

Fysioterapeuttien opintopäivät

Mari Aspelund
lakimies
16.4.2016

Luennon aiheet

- Työsuhteen ehdot
- Mikä on työsopimus
- Työsopimuksen vähimmäisehdot
- Työsopimuksen voimassaolo
- Työaika
- Vuosiloma
- Muut työsuhteen ehdot, esim. kilpailukielto

Työsuhteen ehdot määräytyvät

- Työsopimus (työnantajan ja työntekijän välillä)
- Työehtosopimus (työnantajaliitto ja työntekijäliitto)
- Lainsäädäntö (www.finlex.fi)
- Työsuhteen keskeiset lait:
 - Työsopimuslaki (TSL), vuosilomalaki (VLL), työaikalaki (TAL), työturvallisuuslaki jne.
- Lainsäädäntöä noudatetaan ellei lain mukaan työsopimuksella voida sopia toisin (tai velvoittavassa työehtosopimuksessa ole sovittu toisin)

Työsopimuksen syntyminen

- Sopimus, jolla työnantaja ja työntekijä sopivat työn tekemisestä
 - Tunnusmerkit: vastikkeellisuus, työn tekeminen työnantajan lukuun, työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeus
- Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti (TSL 1 luku 3 §)
 - Määräaikainen sopimus voi muuttua toistaiseksi voimassa olevaksi ”hiljaisella hyväksynnällä” (TSL 6 luku 5 §)

Mitä työsopimuksessa tulisi olla

- Tehtävän nimike, tarvittaessa tehtäväkuva
- Työsuhteen alkamispäivä ja sopimuksen kesto
- Määräaikaisen sopimuksen peruste
- Koeaika (edellyttää että on nimenomaisesti sovittu)
- **Sovellettava työehtosopimus**
- Työaika ja työntekopaikka
- Palkan määrä ja maksupäivä
- **Vuosilomat, arkipyhät, lomarahat** (ellei sovittu tes:n noudattamisesta)
- Irtisanomisaika, jos halutaan poiketa lain määrittelemästä

Työtehtävät

- Tehtävistä sovitaan työsopimuksella
- Työsopimuksessa sovitut tehtävät määrittävät työnantajan ns. työjohto-oikeuden rajat
- Mitä tarkkarajaisemmin tehtävät on määritetty, sen parempi
 - Jos työsopimuksessa on maininta ”työnantajan määräämät muut tehtävät”, on työnantajalla laaja päätäntävalta
 - Jos työsopimukseen on ”pakko” kirjata työnantajan määräämät muut tehtävät, kirjaus ”työntekijän koulutusta, työkokemusta tai ammattitaitoa vastaavat muut tehtävät” voisi parantaa tilannetta

Toistaiseksi voimassaoleva työsopimus

- TSL 1 luku 3 §: työsopimus on voimassa toistaiseksi, ellei ole perusteltua syytä määräaikaiselle työsopimukselle
 - Perusteltuja syitä lähinnä sijaisuus
- Määräaikaisten sopimusten käyttö ei ole sallittua, jos määräaikaisten työsopimusten
 - lukumäärä,
 - yhteenlaskettu kesto tai
 - niistä muodostuva kokonaisuusosoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.
- Työnantaja ei voi kiertää irtisanomissuojaa käyttämällä määräaikaisia työsopimuksia
- **Jos työnantaja ei pysty näyttämään perusteltua syytä, työsopimus on voimassa toistaiseksi**

Koeaika

- Työnantajalla on koeajan kuluessa mahdollisuus selvittää työntekijän ammattitaito ja soveltuvuus tehtävän
- Työntekijällä on mahdollisuus selvittää, vastaavatko työ, työskentelyolot jne. hänen ko. työstä saamaansa käsitystä
- Koeaika edellyttää sopimista, kesto voi olla enintään 4kk
 - 6 kk, jos työnantaja järjestää työhön liittyvän yli 4 kk kestäväen koulutuksen (ei perehdyttäminen)
 - Määräaikaisessa sopimuksessa kesto on enintään puolet työsopimuksen kestosta
- Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Purkaminen ei saa tapahtua TSL 2 luvun 2 §:n 1 mom:ssa (syrjivät) tai muutoinkaan epäasiallisilla perusteilla.

