



Ensihoitopalvelualan opintopäivät 2019

Ajankohtaista edunvalvonnassa

Oona-Maria Tonttila, lakimies
Ilkka Wennberg, lakimies





Lainsäädännön muutokset

Nollasopimusten käytön tiukennus

- Vaihtelevan työajan sopimus =
 - 1) työsopimus, jossa ei ole sovittu kiinteää työaikaa vaan ainoastaan työajan vaihteluväli, esim. 0-40 h/vko tai
 - 2) järjestely, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työtä erikseen kutsuttaessa
- Vaihtelevan työajan sopimusten käyttöä rajoittava **TSL 1 luvun 11 §** tuli voimaan **1.6.2018**
- Vaihtelevasta työajasta **ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos** sopimuksella katettava työnantajan **työvoiman tarve on kiinteä**
- Vaihtelevaa työaikaa koskevaan ehtoon sisältyvää vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää



Työajan vakiintuminen

- Jos toteutunut työaika edeltäneiltä kuudelta kuukaudelta osoittaa, ettei sovittu vähimmäistyöaika vastaa työnantajan todellista työvoiman tarvetta, työnantajan on työntekijän pyynnöstä neuvoteltava työaikaehdon muuttamisesta vastaamaan todellista tarvetta
- Jos uudesta vähimmäistyöajasta ei päästä sopimukseen, työnantajan annettava kirjallisesti asialliset perustelut sille, millä tavalla voimassa oleva työaikaehto vastaa yhä työnantajan työvoimatarvetta
- 6 kk:n siirtymäaika ennen 1.6.2018 solmittujen työsopimusten osalta, eli työaikaehdon muuttamista voinut vaatia ensi kerran 1.12.2018



Työajan suunnittelu ja lisätyö

- Työnantajalla ei velvollisuutta tarjota työtä kuin sovittu vähimmäistuntimäärä
- **Vähimmäistyöaika suunniteltava työvuoroluetteloon automaattisesti,** mutta jos työnantaja haluaa merkitä työvuoroja, jotka ylittävät työsopimuksella sovitun vähimmäistyöajan, varattava työntekijälle mahdollisuus ilmoittaa, missä määrin ja millä edellytyksillä voi ottaa työtä vastaan ennen työvuoroluettelon laatimista (TAL 35 § 3 mom.)
- Työvuoroluetteloon suunnitellun työajan lisäksi työnantaja voi teettää lisätyötä vain työntekijän kutakin kertaa erikseen antaman suostumuksen perusteella (TAL 18 § 3 mom.)
- Työsopimus on voimassa toistaiseksi ja kyseessä osa-aikainen työntekijä, jolloin **työnantajalla on laissa säädetty velvollisuus tarjota lisätyötä ennen uuden työntekijän palkkaamista (TSL 2:5)**



Puite- ja runkosopimukset

- Erotettava vaihtelevan työajan sopimuksista
- Ns. puite- tai runkosopimus = sopimus, jolla sovitaan myöhemmin kutakin kertaa varten erikseen tehtävässä työsopimuksessa noudatettavat työsuhteen ehdot
- Ei ole itsessään työsopimus, eikä tällaisella sopimuksella työskentelevällä henkilöllä ole työsuhdetta voimassa muutoin kuin erikseen keikasta/työvuorosta sovittaessa
- Tarkoitettu tilanteisiin, joissa työntekijä keikkailee omasta tahdostaan harvakseltaan, ei jatkuvaan työntekoon



Puite- ja runkosopimusten laillisuudesta

- Työsopimuslaki ei tunne tällaisia sopimuksia
- Käytännössä työntekijä työskentelee lyhyissä erillisissä määräaikaisissa työsuhteissa
- Tarkastelun keskiöön nousevat edellytykset tehdä määräaikaisia työsopimuksia
- Työnantajan aloitteesta tehtäville sopimuksille oltava aina perusteltu syy, eikä työnantajan työvoimatarve saa olla pysyvä
- Jos löytyy yksikin määräaikainen työsopimus, jonka määräaikaisuudelle työnantaja ei pysty osoittamaan perustetta tai työvoimatarve on pysyvä on työsopimus voimassa toistaiseksi



