

**Fysioterapeuttien  
opintopäivät  
15.-16.4.2016**

**Yrittäjät**

**Sosiaalipalvelualan työehtosopimus**

**Terveyspalvelualan työehtosopimus**

**Vappu Okkeri**

**Lakimies, VT**

**Tehy ry, edunvalvonta**



---

**Tehy**

---

# Työsuhteen ehdot

1. Työsopimus: työnantaja ja työntekijä
2. Työehtosopimus: työnantajaliitto ja työntekijäliitto
3. Lainsäädäntö (ajantasainen lainsäädäntö [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi))
  - Työsuhteen keskeiset lait:

**Työsopimuslaki:** TA:n TT:n oikeudet ja velvollisuudet

**Työaikalaki**

**Vuosilomalaki**

**Laki yhteistoiminnasta yrityksissä**

**Laki yksityisyyden suojasta työelämässä**

**Työturvallisuuslaki**

Noudatetaan lainsäädäntöä ellei työehtosopimuksissa sovittu toisin

# Mitä työehtosopimuksessa sovitaan?

- Neuvotellaan alalla noudatettavat vähimmäisehdot
- Alan vähimmäispalkat, palkankorotukset
- Parannuksia verrattuna laissa säädettyyn tasoon
- Vuosilomat: loman ansainta, lomarahaa
- Palkalliset sairauspoissaolojaksot, palkallinen äitiysvapaa
- Työajat lyhyemmät kuin työaikalaisissa
- Voimassa tietyn sopimuskauden ajan
- Neuvotteluosapuolina Työnantajaliitto ja Työntekijäliitto

# Yksityisen terveystalouden työsopimus

## NEUVOTTELUOSAPUOLET

- Terveystalouden liitto ry

## Työntekijäjärjestöt

- **Terveys- ja sosiaalialan Neuvottelujärjestö TSN ry**  
= Tehy, Erto ja Super YHDESSÄ!

**TSN:n luottamusmies edustaa vain Tehyn, Erton ja Superin jäseniä!**

# Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus

## NEUVOTTELUOSAPUOLET

- Sosiaalialan työnantajat ry

## Työntekijäjärjestöt

- **Terveys- ja sosiaalialan Neuvottelujärjestö TSN ry**  
= Tehy, Erto ja Super YHDESSÄ!

**TSN:n luottamusmies edustaa vain Tehyn, Erton ja Superin jäseniä!**

- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
- Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry
- Jyty-Pardia-STHL neuvottelujärjestö

# Ammattinharjoittajat ja yrittäjät

- Päätoimisten ammattinharjoittajien jäsenmaksu 12 €/kk
- Sivutoimiset maksavat päätoimisesta palkkatyöstä 1,1 % jäsenmaksua (sivutyöstä ei makseta erikseen jäsenmaksua)
- Yrittäjäneuvonta Nyanssi, oikeudellista neuvontaa mm.
  - Verotus (ALV, koulutusmenojen verovähennykset)
  - Yrityksen perustaminen: toimiluvat, vakuutukset
  - julkiset hankinnat: isompien kilpailutusten yhteydessä näkyy piikki mm. tarjousten laatimista koskevissa kysymyksissä
  - vastaanottotoiminnan sopimukset lääkärikeskuksissa
  - YEL-vakuutus

# Työsopimus: toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen?

- Vakituinen (= toistaiseksi voimassa oleva työsopimus) ehdoton lähtökohta, määräaikaisuus vain perustellusta syystä (TSL 1:3)
- Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus lakkaa vain erityisistä syistä (= työntekijän työsuhdeturva)
  - yrityksen taloudelliset vaikeudet
  - merkittävät muutokset tuotannossa
  - työntekijä rikkoo vakavasti sopimusvelvoitteitaan
  - työntekijä voi aina irtisanoutua

# Määräaikainen työsopimus

- Työsopimukseen on kirjattava määräaikaisuuden peruste ja kesto
- Perusteita voivat olla mm. sijaisuus, työntekijän oma pyyntö
- Määräaikaisuus on heti alussa tehtävä niin pitkäksi aikaa kuin työntekijä tarvitaan töihin
- Määräaikaista työntekijää ei voi irtisanoa ennen määräajan päättymistä (ellei työsopimuksessa irtisanomisehtoa)
- Sijainen on tasavertainen vakituisten kanssa



# Vakinaistaminen

- **Jos perusteltua syytä ei ole, on työsuhde voimassa toistaiseksi!**
  - Jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, on määräaikaisten sopimusten käyttäminen kielletty
  - Vuosia jatkuneet yhdenjaksoiset määräaikaisuudet samalla työnantajalla viittaavat pysyvään tarpeeseen ja ne on tutkittava tapauskohtaisesti (työsopimusten lukumäärä ja kesto, ovatko seuranneet välittömästi toisiaan, kuinka pitkiä aikoja on väliin jäänyt, ovatko työtehtävät olleet samanlaisia jne.)
- Arviointi ei ole sidoksissa tiettyyn työntekijään, vaan työtehtävään

# Työaikamuodot

## Yleistyoaika/ Normaalityoaika

- Sovelletaan muihin kuin jakso- tai toimistotyöajan piirissä oleviin

## Toimistotyöaika

- Sovelletaan säännönmukaisesti toimistossa työskenteleviin

## Jaksotyöaika

- ks. työaikalaki 7 §. Esim. ympäri vuorokauden toimivat asumis- ja hoitoyksiköt

# Jaksotyön käyttöä rajoitettu

- Työaikalaki (TAL 7 §) erikseen luetellut työt, joissa jaksotyötä sallittu.
- Sostes 6 § 4. k: jaksotyötä voidaan noudattaa TAL 7 §:n mukaisessa työssä esim. ympärivuorokauden toimivissa asumis- ja hoitoyksiköissä
- TP-tes 6 § 1. k: jaksotyötä voidaan soveltaa sairaaloissa sekä terveyskylpylöiden, kuntoutuslaitosten ja lääkäriasemien ympärivuorokauden toimivilla vuodeosastoilla ja säännönmukaisesti ympärivuorokauden toimivilla päivystyspoliklinikoilla sekä hoitokodeissa.

