

TYÖSUHDE JA TYÖOIKEUS

Työsuhde on yksityisoikeudellinen palvelussuhde, johon sovelletaan työlainsäädäntöä. Työsuhde on erotettava virkasuhteesta eli julkisoikeudellisesta palvelussuhteesta, johon ei sovelleta työlainsäädäntöä. Virkasuhteessa työskentelee työntekijän sijaan valtiolla virkamies ja kunnassa viranhaltija.

Mitä on työoikeus?

Työoikeuden keskiössä on työnantajan ja työntekijän välinen työsuhde ja siihen liittyvät normit. Työsuhteen tunnusmerkit on määritetty työsopimuslaissa (TSL, 55/2001). Työsopimuslain 1 §:n perusteella työsuhteella on neljä edellytystä:

- Työtä tehdään sopimuksen (työsopimuksen) perusteella.
- Työtä tehdään toiselle (työnantajan lukuun).
- Työtä tehdään johdon ja valvonnan alaisena.
- Työtä tehdään palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Työlainsäädäntö jakautuu individuaaliseen työoikeuteen, kollektiiviseen työoikeuteen ja sosiaaliturvaoikeuteen.

Individuaalisessa työoikeudessa on kyse yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisistä asioista. Se pitää sisällään mm. työsopimusta ja työntekijän suojelua koskevat normit ja työehtosopimusten määräykset. Individuaalisessa työoikeudessa on siis kyse yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisistä asioista. Individuaalisen työoikeuden keskeisin laki on työsopimuslaki.

Kollektiivinen työoikeus käsittelee työntekijä- ja työnantajapuolen välisiä joukkoluonteisia kysymyksiä. Kollektiivisessa työoikeudessa työntekijäpuolella osapuolena on henkilöstöryhmä tai työntekijöiden yhdistys. Työnantajapuolella osapuolena on asiasta ja tilanteesta riippuen työnantajien yhdistys tai yksittäinen työnantaja. Kollektiivisen työoikeuden keskeisimpiä lakeja ovat mm. työehtosopimuslaki (436/1946) ja yhteistoimintalaki (334/2007).

Sosiaaliturvaoikeus voidaan nähdä osana laajempaa sosiaaliturvajärjestelmän kokonaisuutta, jossa on kyse maassa asuvien ihmisten sosiaalisesta turvallisuudesta. Tästä syystä se ei kuulu työoikeuden ydinalueeseen, kuten individuaalinen ja kollektiivinen työoikeus. Sosiaaliturvaoikeus pitää sisällään ne normit, joiden mukaan mm. toimeentulon turva ja sosiaalipalvelut on järjestetty.

Työsuhteen sisältö määrittyy työlainsäädännön lisäksi erityisesti työehtosopimuksen määräysten, yhteistoimintalain menettelyssä sovittujen työsääntöjen ja muiden yhteistoimintasopimusten sekä yksittäisen työntekijän ja työnantajan välillä työsopimuksessa sovittujen seikkojen perusteella. Työlainsäädäntö on osin pakottavaa työntekijän suojaksi. Joistakin lähtökohtaisesti pakottavista asioista voidaan poiketa valtakunnallisten yhdistysten välisen työehtosopimuksen määräyksin. Tällaisia asioita ovat mm. sairausajan palkka sekä taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä tai saneerausmenettelyn perusteella irtisanotun työntekijän takaisinottovelvoite. Työehtosopimuksilla on tosiasiallisesti hyvin keskeinen, lähes lakiin verrattava asema työsuhteiden vähimmäisehtojen määrittäjänä eri aloilla. Työehtosopimusten määräyksistä ei voida työsopimuksella poiketa työntekijän vahingoksi.

Myös työnantajan työnjohto-oikeus on työsuhteen sisältöä koskeva säännöstyskeino. Työnantajalla on mahdollisuus käskyin määrittää työsuhteen sisältöä siltä osin, kuin se on muiden säännöstyskeinojen perusteella jäänyt määrittämättä. Työnjohto-oikeuden merkitystä lisää se, että työnantajalla on työsuhteen

ehtoja koskevissa riitatilanteissa tulkintaetuoikeus. Tulkintariitatilanteessa noudatetaan ensisijaisesti työnantajan tulkintaa, kunnes riita on ratkaistu.

