

# Miten meni... menee työpaikalla?

## Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

**Marianne Leskinen, neuvottelupäällikkö**  
**Tehy ry, edunvalvonta**

# Työsuhteen ehdot

1. Työsopimus (työnantajan ja työntekijän välillä)
2. Työehtosopimus (työnantajaliitto ja työntekijäliitto)
3. Lainsäädäntö (ajantasainen lainsäädäntö [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi))
  - Työsuhteen keskeiset lait mm.
    - **Työsopimuslaki**: työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet
    - **Työaikalaki**
    - **Vuosilomalaki**
    - **Laki yhteistoiminnasta yrityksissä**
    - **Laki yksityisyyden suojasta työelämässä**
    - **Työturvallisuuslaki**

Noudatetaan lainsäädäntöä ellei työehtosopimuksissa sovittu toisin

# Työsopimus

- Työsopimus: **TA ja TT solmivat työsopimuksen**, jossa sovitaan työsuhteen keskeiset ehdot
  - Toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen
  - Työaika: kokoaikainen tai osa-aikainen esim. 20 h/ vk tai 0-sopimus
  - Työtehtävät
  - Työntekopaikka
  - Palkka
  - Työajan sijoittelu (päivätyö, ilta- ja viikonlopputyö)

# Mitä työehtosopimuksessa sovitaan?

- Neuvotellaan alalla noudatettavat vähimmäisehdot
- Alan vähimmäispalkat
- Parannuksia verrattuna laissa säädettyyn tasoon  
Vuosilomalaki: loman ansainta, lomarahaa  
Työsopimuslaki ja sairausvakuutuslaki: palkalliset  
sairaspoissaolojaksot, palkallinen äitiysvapaa
- Voimassa tietyn sopimuskauden ajan
- **Neuvotteluosapuolina Työnantajaliitto ja Työntekijäliitto**

# Työsopimuksen muoto ja kesto TSL 1:3

- **Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi.**
- Jos ei perusteltua syytä määräaikaiselle sopimukselle.  
→ sopimus suoraan lain nojalla toistaiseksi voimassa oleva!
- Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä, yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi

# Työsopimuksen muoto ja kesto TSL 1:3

- Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi

## PERUSTELTU SYY

- Sijaisuus (perhevapaa, vuosiloma, sairausloma, opintovapaa tms.) aina yksilöittävä ketä sijaistetaan
- Kausiluontoinen työ (esim. jäätelömyyjä)
- Projekti
- Jatkuva työvoiman tarve ei ole peruste: TT on vakinaistettava
- Ostopalvelusopimus ei ole peruste tehdä määräaikaista sopimusta

# Tehtävä määräaikaisesta työsopimuksesta

- Työntekijä LH, tehnyt ajalla 1.3.2014 – 1.4.2016 11 kpl määräaikaisia työsopimuksia. Jokaiselle määräaikaiselle työsopimukselle ollut peruste. Olisiko pitänyt vakinaistaa?
- 1.3.-20.4.2014; peruste: sairauslomasijaisuus
- 21.4.-22.6.2014; peruste: perhevapaasijaisuus
- 23.6.-11.7.2014 perhevapaasijaisuus
- 12.7.-14.9.2014 peruste: vuosilomasijaisuus
- 14.9.-30.11.2014 peruste: sairauslomasijaisuus
- 1.12.-31.12.2014 peruste: sairauslomasijaisuus
- 1.1. -31.1.2015 peruste: sairauslomasijaisuus
- 1.2.-22.3.2015 määräaikainen; vuosilomasijaisuus
- 23.3.-6.9.2015 peruste; perhevapaasijaisuus
- 7.9.2015-10.1.2016 määräaikainen, varautuminen toiminnan muutoksiin.
- 11.1.-1.4.2016 määräaikainen, peruste Vuosilomasijaisuus.

# Työntekijän yleinen velvollisuus TSL 3:1



- Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.
- Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

## MUISTETTAVA:

Työsuhteessa työntekijän keskeisin velvollisuus on tehdä sovittu työ ja työnantajan keskeisin velvollisuus on maksaa sovittu palkka.



# Kilpaileva toiminta TSL 3:3



- 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**
- **Kielletty siis kilpaileva toiminta ja kilpailevan toiminnan valmistelu**
- **Työsuhteessa olevalla työntekijällä on tehyläisissä ammateissa AINA OIKEUS tehdä toiselle työnantajalle työtä**

# Liike- ja ammattisalaisuudet 3:4



- Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia.
- Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, kiello jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.
- Ammatti- ja liikesalaisuudet ovat työnantajalle merkityksellisiä tietoja, kyseessä ovat esimerkiksi taloudelliset ja tekniset tiedot tietokoneohjelmista, asiakasrekistereistä tai työmenetelmistä

# Salassapitovelvollisuus

- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 17 §  
Terveydenhuollon ammattihenkilö ei saa sivulle luvatta ilmaista yksityisen tai perheen salaisuutta, josta hän asemansa tai tehtävänsä perusteella on saanut tiedon. Salassapitovelvollisuus säilyy ammatinharjoittamisen päättymisen jälkeen.
- Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 4 luku 1 3  
Potilasasiakirjoihin sisältyvät tiedot salassa pidettäviä

# Työnantajan yleisvelvoite TSL 2:1

- Työnantajan on edistettävä suhteitaan työntekijöihin ja työntekijöiden keskinäisiä suhteita.
- Työnantajan on huolehdittava, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä.
- Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan.

# Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu TSL 2:2

- Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan **iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan yms.** seikan vuoksi.
- Tasa-arvolaki
- Yhdenvertaisuuslaki: syrjinnän käsitteestä, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta

# Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu TSL 2:2



- Määräaikaisia ja osa-aikaisiin työsuhteisiin ei saa työsopimuksen kestoajan / työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.
- Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.
- Työhönotossa ei saa syrjiä / työnhakijoita ei saa syrjiä

# Sama palkka samasta työstä!

## Milloin palkkoja harmonisoidaan?

1. Sama työnantaja, sama tai samanarvoinen työ, josta maksetaan eritasoisia palkkoja.
  - Maksettava sama palkka
2. Liikkeen luovutus
  - Eritasoiset tehtäväkohtaiset palkat, harmonisoitava kohtuullisessa ajassa.
3. Naisten ja miesten palkkaerot samanarvoisessa työssä
  - Maksettava sama palkka + hyvitys!

# Sama tai samanarvoinen työ: erilaiset palkat

- Sama työnantaja, sama tai samanarvoinen työ, josta maksetaan eritasoisia tehtäväkohtaisia palkkoja, sijoittuminen vaativuusryhmiin, palkkaluokkiin vaihtelee.

Aikaisemmin maksettu esim.

- Tehtäväkohtaista lisää tietyistä vaativammista tehtävistä
- Lisäkoulutuksesta
- Yleisesti palkattu työehtosopimuksen vähimmäistasoa korkeampaan palkkaluokkaan
  
- Sittemmin palkattu uudet työntekijät samoihin tai samanarvoisiin tehtäviin matalammalla palkalla.



# Palkkaerot on harmonisoitava

1. Selvitettävä tehtävien sisällöt: varmistettava, että kyse samasta tai samanarvoisesta työstä
2. Työnantajalta pyydettävä tiedot palkkaryhmiin sijoittumisesta, vaativuusryhmistä ja tehtäväkohtaisista palkoista.
3. Varmista, että palkkaero ei perustu esim. heko-lisään tai kokemuslisän.
4. Vaatimus palkkaerojen korjaamiseksi, palkkasaatavat maksettava takautuvasti. Jos TA kieltäytyy: riitautetaan
  - työehtosopimuksen tulkinta (työtuomioistuin) tai
  - muutoin palkkasaatavana (käräjäoikeus)

# Liikkeen luovutus TSL 1:10

- Liikkeen luovutuksella tarkoitetaan esim. yrityksen tai sen toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos toiminta säilyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena

**= palkanmaksaja eli työnantaja vaihtuu, mutta sama toiminta jatkuu!**

- Liikkeen luovutushetkellä voimassa olevista työsuhhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle.

**= työsuhteet jatkuvat ennallaan = työnteko jatkuu ennallaan, vaikka palkanmaksaja vaihtuu : ei uusia työsopimuksia!**

# Liikkeen luovutus: seurauksena erilaisia palkkoja

- Siirtyneiden ja palveluksessa jo olleiden TT:n palkat ja muut työsuhteen ehdot voivat poiketa toisistaan huomattavastikin.
  - Luovutuksen saajan työehtosopimusta noudatetaan sopimuskauden päättymisen jälkeen (pääsääntö).
  - Muista Sostessin palkkasopimuksen siirtymämääräykset, sovellettava kun siirrytään noudattamaan Sostessiä.
- Työnantaja ei voi yhdenmukaistaa luovutuksessa siirtyneiden työntekijöiden ja palveluksessaan jo olevien työntekijöidensä palkkausta ilman laissa tarkoitettua irtisanomisperustetta.

# ...jotka on harmonisoitava kohtuullisen ajan kuluessa

- Vaikka erilaisten palkkausjärjestelmien soveltamiselle on ollut liikkeen luovutushetkellä hyväksyttävä syy, TA:n on pyrittävä mahdollisuuksien mukaan siihen, että erot korjaantuvat.
- TA:n palkkausjärjestelmässä sovellettavat palkkausperusteet eivät saa muodostua pysyvästi toisistaan poikkeaviksi samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden osalta.
- KKO 2013:10

# Työturvallisuus TSL 2:3



- Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa säädetään.
- HUOM! Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta
- Jos työpaikalla säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, **työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua**

# Työnantajan velvollisuus tarjota lisätyötä

## TSL 2:5

- Jos TA tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava työtä o-a työntekijälle
- HUOM! Esim. 20 h/ vk tai 0-sopimus
- Jos työn vastaanottaminen edellyttää koulutusta, jonka TA voi kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.