**HUOM: ei jaksotyötä esim. kotihoidossa!!**

# Säännöllinen työaika ja työaikamuodot

- Säännöllinen työaika sovittu työehtosopimuksissa

**Sostes 6 §** yleistyöaika 8 h vrk ja 38  $\frac{1}{3}$  h vk

Jaksotyöaika 115 h/ 3 vk

Toimistotyöaika 7 h vrk ja 37  $\frac{1}{2}$  h vk

**TP-tes 6 §** normaalityöaika enint. 9 h vrk ja 38  $\frac{1}{4}$  h vk

Jaksotyöaika 114.45 h/ 3 vk

Toimistotyöaika enint. 8,5 h vrk ja 37,5 h vk

# Työvuoroluettelon käyttö

- Työvuoroista laaditaan etukäteen tasoittumisjaksolle työvuoroluettelo

## HUOM erot:

Sostes: TA päättää 3-6 viikkoa. Annettava kerralla tiedoksi koko lista!

TP-tes TA päättää 3 tai 6 viikkoa (eli 3+3 vk), voi antaa vain 3 vk:n listan tiedoksi. "Työvuoroluettelo suositellaan laadittavaksi kuuden viikon ajalle."

- **Työvuoroluettelo annettava hyvissä ajoin ja vähintään viikkoa ennen kunkin luettelon alkua (= vahvistettu työvuoroluettelo)**

# Työvuoroluettelon käyttö

Vahvistettua työvuoroluetteloa voi muuttaa

I) Sovittaessa = yhteisymmärrys = vapaaehtoista

**HUOM: sosteres myös**

II) Työnteettämisedellytyksissä tapahtuvan ennalta arvaamattoman muutoksen takia, jolloin TA:lla on oikeus määrätä muutoksesta

Mitä tarkoittaa ”ennalta arvaamaton muutos”??

# Lisä- ja ylityö

- Lisätyö  
= Tehdään sovittun työajan lisäksi, työehtosopimuksen mukaisen enimmäistyöaikaan asti
- Yksinkertainen tuntipalkka tai vastaava palkallinen vapaa
- Työnantajan aloite ja työntekijän suostumus
  
- Ylityö  
= säännöllisen työajan lisäksi tehty työ
- Ylityökorvaus 50 % tai 100 %
- Työnantajan aloite ja työntekijän suostumus

# Onko työntekijällä velvollisuus olla tavoitettavissa?

- Työntekijän velvollisuus olla työnantajan käytettävissä työaikana, työvuoroluettelon merkittynä työvuorona.
- Jos sovittu varallaolosta: velvollisuus olla tavoitettavissa varallaolon aikana .
- Muutoin työntekijä ei ole velvollinen olemaan tavoitettavissa: työntekijän ei tarvitse vastata tekstiviesteihin tai puhelinoittoihin.





# Työsopimuslaki (TSL)



1. luku yleiset säännökset
- 2. luku työnantajan velvollisuudet**
- 3. luku työntekijän velvollisuudet**
4. luku perhevapaat
5. luku lomauttaminen
6. luku yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä
7. luku työsopimuksen irtisanomisperusteet
8. luku työsopimuksen purkaminen
9. luku työsopimuksen päättämismenettely
10. luku työsopimuksen pätemättömyys ja kohtuuttomat ehdot
11. luku kansainvälisluonteiset työsopimukset
12. luku vahingonkorvausvelvollisuus

# Työntekijän velvollisuudet TSL 3 luku

## Yleiset velvollisuudet 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.

# Työntekijän velvollisuudet TSL 3 luku

## Kilpaileva toiminta 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 AINA OIKEUS tehdä samanaikaisesti toiselle työnantajalle työtä**

# Työntekijän velvollisuudet TSL 3 luku

## 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, kielto jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.
- Ammatti- ja liikesalaisuudet ovat työnantajalle merkityksellisiä tietoja, kyseessä ovat esimerkiksi taloudelliset ja tekniset tiedot tietokoneohjelmista, asiakasrekistereistä tai työmenetelmistä

# Työntekijän velvollisuudet 3 luku

## Kilpailukieltosopimus 3:5

- Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä
- TA ja TT voivat työsuhteen alkaessa tai aikana solmia *kilpailukieltosopimuksen*, joka rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus tai perustaa oma yritys työsuhteen päättymisen jälkeen
- Ehdon käyttö vaatii **erityisen painavaa syytä**, tulee kyseeseen **poikkeuksellisissa tilanteissa**.
- Lähtökohtaisesti eivät ole hyväksyttäviä esimerkiksi fysioterapeuteilla. TA:n tarve suojata omaa asiakaskuntaa ei ole peruste estää työntekijää siirtymästä toisen työnantajan palvelukseen. Tällaisissa tapauksissa kilpailukieltosopimukset ovat mitättömiä, eivätkä ne sido työntekijää

## Työnantajan velvollisuudet 2 luku

### Yleisvelvoite 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.

## Työnantajan velvollisuudet 2 luku

### Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu 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.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki)
- Yhdenvertaisuuslaki: syrjinnän käsitteestä, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta

## Työnantajan velvollisuudet 2 luku

### Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu 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



## Työnantajan velvollisuudet 2 luku

### Työturvallisuus 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

# Tehyläinen tottakai!