Työnhakua koskevia seikkoja

Työnantajan ilmoitukset uusista työpaikoista eivät saa olla eri laeissa mainittuja syrjintäperusteita rikkovia. Tasa-arvolain (609/1986) perusteella työpaikkaa ei saa ilmoittaa vain naisten tai vain miesten haettavaksi, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä tai ellei työnantajan tarkoituksena ole toteuttaa suunnitelmaa, jolla edistetään tasa-arvoa työpaikalla. Rikoslain (39/1889) mukaista työsyrintää on se, että työnantajan ilmoitus asettaa työnhakijat eri asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, terveydentilan, uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan perusteella. Syrjivä työpaikkailmoittelu on kielletty myös yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Kielletyt henkilöön liittyvät syrjintäperusteet vastaavat pitkälti rikoslaissa työsyrintän osalta esitetyt.

Työpaikkailmoittelussa työnhakijoiden eri asemaan asettamiselle on oltava painavat ja hyväksyttävät perusteet. Tällainen peruste voi olla esimerkiksi uuden työntekijän haku tietyn etnisen alkuperän omaavaan ravintolaan tai miespuolisen mallin haku miesten vaatemalliston esittelyä varten. Perusteen on oltava työhön, työtehtävään ja siinä perustellusti edellytettyihin ominaisuuksiin selvästi liittyvä.

Työhönhakulomakkeissa ja työhaastattelussa voidaan hakijalta kysyä vain sellaisia tietoja, jotka ovat työsuhteen ja haetun tehtävän hoidon kannalta tarpeellisia. Mikäli tällaisesta tiedosta ei ole kyse, voi työnhakija antaa puutteellisen tai epätäydellisen tiedon, eikä tämän tulisi johtaa työnhakijan kannalta kielteisiin seuraamuksiin. Epäselvissä tilanteissa työnhakija voi pyytää työnantajalta selvityksen siitä, miten kysytty tieto on työsuhteen kannalta tarpeellinen.

Perusteeton eri asemaan asettaminen voi johtaa rikosoikeudelliseen vastuuseen tai velvollisuuteen maksaa hyvitystä tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain perusteella. Työhönottotilanteessa perusteettomasti syrjäytetyn hakijan on esitettävä vaatimus yhdenvertaisuuslain mukaisesta hyvityksestä 1 vuoden kuluessa siitä, kun hakija on saanut tiedon valintapäätöksestä.

Työhaun yhteydessä ja työntekijästä myöhemmin kerättyjen tietojen käyttöä määritetään henkilötietolaissa (523/1999) ja laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004). Työnantajan on käsiteltävä tietoja huolellisesti, suunnitelmallisesti ja hyvää tietojenkäsittelytapaa noudattaen.

Työsopimuksen solmiminen työsuhteen syntyminen edellytyksenä

Työsuhteen syntyminen edellytyksenä on yksittäisen työntekijän ja työnantajan välillä solmittu työsopimus. Työsopimuksella työntekijä sitoutuu palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työskentelemään työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Mikäli työsuhteen ehdot eivät käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta ja työntekijän työsuhde kestää yli kuukauden on työnantajalla velvoite antaa työntekijälle *selvitys työnteen keskeisistä* ehtoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä (TSL:n 2 luvun 4 §).

Työsopimus on tehtävä lähtökohtaisesti *toistaiseksi* voimassaolevana. Määräaikainen työsopimus edellyttää perusteltua syytä (TSL:n 1 luvun 3 §:n 2 momentti). Perusteena voi olla työn luonne, sijaisuus, muu näihin verrattava yrityksen toimintaan tai tehtävään työhön liittyvä peruste. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista sopimusta pidetään toistaiseksi voimassaolevana.