Työvoimatarpeen pysyvyyden arviointi

- Vaikka kaikkien työsopimusten määräaikaisuudelle olisi perusteltu syy, työsuhde on voimassa toistaiseksi, jos määräaikaisuusketjulla katetaan pysyvää työvoimatarvetta
- Tarkasteltava määräaikaisten käyttöä ko. tehtävässä, ei pelkästään juuri tietyn työntekijän sopimuksia
- Arvioinnissa lähdetään siitä, näyttääkö siltä että työt loppuvat sopimuksen loppuessa
 - Jos esimerkiksi vuosiloman sijaisuuksia on katkotta ympäri vuoden, on työvoiman tarve yleensä pysyvä
- Ei ole olemassa mitään ketjun keston tai sopimusten määrään liittyvää rajaa



Lainsäädännön muutokset

Irtisanomisperusteisiin muutos 1.7.2019

- Irtisanomisperusteelta vaadittavaa asiallista ja painavaa syytä koskevassa kokonaisarvioinnissa otetaan jatkossa huomioon työnantajan palveluksessa olevien **työntekijöiden lukumäärä**
- Lainmuutoksella halutaan varmistaa, että pienten työnantajien erityiset olosuhteet otetaan riittävällä tavalla huomioon; tavoitteena madaltaa pienten yritysten työllistämiskynnystä
- **Lisäys ei muuta aikaisemman säännöksen mukaisia irtisanomisperusteita;** kohdistuu ainoastaan asiallisen ja painavan perusteen kokonaisarvioinnissa vaikuttavien seikkojen listaukseen, jossa yrityksen *työntekijöiden määrä tulee uudeksi arviointikriteeriksi*
 - Muita vaikuttavia tekijöitä esim. työntekijän rikkeen laatu/ vakavuus, työntekijän asema ja suhtautuminen tekoonsa, työn luonne ja työnantajan asema
- Käytännössä tarkoitus, että jatkossa yrityksen koko (nimenomaan pienuus) saisi irtisanomisperusteen punninnassa nykyistä laki ja oikeuskäytäntöä suuremman painoarvon



Merkittäviä oikeustapauksia

Ensihoidon näkökulmasta

- Ateriakorvaus TT 2018:44
- Lomaraha TT 2019:15
- Palkkaharmonisaatio TT 2018:18



TT 2018:44 ateriakorvaus ja osapäiväraha

Taustaa

- Oulun Seudun Sairaankuljetus Oy:n työntekijälle ei maksettu ateriakorvausta eikä osapäivärahaa sellaisilta sairaankuljetusmatkoilta, joissa yksittäiset tehtävät eivät kestäneet vähintään 7 tuntia (ateriakorvaus) tai 10 tuntia (osapäiväraha)
 - Kysymys oli siitä, onko sairaankuljetusmatka yhdenjaksoinen riippumatta siitä, sisältyykö **sairaankuljetusmatkaan yhtä useampia tehtäviä**
- Asiassa käytiin erimielisyysneuvottelut työehtosopimusosapuolten välillä, mutta asia jäi erimieliseksi
- Asiassa nostettiin kanne työtuomioistuimessa ja vaadittiin vahvistamaan Tehy ry:n tulkinta asiasta sekä työnantajaliitot että työnantaja maksamaan hyvityssakkoja työehtosopimuksen tietensä rikkomisesta



