

ESIMIEHENÄ TYÖSUHDEJURIDIIKAN KARIKOISSA

TURUN AMK

2022

Kari Koivunen

Oikeustieteen lisensiaatti



ÄLÄ LUOTA KEHENKÄÄN HÖLMÖN LAILLA

Esimerkki työsuhteen päättämisestä: Työnantaja irtisanoi työntekijän todellisin perustein.

Myöhemmin työntekijä kysyi ”saisinko työtodistuksen hyvin arvosteluin jotta työllistyisin paremmin.” Työnantaja halusi auttaa. Työntekijä vei työtodistuksen liittoon joka nosti kanteen laittomasta irtisanomisesta todisteena työtodistus.

Tuomioistuon tuomitsi työnantajan vahingonkorvaukseen laittomasta irtisanomisesta.

Esimerkki: Työntekijä tietää jotain jolla kiristää työnantajaa irtisanomistilanteessa

1. Työsuhteeseen liittyviä yleisiä ongelmia

työsuhteen irtisanominen

työsuhteen purkaminen

Työsopimus

- * määräaikainen vai

- * toistaiseksi voimassaoleva (jatkuva)

Tietoturva-asiat

Määräaikainen työsopimus

- Voiko aina halutessaan tehdä määräaikaisen työsopimuksen?

- Määräaikaisuudelle pitää olla **TODELLINEN** peruste (näyttötaakka)
- Esim. Äitiysloman sijaisuus, kausityö, projekti jne.

- Jos äiti jää kotiin vielä äitiysloman päätyttyä, niin jatkuuko määräaikainen äitiysloman sijaisuus?

- Ei
- Sudentuoppa johon työnantaja voi pudota.

- Jos työntekijän annetaan jatkaa työskentelyään sovitun ajan jatkoksi ilman uutta sopimusta, niin hänen työsuhteensa todennäköisesti katsotaan muuttuneen toistaiseksi voimassaolevaksi (eli jatkuvaksi).

- Määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen.
- Voiko määräaikaisen työsopimuksen tehdä uudelleen ja uudelleen?

- Määräaikaisen työsopimusten ketjutus on pääsääntöisesti kielletty. (Lain valmistelijoiden keskeisiä harkintaperusteita ovat **työsuhteturvan kiertämisen** estäminen, sekä käytännön työelämän tarpeet).

Toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen päättäminen

1. Irtisanomalla

- Työntekijästä johtuvasta syystä
- Tuotannollisista ja taloudellisista syistä

2. Purkamalla työsopimus

- Työntekijästä johtuen

Näiden keskeiset erot?

TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN

Toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen päättäminen

1. Irtisanomalla

- Työntekijästä johtuvasta syystä
- Tuotannollisista ja taloudellisista syistä

2. Purkamalla työsopimus

- Työntekijästä johtuen

Näiden keskeiset erot?

- Purkamiseen vaativammat edellytykset.
- Tällöin työsuhde päättyy heti.
- Ei irtisanomisajan palkkaa.

Irtisanomisen edellytykset

1).Yrityksestä johtuvat

- Tuotannolliset ja taloudelliset syyt.
- Onnistuuko määräaikaisen työsopimuksen päättäminen ja lomauttaminen tuotannollisin ja taloudellisin perustein?

2).Työntekijästä johtuvat

- Lain edellyttämät perusteet

Henkilökohtaisista irtisanomisperusteista

- Työnantaja ei saa työsopimuslain mukaan irtisanoa työsopimusta työntekijästä johtuvasta syystä, ellei tähän ole erityisen painava syy.

Tällaisena syynä *ei* lain mukaan ainakaan voida pitää

1. Työntekijän sairautta, mikäli ei aiheudu työkyvyn olennainen ja pysyvä heikentyminen
2. Osallistumista työtaisteluun
3. Poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä osallistumista yhteiskunnalliseen - tai yhdistystoimintaan

- 4. ei saa irtisanoa raskauden perusteella

Riskit laittomasta työsuhteen päättämisestä

- 1).Mitä muut työntekijät ajattelee tämän jälkeen työnantajastaan ja esimiehestään.
- 2).Mitä asiakkaat ja sidosryhmät ajattelee esim. ravintola
- 3).TSL :n mukaan perusteettomasta työsuhteen päättämisestä tuomitaan maksettavaksi 3 kk – 24 kk :n palkka.
- Tämän suuruuteen vaikuttaa mm.?