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä ilman perusteltua syytä silloin, kun se tehdään työntekijän aloitteesta. Vuoden 2017 alusta alkaen perusteltua syytä ei ole edellytetty myöskään työnantajan aloitteesta tehtyjen määräaikaisten sopimusten osalta silloin, kun työntekijä on ollut työttömänä

työnhakijana 12 kuukauden ajan. Tällaisessa tilanteessa tehdyn määräaikaisen työsopimuksen kesto voi olla enintään 1 vuosi.

Määräaikaisiin työsopimuksiin on sallittua liittää irtisanomisehto, jolloin puhutaan niin sanotusta sekamuotoisesta työsopimuksesta. Määräaikaisia työsopimuksia ei ole kuitenkaan lupa ketjuttaa. Työsopimusta pidetään toistaiseksi voimassaolevana, jos määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi (TSL:n 1 luvun 3 §:n 3 momentti).

Epätyypillisiä työsopimuksia ovat esimerkiksi osa-aikainen työsopimus ja vuokratyösopimus. Osa-aikaisen työsopimuksen perusteella työntekijän säännöllinen työaika on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän. Vuokratyösopimustilanteessa työvoiman vuokrausta harjoittava yhtiö siirtää työntekijän työvoiman kolmannen tahon (käyttäjäyritys) käyttöön korvausta vastaan. Työvoiman vuokrausyritys on työntekijän sopimusosapuoli ja palkanmaksaja, mutta käyttäjäyritys käyttää työnjohtovaltaa.

Työsopimuksessa voidaan sopia *työsuhteen alussa noudatettavasta koeajasta*, jonka kesto voi olla enintään 6 kuukautta. Määräaikaisten työsopimusten osalta 6 kuukauden koeaikaa voidaan käyttää vain silloin, kun työsopimuksen kesto on 12 kuukautta tai enemmän. Tätä lyhyemmälle ajalle tehdyissä määräaikaisissa työsopimuksissa koeaika voi olla enintään puolet työsopimuksen kestästä. Jos koeaikaa noudatetaan työsopimuksen sijasta työehtosopimuksen perusteella, on tästä ilmoitettava työntekijälle. Koeajan tarkoituksena on testata työntekijän soveltuvuutta työtehtävään ja näin ollen *koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa* päättymään heti ilman irtisanomisaikaa tai irtisanomiselta edellytetyjä perusteita. Koeaikapurkuakaan ei saa kuitenkaan toteuttaa syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Koeaikapurku on pidettävä selvästi erillään työsopimuksen muusta purkamisesta, joka edellyttää huomattavasti painavampia perusteita.

Työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet työsuhteen aikana

Työnantajan keskeisimmät oikeudet ovat seuraavat:

- *Työnjohto-oikeus eli direktio-oikeus* – oikeus antaa työn johtoa ja valvontaa koskevia määräyksiä.
- *Tulkintaetuoikeus* – oikeus ensi käden tulkintaan työsuhteen ehtojen epäselvyyksiä ja riitaisuuksia koskevissa tilanteissa.

Työnantajan keskeisimmät velvoitteet ovat seuraavat:

- *Palkanmaksuvelvollisuus* – velvollisuus maksaa työsopimuksen tai työehtosopimuksen perusteella määrittyvä palkka.
- *Tasapuolisen kohtelun vaatimus ja syrjintäkielto* – velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti ja ketään syrjimättä.
- *Työturvallisuutta koskevat velvoitteet* – velvoite huolehtia työntekijöiden työturvallisuudesta työturvallisuuslain (738/2002) mukaisesti.
- *Työehtosopimusmääräysten noudattamisvelvollisuus* – työnantajalla voi olla velvoite noudattaa työehtosopimusta joko normaalisitovuuden tai yleissitovuuden perusteella. Normaalisitovuus on ensisijaista ja perustuu työnantajan jäsenyyteen järjestössä. Yleissitovuus laajentaa työehtosopimusten noudattamisvelvoitetta myös sellaisiin järjestäytymättömiin työnantajiin, joiden toimialalle on vahvistettu jokin yleissitova työehtosopimus.