Työehtosopimuksen määräys

Ensihoitopalvelualan tes

- Sairaankuljetusmatkalta maksetaan ateriakorvaus. Ateriakorvauksen saamisen edellytyksenä on, että sairaankuljetusmatka **kestää vähintään 7 tuntia** ja se **ulottuu vähintään 15 kilometrin etäisyydelle** pysyväisluonteisesta toimipaikasta tai asunnosta ja että työntekijä **joutuu matkan aikana aterioimaan** omalla kustannuksellaan **muualla kuin tavanomaisessa ruokailupaikassaan**.
 - Ateriakorvaus on kulloinkin voimassa olevan Verohallituksen päätöksen verotuksessa verosta vapaaksi katsottavien matkakustannusten korvausten perusteista ja määristä olevan alemman enimmäismäärän suuruinen.
- Jos sairaankuljetusmatka ulottuu vähintään 150 kilometrin päähän sekä pysyväisluontoisesta toimipaikasta että asunnosta toisen kunnan alueelle ja matka kestää vähintään 10 tuntia, maksetaan kulloinkin voimassa olevan edellä mainitun päätöksen enimmäismäärän mukainen osapäiväraha. Osapäivärahan maksamisen edellytyksenä on lisäksi, että työntekijä vastaa myös toisen ateriansa kustannuksista itse.



TT 2018:44

Tehyn kanta

- Tehy katsoi, että matkustusliitteessä tarkoitettu sairaankuljetusmatka voi sisältää useita ensihoitopalveluun ja siirtokuljetuksiin liittyviä matkoja, eikä sillä tarkoiteta ainoastaan yhtä tehtävää.
- Tehyn mukaan työntekijällä oli oikeus ateriakorvaukseen ja osapäivärahaan, kun matkustusliitteessä edellytetyt kilometri- ja tuntirajat täyttyivät.
- Asuinpaikkakunnan ohittaminen ei keskeytä sairaankuljetusmatkaa



TT 2018:44

Työnantajan kanta

- Työnantaja ja Hyvinvointialan liitto ry katsoivat, että työpäiviltä ei tule työehtosopimuksen matkustusliitteen mukaisesti maksettavaksi ateriakorvauksia ja osapäivärahaa, koska yksikään kyseisten päivien sairaankuljetustehtävistä ei ole yksinään kestänyt vähintään seitsemää tai kymmentä tuntia.
 - Kyseessä on liikkuva työ, joten sairaankuljetusmatkoja arvioitava muutoin kuin muita työmatkoja
- Kantajan tulkinta johtaisi siihen, että ateriakorvaus voisi tulla maksettavaksi jokaiselta säännönmukaiselta työpäivältä, jossa potilaita kuljetetaan tavanomaisella työskentelyalueella ja sairaankuljetustehtävät vaihtelevat
- Lisäksi työnantajapuolen mukaan sairaankuljetusmatka keskeytyi työntekijän ohittaessa asuinpaikkansa
 - Koska työntekijä oli vuoron aikana ohittanut kotinsa kahdesti (toisella kerralla potilas kyydissä ja toisella ei), olisi hän voinut ruokailla tavanomaisessa ruokailupaikassa eli kotona.



TT 2018:44

Työtuomioistuimen tuomio

- Työtuomioistuin tulkitsi riidanalaisia määräyksiä sanamuodon mukaisesti ja vahvisti, että ensihoitopalvelualan työehtosopimuksen matkustusliitteessä tarkoitettu **sairaankuljetusmatka voi sisältää yhtä useamman tehtävän.**
- Lisäksi työtuomioistuin vahvisti matkustusliitteen oikeaksi tulkinnaksi, että **ateriakorvaus tai osapäiväraha maksetaan kilometri- ja tuntirajojen täyttyessä** riippumatta siitä, sisältyykö sairaankuljetusmatkaan **yhtä useampia tehtäviä ja ettei sairaankuljetusmatka keskeydy mikäli sen aikana ohitetaan työntekijän asuinpaikkakunta.**
- Työtuomioistuin velvoitti Oulun Seudun Sairaankuljetus Oy:n suorittamaan jäsenellemme maksamatta jääneet 4 osapäivärahaa yhteensä 72 euroa sekä 18 ateriakorvausta yhteensä 180 euroa viivästyskorkoineen.
- Lisäksi Oulun Seudun Sairaankuljetus Oy veloitettiin maksamaan Tehylle hyvityssakkoa työehtosopimuksen tietten rikkomisesta 2.500 euroa ja Hyvinvointialan liitto sekä SSK hyvityssakkoa valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä 3.000 euroa kumpikin.



