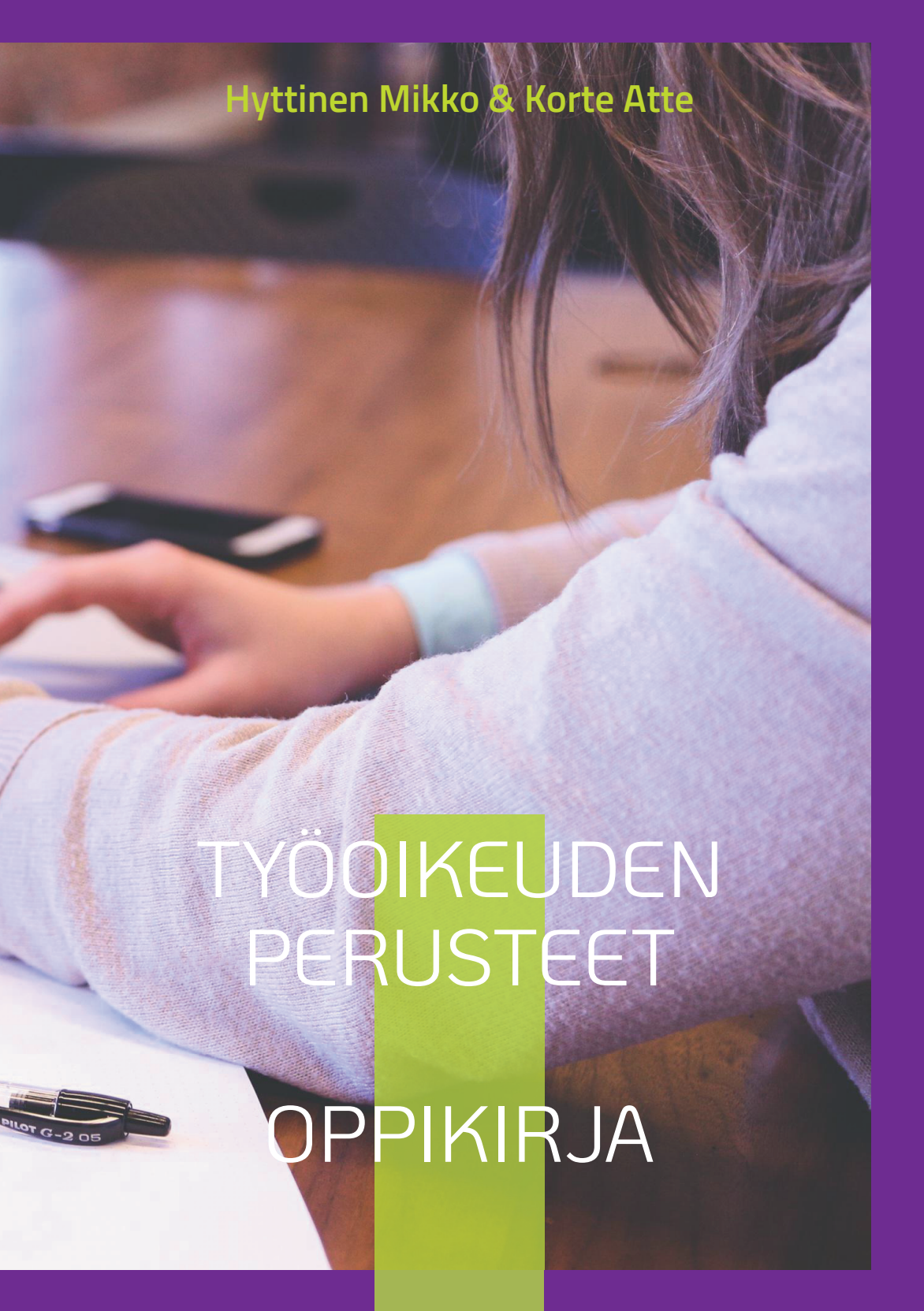




Hyttinen Mikko & Korte Atte

TYÖOIKEUDEN PERUSTEET

OPPIKIRJA

TYÖOIKEUDEN PERUSTEET

Hyttinen Mikko & Korte Atte

**Työoikeuden perusteet
Oppikirja**

2. painos, 2022

© 2022 Hyttinen Mikko & Korte Atte

Ulkoasu ja taitto: Hyttinen Mikko

Kannen kuva: Pixabay

Kustantaja: BoD – Books on Demand, Helsinki, Suomi

Valmistaja: BoD – Books on Demand, Norderstedt, Saksa

ISBN: 978-952-80-4544-1

Esipuhe

Työoikeuden perusteet kirjamme 1. painos julkaistiin keväällä 2019. Kirja saavutti suuren suosion jo hyvin pian julkaisun jälkeen. Uudistettu 2. painos tarjoaa lukijalle uusimman päivitetyn työlainsäädännön helppolukuisessa muodossa. Uudet sekä päivitettyt oppimistehtävät tarjoavat erinomaisen tavan asioiden kertaamiselle sekä osaamisen syventämiselle.