Työntekijän oikeudet ja velvoitteet ovat monilta osin vastinpareja työnantajan oikeuksille ja velvollisuuksille. Työntekijän keskeisimmät oikeudet ovat seuraavat:

- *Oikeus yhdenvertaiseen kohteluun* – oikeus tulla kohdelluksi tasapuolisesti ja syrjimättä suhteessa muihin samaa työtä tekeviin.
- *Oikeus laissa säädettyihin vapaisiin* – perhevapaista on säädetty työsopimuslaissa ja vuosiloman määräytymisestä vuosilomalaissa.

- *Oikeus ammatilliseen järjestäytymiseen* – työntekijöillä on oikeus perustaa ammattiyhdistyksiä, liittyä niihin etujen turvaamiseksi ja osallistua yhdistyksen toimintaan.
- *Oikeus terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön* – työntekijällä on oikeus pidättäytyä työn tekemisestä, jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle.

Työntekijän keskeisimmät velvoitteet ovat seuraavat:

- *Työntekovelvollisuus* – työntekijällä on velvollisuus tehdä työtä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.
- *Uskollisuusvelvoite* – työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.
- *Kilpailukielto* – velvollisuus välttää kilpailevaa toimintaa.
- *Salassapitovelvollisuus* – velvollisuus pidättäytyä työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemisesta.
- *Työturvallisuutta koskevat velvoitteet* – velvollisuus noudattaa ohjeita ja määräyksiä työturvallisuudesta ja ilmoittaa puutteista.

Työntekijän on otettava velvoitteet huomioon muun muassa sosiaalista mediaa käyttäessään. Velvoitteet rajoittavat työntekijän mahdollisuuksia arvostella työnantajaa tai tuoda esille työnantajan liiketoimintaa koskevia tietoja, jotka voivat olla salassa pidettäviä.

Työsuhteeseen osapuolille sisältyvien velvoitteiden rikkomisesta voi seurata TSL:n 12 luvun 1 §:n perusteella määräytyvä yleinen vahingonkorvausvastuu. Erikseen seuraamuksia on säädetty lisäksi esimerkiksi työturvallisuusvelvoitteiden sekä syrjintäkieltojen rikkomisesta. Joissakin tilanteissa työntekijä- tai työnantajapuolen harkittavaksi voi tulla myös työsuhteen päättäminen.

Työsuhteen päättämistavat

Työntekijöiden *työsuhdeturvan* tarkoituksena on suojella työntekijöitä työsuhteiden päättämisiä vastaan. Työsuhdeturvasta on säännöksiä laissa ja määräyksiä työehtosopimuksissa. Molemmissa rajoitetaan erityisesti työnantajan suorittamia työsuhteen päättämisiä. Työsuhdeturvaa koskeva sääntely on pääsääntöisesti pakottavaa eikä siitä voi poiketa työntekijöiden haitaksi.

Työsuhde voi päättyä yleensä kolmella eri tavalla:

- Työsopimuksen irtisanomisella irtisanomisajan jälkeen.
- Työsopimuksen purkamisella heti.
- Työsopimuksessa määritetyn määräajan kuluttua.

Työsopimus voidaan *työntekijän toimesta irtisanoa* ilman erityisiä perusteita. Työntekijän velvollisuutena on ainoastaan noudattaa irtisanomisaikoja. Ellei muusta ole sovittu irtisanomisajat työntekijän suorittamissa irtisanomisissa ovat seuraavat:

- irtisanomisaika 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta.
- Irtisanomisaika yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

Työsopimus voidaan *työnantajan toimesta irtisanoa* kahdella eri perusteella:

- Henkilökohtaisilla perusteilla *asiallisesta ja painavasta syystä*.
- Kollektiivisella perusteella *taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä* johtuvista syistä työn vähennyttyä *olennaisesti ja pysyvästi*.

Työnantajan osalta päättämistavan valintaan vaikuttaa olennaisella tavalla yrityksen sisäiset ohjeet, määräykset ja noudatettu käytäntö aiemmissa työsuhteen päättämistilanteissa. Työnantajan on noudatettava tasapuolisen kohtelun vaatimusta ja yhdenvertaisuutta päättämisiä toteuttaessaan.