Mikä on työaikaa

- Työajan määritelmä löytyy työaikalain 4 §:stä:
 - työhön käytetty aika
 - aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä
- Päivittäistä lepoaikaa ei lueta työaikaan
- Matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä ole samalla pidettävä työsuorituksena
- Koulutus on työaikaa, jos työnantaja velvoittaa työntekijän osallistumaan koulutukseen
 - Vapaaehtoinen osallistuminen ei ole työaikaa

Säännöllinen työaika + lisä- ja ylityö

- Säännöllinen työaika = 8 tuntia/vrk ja 40 h/vko
 - Voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana
- Lisätyö: sovitun työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä 8 h/vrk tai 40 h/vko
- Ylityö: 8 h/vrk tai 40 h/vko ylittävä työ
 - Viikoittainen ylityö tulee korvattavaksi vain, jos ylityö ei tule korvattavaksi vuorokautisena ylityönä

Suostumus lisä- tai ylityöhön

- **Lisätyön** tekemisestä sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä. Suostumus voidaan antaa myös työsopimuksessa.
 - Jos suostumus annettu työsopimuksessa, lisätyöstä on oikeus kieltäytyä vain ”perustellusta henkilökohtaisesta syystä” työvuoroluetteloon merkittynä vapaapäivänä
- **Ylityö** edellyttää työnantajan määräystä ja työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamaa suostumusta
- TAL ylityön enimmäismäärät: 250 h / vuosi, 138 h / 4 kk

Lisä- ja ylityön korvaaminen

- Lisätyö korvataan ”tunti tunnista”
- Ylityö korvataan seuraavasti:
 - Vuorokautinen ylityö: 2 h 50 %, seuraavat 100 %
 - Viikoittainen ylityö: 50 %:lla korotettu tuntipalkka
- Viikoittaista ylityötä voi syntyä, kun työ tehdään tavanomaisen työviikon ulkopuolella, esim. lauantaityö, jos säännöllinen työaika sijoittuu maanantaista perjantaille
- Sovittaessa lisä- ja ylityö voidaan korvata myös vapaa-aikana
 - Jos sopimukseen vapaa-ajan ajankohdasta ei päästä, työntekijä voi vaatia korvauksen rahassa

Arkipyhät

- Lakien mukaan vain arkipäivälle sattuva itsenäisyyspäivä on **palkallinen vapaapäivä**
- Vapunpäivä sekä kirkolliset juhlapyhät ovat lakisääteisiä vapaapäiviä, mutta työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa ko. päivältä palkkaa
 - Kuukausipalkkaiselta ei voida kuitenkaan em. vapaapäivien vuoksi vähentää palkkaa
 - Jos työntekijä työskentelee em. päivinä, tulee päiviltä maksaa 100 %:lla korotettu palkka
- Muut arkipyhät perustuvat työehtosopimukseen

Päivittäinen lepoaika

- Ns. ruokatauko on annettava, jos vuorokautinen työaika on yli 6 h pidempi eikä työntekijän työpaikalla olo ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä
- Ruokatauon pituus on 1 h, ellei sovita ½ h:n tauosta
- Ruokatauko on omaa aikaa
 - ellei ole sovittu lepotauon kuulumisesta työaikaan
- Ruokataukoa ei saa sijoittaa välittömästi työvuoron alkuun tai loppuun

Työvuoroluettelo

- Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo
 - luettelosta käy ilmi säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohdat sekä päivittäinen lepoaika
- Laadittava lähtökohtaisesti samalle ajanjaksolle, jona työaika tasoittuu
- Työvuoroluettelo on julkaistava viimeistään viikkoa ennen ensimmäisen työvuoron alkamista
- Julkaistua työvuoroluetteloä voidaan muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai painavasta syystä
 - Yllättävät seikat, joita työnantaja ei ole voinut ottaa huomioon mitoittaessaan työvuorojen henkilöstöä

Vuosiloma

- Määräykset vuosilomalaisissa (VLL)
- Vuosiloman pituus määräytyy **täysien lomanmääräytymiskausien** mukaan
- Täysi lomanmääräytymiskausi sisältää 14 työssäolopäivää tai 35 työtuntia
- Jos työsuhde on jatkunut 31.3. mennessä vuoden, lomaa ansaitaan 2,5 päivää / kk. Muuten 2 päivää / kk.
- Vuosiloma kuluu arkipäivinä, joita ovat muut viikonpäivät kuin sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, juhannusaatto, pääsiäislauantai ja vapunpäivä
- Myös lauantai kuluttaa vuosilomaa