Toimintaohjeet

- Saamatta jääneitä ateriakorvauksia ja päivärahoja voi vaatia takautuvasti viisi vuotta niiden erääntymisestä.
- Työntekijä esittää työnantajalle vaatimus ateriakorvauksesta. Työnantaja tarkistaa vaatimuksen omasta kirjanpidostaan.
- Työnantajan säilytettävä työaikakirjanpitoa vähintään 2 vuotta kuluvan vuoden lisäksi.
 - Työsuhteen päättymisestä vielä 2 vuotta.
- Mikäli työnantaja ei maksa ateriakorvauksia/päivärahoja, asia voidaan riitauttaa.
 - Valvontapyyntö työnantajaliittoon / Erimielisyysneuvottelut
 - Kanne työtuomioistuimessa / käräjäoikeudessa



TT 2019:15 lomarahan maksaminen

Taustaa

- Hyvinkään alueen Ensihoito Oy ei ollut maksanut tuntisopimuksella työskenteleville keikkaisille lomarahaa
- Tehy ry:llä ja Hyvinvointiala HALI ry:llä sekä Suomen sairaankuljetusliitto ry:llä yhteinen tulkinta lomarahan maksamisesta kaikille **palkkaustavasta riippumatta**
- Tehy ry vaati, että työnantajaliitto valvoo valvontavelvollisuutensa perusteella, että HAEN Oy maksaa lomarahat
 - Työnantajaliitto kehotti HAEN Oy:tä asiassa sähköpostilla
- Asiassa nostettiin kanne työtuomioistuimessa työehtosopimuksen tietensä rikkomisesta ja vaadittiin hyvityssakkoa



TT 2019:15

Osapuolten kannat

- Tehy katsoi, että **kyseessä on selvä ja riidaton työehtosopimuksen määräys**, jota työnantaja ei ole noudattanut, vaikka työnantajaliitto on kehottanut maksamaan lomarahat
- HAEN Oy:n kanta
 - Kyse on tasapuolisen kohtelun (TSL 2:2) vastaisesta määräyksestä, koska HAEN Oy:n laskelmien mukaan keikkalaisille maksettaisiin suhteessa enemmän kuin vakituisille työntekijöille → vastoin pakottavaa lainsäädäntöä
 - Tulkinta perustuu lomaoppaaseen, joka ei työehtosopimus
 - Neuvottelumenettelyä rikottu → Tehy ry:n maksettava vahingonkorvauslain mukaista vahingonkorvausta
 - Tulkinta pitäisi laajentaa ensisijaisesti koko terveystalouselämykselle ja toissijaisesti kaikille sopimusaloille
 - Lisäksi Tehyn, HALL:n ja SSK:n yhteinen tulkinta riitautettiin vielä valmisteluistunnossa



TT 2019:15

Työtuomioistuimen tuomio

- Työtuomioistuin katsoi, että HAEN Oy on **tietensä rikkonut työehtosopimuksen määräystä**
 - Kyse on selvästä työehtosopimuksen määräyksestä
 - Syyllisyyden määrä katsottiin suureksi siltä osin, kun HAEN Oy työnantajaliiton kehotuksen jälkeen jättänyt lomarahan maksamatta
- Työtuomioistuin tutki myös väitteen tasapuolisesta kohtelusta
 - Laskelmassa esitetty keikkalainen työskennellyt tosiasiallinen enemmän, joten laskelma ei ollut vertailukelpoinen
 - Ei ollut asetettu työntekijöitä perusteettomasti eriarvoiseen asemaan
- Työtuomioistuin tuomitsi vastaajan maksamaan hyvityssakkoa 4 000 euroa työehtosopimuksen tietensä rikkomisesta
- Lisäksi vastaaja veloitettiin maksamaan Tehy ry:n oikeudenkäyntikulut 5 150 euroa ja vastaajan asiamies korvaamaan oikeudenkäyntikuluista yhteisvastuullisesti 2 000 euroa



