tarkastelemalla ->
- työtä tekevän osapuolen oikeudellista asemaa on tarkasteltava kokonaisuutena ottaen huomioon oikeudellisten seikkojen ohella myös erilaisia sosiaalisia ja taloudellisia tekijöitä

Kokonaisarvioinnin tapa

- työntekijäaseman määrittämisen kaksivaiheisuus:
- I yksittäisten tunnusmerkkien arviointi AINA (ei voida ohittaa)
- II **tarvittaessa** kokonaisarviointi
 - koko oikeussuhteen tasolla
 - ei yhden tunnusmerkin sisällä (vrt. tunnusmerkin sisäinen punninta)
 - kokonaisarvioinnissa huomioon otettavista tosiasioista ei ole säädetty



Työsuhteen ja ei-työsuhteen rajanveto

- työsuhde \leftrightarrow ei-työsuhde
- työsuhteen tunnusmerkit säädetty työsopimuslaissa
- työsuhteen olemassaolo tai sen poissulkeminen ei ole sopimusasia!
 - soveltamisala on pakottava
 - työtä koskevan sopimussuhteen osapuolet eivät voi sopia asiasta -> työlainsäädännön pakkosoveltuvuuden periaate

Case: Yhdistys X päättää järjestää jäsenilleen ”työtoimintaa”. Siihen kuuluu yhdistyksen kahvilan tehtävien hoitaminen etukäteen sovituissa työvuoroissa. Toiminnan tarkoituksena on tarjota kuntoutujille ”pehmeä” paluu työn maailmaan ja integroida heitä takaisin työelämään. Korvauksena maksetaan 5 euroa päivä työtoimintarahana. Arvioi tapaus oikeudellisesti.

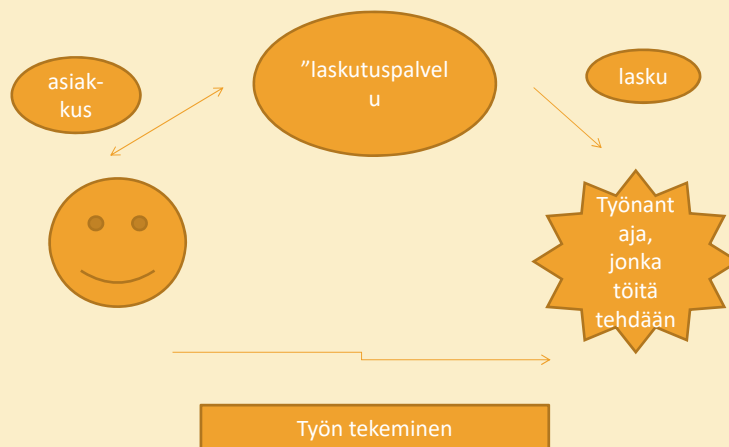
Työsuhde – itsenäinen yrittäjyys -rajanveto

- työsuhteen määritelmä laissa – ei itsenäisen yrittäjän/ammattinharjoittajan määritelmää
- epäitsenäinen \gg itsenäinen
- rajanveto työsuhteen tunnusmerkistön täyttymisen kokonaisharkinnalla
- tunnusomaisia itsenäisen yrittäjän piirteitä:
 - ansiotarkoitus, toiminnan taloudellinen riski eli yrittäjäriski (pääoman menettämisen riski), toiminnan laajuus, yleisyys, julkisuus ja itsenäisyys
 - yrittäjäriski vaihtelee toimialoittain
- aineellisia tosiseikkoja / muodollisia tosiseikkoja
 - ei laissa säädettyjä, käytännössä kehittyneet

Vammainen ja vajaakuntoinen itsenäisenä yrittäjänä?



Laskutuspalvelut Kolmiasiansuhte



Esimerkkinä Eezy ja Ukko

- ”Itsensätyöllistäminen Eezyyn kautta on moderni ja joustava tapa työllistyä työmarkkinoilla. Sinä voit keskittyä siihen, mitä osaat parhaiten: Myyt ja markkinoit osaamistasi ja palveluasi, sovit työsi hinnoittelusta ja aikatauluista suoraan asiakkaittesi kanssa. Me huolehdimme puolestasi paperitöistä: asiakkaasi saa työstäsi virallisen laskun ja maksamme toimintasi tuloksen sinulle palkkana.”
- ”Kevytyrittäjäyys on uudenlainen tapa tehdä sitä mitä rakastat ja saada siitä palkkaa. Tee työ ja laskuta siitä yksityishenkilönä ilman omaa y-tunnusta tai toiminimeä. Kevytyrittäjänä et kannu huolta paperitöistä tai byrokraatiasta - me teemme sen.”

Miten arvioit edellä esitetyn perusteella

- kehitysvammaisten työtoimintaa ja avotyötoimintaa?
- muuta työtoiminnaksi tai vastaavaksi nimettyä työskentelyä, josta ei ole säädetty laissa?