# TA:n lisätyöntarjoamisvelvoite TSL 2:5

- TA:n tarjottava lisätyötä oma-aloitteisesti kaikille osa-aikaisille.

## POIKKEUS:

- ✓ sopimus tehty TT:n toiveiden mukaisesti osa-aikaiseksi
- ✓ TT ilmoittanut, että ei kiinnostunut työajan pidentämisestä

- **KKO 2006:49** Työnantaja oli palkannut avoimeksi tulleeseen tehtävään henkilön, joka oli hoitanut tehtävää määräaikaisessa työsuhteessa.
- Korkein oikeus katsoi, että työnantajalla ei ole velvollisuutta määräaikaisen sopimuksen jatkamiseen tai sen vakinaistamiseen sopimuskauden aikana. Tehtävän tuleminen avoimeksi merkitsi sitä, että yhtiö oli TSL 2:5:ssä tarkoitettulla tavalla tarvinnut lisää työntekijöitä.
- TSL 2:5 asettaa työnantajan palveluksessa jo olevat osa-aikaiset työntekijät etusijalle niihin työntekijöihin nähden, jotka muutoin pyrkivät lisätyöksi sopivaan tehtävään. **Korkeimman oikeuden mukaan tehtävää aikaisemmin hoitanut määräaikainen työntekijä rinnastuu ulkopuoliseen työnhakijaan. Yhtiön olisi tullut tarjota lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle.**



# Sano "EI" uusille työsopimuksille

- Liikkeen luovutus
- Yleensä työsuhteen kestäessä
- Työsopimuslain mukaan uusia työsopimuksia ei tarvitse allekirjoittaa liikkeen luovutuksen yhteydessä tai muutoin työsuhteen kestäessä.

# Miksi ei uusia työsopimuksia?

- Ehdot muuttuvat / laajentuvat esimerkiksi:
  - työajat (*mitä nykyisessä työsopimuksessa on sovittu viikottaisesta työajasta?*)
  - työssäkäyntialue
  - työtehtävät
  - sitoutuminen varallaoloon
  - velvollisuus lisätyöhön (osa-aikaisilla).
- Palkan muodostuminen
- Harhaanjohtavat/ lainvastaiset ehdot yleistyneen erityisesti suurien toimijoiden käyttämissä työsopimus pohjissa.

# Palkkarakenteen muutos

- Uudessa työsopimuksessa lasketaan korkeammassa palkkaluokassa olevan työntekijän palkkaluokka työehtosopimuksen vähimmäistasolle.
- Samalla siirretään ylimenevä osuus henkilökohtaiseen lisään.
- Periaatteessa palkka säilyy entisenään, mutta..
- TA voi palkata uusia työntekijöitä työehtosopimuksen vähimmäispalkalla.
- Mahdolliset palkkausjärjestelmän muutokset? Heko-osuus tulee syödyksi
- TT:lle edullisinta: mahdollisimman korkea tehtävän vaativuuteen perustuva palkka ja sitten vasta heko-osuutta

# Miksi kilpailukyky sopimus?

Kilpailukyky sopimus (kiky)

Keskusjärjestöt: EK, SAK, STTK, AKAVA

- Alkujaan vaihtoehto Suomen hallituksen kaavailemille pakkolaeille
  - HUOMIO: pakkolait olivat perustuslain ja kv-sopimusten vastaisia
- Vastapaino Suomen hallituksen kaavailemalle paikallisen sopimisen lainsäädännölle
  - TT-edun vastaista / Ay-liike piti neuvotteluoikeuden itsellään
- Tavoite: nostaa Suomen kilpailukykyä, lisätä työllisyyttä ja luoda työpaikkoja
  - Keinot: työvoiman halpuutus, sosiaaliturvamaksujen siirto, työajan pidennys...
- **Tavoitteen toteutuminen jää nähtäväksi**

# Mikä muuttuu kikyn myötä?

- Tp-tes, Sostes, Ensihoito, AVAINTA
- Työaika pitenee 30 min / viikko
- LM asemaan merkittäviä parannuksia (Sostes, TP-tes ja Ensihoito)

# Selviytymissopimus

- Kikyn mukaisesti mahdollisuus tehdä selviytymissopimus eli säästösopimus
  - Tp-tes ja sosteres

HUOM! TA EI voi ”pakottaa” tai ”painostaa” selviytymissopimukseen eli säästösopimukseen (sopimus on aina vapaaehtoinen)

- Jos TA ehdottaa selviytymissopimusta, ota yhteys luottamusmieheen tai edunvalvontaan!