- Tämän suuruuteen vaikuttaa mm:
 - 1.Työttömyyden arvioitu kesto
 - 2.Ansion menetys
 - 3.Työsuhteen kesto
 - 4.Työntekijän ikä

5.Hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan ja koulutustaan vastaavaa työtä,

6.Työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä

7.Työnantajan olot yleensä

Ja korvausta mahdollisesti laskevana työntekijän käyttäytymisen myötävaikutus työsuhteen päättämiseen.

- Työntekijän myötävaikutusvelvollisuus

Pitää välttää lisävahinkoa

- Pitää vastaanottaa työnantajan työtarjous (ellei kohtuuton)
 - Jos työntekijä ei ota työnantajan tarjoamaa työtä vastaan, korvausvelvollisuutta ei synny.
- Pitää hakea aktiivisesti töitä

Työsuhteen päättämisperusteita

(Näytön pitää olla aukoton koska tuomioistuimen tulee ratkaista heikomman suojan periaatteen vuoksi epäselvä tapaus työntekijän eduksi)

Usein järkevä keskustella työsuhdeasioita käsittelevän lakimiehen kanssa ennen työsuhteen päättämistä. (Hän osaa katsoa asiaa juridiselta kannalta).

- Varoituskäytäntö on usein turvallisempi kuin suora irtisanominen.
- Tällöin on tärkeää muistaa, että varoituskäytäntö tulee olla yhtäläinen kaikkien osalta.

Irtisanomisperusteena

- Epärehellisyys esim.

(Työnantajan pyrittävä varmistamaan ettei kyseisessä tapauksessa työntekijän menettely aiheudu erehdyksestä tai näytäsiltä).

- Väkivaltaisuus

- Kiusaaminen (henkistä väkivaltaa, työturvallisuusasia) esim.

- Huolimattomuus
 - Pitää aiheuttaa merkittävää haittaa tai
 - Pitää aiheuttaa merkittävää työturvallisuuden vaarantamista esim.
- Menettelyohjeiden rikkominen
 - Pitää olla todellista merkitystä yritykselle
- Työstä kieltäytyminen esim.

- Aikaansaamattomuus (huom. Tasapuolisuus)
 - Usein vaikea näyttää toteen
- Työvelvoitteen laiminlyönti

- Voiko sairauden perusteella irtisanoa työsopimuksen?
 - Iso riski. Lähtökohtaisesti kielletty irtisanomisperuste. Oikeuskäytännössä katsottu, että irtisanomiskynnys alentunut jos ollut vuoden pois saman sairauden johdosta eikä lääkäri osaa vieläkään sanoa koska parantuu.

- Voiko alkoholin käytön perusteella irtisanoa työsopimuksen?
 - Pääsääntö hoitoon ohjaus

- Oman edun sopimaton tavoittelu.
Irtisanomisperuste vai ei, merkitystä työpaikan käytänteillä. Esim.

- Sopimaton käytös.
- Esim. pääluottamusmies

- Töykeä käytös asiakkaita kohtaan.

- Esimiehen toimintaa heikentävä toiminta
 - Esimerkiksi haukkuminen julkisesti palaverissa tai sosiaalisessa mediassa.
- Yrityksen toimintaa heikentävä toiminta.
 - Esimerkiksi sosiaalisessa mediassa
-

- Kilpaileva toiminta
 - Ei saa kilpailla
 - Saa tehdä muutakin työtä jollei työnantaja kiellä sitä aiheutuvan haitan perusteella.

- Työnantajan ja työntekijän keskinäiset sopimukset
- Huom. **Muista sopia AINA kirjallisesti**
 - Kilpailukieltosopimus. Työnantaja voi sitä edellyttää mikäli työntekijä tietää asioita joiden paljastumisesta olisi haittaa työnantajalle.
Esim. leipomon myyntipäällikkö
 - Kilpailukieltosopimuksen pituus 6 kk ja pitää olla peruste.

- Voiko työnantaja ja työntekijä keskenään sopia lyhyemmästä irtisanomisajasta?
- Ei voi. Pakottavaa oikeutta.
- Voiko sopia työnantajaa velvoittavasta pidemmästä irtisanomisajasta?