- *TALKOOT?*
- *VAPAAEHTOISTYÖ?*

Kehitysvammaisten avotyötoiminta

- ei laissa käytetty termi, ei laissa säädetty toimintamuoto, ts. laissa ei säädetä avotyötoiminnasta mitään
- ”tavallisella” työpaikalla, työ- tai toimintakeskuksen ulkopuolella tapahtuva työskentely, henkilö *sijoitettu* laitoksen ulkopuolelle avointen työmarkkinoiden työpaikalle tekemään työtä, ”huoltosuhteen” on katsottu säilyvän työ- tai toimintakeskukseen...
- yleensä lievästi kehitysvammaisille
- kehitysvammaisten avotyötoiminta – kuntien ”keksintö”, alkoi 1980-luvulla
- avotyötoiminnan järjestäminen ja sen ehdot vaihtelevat kunnittain

Avotyötoiminta

- milloin, miten ja millä ehdoilla?

- ei säädetty laissa, vakiintunut osa työtoiminnan järjestämistä
- työtoiminnan oltava yhteiskuntaan sopeutumista edistävää toimintaa, myös jos sitä toteutetaan laitoksen ulkopuolella, ei pitäisi olla ”tavallista” työtä; miten on avotyötoiminnassa?
- työosuusrahan tai vastaavan verovapaus edellyttää myös, että hoidollinen tai kuntoutuksellinen peruste; ei työnantaja ei voi maksaa suoraan kehitysvammaiselle

...

- kunnan/kuntayhtymän päätökset määrävissä asemassa
 - työosuusrahan maksuperusteet, ateriakorvaukset, laskutetaanko työosuusraha avotyötoimintapaikan tarjoajalta vai ei, loman kertyminen, työosuusraha sairauspäiviltä jne.
 - kunnan muistettava sen päätöksentekoa ohjaavat säännökset (yhdenvertaisuus, suhteellisuus, tarkoituksenmukaisuus jne.
 - *Työtoimintaa järjestetään aina hallintopäätöksen perusteella!*

Riski työsuhteen syntymisestä?

- taloudellinen riski sille, joka katsottaisiin työnantajaksi
 - järjestäjä (kunta) tai avotyötoimintapaikan tarjoaja
- järjestelyn luonne ja siihen sovellettavat säännökset
 - mitä seuraamuksia työlainsäädännön soveltamatta jättämisestä aiheutuu?
- maksaako työpaikan tarjoaja kunnalle vastiketta kehitysvammaisen työpanoksesta?
 - kyllä -> työvoiman vuokraus
 - ei- > vastikkeeton työntekijän laina?

EU-oikeuden vaikutus

- niiden työlakien tulkinnassa, jotka perustuvat direktiiviin, on otettava huomioon EUT:n käytäntö
- merkitystä Suomessa ainakin työaika- ja vuosilomalakia sovellettaessa
- EUT on tulkinnut direktiiveissä säädettyä työntekijäkäsitetä analogisesti SEUT 45 artiklassa säädetyn työntekijäkäsitteen mukaan
- -> vaikuttaa myös mahdollisten kansallisesti määriteltyjen työsuhteen ja työntekijän käsitteiden sisältöön
- työvoiman vapaaseen liikkuvuuteen kytkeytyvä työntekijän käsite on ulottunut myös direktiivien tulkintaan
- direktiivien suojan kohteena olevalla työntekijällä näyttäisi siis olevan yhteisöoikeudellinen määritelmä ja merkitys
- *EUT= Euroopan unionin tuomioistuin*

C-316/13 Fenoll

- Ranskan tuomioistuin kysyi Euroopan unionin tuomioistuimelta, kuuluuko työtoimintakeskuksessa työskennellyt Fenoll työaikadirektiivin soveltamisalaan, eli onko hän siinä tarkoitettu työntekijä. Lisäksi kysymyksenä oli, onko perusoikeuskirjan 31 artiklaa tulkittava siten, että työtoimintakeskuksessa työskentelevä henkilö voidaan katsoa mainitussa artiklassa tarkoitetuksi työntekijäksi.

Taustaa

- Fenoll oli Ranskassa työtoimintakeskuksessa 1.2.1996 – 20.6.20015.
- suoritti erilaisia työtehtäviä, ohjattiin keskuksen lain perusteella (vahvasti vammaisen asemaa), oli ”otettu” keskuksen
- osallistui sosiaalis-taloudelliseen ohjelmaan, sai ”palkkaa”, joka oli selvästi Ranskassa taattua minimipalkkaa pienempi
- ei sovellettu työoikeudellista säännöstä em. henkilöihin
- oli saanut alun perin ja säännöllisesti viisi viikkoa palkallista vuosilomaa
- oli kuitenkin sairauslomalla 16.10.2004 alkaen aina siihen asti, kun hän lähti työtoimintakeskuksesta. Työkyvyttömyytensä alkamishetkellä Fenollille oli kertynyt 12 pitämätöntä palkallista vuosilomapäivää työskentelykaudelta 1.6.2003–31.5.2004. Fenoll ei myöskään ollut voinut pitää lomiaan viitekaudelta 1.6.2004–31.5.2005. Mainituilta kausilta kertyneet pitämättömät vuosilomat tuottivat Fenollin mukaan hänelle oikeuden 945 euron suuruiseen rahalliseen korvaukseen. Työtoimintakeskus kieltäytyi suorittamasta tätä korvausta.