Kertaus lomarahan maksamisedellytyksistä

- Ensihoitopalvelualan tes: lomaraha 50 % vuosilomapalkasta / lomakorvauksesta
- KVTES: lomarahaa kertyy (2017-2019) 4,2 %, 3,5 % tai 2,8 % jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta (lasketaan heinäkuun palkasta)
 - Kompensaationa maksettu tammikuussa kertaerä 9,2 % työntekijän marraskuun varsinaisesta palkasta
- Lomaraha maksetaan kummassakin myös lomakorvaukseen, kunhan työntekijä noudattaa työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan työsopimuksen päättymiseen asti



TT 2018:18 Palkkaharmonisaatio

Tausta

- Kainuun maakunta –kuntayhtymä (sittemmin Kainuun sote –kuntayhtymä) perustettiin vuonna 2005; **useiden kuntien työntekijöitä siirtyi liikkeen luovutuksessa**
- Palkoissa oli samoissa ja yhtä vaativissa tehtävissä eroja, koska työntekijöillä oli eri kunnissa ollut erisuuruiset tehtäväkohtaiset palkat
 - Eroa oli alkuun noin 140 euroa kuukausipalkassa
- Työnantaja harmonisoi jonkin verran palkkoja niin, että vuonna 2010 eroa oli noin 100 euroa ja vuonna 2015 noin 60 euroa
- Vuonna 2015 Tehyn ammattiosasto käynnisti paikallisneuvottelut erojen poistamiseksi
 - Kun paikallis- eikä keskustasolla päästy sopuun, asia eteni työtuomioistuimen ratkaistavaksi



TT 2018:18

Osapuolten kannat

- Tehy katsoi, että eroille oli alun perin hyväksyttävä syy, mutta erot olisi tasapuolisen kohtelun periaatteen mukaan pitänyt poistaa kohtuullisessa ajassa
 - Tehy kiinnitti huomiota siihen, että palkat eivät olleet erityisen korkeat ja siihen, että työnantajalla ei ollut edes suunnitelmaa erojen poistamiseksi
 - Tehyn mielestä työnantaja menetteli työehtosopimuksen vastaisesti ja KT Kuntatyönantajat laiminlöi velvollisuutensa valvoa, että työnantaja noudattaa työehtosopimusta
- Työnantajapuoli katsoi, että työnantajalla ei ole velvollisuutta poistaa palkkaeroja ja että joka tapauksessa Kainuun taloudellinen tilanne on ollut ja on edelleen niin huono, ettei voitu edellyttää että palkkaerot poistetaan



TT 2018:18

Työtuomioistuimen tuomio

- Työtuomioistuin katsoi että **perustuslaki ja työsopimuslaki edellyttävät samasta työstä samaa palkkaa**; tästä ei edes voitaisi työehtosopimuksella sopia toisin
- Palkanerot olisi pitänyt poistaa kohtuullisessa ajassa
- Työtuomioistuin katsoi, ettei **työnantaja ollut kohtuullisessa ajassa poistanut palkaneroja yhtä vaativissa tehtävissä ja näin ollen työnantaja oli menetellyt työehtosopimuksen palkkamääräysten vastaisesti**
 - Työtuomioistuin kiinnitti huomiota siihen, että palkanerojen syntymisestä oli kulunut huomattava aika eikä työnantajalla ollut edes suunnitelmaa erojen poistamiseksi
- Työnantaja tuomittiin maksamaan hyvityssakkoa työehtosopimuksen tietten rikkomisesta ja KT valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä; lisäksi työnantaja ja KT velvoitettiin korvaamaan Tehyn oikeudenkäyntikulut



Toimintaohje

1. Selvitettävä tehtävien sisällöt; varmistettava, että kyse samasta tai samanarvoisesta työstä
2. Työnantajalta pyydettävä tiedot **tehtäväkuvauksista ja tehtäväkohtaisista palkoista**
3. Varmista, että palkkaero ei perustu esim. heko-lisään tai kokemuslisään
4. Vaatimus palkkaerojen korjaamiseksi, palkkasaatavat maksettava myös takautuvasti
5. Jos työnantaja ei vaatimuksesta korjaa palkkaeroa, voidaan asia viime kädessä riitauttaa oikeudessa