

Sopiminen työsuhteessa

Tiina Olin
Työmarkkinapäällikkö, OTL
INFRA ry

Suomalainen työmarkkinajärjestelmä

Suomalainen työmarkkinajärjestelmä perustuu työelämää säätelevään lainsäädäntöön sekä työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen ja paikallisen tason yhteistyöhön

Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa työlainsäädännön valmistelusta ja kehittämisestä.
- kolmikantainen valmistelu

Työlainsäädännön valvonta kuuluu aluehallintovirastojen (AVI) työsuojelun vastuualueella toimiville työsuojeluviranomaisille

Työntekijä- ja työnantajaliitot tekevät työ- ja virkaehtosopimuksia, joissa sovitaan työsuhteen ehdoista sovellettavaa lainsäädäntöä yksityiskohtaisemmin.

Liitot valvovat työehtosopimusten soveltamista.
Työnantajan järjestäytyminen määrää sovellettavan työehtosopimuksen (ns. normaalisitovuus)
Yleissitovat työehtosopimukset velvoittavat myös järjestäytymättömiä työnantajia.

Paikallinen tai yrityskohtainen sopiminen
Sopiminen työntekijän kanssa

Työsuhteen ehtojen määräytyminen

Oikeuskäytäntö, tulkinnat ja periaatteet

Mikäli asiasta ei ole tes-määräystä, noudatetaan lakia sellaisenaan.

EU-lainsäädäntö
- direktiivit ja asetukset

Työlainsäädäntö
- esim. työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, yt-laki

Työehtosopimukset
- esim. kuorma-autoalan tes ja infra-alan tes

Työsopimus

Asetuksia sovelletaan ja ne sitovat automaattisesti kaikissa EU-maissa heti niiden tultua voimaan. Niitä ei tarvitse erikseen saattaa osaksi kansallista lainsäädäntöä.

Mikäli työsopimuksen ehto on ristiriidassa tes:n tai lain kanssa, ehto on pätemätön.

Työsopimus

- Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.
- Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.
- Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.
- Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta.

Selvityksestä on käytävä ilmi mm:

- työnantaja, työntekijä sekä näiden koti- tai liikepaikka
- työnteon alkamisajankohta
- määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste
- koeaika
- työntekopaikka tai, jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa
- työntekijän pääasialliset työtehtävät
- palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi
- noudatettava työaika
- mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen
- vuosiloman määräytyminen
- irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste
- työhön sovellettava työehtosopimus
- vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitaudin varalta

Paikallinen sopiminen

- Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työehtosopimuksessa erikseen sovittua mahdollisuutta työnantajalle ja työntekijälle sopia joistain työehtosopimuksessa mainituista asioista toisin.
- Työehtosopimuksen määräystä on noudatettava sellaisenaan, mikäli paikallista sopimusta ei tehdä asiasta, josta on työehtosopimuksen mukaan mahdollista sopia paikallisesti.
- Myös muista kuin tes:ssa määritellyistä asioista on mahdollista sopia yrityskohtaisesti.
 - Pakottavassa lainsäädännössä tai työehtosopimuksessa määritettyä vähimmäistasoa ei saa alittaa. Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle lainsäädännön tai työehtosopimuksen mukaan kuuluvia etuja, on mitätön.
- Myös lainsäädäntö mahdollistaa tiettyjen yrityskohtaisten sopimusten tekemisen.
 - Esim. työaikapankki

Sopiminen vs. työntekijän suostumus

- Sopiminen
 - Vapaaehtoista
 - Työnantaja tai työntekijä voi tehdä ehdotuksen tai aloitteen
 - Neuvottelu sisällöstä
 - Työnantaja ei voi määrätä
- Työntekijän suostumus
 - Työnantajan aloite
 - Työntekijä suostuu ehdotukseen

Sopiminen työntekijän kanssa

Työsopimus

- Työntekijän kanssa sovitaan työsopimuksella muun muassa palkkauksesta, työajasta ja koeajan käyttämisestä.
- Työsopimuksessa ei voida sopia ehtoa, joka ristiriidassa työehtosopimuksen tai pakottavan lainsäädännön kanssa.
- Tällainen sopimusehto on automaattisesti mitätön, jonka sijaan on noudatettava lain tai työehtosopimuksen määräystä.