- Kyllä. Eli voidaan sopia työntekijän lakisääteisiä oikeuksia parantavasti mutta ei heikentävästi.
- Voiko työnantaja kieltää työntekijää tulemasta irtisanomisaikana työpaikalle?

- Kyllä. Mutta irtisanomisajan palkka on maksettava.
- Mitä jos työntekijällä on työsuhde-etuja, autoetu, asuntoetu, puhelinetu, oikeus käyttää keväällä viikko firman vuokraamaa tunturimökkiä, sekä oikeus saada heinäkuuksi saaristosta kesämökki käyttöönsä. Onko hänellä oikeus näihin irtisanomisaikana?

Muista irtisanominen on usein riski

Joten irtisanomisperuste tulee hyvin varmistaa.
Ongelma usein on oma objektiivisuus.

Miten turvallisesti eroon työntekijästä?

Miten turvallisesti eroon työntekijästä

Esimerkki: ”Työntekijän maksaminen irtisanoutumaan”

”Pekka olet hyvä tyyppi mutta mielestäni parhaat ominaisuutesi ei ole tässä työssä. Mitä mieltä olet itse. Jos haluat kokeilla jotain muuta, niin voin auttaa sinua siinä

Kaverini oli miettinyt monenko kk palkan maksaa (suhteuttaen sen irtisanomisriskiin) jos Pekka haluaa irtisanoutua.

Huom. Ei saa painostaa eikä saa näyttää painostamiselta

IRTISANOMISMENETELY

- Kuulemistilaisuus:
- Kun työntekijä irtisanotaan henkilöön liittyvin perustein, niin on järjestettävä kuulemistilaisuus jossa kerrotaan, millä perusteella ollaan irtisanomassa.
- Työntekijä kertoo mielipiteensä perusteihin.
- Tämän jälkeen työnantaja irtisanoo tai ei

Työnantajan irtisanoessa on irtisanomisaika

Työsuhteen kesto	irtisanomisaika
enintään 1 vuosi	14 päivää
1 – 4 vuotta	1 kk
4 – 8 vuotta	2 kk
8 – 12 vuotta	4 kk
yli 12 vuotta	6 kk

Kun työntekijä irtisanoutuu

Kun työntekijä irtisanoutuu

Työsuhteen kesto	irtisanoutumisaika
alle 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kk

KOLLEKTIIVIPERUSTEINEN IRTISANOMINEN

- Tuotannolliset ja taloudelliset syyt.
- Voitko valita kenet irtisanot?

Kollektiiviperusteinen irtisanominen

- Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen **vain jos on asiallinen ja painava syy** (TSL 7:1 §)
Kuitenkin
- Työnantajalla on oikeus irtisanoa työsopimus, jos tarjolla oleva työ on vähentynyt taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä **OLENNAISESTI ja PYSYVÄSTI**.(TSL 7:3 §)

- Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin (TSL 7:4 §)

- Irtisanomisperusteista

1). Taloudellinen irtisanomisperuste

- Johtuu työnantajan taloudessa tapahtuneista tai ennakoitavista muutoksista, jotka EIVÄT OLE TILAPÄISIÄ (voinee johtua esim. lamasta)
- Jotta tällaiseen irtisanomiseen voidaan vedota irtisanomisen tulee vaikuttaa työnantajan toimintaedellytyksiin, sekä aikaansaada kustannussäästöä.

2). Tuotannollinen irtisanomisperuste

- Johtuu työnantajan toiminnassa tai organisaatiossa tapahtuneista muutoksista.
- (Esim. tuotantoteknisen kehityksen aiheuttama rutiinityön väheneminen)

- Käytännössä työn väheneminen tuotannollisella perusteella johtuu joko työtehtävien lakkaamisena tai töiden yhdistämisellä.

Täytyykö työ lakata kokonaan?

- Lakkautettava työtehtävä ei tarvitse kadota kokonaan, vaan riittää että se lakkaa erillisenä tehtäväkokonaisuutena.
- Voiko tehtäviä jakaa muille?

- Työtehtävää yhdistettäessä on sallittua jakaa vähäinen osa ”loput” irtisanottavan työntekijän töistä muiden hoidettavaksi lisätöinä, kunhan muiden työntekijöiden PÄÄASIAALLISIA työtehtäviä ei muuteta.