Suurimpina muutoksina oppikirjaan on päivitetty vuonna 2020 voimaan tulleen uuden työaikalain muutokset, vuonna 2022 voimaan astunut uusi yhteistoimintalaki sekä syksyllä 2022 voimaan astuva laaja perhevapaaudistus. Päivitetyssä painoksessa on huomioitu myös muut pienemmät lainsäädännön ja oikeuskäytännön muutokset. Kirjaan on lisätty uusia asian ymmärtämistä helpottavia oppimistehtäviä. Kirjan päivittämiseen on saatu Suomen tietokirjailijoiden apurahaa.

Kirjan kirjoittajilla on vahva ja pitkäaikainen kokemus juridiikan opettamisesta sekä kirjoittamisesta. FM, HTM Mikko Hyttinen on toiminut ammattikorkeakoulussa liiketalouden koulutuksen lehtorina. Hänellä on laaja kokemus juridiikan ja työoikeuden opettamisesta. OTT Atte Korte on toiminut ammattikorkeakoulussa liiketalouden juridiikan lehtorina. Hän on ollut ammattikorkeakoulun oikeustradenomikoulutuksen vastuuhenkilö sekä opettanut erilaisia opintojaksoja AMK- ja YAMK-koulutuksissa.

SISÄLLYS

1	TYÖOIKEUDEN PERUSTEET	9
1.1	Johdanto työoikeuteen	9
1.2	Keskeiset käsitteet	11
1.3	Työoikeuden normilähteet	12
1.4	Tuomioistuimet ja viranomaiset	17
1.5	Nuoret työntekijät	19
1.6	Työsuhteen tunnusmerkit	20
1.7	Vuokratyö	26
1.8	Oppisopimuskoulutus	27
2	TYÖSOPIMUS JA SEN EHDOT	34
2.1	Työntekijän valinta	34
2.2	Työsopimuksen laatiminen	35
2.3	Työsopimuksen kesto	39
2.4	Koeaika	46
2.5	Työsopimuksen muuttaminen	50
3	TYÖSUHTEEN OSAPUOLTEN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET	55
3.1	Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet	55
3.2	Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet	67
3.3	Vahingonkorvausvelvollisuus	78
3.4	Perhevapaat	78
4	YKSITYISYYDENSUOJA TYÖELÄMÄSSÄ	89
4.1	Henkilötietojen käsittely	90
4.2	Terveystilaa koskevat tiedot	94
4.3	Huumausainetestaus	95
4.4	Luottotiedot	97
4.5	Henkilö- ja soveltuvuusarvointitestit	98
4.6	Kameravalvonta	99
4.7	Sähköpostiviestit	101
4.8	Turvallisuusselvitys ja rikostaustan selvittäminen	103
5	TYÖAIKA JA VUOSILOMA	111
5.1	Työaikaan liittyvät käsitteet	112
5.2	Lepoajat	123
5.3	Vuosiloma	126
6	TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ	136
6.1	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen	137
6.2	Syrjintä tasa-arvolain mukaan	140
6.3	Syrjintä yhdenvertaisuuslain mukaan	144
6.4	Häirintä	148
6.5	Syrjintätapausten selvittäminen	151
7	TYÖTURVALLISUUS	158
7.1	Työnantajan huolehtimisvelvoite	162