Lopputulos ja perustelut

- oli työntekijä, oli sovellettava työaikadirektiiviä, oli oikeus vähintään neljän viikon pituiseen palkalliseen vuosilomaan
- perustelut: työntekijän käsite on määriteltävä niiden objektiivisten perusteiden mukaan, jotka kysymyksessä olevien henkilöiden oikeudet ja velvollisuudet huomioon ottaen ovat luonteeltaan työsuhteelle.
- ”Työntekijänä” on pidettävä jokaista, joka tekee aitoa ja todellista työtä, eikä tällöin oteta huomioon työtä, joka on niin vähäistä, että sitä on pidettävä täysin epäolennaisena ja toisarvoisena. Työsuhteelle on ominaista se, että henkilö tekee tietyn ajanjakson ajan toisen henkilön hyväksi tämän johdon alaisena työsuorituksia vastiketta vastaan.

...

- riidatonta on, että Fenoll on tietyn ajanjakson ajan vuodesta 1996 alkaen, jolloin hän tuli työtoimintakeskukseen, suorittanut erilaisia työtehtäviä keskeytyksettä ainakin viiden vuoden ajan, ja näiltä viideltä vuodelta hänelle oli kaiken lisäksi myönnetty palkallinen vuosiloma. Unionin tuomioistuimelle toimitetusta aineistosta käy ilmi, että työtoimintakeskuksen henkilökunta ja johto osoittivat Fenollille terveys- ja sosiaalihuollon palveluin tuetut työtehtävät, että tämä teki työtä näiden johdon ja ohjauksen alaisena ja että tavoitteena oli luoda asianomaiselle henkilölle hänen tarpeisiinsa parhaiten soveltuva elämäntyyli. Tällaisissa organisatorisissa puitteissa pääasiassa kyseessä olevan työtoimintakeskuksen kaltainen yksikkö pystyy huolehtimaan vaikeavammaisen henkilön henkilökohtaisesta hyvinvoinnista tarjoamalla hänelle vammaisena henkilönä tilaisuuden käyttää taitojaan ja samalla mahdollisuuksien mukaan siitä, että tällaiselle henkilölle uskottuista työtehtävistä voi koitua asianomaiselle yksikölle tietynlaista taloudellista hyötyä.

...

- Fenoll, joka osallistui näin työtoimintakeskuksen sosiaalis-taloudelliseen ohjelmaan, sai työsuorituksistaan vastikkeeksi palkkaa. Tässä yhteydessä on korostettava, että sitä, että maksettu palkka on voinut olla selvästi Ranskassa taattua minimipalkkaa pienempi, ei voida ottaa huomioon arvioitaessa, onko Fenoll katsottava unionin oikeudessa tarkoitetuksi työntekijäksi.

...

- asianomaisen **henkilön parempi tai huonompi tuottavuus, palkkaamiseen käytettyjen varojen alkuperä tai palkan pienuus eivät voi millään tavoin vaikuttaa** hänen asemaansa unionin oikeudessa tarkoitettuna työntekijänä
- onko Fenollin työkeskuksessa tekemää työtä pidettävä **aitona ja todellisena** vai vain epäolennaisena ja toisarvoisena, mikä merkitsisi sitä, ettei tällaista työtä tekevää henkilöä edellä 27 kohdassa lainatun oikeuskäytännön mukaan voitaisi pitää työntekijänä.
- tähän association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon ja Ranskan hallitus esittävät vetoamalla analogisesti tuomiossa Betray (344/87, EU:C:1989:226) kyseessä olleisiin tosiseikkoihin, että Fenollia ei voida katsoa työntekijäksi, koska hänen työnsä työtoimintakeskuksessa voidaan rinnastaa kyseisessä tuomiossa kyseessä olleen kaltaiseen, huumepotilaille tarkoitettuun hoitolaitokseen otettujen henkilöiden tekemään työhön. ->
- Tätä lähestymistapaa ei voida hyväksyä.

...

- Tuomion Betray (C-344/87) 17 kohdassa todettiin, ettei aitona ja todellisena taloudellisena toimintana voitu pitää työskentelyä, joka on vain keino työtä tekevien henkilöiden kuntouttamiseksi ja sopeuttamiseksi uudelleen yhteiskuntaan, oikeuskäytännössä on myös tarkennettu, että tätä on pidettävä merkityksellisenä vain sellaisten tosiseikkojen vallitessa, joista tuomiossa oli kyse, eli tilanteessa, jossa henkilö oli huumeriippuvuutensa vuoksi otettu palvelukseen sellaisen kansallisen lainsäädännön perusteella, jolla pyrittiin tarjoamaan työtä niille, jotka eivät huonoon kuntoonsa liittyvistä syistä toistaiseksi kykene tekemään työtä tavanomaisin edellytyksin (ks. tuomio Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, 19 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- Tämän jälkeen on todettava, että vaikka työtoimintakeskuksen työpaikat onkin tarkoitettu, samalla tavoin kuin tuomiossa Betray (344/87, EU:C:1989:226) kyseessä olleet huumepotilaille tarkoitettut työpaikat, vain sellaisille henkilöille, jotka eivät huonoon kuntoonsa liittyvistä syistä kykene työskentelemään tavanomaisin edellytyksin, unionin tuomioistuimelle toimitetusta aineistosta käy kuitenkin ilmi, että työtoimintakeskusten toimintamalli on sellainen, etteivät työtehtävät, joita vammaiset henkilöt suorittavat niissä, ole luonteeltaan edellä 27 kohdassa lainatussa oikeuskäytännössä tarkoitettulla tavalla vain epäolennaisia ja toisarvoisia.

....