Oikeus vapaaseen + loman ajankohta

- Jos työntekijä ei kuulu 14 päivän tai 35 tunnin lomanansaintasäännön piiriin, lomaa ei ansaita
 - Oikeus halutessaan saada vapaata 2 päivää / kk

Loman ajankohta

- Lomakaudella 2.5. – 30.9. työnantajan määräämänä ajankohtana
- Jos lomaa on ansaittu yli 24 päivää, annetaan 24 päivää ylittävä osa talvilomana 1.10. – 30.4. välisenä aikana

Loman antaminen

- Ennen loman ajankohdan määrittämistä työnantajan varattava työntekijälle tilaisuus mielipiteen esittämiseen loman ajankohdasta
- Työnantajalla on velvollisuus selvittää loman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet
- Kesä- ja talviloma tulee antaa yhdenjaksoisena, ellei 12 arkipäivää ylittävää lomanosaa ole työn käynnissä pitämiseksi annettava yhdessä tai useammassa jaksossa
- Ilman työntekijän suostumusta lomaa ei saa määrätä alkamaan työntekijän vapaapäivänä, jos tämä johtaa lomapäivien lukumäärän vähenemiseen

Loman ajankohdan vahvistaminen

- Loman ajankohdasta ilmoitettava viimeistään kuukautta ennen loman alkamista
 - Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus viimeistään 2 vko:a ennen loman alkamista.
- Annettu ilmoitus sitoo työnantajaa
- Työnantaja on korvausvelvollinen vahingosta, joka aiheutuu vahvistetun loman yksipuolisesta siirtämisestä
- Käytännössä työnantajan ilmoitusvelvollisuus täyttyy, kun hyväksytyt lomalistat on asetettu nähtäville

Kilpailevan toiminnan kieltö

- Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen **työn luonne** ja **työntekijän asema** ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona
- Myös kilpailevan toiminnan valmistelu on kielletty
 - Kattaa niin työsopimukset kuin yrittäjätoiminnan kuin vapaaehtoistyön
- Kielto on voimassa vain työsuhteen aikana

Kilpailevan toiminnan kieltö

- Perustuslain 18 §:n mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä
 - Oikeuden rajoittaminen ei tarkoita sitä, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijän työvoimaan
- *Kilpailevan toiminnan kiellon säännöksellä ei ole tarkoitettu estää työntekijää tekemästä ammattinsa mukaista työtä vapaa-aikanaan toisessa työsuhteessa tai omaan lukuunsa, ellei hän tällä työllä ilmeisesti aiheuta työnantajalleen vahinkoa*

Kilpailukieltosopimus

- Kilpailukieltosopimuksella rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päätyttyä työsopimus työnantajan kilpailijan kanssa tai harjoittaa kilpailevaa toimintaa omaan lukuunsa
- Työsopimuslain 3 luvun 5 §:n mukaan kilpailukieltosopimus voidaan tehdä vain *työnantajan toimintaan* tai *työsuhteeseen* liittyvästä erityisen painavasta syystä
- Syyn olemassaoloa arvioitaessa otetaan huomioon mm. *työnantajan toiminnan laatu* ja sellainen *suojelun tarve*, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta

Kilpailukieltosopimus

- Myös *työntekijän asema ja tehtävät* otetaan arvioissa huomioon
- Kilpailukieltosopimusta voidaan pitää sallittuna esim. tuotekehityksessä, tutkimuksessa tai myyntityössä, kun asiakaskunta sitoutuu yritykseen voimakkaasti myyntityötä tekevän työntekijän kautta
- Erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työntekijän mahdollisuudet hankkia toimeentulonsa ammattitaitoaan vastaavalla työllä

Koulutuskustannusten takaisinmaksusopimus

- Työnantaja kustantaa työntekijälle tavanomaista kalliimman koulutuksen ja sitouttaa työntekijän palvelukseensa esim. 2 vuodeksi koulutuksen päätyttyä
 - Jos työntekijä päättää sopimuksen ennen määräajan päättymistä, voi työntekijä joutua korvaamaan koulutuksen työnantajalle osittain tai kokonaan
- Kyse ei ole kilpailukieltosopimuksesta, jolloin sen tekemiseen ei tarvita erityisen painavaa syytä
 - Sopimuksen on kuitenkin oltava kohtuullinen