Lainsäädäntöön perustuva sopiminen

- Työaikalaki: esim. varallaolo, liukuva työaika, joustotyöaika, aloittamis- ja lopettamistyö
- Vuosilomalaki: esim. vuosiloman antamisajankohta (vuosilomalaki 20 §), vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen työsuhteen kestäessä (vuosilomalaki 21 §) ja vuosiloman säästäminen (vuosilomalaki 7 §)

Vuosiloman pitämisestä sopiminen

Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi loman pitämisestä:

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia, että työntekijä pitää 12 arkipäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuosiloman sijoittamisesta ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin työntekijällä on lain mukaan oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä.

Työnantaja ja työntekijä saavat työntekijän aloitteesta sopia 24 arkipäivää ylittävän vuosiloman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana.

Lisäksi saadaan sopia 12 arkipäivää ylittävän loman osan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

“Työntekijän suostumuksella”

- Kuorma-autoalan tes esimerkkejä:
 - Sairaus- ja muissa pakottavissa tapauksissa voi työnantaja tehdä työvuoroluetteloon muutoksia, ei kuitenkaan työntekijän vapaapäivää koskevaa ilman hänen suostumustaan.
 - Työntekijä voidaan kutsua hänen suostumuksellaan hälytystyöhön.
- Infra-alan tes esimerkkejä:
 - Paikallisesti voidaan sopia kaikkia työntekijöitä tai tiettyä työntekijäryhmää koskevan varallaolon korvauksesta ja muista yksityiskohdista. Varallaolo edellyttää tällöinkin työntekijän suostumuksen.
 - Jokaiselle työpaikalle on laadittava vähintään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista kirjallinen työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä lepoaikojen ajankohdat. Tämän jälkeen työvuoroluetteloaa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Työntekijän suostumus työaikalaissa

Ylityön teettäminen edellyttää, että työntekijä antaa kutakin kertaa varten erikseen siihen suostumuksensa. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa ylityöhön määrätyksi lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen.

Lisätyötä saa teettää vain, jos työntekijä antaa siihen suostumuksensa, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Työntekijällä on tällöin kuitenkin oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä työvuoroluetteloon merkittyinä vapaapäivinä.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia, että työnantaja voi ilman työntekijän erikseen antamaa suostumusta teettää aloittamis- ja lopettamistyötä (enintään 5 h viikossa).

Sunnuntaityötä saa teettää vain, jos siitä on sovittu työsopimuksessa tai työntekijä on antanut siihen suostumuksensa. Suostumusta ei kuitenkaan tarvita, jos työtä laatusa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä.

Sopiessaan varallaolosta työntekijän katsotaan antaneen samalla suostumuksensa varallaoloaikana tarvittavaan lisä- ja ylityöhön.

Työntekijän suostumus vuosilomalaissa

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, jos tämä johtaa lomapäivien vähenemiseen. Kolme päivää tai sitä lyhyempää loman osaa ei saa ilman työntekijän suostumusta antaa niin, että lomapäivä sattuisi työntekijän työvuoroluettelon mukaiseksi vapaapäiväksi.

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ajaksi eikä muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen vanhempainvapaapäivän ajaksi. Jos työntekijän vuosilomaa ei voida tämän vuoksi antaa 20 tai 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun työntekijä on käyttänyt edellä tarkoitetut raskaus- tai vanhempainvapaapäivät.

Työsuhteen olennaisten ehtojen muuttaminen

Olennaisia ehtoja ovat esim. palkka, työaika ja työtekopaikka.

- Työsuhteen ehtoja voi milloin tahansa muuttaa sopimalla.
- Työnantajalla on oikeus muuttaa työsopimuksen ehtoja taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella ja irtisanomisaikaa noudattaen. Muutos voi tulla voimaan aikaisintaan irtisanomisajan kuluttua.
- Työsopimuksen ehdon muuttaminen rinnastuu työsopimuksen irtisanomiseen, joten se edellyttää vähintään irtisanomisperustetta, irtisanomisajan noudattamista ja päätös muutoksesta voidaan tehdä vasta yhteistoimintalain mukaisten muutosneuvottelujen ja prosessin jälkeen.
- Ehtojen on aina muutoksen jälkeenkin täytettävä lain ja työehtosopimuksen asettamat vähimmäisvaatimukset.
- Jos työntekijä ei suostu muutokseen → irtisanominen taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.