- vammaisten henkilöiden työtoimintakeskuksessa suorittamia työtehtäviä ei ole luotu vain siksi, että heille voitaisiin tarjota jotakin tekemistä tai ajanvietettä. Työsuorituksista saadaan näet siitä huolimatta, että tehtävät on mukautettu asianomaisten henkilöiden kykyihin, myös tietynasteista taloudellista hyötyä. Näin on myös siksi, että samalla kun nämä työtehtävät tarjoavat mahdollisuuden myös vaikeavammaisten henkilöiden tuottavuuden arvostamiseen – vaikka se olisi alhainenkin – ne takaavat heille sosiaalisen suojelun, johon he ovat oikeutettuja.

...

- Edellä esitetystä seuraa, että niiden seikkojen perusteella, jotka ovat tulleet esiin unionin tuomioistuimelle toimitetusta aineistosta, Fenollin työtoimintakeskuksessa suorittamien työtehtävien kaltaisia työtehtäviä suorittava henkilö voidaan katsoa direktiivin 2003/88 7 artiklassa ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa tarkoitetuksi työntekijäksi.
- Tässä yhteydessä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on selvitettävä muun muassa se, **voidaanko asianomaisen todellisuudessa suorittamia työtehtäviä pitää työmarkkinoille tavanomaisesti kuuluvana työnä.** Tätä selvitettäessä huomioon voidaan ottaa sekä pääasiassa kyseessä olevan työtoimintakeskuksen asema ja käytännöt laitoksena, johon henkilöitä otetaan, että sen toteuttaman sosiaalihuolto-ohjelman tavoitteisiin liittyvät näkökohdat mutta myös työsuoritusten luonne ja niiden suorittamisen yksityiskohdat.

Mitä Fenoll-ratkaisusta seuraa?

- kehitysvammaisten työtoiminta (jos siis tehdään työtehtäviä) vastaa pitkälti tapauksen tosiseikkoja
- pidetään työaikadirektiivin mukaisena työntekijänä?
- vaikutuksia työaikalain ja vuosilomalain soveltamiseen... (johtaako käytännössä mihinkään?)
- yksittäinen riita-asia vireille ja tavoitteena, että tuomioistuin pyytää EUT:n ratkaisun?

Siirtymät avotyötoiminnasta työsuhteeseen?

- aina mahdollista ja vapaaehtoista
- edellyttää työntekijän ja työnantajan välistä sopimusta
- ei voida lainsäädännöllä tai muutoin pakottaa
- jos solmitaan työsopimus - > työlainsäädäntö soveltuu samalla tavoin kuin missä tahansa työsuhteessa
- riskejä?

Työturvallisuus ja työterveyshuolto ei-työsuhteessa?

- työturvallisuuslain laaja soveltamisala
- työsuhteen ohella mm. hoito- tai muussa siihen verrattavassa laitoksessa hoidettavan tai pidettävän henkilön työhön ja työtoimintaan
- soveltamisalaan kuuluu kaikki kuntoutukseen liittyvä työ, työkokeilut ja työhön valmennus
- kattaa kaikki ammatillisen ja lääkinällisen kuntoutuksen tilanteet, joihin kuuluu työn tekemistä, työtoimintaa, työkokeilua tai muuta työhön osallistumista, vaikka kyseistä toimintaa koskevassa erityislaissa ei olisikaan asiasta nimenomaista mainintaa

...

- työterveyshuoltolain soveltaminen on kytketty sen 2 §:n 1 momentin mukaan työturvallisuuslakiin: lakia sovelletaan työhön, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia
- työterveyshuoltolain soveltamisalan ja sen myötä työterveyshuollon järjestämisen laajuus, selviävät tarkastelemalla työturvallisuuslain soveltamisalaa

Tämänhetkinen tilanne

- sosiaalihuoltolain 27 e § -> työturvallisuuslaki soveltuu, samoin työterveyshuoltolaki
- kehitysvammaisten erityishuollosta annettu laki -> työturvallisuuslaki soveltuu, samoin työterveyshuoltolaki; huom. ei välttämättä ole näin mielletty!
- kuntouttava työtoiminta -> työturvallisuuslaki soveltuu, työterveyshuoltolaki ei sovellu (säädetty laissa)
- työhallinnon työkokeilu -> työturvallisuuslaki soveltuu, työterveyshuoltolain pitäisi soveltua, huom. TEM:n ohje: ”Koska työkokeiluun osallistuvat eivät ole työsuhteessa, he eivät ole työkokeilun aikana työnantajan työntekijöilleen järjestämien työterveyshuollon terveyspalvelujen piirissä.”
 - ohje vaikuttaa lain vastaiselta, ohjeella ei voida supistaa lain soveltamisalaa

Mitä lakien noudattamisvelvoite tarkoittaa?

- lakeja sovellettava samalla tavoin kuin työsuhteessa
 - ohjelmat, suunnittelu, tarkkailu, työpaikkaselvitys jne.
- työterveyshuoltolain pakollinen osa
- jos työnantaja järjestää sairaanhoitopalveluja eli vapaaehtoista työterveyshuoltoa
 - ketä voidaan syrjimättä jättää sen ulkopuolelle?
 - voitaisiinko sulkea työtoiminnassa olevat sen ulkopuolelle? Mikä olisi peruste?