- 3). Työnantajan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt voivat olla mm. päällekkäisyyksien karsimista

Työnantajan ennakoitivelvollisuus

- Työnantajan ennakoitivelvollisuuden käyttö edellyttää, että irtisanomishetkellä on riittävän suurella todennäköisyydellä arvioitavissa työn vähentymisen määrä ja alkamishetki.

Onko sillä merkitystä, että hänen olisi pitänyt tietää työn vähentymisestä jo työsopimusta tehtäessä?

- Työnantaja ei saa vedota sellaiseen irtisanomisperusteena olevaan seikkaan jonka hän tiesi tai jonka hänen olisi tullut tietää jo työsopimusta tehtäessä.

Kiellettyjä irtisanomisperusteita

- 1). Työnantaja on ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samoihin tehtäviin, vaikka työnantajan toimintaedellytykset eivät ole vastaavana aikana muuttuneet

- 2).Jos töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.
Esim. On hankittu uusi kone, mutta vanhat työntekijät silti tarvitaan.

- 3). Jos on hankittu uusi kone ja työntekijä olisi voitu ammattitaitoonsa nähden työnantajan toimesta kouluttaa koneen käyttäjäksi. Koulutusvelvollisuus. (Huomioiden kohtuullisuus)

Työnantajan työntarjoamis- sekä koulutusvelvollisuus

- Työsopimusta ei saa irtisanoa, jos sijoitettavissa tai koulutettavissa (Kohtuullinen koulutus) toisiin tehtäviin.

- Jos työnantajalla ei ole tarjota työntekijälle tämän **työsopimuksen mukaista työtä**, niin työnantajan tulee tarjota tälle **muuta** hänen **koulutustaan, ammattitaitoaan tai työkokemustaan vastaavaa työtä**.
(Koulutuksen muodollinen puute ei myöskään oikeuta työnantajaa olemaan tarjoamatta uutta työtä).....

- ... ketään toista ei kuitenkaan saa irtisanoa jotta tarjoamisvelvollisuus täyttyisi (työntekijöitä ei saa vaihtaa).
- Työnantajan on **oma-aloitteisesti** tarjottava työntekijälle **henkilökohtaisesti** toista mahdollista työtä, irtisanomisen vaihtoehtona.
- **Todistustaakka** tästä on työnantajalla.

Koulutusvelvollisuus

- Työnantajan on järjestettävä työntekijälle uusien tehtävien edellyttämää koulutusta. Koulutuksen tulee olla molempien kannalta kohtuullista ja tarkoituksenmukaista.

Mitä jos uutta työtä ei ole?

- Tällöin työnantajan ei tarvitse kouluttaa työntekijää.
- Ja muutenkin koulutusvelvollisuus (esim. sen laajuus) riippuu mm. yrityksen koosta ja alan luonteesta.

Koulutusvelvollisuuden kesto?

Koulutusvelvollisuuden kesto:

- Pienissä yrityksissä yleensä enintään muutaman viikon.
- Isoissa yrityksissä pari kuukautta.

Työntarjoamisen laajuus

- Jos työnantajalla on määräysvallassaan muita yrityksiä, niin hänen on selvitettävä voisiko sieltä tarjota henkilölle työtä

Onko alueella merkitystä tähän velvollisuuteen?

- Työntarjoamisvelvollisuutta ei ole rajoitettu alueellisesti. Se ulottuu toiselle paikkakunnalle ja jopa ulkomaille.
- Se ulottuu myös konserniin kuuluviin yhtiöihin.

Päättämisilmoitus

- (TSL 9:4§) Työsopimuksen päättämisilmoitus on annettava työntekijälle henkilökohtaisesti.
- Mitä jos tämä ei ole mahdollista?

- Tällöin ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköpostilla. Ei tekstiviestillä.
- Järjestettävä kuulemistilaisuus

Työllistymisvapaa

- Työntekijällä joka irtisanotaan kollektiiviperusteella (tuotannollisin ja taloudellisin syin), on irtisanomisaikana oikeus palkalliseen työllistymisvapaaseen osallistuakseen työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen koulutukseen, harjoitteluun ja työpaikanhakuun jne.

Vapaan pituus?

