



# Ajankohtaista edunvalvonnasta

Fysioterapeuttien opintopäivät 2016

16.4.2016

Mari Aspelund

Matias Nyman

Vappu Okkeri

Tehy

# Ajankohtainen neuvottelutilanne

- Keskusjärjestöt sopivat helmikuun lopussa ”kilpailukyky sopimuksen” (ent. yhteiskuntasopimus)
- Maan hallitus hyväksyi neuvottelutuloksen
- Seuraavaksi ohjelmassa alakohtaiset neuvottelut kiky-sopimuksessa sovittujen asioiden viemisestä alakohtaisiin työehtosopimukseen
- Neuvottelut alkaneet tai alkamassa useimmilla sopimusaloilla
- Takaraja alakohtaisille neuvotteluille toukokuun loppu 2016

# Miten tästä eteenpäin?

- Neuvotteluja käydään nyt liittokohtaisesti
- Kesäkuun alussa keskusjärjestöt arvioivat sopimusten kattavuutta
- Mikäli riittävän suuri osa palkansaajista on kikyn mukaisten sopimusten piirissä, maan hallitus tekee erinäisiä luvattuja lainsäädäntö- ja verotustoimia
- Mikäli katsotaan, ettei kattavuus ole riittävän suuri:
  - liittokohtaiset neuvottelut syksyllä
  - maan hallituksen uhkaamat lakimuutokset
  - uusi määräaika ja uusi yritys?

# KIKY-sopimuksen sisältö

- Sovitaan 12kk sopimukset nykyisten sopimusten perään, ei palkankorotuksia
- Työntekijän työeläkemaksua ja työttömyysvakuutusmaksua korotetaan, työnantajan maksuja alennetaan vastaavasti  
→ tarkoittaa käytännössä 2,05 % alennusta palkkaan
- *Julkisen sektorin* lomarahaa leikataan 30 % kolmeksi vuodeksi
- Vuotuista työaika pidennetään keskimäärin 24 tunnilla (toteuttamistapa alakohtaisissa neuvotteluissa) 1.1.2017 lukien
- Muutosturva
- Paikallinen sopiminen

# Työajan pidentäminen 24 tunnilla

- KIKY-sopimuksessa ei ole sovittu, miten pidennys toteutetaan  
→ alakohtaiset soveltamisneuvottelut
- Kyse on vuotuisen työajan pidentämisestä
- Pidennys toteutettava ansiotasoa nostamatta tai alentamatta
- Eriyksen vaikea toteuttaa osa-aikaisten ja tuntipalkkaisten kohdalla
- Keinoina ollut esillä muun muassa viikkotyöajan pidentäminen kokoaikaisilla, vuosilomapäivistä nipistäminen ja erilaiset työaikapankkijärjestelyt
- Lopulliset ratkaisut voivat olla hyvin erilaisia eri sopimusaloilla

# Paikallinen sopiminen KIKY-sopimuksessa

- Selviytysmislauseke (ent. kriisilauseke)
  - Luottamusmiesten toimintaedellytysten kehittäminen
  - Paikalliset sopimukset ilman liittotason hyväksyntää
  - Mahdollisuus työaikapankkijärjestelmään
- 
- Järjestäytymättömille oikeus tehdä paikallisia sopimuksia
  - Myös järjestäytymättömien riidat työtuomioistuimeen
  - Työttömyysturva ja palkkaturva vastaamaan selviytymissopimusta edeltävää aikaa

# Selviytymislauseke

- Tarkka sisältö ratkeaa alakohtaisissa neuvotteluissa
- Perusajatus on, että taloudellisiin vaikeuksiin ajautuneessa yrityksessä tai kunnassa voidaan sopia palkkojen alentamisesta tai vastaavista toimita, jotta työntekijöitä ei jouduta irtisanomaan
- Johtaako selviytymislauseke palkkojen kilpapoljentaan kilpailutuksissa?

# Vuosilomalain muutokset

- Vuosilomalakiin tuli muutoksia 1.4.2016
- Muutokset eivät liity kiky-sopimukseen tai pakkolakeihin, vaan ne perustuvat hallitusohjelmaan
- Muutokset eivät koske kuntasektoria eivätkä AVAIN-tessin piirissä työskenteleviä



# Vuosiloman kertyminen perhevapaalla

- Uuden lain mukaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta kertyy vuosilomaa enintään 6 kk:n ajalta
  - Aikaisemmin lomaa kertyi koko äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta
- Muutos tullut voimaan 1.4.2016
- Jos saman lapsen perusteella pidettävä äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaa on ehtinyt alkaa ennen 1.4.2016, sovelletaan vanhaa lakia