Työtapaturmasuoja

- työtapaturma- ja ammattitautilaki
 - erikoiset perustelut, ansiotarkoitus
- erityisryhmät: vakuuttamista koskeva säännös ”omissa” laeissa
- huom. työtoiminta voi olla työsuhteista...
- tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisu ”herätti” havaitsemaan kehitysvammalain aukollisuuden

Kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain 71 §:

- ”Tämän lain nojalla järjestettyyn työtoimintaan sovelletaan, mitä sosiaalihuoltolain (710/1982) 27 e §:n 3 momentissa säädetään.”
- Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2016.
- Onko ollut sanamuodon mukainen tarkoitus vai tarkoitus vain velvoittaa järjestämään vakuuttaminen SHL 27 e §:n 3 momentin mukaan?
- Jos noudatetaan koko SHL 27 e §:n 3 momenttia, velvoitetaan noudattamaan työturvallisuuslakia
 - sen myötä tulee myös työterveyshuoltolaki sovellettavaksi...

Sosiaalihuoltolain 27 e §:n 3 momentti:

- Vammaisten henkilöiden työtoimintaan sovelletaan työntekijän työturvallisuudesta annettuja säännöksiä myös silloin, kun henkilö ei ole työsuhteessa työnantajaan. Vammaisten henkilöiden työtoiminnan järjestäjän on vakuutettava työtoimintaan osallistuva työtapaturma- ja ammattitautilain [\(459/2015\) 3 §:n](#) 1 momentin mukaisella vakuutuksella. Työtoimintaan osallistuvaan sovelletaan, mitä työtapaturma- ja ammattitautilaissa säädetään työntekijästä, ja työtoiminnan järjestäjään sovelletaan, mitä työtapaturma- ja ammattitautilaissa säädetään työnantajasta. Poiketen siitä, mitä työtapaturma- ja ammattitautilain 71–78 §:ssä säädetään, vuosityöansiona käytetään mainitun lain 79 §:n mukaista vähimmäisvuosityöansiota. Poiketen siitä, mitä mainitun lain 58 ja 59 §:ssä säädetään, päiväraha on 1/360 vuosityöansiosta. [\(30.12.2015/1648\)](#)

Kannattaako olla luova? Omia keksintöjä, uusia ratkaisuja ja polkuja?

- riskejä vai kannatettavia vaihtoehtoja?
- missä ovat ”vaaran” paikat?
- milloin hyvä asia ja tarkoitus voivat muuttua ongelmiksi?
- työlainsäädännön pakottavuus; luovuus vs. säädökset
- case-esimerkkinä SPR:n ”TET” ja sittemmin myös työkokeilu-niminen jakso turvapaikanhakijoille

TET-jakso turvapaikanhakijoille, kopioitko mallin vammaispuolelle?

- SPR:n malli:
- ”TET-toiminta lyhyesti: mitä työelämäkumppaneilta odotetaan?
- TET-paikan tarjoamista yhdelle tai useammalle turvapaikanhakijalle ennalta määriteltyyn tehtävään
- o TET-jakson pituus sovitaan (1-3 viikkoa) max 6h/pv
- o TET-jakso on palkatonta
- o Turvapaikanhakijoilla on tapaturmavakuutus SPR:n puolelta
- Yhteyshenkilön nimeämistä yhteistyön ajaksi
- TET-jaksolle osallistuvan riittävää perehdyttämistä sekä tutustumisen valvontaa ja ohjausta TET-jakson aikana.”

...

- ”Työllistyminen koetaan keskeiseksi kotoutumisen välineeksi - turvapaikanhakijoiden osaamista voitaisiin hyödyntää tehokkaammin!”
- ”työelämäkumppani”
- ”Haluatko olla mukana talkoissa?”

”Ongelmat”

- jos työskentelyä ei ole säädetty ei-työsuhteeksi -> käytännössä arvio työsopimuslain perusteella -> arvioitava, täyttyvätkö työsuhteen tunnusmerkit
- työn tekeminen toiselle, henkilökohtaisesti, vastiketta vastaan, sopimuksen perusteella, johdon ja valvonnan alaisena
- vastikkeen ei tarvitse olla rahaa, se voi olla oikeus opinsaantiin ja vastaava, esim. integroituminen yhteiskuntaan, kielen opettelu, työkokemus...
- tutustumiseksi nimittämisen merkitys ja lupaus ei työsuhteesta vs. työlainsäädännön pakottavuus

Työosuusrahasta

- työosuusrahan maksamismahdollisuudesta säädetty asetuksessa, ei laissa
- STM ei ole vahvistanut työosuusrahan perusteita
 - vanha suositus vuodelta 1986
- maksetaan kuntien ja kuntayhtymien määrittelemien perusteiden mukaan (yhdenvertaisuus?)
- keskimääräinen työosuusraha 5 euroa /pv
- osa kunnista vähentää työosuusrahasta ateriakorvauksen, osa perii ateriakorvauksen erikseen ja osa ei peri sitä lainkaan
- tuloverolaissa säädetty verovapaan sosiaalietuuden enimmäismäärä