Päätämismenettelyn osalta tämä tarkoittaa yhdenmukaisuutta esimerkiksi ennen irtisanomista noudatetun varoitusten osalta. Päätämismenettely mahdollisine varoituksineen on toteutettava samankaltaisissa rikkomustilanteissa lähtökohtaisesti samalla tavoin kaikkien tällaisiin rikkeisiin syyllistyneiden työntekijöiden osalta.

Työsopimuksen laitton päättäminen työnantajan toimesta voi johtaa korvausvastuuseen työntekijälle TSL:n 12 luvun 2 §:n perusteella. Päätämiskorvaus ei kuitenkaan koske vain työnantajan toimesta toteutettuja laittomia päättämisiä vaan voi tulla kyseeseen myös työntekijän laillisesti purkaessa työsopimuksen työnantajassa olevasta syystä. Korvaus on työntekijälle mahdollinen siis myös siinä tapauksessa, että työsopimuksen purkaminen on tapahtunut työntekijän toimesta työnantajan tahallisen tai huolimattoman työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteita vakavasti rikkovan menettelyn seurauksena. Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä voidaan vaatia korvauksena vähintään 3 kuukauden palkkaa ja enintään 24 kuukauden palkkaa.

Työnantajan toimesta toteutettu irtisanominen henkilökohtaisella irtisanomisperusteella

Henkilökohtaisten perusteiden mukaisia asiallisia ja painavia irtisanomisperusteita voivat olla työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavat rikkomis- ja laiminlyöntitilanteet. Irtisanominen voi tulla kyseeseen myös silloin, kun työntekijän työntekoedellytykset ovat muuttuneet niin olennaisesti, ettei työntekijä enää kykene selviytymään työtehtävistään. Irtisanomistilanteita koskeva arviointi on kuitenkin aina yksittäistapauksellista arviointia, jossa on otettava huomioon olosuhteet kokonaisuudessaan.

Työsopimuslain säännösten perusteella jotkin irtisanomisperusteet ovat kiellettyjä. Tällaisia perusteita ovat seuraavat:

- Työntekijän *sairaus, vamma tai tapaturma* paitsi, jos työntekijän työkyky on vähentynyt niin olennaisesti ja pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.
- Työntekijän *osallistuminen lailliseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaisteluun*.
- Työntekijän *poliittiset, uskonnolliset tai muut mielipiteet sekä osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan*.
- Työntekijän *turvautuminen oikeusturvakeinoihin*.
- Työntekijän *raskaus tai perhevapaiden käyttö*.

Mahdollisissa irtisanomistilanteissa on lähtökohtaisesti aina noudatettava *varoitusten menettelyä* ennen irtisanomista. Varoituksen tarkoituksena on tehdä työntekijä tietoiseksi lain tai sopimuksen vastaisesta menettelystä ja antaa työntekijälle mahdollisuus korjata toimintaansa. Varoitusten menettelyn noudattamisen lisäksi on työnantajalla ennen työntekijän irtisanomista velvollisuus selvittää mahdollisuudet tarjota työntekijälle toista työtä. Henkilökohtaisen irtisanomisperusteen ollessa kyseessä, muun työn tarjoaminen voi tulla kyseeseen esimerkiksi sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on sairauden tai muun vamman vuoksi heikentynyt. Kyse on lähinnä sellaisista tilanteista, joissa irtisanomisperusteesta huolimatta luottamuspuola työnantajan ja työntekijän välillä ei ole.

Irtisanomisperusteeseen työnantajan on *vedottava kohtuullisen ajan kuluessa perusteen ilmenemisestä* ja työntekijää on kuultava ennen irtisanomista. Irtisanomisilmoituksen toimittamisen jälkeen, jos ei muuta sovita, ovat lain mukaan määräytyvät irtisanomisajat työnantajan toteuttamissa irtisanomisissa seuraavat:

- Irtisanomisaika on 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden.
- Irtisanomisaika on yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta.
- Irtisanomisaika on kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta.
- Irtisanomisaika on neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta.