7.2	Vaarojen poistaminen ja riskien arviointi	163
7.3	Työnantajan muita velvollisuuksia	165
7.4	Työntekijän velvollisuudet.....	167
7.5	Henkinen hyvinvointi ja työpaikkakiusaaminen	170
7.6	Työnantajan toimintavelvoite	173
7.7	Työpaikan työsuojeluorganisaatio ja työsuojelutarkastus	174
8	YHTEISTOIMINTA YRITYKSISSÄ.....	178
8.1	Vuoropuhelu toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi.....	179
8.2	Muutosneuvottelut	184
8.3	Henkilöstön hallintoedustus	194
8.4	Henkilöstön edustajan oikeuksia ja velvollisuuksia.....	195
8.5	Lain noudattamisen valvonta	196
8.6	Hyvitys.....	197
9	LOMAUTTAMINEN	201
9.1	Lomauttaminen ja sen perusteet.....	201
9.2	Lomautusmenettely.....	203
10	TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN	212
10.1	Irtisanominen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella.....	213
10.2	Irtisanominen henkilöön liittyvällä perusteella	224
10.3	Irtisanomisaika.....	235
10.4	Työsopimuksen päättäminen purkamalla.....	236
10.5	Korvaus perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä.....	241

1 TYÖOIKEUDEN PERUSTEET

1.1 Johdanto työoikeuteen

Suomen perustuslaissa (731/1999) on turvattu kaikille oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä tai ammatilla. Julkisen vallan tulee edistää työllisyyttä ja turvata jokaiselle oikeus työhön, eikä ketään saa erottaa työstään ilman laillista perustetta. Tärkein työoikeutta säätelevä laki on työsopimuslaki (55/2001). Työsopimuslaki on työelämän peruslaki, joka sääntelee työnantajan ja työntekijän välistä oikeussuhdetta. Työsopimuslaissa on säännöksiä muun muassa työsopimuksen kestosta, muodosta, työnantajan ja työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista sekä työsuhteen päättämisestä. Työsopimuslain säännösten lähtökohtana on ollut *työntekijän suojelun periaate*. Työntekijän on katsottu työsuhteen heikompana osapuolena tarvitsevan suojaa työnantajaa vastaan. Tärkeimmät työsopimuslain säännökset on tästä syystä laadittu pakottaviksi, jolloin niistä ei voida sopimalla poiketa työntekijän vahingoksi.

Työoikeudella tarkoitetaan kaikkia niitä sääntöjä, jotka määrittelevät työn tekemiseen liittyviä oikeudellisia kysymyksiä. Tyypillisesti työtä tehdään siten, että työntekijä on palvelussuhteessa työnantajaan. Suomessa palvelussuhteen lajeja on kaksi: työsuhde ja virkasuhde. Työsuhde on ainoa palvelussuhteen muoto yksityisellä sektorilla. Työsuhteessa työn tekeminen perustuu kahden osapuolen väliseen työsopimukseen. Työsopimuksessa määritellään osapuolten keskeiset velvollisuudet, työtehtävät ja niistä maksettava vastike. Virkasuhde on julkisoikeudellinen palvelussuhde, jota käytetään muun muassa valtion ja kuntien sellaisissa tehtävissä, jotka sisältävät julkisen vallan käyttöä.

Työsopimuslaissa on säädetty työsuhteen tunnusmerkeistä. Jos työn tekeminen täyttää kaikki nämä tunnusmerkit, katsotaan kyseessä olevan työsuhde ja tällöin työsuhteeseen sovelletaan kaikkea työlainsäädäntöä (*perussuhdeteorია*). Työlainsäädäntöä ryhdytään soveltamaan yleensä siitä alkaen, kun

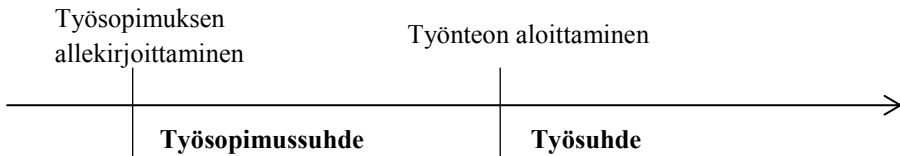
työntekijä ryhtyy työhön ensimmäisen kerran. Soveltaminen päättyy, kun työnteko lopetetaan.

Työoikeuden keskeisimmät lait

- Työsopimuslaki (55/2001)
- Työaikalaki (872/2019)
- Vuosilomalaki (162/2005)
- Työturvallisuuslaki (738/2002)
- Työehtosopimuslaki (436/1946)
- Yhteistoimintalaki (1333/2021)
- Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)
- Liikesalaisuuslaki (595/2018)
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)
- Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