Tuloverolaki, 92 §

- ▶ **Verovapaat sosiaalietuudet**
- ▶ Veronalaista tuloa eivät ole:
- ▶ 23) kunnan, sosiaali- tai terveydenhuoltoa harjoittavan muun julkisyhteisön tai yleishyödyllisen yhteisön kehitysvammaiselle, mielenterveyspotilaalle, päihdehuollon asiakkaalle taikka muulle sosiaalihuollon asiakkaalle järjestämästä työ- tai päivätoiminnasta maksettu keskimäärin päivää kohden enintään 12 euron suuruinen toiminta- tai muun niminen avustus, jolla tuetaan asiakkaan hoitoa, kuntoutumista tai yhteiskuntaan sopeutumista;

Lain perustelut (HE 117/2005)

- ”Verovapaan ylärajan määrää arvioitaessa on otettava huomioon, että verovapaan tulon myöntäminen ei saa loukata verovelvollisten yhdenvertaista kohtelua. Verovapaita ovat sen vuoksi ainoastaan sellaiset tuet, joita maksetaan pelkästään hoidollisista tai kuntoutuksellisista syistä. Myös verovapaan summan on oltava niin pieni, että jo se osoittaa, ettei kyse voi olla todellisesta työstä saadusta palkasta tai palkkiosta.
- ---- verovapaan toiminta-avustuksen yläraja korotetaan --- 12 euroon. Jos tukea maksettaisiin enemmän kuin 12 euroa päivää kohden, tuki olisi koko määrältään veronalaista tuloa.”

Verovapaus edellyttää

- oikeaa maksajatahoa
- oikeaa saajaa
- oikeaa maksuperustetta
- max. 12 euroa / päivä

- Huom. ei ole tarkoitettu työstä maksettavaksi korvaukseksi
- verovapaus ei ole kannanotto työtoiminnan oikeudelliseen luonteeseen...

Yksilöllisten työsuhteen ehtojen mahdollisuus?



Case Ville

Ville on ollut korjaamolla työtoiminnassa. Hän on kyennyt tekemään rutiininluonteisia ja avustavia tehtäviä. Hän jaksaa tehdä täysiä päiviä, mutta hän tekee työtä hitaasti. Lisäksi hän tarvitsee ohjausta ja valvontaa (työn jälki). Korjaamo olisi kiinnostunut työllistämään Villen työsuhteeseen, mutta ei ”täydellä” palkalla.

Mitä on tiedettävä työlainsäädännöstä / työehtosopimuksista mietittäessä, millaista palkkaa Villelle voitaisiin tulevassa työsuhteessa maksaa? Voitaisiinko palkkaa / työtehtäviä ”räätälöidä”?

Työntekijän työkyky ja työehtosopimusmääräykset

- mahdollisuus yksilöllisiin sopimuksiin?
- työehtosopimuksen vähimmäispalkan alittaminen?
- koko työehtosopimuksen sivuuttaminen?
- ks. Paanetoja, Jaana: Osan työkyvystään menettänyt työntekijä ja työehtosopimusmääräykset.
<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79295/RAP2017-14-selvitysraportti.pdf>

Työehtosopimusmääräyksistä

- työehtosopimuksessa voi olla määräyksiä, jotka rajoittavat sen soveltamista
- esim. määräys, jonka mukaan työehtosopimuksen palkkamääräyksiä sovelletaan vain täysin työkykyisiin työntekijöihin
- tällaisilla määräyksillä voi olla käytännössä suurikin merkitys osatyökykyisten työsuhteissa
 - vajaakuntoinen ja vammainen ei ilman työkyvyn vajavuutta kuulu määräyksen soveltamisalaan!

Vuonna 2016 tehdyn tutkimuksen tuloksia

- Ryhmä 1: Työehtosopimuksen soveltamisala kokonaisuudessaan on rajattu täysin työkykyisiin työntekijöihin.
- Ryhmä 2: Työehtosopimuksen palkkausmääräysten soveltamisala on rajattu täysin työkykyisiin työntekijöihin. Lisäksi työehtosopimuksessa on täsmennetty, miten/millaiseksi tällä perusteella sopimuksen palkkausmääräysten ulkopuolelle jäävien työntekijöiden palkkaus voidaan sopia, ja/tai työkyvyn vajeen kriteereitä.
- Ryhmä 3: Työehtosopimuksen palkkausmääräysten soveltamisala on rajattu täysin työkykyisiin työntekijöihin ilman ryhmän 2 täsmennyksiä/täydennyksiä.
- Ryhmä 4: Muut ryhmiin 1 - 3 kuulumattomat määräykset, joissa työkyky on otettu tavalla tai toisella huomioon palkan muodostuksessa tai työjärjestelyissä

162 yleissitovaa työehtosopimusta 1.6.2016:

- Ryhmä 1, kolme (3) määräystä
- Ryhmä 2, kahdeksan (8) määräystä
- Ryhmä 3, 19 määräystä
- Ryhmä 4, seitsemän (7) määräystä ja yksi (1) suositus

Ryhmä 1

- ”Sopimusta noudatetaan apteekeissa **täysin työkykyisten... työsuhteissa**”
- ”Tällä työehtosopimuksella määritellään valtakunnallisen ja alueellisen liikunta- ja urheilujärjestön (jäljempänä järjestö) palveluksessa olevien 17 vuotta täyttäneiden **täysin työkykyisten** työntekijöiden **työehdot.**”

Ryhmä 2

- ” 8§ Työntekijän palkka
- **Täysin työkykyinen** ja 18 vuotta täyttänyt työntekijä.
-
- **8.7§ Työrajoitteiset**
- **Jos työntekijän työkyky on pysyvästi alentunut työssä, jota hän tekee, voidaan hänen palkkansa määrittellä 1 momentin palkoista poikkeavasti. Ennen palkan määrittämistä työnantajan tulee selvittää työntekijän työkyvyn alentuminen ja sen määrä asianmukaisesta lääkärintodistuksesta.”**
- (Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus)

...