- Irtisanomisaika on kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Työnantajan toimesta toteutettu irtisanominen kollektiivisella irtisanomisperusteella

Kollektiiviperusteinen irtisanominen voi tulla kyseeseen työnantajan liiketoimintaa koskevissa muutostilanteissa. Kyse on *taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä* johtuvista perusteista. Tällaisissa irtisanomistilanteissa työnantajan tarjoaman työn on täytynyt vähentyä *olennaisesti ja pysyvästi*. Kollektiiviperusteisiin irtisanomistilanteisiin liittyvät työnantajan erityiset työntekijän uudelleensijoittamis- ja takaisinottovelvoitteet.

Kollektiivisissa irtisanomistilanteissa työnantajan on pyrittävä sijoittamaan työntekijä uuteen tehtävään *työn tarjoamis- ja koulutusvelvoitteen* nojalla. Tämän velvoitteen mukaisesti työnantajalla ei ole kollektiivista irtisanomisperustetta, jos työnantaja voi tarjota työntekijälle muuta työsopimuksen mukaista työtä vastaavaa työtä tai vaihtoehtoisesti muuta työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa työtä. Työnantajan on tarpeen mukaan tarjottava työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää molempien sopijapuolten kannalta tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Kollektiivisia irtisanomistilanteita koskee myös työnantajan *takaisinottovelvoite*. Työnantajan on tarjottava työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana olevalle entiselle työntekijälleen työtä, jos ilmenneet tehtävät ovat samoja tai samankaltaisia mitä työntekijä teki ennen irtisanomistaan. Takaisinottovelvoite on voimassa työsuhteen päättymistä seuraavat 4 kuukautta tai vähintään 12 vuotta kestäneen työsuhteen jälkeen 6 kuukautta.

Työsopimuksen purkamisperusteet

Työsopimuksen purkaminen tarkoittaa osapuolten keskinäisten velvoitteiden päättymistä heti. Purkaminen on riippumaton työsopimuksen kestosta ja voi tulla kyseeseen myös määräaikaisissa työsopimuksissa. Purkaminen edellyttää selvästi irtisanomista painavampia perusteita. Niin sanotun *purkamiskynnyksen* ylittymiseksi edellytetään yleensä jonkin osapuolten välisessä työsuhteessa vaikuttavan keskeisen velvoitteen merkittävää loukkausta.

Työntekijä voi purkaa työsopimuksen vain, mikäli työnantaja vakavasti rikkoo tai laiminlyö työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan. Kyseessä tulee olla niin olennainen rikkomus, ettei työntekijältä voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työnantaja voi purkaa työsopimuksen vain *erittäin painavasta syystä*. Purkamistilanne edellyttää sitä, että työntekijä vakavasti rikkoo tai laiminlyö työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan. Kyse on tilanteesta, jossa työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Purkamistilannetta koskevan rikkeen vakavuus edellyttää, että purkamisperusteeseen on *vedottava 14 päivän kuluessa perusteen ilmenemisestä*. Vastapuolta on kuultava ennen purkamisen toteuttamista.

Työtodistus työsuhteen päättyessä

Työnantaja on työsuhteen päättyessä velvollinen antamaan työtodistuksen, jos työntekijä sitä pyytää. Työtodistus on kirjallinen ja siitä ilmenee

- työsuhteen kesto ja laatu (*suppea työtodistus*) sekä
- pyynnöstä työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä (*laaja työtodistus*)

Laajaa työtodistusta on pyydettävä viimeistään 5 vuoden ja suppeaa viimeistään 10 vuoden sisällä työsuhteen päättymisestä.

Kollektiivisen työoikeuden pääkohtia

Kollektiivinen työoikeus käsittelee työmarkkinaosapuolten eli työmarkkinajärjestöjen tai työnantajan ja henkilöstön välillä käytäviä neuvotteluja ja neuvottelujen perusteella syntyviä sopimuksia. Kollektiivinen työoikeus voidaan jakaa

- kollektiivisopimusjärjestelmää koskevaan oikeuteen (mm. työehtosopimuslaki) ja
- henkilöstön osallistumisjärjestelmiä koskevaan oikeuteen (mm. yhteistoimintalaki).