Esimerkki: Työntekijän työtekopaikaksi on sovittu Tampere. Yritys lakkauttaa muutosneuvottelujen jälkeen Tampereen toimipisteen ja tarjoaa työntekijälle mahdollisuutta siirtyä Oulun toimipisteeseen työhön. Työntekijä voi valita, siirtykö Ouluun vai irtisanotaanko hänet tuta-perusteella.

Palkkojen alentaminen?

- Oikeuskäytännössä on katsottu, että työntekijöiden palkkoja ei saanut alentaa pelkästään sillä perusteella, että yhtiöllä oli tarve alentaa kustannuksia tai edes tuotannollisella ja taloudellisella irtisanomisperusteella.
- Palkkojen alentaminen olisi ollut mahdollista ainoastaan siinä tapauksessa, jossa se olisi ollut välttämätöntä yhdessä muiden toimenpiteiden kanssa yrityksen toimintaedellytysten turvaamiseksi eli konkurssin välttämiseksi.

Työsuhteen ehtojen vakiintuminen

- Työsopimuksen ehtoja ovat nimenomaisesti sovittujen ehtojen lisäksi myös sellaiset ehdot, jotka ovat vakiintuneet sopimuksen veroisen käytännön kautta.
 - Jos työntekijään on noudatettu esimerkiksi tiettyä kirjallisesta työsopimuksesta poikkeavaa työaikaa säännöllisesti ja riittävän pitkään, kyseinen käytäntö on voinut vakiintua osapuolia sitovaksi, jolloin myös sen muuttaminen edellyttää samoja perusteita ja menettelyä kuin työsopimuksessa nimenomaisesti sovitun ehdon muuttaminen.
- Palkanluonteiset edut vakiintuvat helposti.
 - Sitä, milloin joku noudatettu käytäntö on muuttunut työsopimuksen ehdoksi, täytyy arvioida tapauskohtaisesti.

Työnjohto-oikeuteen perustuvat muutokset

- Työnjohto-oikeus tarkoittaa, että työnantaja päättää mitä tehdään, missä tehdään ja milloin tehdään.
- Työnantajalla on oikeus yksipuolisesti muuttaa työn tekemistä ja työolosuhteita koskevia määräyksiä, ellei asiasta ole sovittu tai säädetty.
- Työnantaja ei voi työnjohto-oikeuden perusteella muuttaa työsopimuksen ehtoja.
- Työsopimukseen ei välttämättä ole syytä kirjata kovin yksityiskohtaisesti asioita, jottei siitä tule liian jäykkää mahdollisia myöhempiä muutostarpeita ajatellen.
 - Esimerkkejä:
 - Työsopimukseen kirjattu työaika 8 h/pvä ja 40 h/vko vs. työsopimukseen kirjattu työaika klo ma-pe 8-16
 - Työntekijän matkustusvalmius, työsopimukseen rajattu työssäkäyntialue
 - "Muut työnantajan määräämät tehtävät"

Työehtosopimuksen muuttuminen

- Työsuhteen ehdot voivat muuttua myös silloin kun ne perustuvat työehtosopimukseen ja työehtosopimus muuttuu tai vaihtuu.
- Työehtosopimuksen muuttuminen ei muuta työsopimuksen ehtoa.
 - Jos työsopimuksessa sovittu asia paremmin kuin tes:ssa, noudatetaan edelleen työsopimuksessa sovittua.
 - Jos työsopimuksessa sovittu asia siten, että se on tes-muutoksen jälkeen heikempi kuin tes:ssa, työsopimuskirjauksen sijaan noudatettava tes-määräystä, koska tes määrää minimiehdot.

Sopiminen työsuhteen päättyessä

- Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsuhteen päättämisestä.
 - Esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantajalla ei ole irtisanomisperustetta, mutta työsuhteen päättämisestä (ja yleensä aina myös työntekijälle maksettavasta päättökorvauksesta) halutaan silti sopia.
- Työnantaja ja työntekijä voivat (työntekijän pyynnöstä) myös sopia esimerkiksi siitä, että irtisanomisaikaa ei noudateta.
- Sopimisen vaikutus työttömyysturvaan

Kiitos!