- **”8 § A.9 Työntekijän työkyvyn vaikutus vähimmäispalkkoihin**
- Kohdan A. palkkamääräykset koskevat **täysin työkykyisiä** työntekijöitä
- Mikäli työntekijän **invaliditeetti** vaikuttaa oleellisesti työkykyyn, voidaan työntekijän palkkauksessa työehtosopimuksen määräyksistä poiketen käyttää sopimuspalkkausta. Palkkauksesta tulee sopia kirjallisesti työsopimusta tehtäessä.”
- (Sähköistysalan tes)

Ryhmä 3

- II Työpalkat 8§
- Työntekijän palkka
- **Täysin työkykyinen** ja 18 vuotta täyttänyt työntekijä. (Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus)

Ryhmä 4

- 12 § Työkohtaiset aikapalkat 4. Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden työkohtaiset aikapalkat ovat aikaisemmasta ammattikokemuksesta ja ammattikoulutuksesta sekä **työkyvystä** ja ammattitaidosta riippuen 90 – 100 % sen palkkaryhmän mukaisesta työkohtaisesta aikapalkasta, johon ao. työntekijän suorittama työ kuuluu. (Mekaaninen metsäteollisuus)

Täysin työkykyinen?

- huom. nyt kiinnostavaa on juuri täyden työkyvyn ja vastaavasti osatyökykyisen määrittely!
- ”täysin työkykyinen”, ei yleensä täsmennetty työehtosopimuksessa
- ellei työehtosopimusosapuolten voida osoittaa muuta tarkoitaneen, on täyden työkyvyn vaatimus ymmärrettävä tehtäväsidonnaisesti
- vammaisuus tai muu vajaakuntoisuus sinänsä ei oikeuta jättämään työntekijää työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle, mikäli hän täyttää sovitussa työtehtävissään täyden työkyvyn kriteerit

Määräysten merkitys

- jos soveltuu vain täysin työkykyiseen, ei tarvitse soveltaa, jos täysi työkyky puuttuu
- voitava todeta työkyvyn vajaus
- ei ohjeita tai määräyksiä, miten se tapahtuu, viime kädessä työnantaja päättää, ei voi tietää etukäteen (yleensä kokeiltava jonkin, miten selviytyy työstä)
- huom. työsuhteista työtä on voinut edeltää ei-työsuhteinen työskentely ja työntekijän työkyvyn vaikutus on tiedossa työsuhteen alussa
- työnantaja soveltaa työehtosopimusta (oikea tulkinta ao. liitolta)
 - yhdenvertainen, tasapuolinen tapa!

...

- jos työehtosopimuksessa ei ole em. määräyksiä -> on osatyökykyisellekin maksettava työehtosopimuksen mukainen palkka kuten muillekin
- ei jousto- tai räätälöintimahdollisuuksia niin, että alitetaan työehtosopimuksen taso!

Voidaanko työtehtäviä supistamalla vaikuttaa palkkaan?

- ks. asianomaisen työehtosopimuksen palkkaryhmittely ja eri vaativuustasot -> palkka määräytyy niiden mukaisesti
- vaikka työntekijä ei tekisikään kaikkia tiettyyn palkkaryhmään kuuluvan työntekijän työtehtävistä, tulee silti maksaa ko. ryhmän mukainen palkka
- työtehtävien räätälöinti ei ole ”ratkaisu” pienempään, tes:n alimman palkkaryhmän alapuolelle sijoittuvaan palkkaan

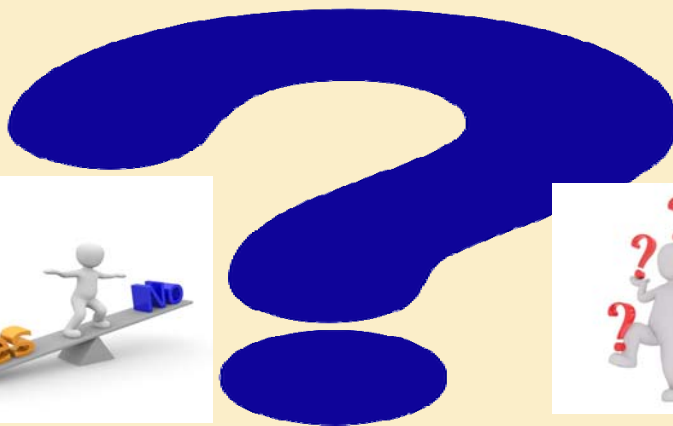
Palkkaryhmittely - Työehtosopimuksen tulkinta

Diaarinumero: R 103/02

Antopäivä: A:22.5.2003

Pullo- ja kärryöntekijät tekevät myymälässä tai sen yhteydessä tapahtuvaa työtä, joka voidaan rinnastaa muiden, perinteisten myymälätyöntekijöiden työhön. Pullo- ja kärryöntekijän työtä voitiin siten pitää työehtosopimuksen palkkamääräysten piiriin kuuluvana. Pullo- ja kärryöntekijä oli työtehtäviensä perusteella kuulunut ensimmäiseen myyjäryhmään.