Työmarkkinajärjestöjen sopimat *työ- ja virkaehtosopimukset* ovat keskeisiä työmarkkinapolitiikan välineitä. Ne määrittävät laajalti työntekijöiden työehtoja työmarkkinoilla. Yksityisen sektorin työehtosopimustoimintaa määritetään työehtosopimuslaissa (436/1946).

Työehtosopimuksella on kaksi pääasiallista tarkoitusta:

- 1) Taata työntekijöille tietyt vähimmäistyöehdot sopimuskauden ajaksi. Työnantajan on noudatettava lähtökohtaisesti kaikissa työsuhteissaan sitä työehtosopimusta, johon hän on sidottu oman järjestöjäsenyytensä perusteella riippumatta siitä, miten hänen työntekijänsä ovat järjestäytyneet.
- 2) Taata työrauha sopimuskauden ajaksi. Kaikki työehtosopimuskauden aikaiset työtaistelut, jotka koskevat työehtosopimuksessa sovittujen määräysten muuttamista tai kumoamista ovat työrauhavelvollisuuden perusteella laittomia.

Mikäli työnantaja on järjestäytymätön, voivat hänen noudatettavakseen silti tulla alalla yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen määräykset. Yleissitovuus on yksipuolisesti työnantajaa koskeva velvoite, eikä siihen liity työrauhavelvoitetta koskevia vaikutuksia.

Työnantajan järjestöjäsenyyden (ns. normaalisitovuus) tai yleissitovuuden perusteella noudattaman työehtosopimuksen tulisi käydä ilmi työnantajan ja työntekijän välillä solmitusta työsopimuksesta. Työnantajan noudattaman työehtosopimuksen tulisi olla myös työpaikalla nähtävillä.

Työehtosopimusten määräyksiä koskevia riitoja tai työrauhavelvoitteen rikkomisia käsitellään tavallisesti *työtuomioistuimessa*, joka on Suomessa kollektiivisen työoikeuden kentässä ratkaisuja antava erityistuomioistuin. Työtuomioistuimen määräämät seuraamukset kohdistuvat tyypillisesti erityisesti yhdistyksiin, joihin laki kohdistaa erityisiä velvoitteita työehtojen ja työrauhan noudattamisen ja jäsenistön toiminnan valvonnan osalta.

Suomessa henkilöstön osallistumista työpaikalla keskeisesti määrittävä laki on vuonna 2007 voimaan astunut yhteistoimintalaki (334/2007). Yhteistoimintalaki tulee joiltakin osin noudatettavaksi yrityksissä, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 ja kokonaisuudessaan yrityksissä, joissa työsuhteessa työskentelevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 30. Yhteistoimintalakia koskevien velvoitteiden rikkomuksista on määritetty seuraamukseksi yhteistoimintalain mukainen hyvitys.

Lähteitä ja lisätietoa

Työ- ja elinkeinoministeriön työlainsäädäntöä koskevat esitteet <https://tem.fi/tyolainsaadantoesitteet>

Työturvallisuuskeskuksen opas sosiaalisen median työkäyttöön
https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/sosiaalisen_median_tyokaytto_-_tyosuojelunakokulma

Yleissitovaksi vahvistetut työehtosopimukset <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>

Saarinen, Mauri: Työsuhteen pelisäännöt. 8., uudistettu painos. Alma Talent Oy 2015. (Myös verkkojulkaisuna Alma Talent Verkkokirjajuhllyssä)

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. 6., uudistettu painos. Alma Talent Oy 2016. (Myös verkkojulkaisuna Alma Talent Verkkokirjahyllyssä)

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo: Yhteistoimintalaki käytännössä. 3., uudistettu painos. Alma Talent Oy 2018. (Myös verkkojulkaisuna Alma Talent Verkkokirjahyllyssä)

Koskinen, Seppo – Kairinen Martti – Ullakonoja, Vesa – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Oikeuden perusteokset: Työoikeus. 5., uudistettu painos. Alma Talent Oy 2018. (Myös verkkojulkaisuna Alma Talent Fokus-verkkopalvelussa)