# Vuosiloman siirtäminen sairaustapauksessa

- Vuosilomalaissa palattu ns. karenssiajatteluun, muutokset voimaan 1.4.2016 alkaen ansaittaviin lomiin
- Sairastuminen ennen vuosiloman alkamista
  - oikeus siirtää työkyvyttömyysajalle osuva vuosiloma myöhempään ajankohtaan
  - pyydettävä loman siirtämistä + toimitettava lääkärintodistus
- Sairastuminen vuosiloman aikana
  - oikeus loman siirtämiseen vasta 6 omavastuupäivän jälkeen
  - omavastuupäivät lasketaan lomanmääräytymisvuosittain yhteen

# Vuosiloman siirtäminen vuosiloman aikana

- Työnantajalla on velvollisuus pitää vuosilomakirjanpitoa
  - Työntekijän kannattaa merkitä ylös vuosilomalla sairastumispäivät ja hankkia näiltä aina lääkärintodistukset
- Omavastuupäivät eivät voi vähentää työntekijän oikeutta 4 viikon vuosilomaan
  - Jos lomaa on kertynyt 24 päivää tai vähemmän, omavastuupäiviä ei ole
  - Jos vuosilomaa on kertynyt yli 24 mutta alle 30 päivää, omavastuupäiviä voi olla enintään niin monta kuin lomaoikeus ylittää 24 päivää

# Muita hallitusohjelmaan perustuvia muutoksia työlainsäädännössä

- Koeaika pidentymässä neljästä kuukaudesta kuuteen kuukauteen
- Määräaikaisia työsopimuksia saisi solmia kolme ilman perustetta (nykyisin työsuhde katsotaan aina vakituiseksi, ellei sitä *perustellusta syystä* ole tehty määräajaksi)
- Irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuutta ollaan lyhentämässä 9 kuukaudesta neljään kuukauteen

# Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työsopimuslaki

7:3 Työ tai työntarjoamisen edellytykset vähentyneet  
olennaisesti ja pysyvästi

7:4 Työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuus

Työnantajan tarjottava irtisanottavalle muita tehtäviä ja  
tehtävän edellyttämää koulutusta

# Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Vaikka työ olisi vähentynyt, ei perustetta irtisanomiseen, jos  
(TSL 7:3.2)

1. TA ennen tai jälkeen irtisanomisen ottanut uuden TT:n samankaltaisiin tehtäviin, vaikka toimintaedellytykset eivät ole muuttuneet
2. Uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiallista vähentymistä

# Tapahtumakuvaus

- Tehy ry:n jäsen fysioterapeutti Puumalainen oli aloittanut työt 12.8.2001 (liikkeen luovutus KK-kunto Oy:lle 15.1.2011).
- YT-neuvottelut alkoivat 17.12.2012.
- Jo vuonna 2011 TA oli sopinut kuntohoitajana työskennelleen X:n kanssa työsopimuksessa: ”kuntohoitajan työt ja valmistumisen jälkeen myös fysioterapeutin tehtäviä”.
- X valmistui fysioterapeutiksi joulukuussa 2012 (uusi työsopimus) ja aloitti fysioterapeutin työt 2.1.2013
- TA irtisanoi fysioterapeutti Puumalaisen 11.1.2013

# Kanne ja vastaus

- Kanne: kysymyksessä työsopimuslain vastainen työntekijän vaihtaminen toiseen työntekijään. TA velvoitettava maksamaan korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.
- Tosiasiassa fysioterapeuttien työ ei ollut vähentynyt lainkaan, koska fysioterapeuttien määrä oli sama ennen ja jälkeen Puumalaisen irtisanomisen. TA:n toimintaedellytykset eivät olleet muuttuneet.
- Vastaajan vastaus: TA oli sopinut jo vuonna 2011 kuntahoitajan kanssa, että tutkinnon suorittamisen jälkeen, X saa työskennellä fysioterapeutin tehtävissä. Sopimus olisi ollut voimassa ilman uutta fysioterapeutin työsopimusta (uusi työsopimus 14.12.2012).
- Näin ollen kyse ei ollut ns. uudesta työntekijästä. TA ei ollut vaihtanut työntekijöitä työsopimuslain vastaisesti.



# Hovioikeuden tuomio

- Onko yhtiöllä ollut laillinen peruste irtisanoa fysioterapeutti Puumalainen?
- Onko aikaisemmin kuntohoitajana työskennellyttä työntekijää pidettävä uutena työntekijänä?
- Onko työtehtävien sisältö ollut sama/samankaltainen?
- Onko Puumalaisen irtisanomisen ja uuden työntekijän palkkauksen osalta täyttynyt ajallinen yhteys?