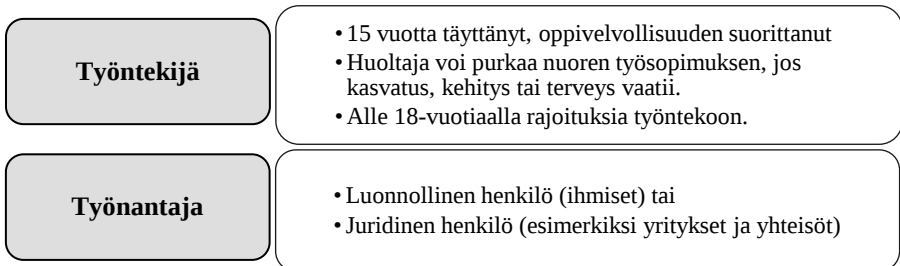
Sopimussuhteita koskevat lainsäädännökset ovat joko pakottavia (*indispositiivisia*) tai tahdonvaltaisia (*dispositiivisia*). Työoikeudessa valtaosa säännöksistä on pakottavia. Tämä tarkoittaa sitä, että lain mukaista työntekijän suojaa ei voida heikentää sopimalla tai yksipuolisesti päättämällä. Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja on mitätön. Työsopimuslain pakottavat säännökset kaventavat työntekijän ja työnantajan välistä sopimusvapautta ja niiden tarkoituksena on vahvistaa työntekijän asemaa työsuhteen heikompana osapuolena. Työoikeuden säännöksillä turvataan näin työsuhteen vähimmäisehdot. Näitä vähimmäisehtoja voidaan toki työntekijän eduksi parantaa esimerkiksi sopimalla työsuhteessa. Tahdonvaltainen säännös tulee sovellettavaksi, *ellei toisin ole sovittu*. Tällaisesta säännöksestä voidaan sopia toisin työntekijän etuja heikentäen. Tahdonvaltaisia säännöksiä on työlainsäädännössä vähän. Osa työlainsäädäntöä on puolipakottavaa (*semidispositiivista*). Puolipakottavuus tarkoittaa sitä, että työnantaja- ja työntekijäliitoilla on mahdollisuus poiketa lain säännöksistä työehtosopimuksella, myös vähentäen työntekijän lain mukaisia etuja. Tällaisesta mahdollisuudesta tulee olla aina säädetty laissa.

1.2 Keskeiset käsitteet



Kuvio 1. Työsopimus ja työsuhde käsitteet.

Työsopimus on sopimus työn tekemisestä palkkaa vastaan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työsopimuksen solmimisella syntyy *työsopimussuhde*, jonka sisältö määräytyy sopimusosapuolten eli työnantajan ja työntekijän solmiman työsopimuksen mukaan. *Työsuhde* syntyy, kun työtä ryhdytään konkreettisesti tekemään. Työsopimuksen solmimisen jälkeen saattaa mennä pitempikin aika ennen kuin työtä ryhdytään varsinaisesti tekemään ja työsuhde syntyy. Työsuhteen ehdot määräytyvät useiden työsuhdetta koskevien lähteiden perusteella. Näitä ovat muun muassa työsopimus, työehtosopimus, työoikeudelliset lait, työehtosopimukseen tai lakiin perustuvat paikalliset sopimukset ja työsäännöt.



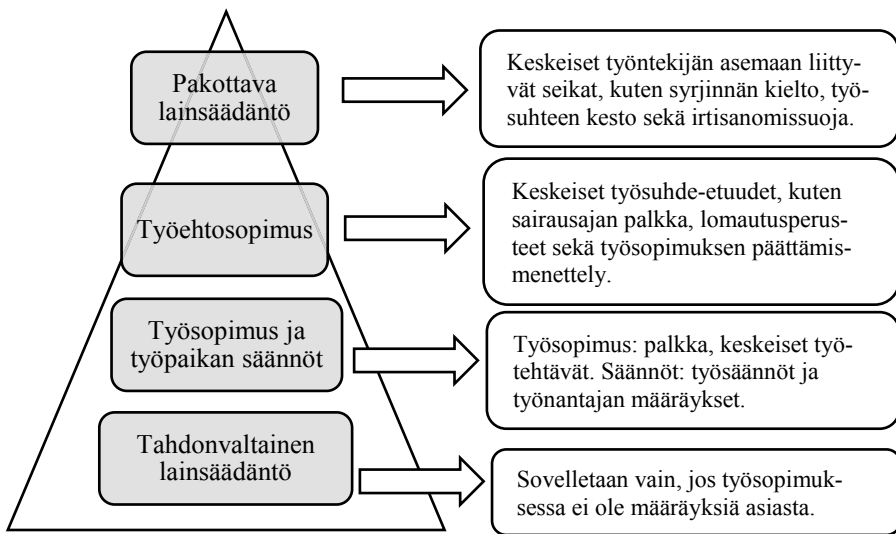
Kuvio 2. Työsuhteen osapuolet.