- Jos työntekijän irtisanomisaika on enintään kuukauden, on työllistymisvapaan pituus enintään 5 työpäivää.
- Jos irtisanomisaika on 1 kk – 4 kk on vapaan pituus enintään 10 työpäivää.
- Jos irtisanomisaika on yli 4 kk on vapaan pituus 20 työpäivää.

- Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle vapaan käytöstä, eikä siitä saa aiheutua merkittävää haittaa työnantajalle.

Mitä jos työsopimuksessa oli sovittu tällaisesta työllistymisvapaasta luopumisesta?

- Merkityksetön

- Käytännössä irtisanomistilanteet ilmenevät niin, että työnantaja selvittää irtisanomisperusteen laillisuuden ja työntekijän uudelleensijoitus- ja koulutusvelvollisuutta yt – neuvotteluissa.

- Työnantajan on selvitettävä onko tällä tarjota muuta työtä sekä järjestää tähän tarkoituksenmukainen koulutus.
- Varsinaisiin irtisanomisiin ei voida ryhtyä ennen yt – neuvottelujen käymistä.
- Vielä YT – neuvotteluiden päätyttyä työnantajan on annettava selvitys harkittavista päätöksistä.

Sanktioita laittomasta irtisanomisesta

- Eri tekijöiden painoarvo joka vaikuttaa laittomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen määrään, vaihtelee työsopimuksen päättämisperusteista riippuen.

- TSL :n mukaan perusteettomasta työsuhteen päättämisestä tuomitaan maksettavaksi 3 kk – 24 kk :n palkka. (Lisäksi irtisanomisajan palkka)
- Tämän suuruuteen vaikuttaa mm.?

- Tämän suuruuteen vaikuttaa mm:
 - 1.Työttömyyden arvioitu kesto
 - 2.Ansion menetys
 - 3.Työsuhteen kesto
 - 4.Työntekijän ikä

5.Hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan ja koulutustaan vastaavaa työtä,

6.Työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä

7.Työnantajan olot yleensä

Ja korvausta mahdollisesti laskevana työntekijän käyttäytymisen myötävaikutus työsuhteen päättämiseen.

- Työntekijän myötävaikutusvelvollisuus
 - Pitää välttää lisävahinkoa (hakea töitä)
 - Pitää vastaanottaa työnantajan työtarjous (ellei kohtuuton)
 - Jos työntekijä ei ota työnantajan tarjoamaa työtä vastaan, korvausvelvollisuutta ei synny.

- Lomautettuna työntekijä saa ottaa vastaan muuta työtä mutta oikeuskäytännön mukaan ei kilpailla.

SOPIMUKSISTA

- Salassapitosopimukset
- Kilpailukieltosopimukset
- Yhtiömiesten keskinäiset sopimukset
 - yhtiömiessopimukset
- Kohtuuttomat sopimukset

Salassapitosopimukset

- Lähtökohta on, että työntekijä ei saa kertoa työpaikasta lähdettyäänkään 2 vuoteen edellisen työnantajan liikesalaisuuksia.

- Tietoturva – asiat
- Työntekijän sähköpostin avaaminen
- Kerrottu esimerkki

- KOEAIKA
- Pitääkö sopia erikseen?

- Koeaika tulee sopia erikseen jota se on pitävä.
- Lähtökohtaisesti enintään 6 kk, jonka kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa.
- Voidaanko purkaa millä tahansa perusteella?

- Ei voi purkaa epäasiallisin perustein.
- Miten näyttötaakka tästä?

- Työntekijän näytettävä toteen, että on purettu epäasiallisin perustein. (koeaikapurussa)
- Toisin kuin tavallisessa irtisanomisessa tai työsuhteen purussa, jolloin työnantajalla on näyttötaakka siitä, että peruste on.

- Voiko koeajan sopia useamman kerran?

- Pääsääntöisesti ei.
- Poikkeus koeaikaehto voidaan ottaa entisen työntekijän kanssa solmittuun uuteen työsopimukseen kun työtehtävät oleellisesti muuttuu esim. vaativammaksi

- Jos joudut irtisanomaan, niin yleensä olisi järkevää käydä asia läpi työsuhdejuridiikkaan perehtyneen lakimiehen kanssa.
- Jokainen irtisanominen tulee yksilöllisesti arvioida. Irtisanomisperusteen näyttö / riskit
- Kiitoksia aktiivisesta osallistumisesta ja
- HYVÄÄ JOULUA KAIKILLE