# Hovioikeuden tuomio

- Yhtiö oli ollut tietoinen 17.12.2012 alkavista yhteistoimintaneuvotteluista solmiessaan X:n kanssa uuden työsopimuksen fysioterapeutin tehtävistä. Näin ollen fysioterapeutti Puumalaisen irtisanomisella (11.1.2013) ja uuden fysioterapeutin palkkaamisella (14.12.2012) oli ajallinen yhteys.
- Taloudellinen tilanne oli heikko. Todistajien kertomusten mukaan fysioterapeuttien työt eivät olleet vähentyneet. Yhtiössä oli vakiintuneesti viisi fysioterapeuttia, ennen YT-neuvottelujen aloittamista palkattiin kuudes fysioterapeutti. Sittemmin fysioterapeutti Puumalaisen irtisanomisen jälkeen fysioterapeutteja oli taas viisi.
- X siirrettiin Puumalaisen tilalle (KKO 2000:64) eli kyse työsopimuslain vastaisesta työntekijän vaihtamisesta.
- Puumalaisen työtehtäviä ei erillisenä tehtäväkokonaisuutena lakkautettu.
- Korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä 10 kk palkkaa vastaava korvaus.

# TT:2015-139

## Lähtötilanne

- Työntekijä haki osittaista hoitovapaata 8.5.2013 → vapaa myönnettiin ajalle 2.9.2013 – 25.6.2014 siten, että työaika lyheni 30 tuntiin aiemmasta täydestä, 38h15min työajasta
- Työntekijä tuli uudelleen raskaaksi ja haki 9.12.2013 osittaisen hoitovapaan keskeyttämistä uuden äitiysvapaan vuoksi 27.3.2014 alkaen
- Työnantaja ei suostunut keskeyttämään osittaista hoitovapaata, koska sen mielestä työntekijällä ei ollut perusteltua syytä keskeytykselle
- Työnantaja maksoi äitiysvapaalta 78,43 –prosenttisen palkan

# TT:2015-139

## Pykälät ja osapuolten kannat

- Työsopimuslain 4 luvun 5 § :n mukaan osittaisen hoitovapaan voi keskeyttää *perustellusta syystä*
- Hoitovapaan osalta EU-tuomioistuimien on aiemmissa tuomioissaan katsonut uuden raskauden olevan ennalta arvaamaton tapahtuma ja siten perusteltu syy keskeytykselle
- Tehyn mielestä osittainen hoitovapaa rinnastui hoitovapaaseen
- KT:n mielestä osittainen hoitovapaa ei ollut EU-direktiivin mukainen vanhempainloma ja muutenkaan täyttä palkkaa ei tarvinnut maksaa, koska
  - KT on aina ollut sitä mieltä, ettei tarvitse maksaa
  - työntekijän täytyi osittaista hoitovapaata hakiessaan tietää olevansa raskaana

# TT:2015-139

## Tuomioistuimen ratkaisu

- Osittainen hoitovapaa on EU:n vanhempainvapaadirektiivin mukainen perhevapaa
  - Osittaisen hoitovapaan saa keskeyttää samoilla perusteilla kuin kokoaikaisenkin hoitovapaan
  - Työehtosopimuksia on tulkittava EU-oikeuden mukaisesti
- Työntekijällä oli oikeus keskeyttää osittainen hoitovapaa uuden äitiysloman vuoksi ja saada täysi palkka
- KT tuomittiin maksamaan 3 000 euroa hyvityssakkoa Tehylle sekä korvaamaan Tehyn oikeudenkäyntikulut asiassa

# TT:2015-139

## Merkitys tehyläisille

- Kaikissa tehyläisiä koskevissa työehtosopimuksissa on sovittu äitiysvapaan palkallisuudesta
  - Työtuomioistuimen ratkaisu perustui EU-oikeuteen, eli se koskee samalla tavalla kaikkia työehtosopimuksia
  - Kyse ei ole uudesta lainsäädännöstä, vaan voimassa olleen oikeustilan toteamisesta
- jos työntekijä yksityisellä tai julkisella sektorilla jää osittaiselta hoitovapaalta äitiysvapaalle, hänellä on oikeus täyteen palkkaan
- jos työntekijä on viimeisen viiden vuoden aikana jäänyt osittaiselta hoitovapaalta äitiysvapaalle eikä ole saanut täyttä palkkaa, hänellä on oikeus saada palkan erotus takautuvasti korkoineen