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä työsopimuslaki sekä työntekijöitä koskeva työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla. Lisäksi työnantajan on

pidettävä muut työsuhdetta koskevat lait ja suunnitelmat, kuten työajan tasoittumissuunnitelma ja työvuoroluettelo työntekijöiden saatavilla. Työntekijät voivat tällöin saada tiedon työsuhteesta sovellettavista ehdoista. Lait voidaan sijoittaa nähtäville esimerkiksi ilmoitustaululle tai ne voivat olla saatavilla sähköisesti yrityksen intranetissä. Nähtävänäpidosta on säädetty työsopimuslain lisäksi muissa työoikeutta koskevissa laeissa.

1.3 Työoikeuden normilähteet



Kuvio 3. Työoikeuden oikeuslähteet.

Pakottava lainsäädäntö

Työoikeus on monimutkainen kokonaisuus, koska siihen sisältyy laaja joukko sovellettavia *oikeuslähteitä*. Työoikeuden sisältö ei ole luettavissa ainoastaan lakikirjoista, vaan lisäksi tulee huomioida työehtosopimukset, työsopimus sekä työnantajan ohjeet. Tärkein oikeuslähde työoikeudessa on *pakottava lainsäädäntö*. Tämä on lainsäädäntöä, jota tulee kaikissa tilanteissa noudattaa. Keskeisimmät työoikeudelliset kysymykset on Suomessa järjestetty juuri

pakottavalla lainsäädännöllä. Esimerkiksi työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimus on pakottavaa lainsäädäntöä, josta ei voida poiketa sopimalla.

Työehtosopimus

Pakottavan lainsäädännön jälkeen toiseksi tärkein oikeuslähde on kyseessä olevan alan *työehtosopimus*. Työehtosopimus on työntekijäjärjestön ja työnantajan tai työnantajien järjestön välinen sopimus alakohtaisista työehdoista, kuten työajoista, palkoista ja muista eduista. Työehtosopimuksilla on merkittävä asema työsuhteen ehtojen määrittäjänä, koska työnantaja on velvollinen noudattamaan sitä koskevia työehtosopimuksia.

Työehtosopimuksella on mahdollista sopia tietyistä asioista lainsäädännöstä poikkeavalla tavalla. Esimerkiksi työaika ja vuosilomaa koskevat asiat ovat sellaisia, joista voidaan määrätä työehtosopimuksessa. Mikäli nämä asiat on määrätty työehtosopimuksessa, ei asiaan liittyvää lainsäädäntöä noudateta. Työehtosopimuksella ei kuitenkaan voida poiketa pakottavasta lainsäädännöstä. Jos laista on mahdollista poiketa työehtosopimuksella, on laissa tästä yleensä oma pykälänsä. Pykälässä määritellään se, mistä asioista voidaan työehtosopimuksella määrätä laista poikkeavalla tavalla. Työehtosopimuksessa voi olla myös määräyksiä *paikallisesta sopimisesta*. Tämä tarkoittaa sitä, että työehtosopimuksen tietyistä määräyksistä voidaan sopia toisin paikallisella tasolla eli työpaikkakohtaisesti.

Työehtosopimuksen määräykset ovat *vähimmäispakottavia*. Tämä tarkoittaa sitä, että työsopimuksilla ei voida heikentää työntekijälle työehtosopimuksessa säädettyjä etuja, ellei tästä mahdollisuudesta ole erikseen sovittu työehtosopimuksessa. Esimerkiksi työehtosopimuksessa säädetystä palkasta ei voida sopia työsopimuksella vähempää määrää, vaan työntekijälle kuuluu maksaa vähintään työehtosopimuksen mukainen palkka. Työehtosopimuksen mukaisia ehtoja voidaan kuitenkin työsopimuksella parantaa ja työntekijälle maksaa parempaa palkkaa kuin työehtosopimuksessa on määrätty.

Työsopimuslaissa on säädetty kaikista niistä asioista, joista työehtosopimuksella voidaan sopia toisin. Työehtosopimuksilla voidaan poiketa seuraavista työsopimuslaissa säädettyistä asioista:

1. työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-etuuksista
2. työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle
3. sairausajan palkasta
4. palkanmaksuajasta ja -kaudesta
5. lomauttamisen perusteista
6. lomautuksen ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta
7. lomautusilmoituksesta
8. työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisaajan palkasta
9. työntekijän takaisin ottamisesta
10. työn tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuudesta
11. irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen
12. työsopimuksen päättämismenettelystä.