Työttömien aktiivimalli?



Sisältö tiivistetysti:

- työttömän työnhakijan on 65 työttömyysetuuden maksupäivän tarkastelujakson aikana täytettävä niin sanottu aktiivisuusedellytys, jotta etuutta maksetaan täysimääräisenä myös tarkastelujaksoa seuraavat 65 maksupäivää (noin kolme kuukautta)
- jos aktiivisuusedellytys ei täyty
 - > työttömyysetuus pienenee seuraavan tarkastelujakson ajaksi 4,65 prosenttia
 - leikkaus vastaa yhtä korvauksetonta päivää kuukaudessa

Aktiivisuusedellytys

- 18 tuntia palkkatyötä (palkka TES:n mukainen) tai
- ansaittava yritystoiminnassa yhteensä vähintään 23 prosenttia yrittäjän työoloehdoton vaaditusta kuukausiansiosta tai
- oltava viisi päivää TE-toimiston työllistymistä edistävissä palvelussa
- em. ei voida laskea yhteen
- aktiivisuusedellytys on jollakin em. tavalla

Työllistymistä edistävät palvelut

- omaehtoinen opiskelu, maahanmuuttajan omaehtoinen opiskelu, työvoimakoulutus, työnhakuvalmennus ja uravalmennus, työkokeilu ja koulutuskokeilu sekä kuntouttava työtoiminta
- aktiivimallissa aktiivisuusedellytystä täyttää myös muunlainen TE-toimiston järjestämä työllistymisedellytyksiä parantava palvelu tai toiminta, esim. työhönvalmennus, ura- ja ammatinvalinnanohjaus sekä rekrytointikokeilu. Myös Uudenmaan TE-toimiston paikalliset ostopalvelut voivat täyttää aktiivisuusedellytystä
- aktiivisuusedellytyksen täyttymistä arvioi työttömyysetuuden maksaja (Kela tai työttömyyskassa)

Rekrytointikokeilu

- työnhakijalle vapaaehtoinen palvelu
- työhaun tueksi erityisesti sellaisille työttömille työnhakijoille, joiden ammatillinen osaaminen ja yleiset työmarkkinavalmiudet ovat kunnossa
- ei pidetä työttömyysturvalakia sovellettaessa työllistymistä edistävänä palveluna.
- kokeiluun osallistuvalla maksetaan työttömyyden perusteella sitä työttömyysetuutta, jota henkilö saisi työttömänä ollessaan
- ajalta ei makseta korotettua työttömyysetuutta palveluun osallistumisen perusteella, eikä palvelua voida lukea mukaan työssäolovelvoitteeseen
- ei päivittäistä vähimmäiskesto
- kokeilun järjestäjällä ei velvollisuutta ilmoittaa poissaoloista työttömyysetuuden maksajalle
- voi kestää samalla kokeilun järjestäjällä enintään kuukauden
- jos rekrytointikokeilu ei johda työllistymiseen kokeilun järjestäjän palvelukseen, kokeilun järjestäjän on annettava TE-toimistolle tieto siitä, miksi työsuhdetta ei syntynyt

Aktiivisuutta ei vaadita:

- työnhakijalta, joka
 - saa työkyvyttömyyden tai vamman perusteella myönnettyä etuutta (esim. osatyökyvyttömyyseläke, osakuntoutustuki ja vammaistuki). TARKISTA aina Kelasta tai työttömyyskassasta!
 - työskentelee omais- tai perhehoitajana
 - on hakenut työkyvyttömyyseläkettä ja odottaa päätöstä ("hakemus on käsittelyssä eläkelaitoksessa")
 - STM:n ohjeiden mukaan lääkärintodistus työkyvyttömyydestä ei vaikuta asiaan
 - aktiivimallin piirissä, jos työkyvyttömyyseläkehakemus hylätty ja muutoksenhaku vireillä (STM, ohje)
- ks. <http://stm.fi/tyottomyysturvan-aktiivimalli>

Erimielisyydet ja riidat työpaikalla

- 1. Työntekijä ja työnantaja ovat eri mieltä siitä, kuuluuko työntekijälle työajan lyhennysvapaita.
 - 2. Työsopimuksen sisältö on epäselvä.
 - 3. Työnantaja ei maksa työntekijälle työehtosopimuksen mukaista palkkaa.
- Miten näissä asioissa edetään?



- 1. Oikeudellisen ajattelun tärkeät lähtökohdat
- 2. Lain ja sopimuksen tulkinnan erot
- 3. Työsuhteen erottaminen muista työtä koskevista oikeussuhteista. Perustele tärkeyttä.
- 4. Työsuhteen ehtojen määräytyminen. Laadi lyhyt kaava ja selostus asiasta.
- 5. Yksilöllisten sopimusehtojen mahdollisuus työsuhteessa.

Oikein vai väärin?

- 1. Työlakien suoja voidaan sulkea sopimuksin pois.
- 2. Työehtosopimuksen mukainen palkka voidaan alittaa, jos siitä sovitaan.
- 3. Jokaisessa työssä tulee noudatettavaksi jokin työehtosopimus.
- 4. Vain ihminen voi olla työsuhteessa.
- 5. Kehitysvammaisten avotyötoimintaan ei liity mitään riskejä.