Työehtosopimuksen määräytyminen

Työpaikalla noudatettava työehtosopimus määräytyy sen mukaan, mihin työehtosopimukseen työnantaja on sitoutunut (*normaalisitovuus*). Työehtosopimus sitoo työnantajaa ja kaikkia sopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä. Työntekijöiden osalta työehtosopimuksesta voi aiheutua sekä oikeuksia että velvollisuuksia niille työntekijöille, jotka ovat ammattiliiton jäseniä. Ammattiliittoon kuulumattomia työntekijöitä työehtosopimus ei sido, mutta työnantajan on tarjottava myös näille työntekijöille työehtosopimuksen mukaiset edut.

Työpaikoilla on usein työntekijöitä, jotka toimivat luonteeltaan erilaisissa tehtävissä. Esimerkiksi rakennusalan työpaikalla voi olla työnjohtajia, rakennustyöntekijöitä, sähkömiehiä, toimistotyöntekijöitä ja niin edelleen. Toisaalta sama yritys voi harjoittaa toimintaa usealla erilaisella toimialalla. Näissä tapauksissa työnantajan toiminta kuuluu useamman työehtosopimuksen soveltamisalaan. Työpaikalla ei monesti olekaan vain yhtä työehtosopimusta

kaikille työntekijöille, vaan työehtosopimus vaihtelee tehtävän työn laadun mukaan.

Jos työnantaja ei kuulu työnantajaliittoon tai ole muutoin sitoutunut tiettyyn työehtosopimukseen, ei työpaikalla olisi lainkaan sovellettavaa työehtosopimusta. Tällaisen tilanteen varalta laissa on säädetty *yleissitovasta* työehtosopimuksesta. Yleissitovuudella turvataan työsuhteen vähimmäisehdot myös järjestäytymättömien työnantajien työntekijöille. Yleissitova työehtosopimus on aina jonkin alan varsinainen työehtosopimus, joka on erikseen vahvistettu yleissitovaksi. Vahvistaminen tapahtuu Sosiaali- ja terveysministeriön alaisessa yleissitovuuden vahvistuslautakunnassa. Työnantajalla on velvollisuus noudattaa vähintään yleissitovan työehtosopimuksen mukaisia työehtoja kaikissa työsuhteissa. Jos työnantaja ei ole sidottu noudattamaan työehtosopimusta eikä alalla ole yleissitovaa työehtosopimusta, ei työnantaja ole tällöin velvollinen noudattamaan työehtosopimusta lainkaan. Työsuhteen ehdot määräytyvät tällöin lain ja työsuhteen mukaan.

Sopimuksen laatiminen ja voimassaolo

Työehtosopimuksista on säädetty työehtosopimuslaissa (436/1946). Työehtosopimus laaditaan kirjallisesti ja se on yleensä voimassa määräajaksi. Kun sopimuksen voimassaolo päättyy, alkaa niin sanottu *sopimukseton tila*, jos uutta työehtosopimusta ei olla vielä solmittu. Sopimuksettomien tilan aikana työntekijöiden velvollisuudet eivät ole voimassa. Työnantajan on kuitenkin myös sopimuksettomien tilan aikana noudatettava päättyneen työehtosopimuksen mukaisia työsuhteen vähimmäisehtoja. Tätä kutsutaan työehtosopimuksen *jälkivaikutukseksi*. Jälkivaikutus lakkaa, kun uusi työehtosopimus on solmittu ja sen soveltaminen alkaa.

Työehtosopimuksen yksi tarkoitus on *työrauhan* ylläpitäminen. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijät tai työnantaja eivät saa ryhtyä *työtaistelutoimiin* työehtosopimuksen voimassa ollessa. Työrauha lakkaa, kun työehtosopimuksen voimassaolo päättyy. Tämän jälkeen työntekijät ja työnantaja voivat ryhtyä työtaistelutoimiin, joiden tarkoituksena on painostaa vastapuolta uuteen

työehtosopimukseen liittyvissä neuvotteluissa. Työntekijöiden käytettävissä olevia työtaistelutoimenpiteinä ovat esimerkiksi *lakko* ja *ylityökielto*. Työnantajan käytettävissä on puolestaan *työsulku*, jonka ajaksi työnteko ja palkanmaksu keskeytetään.

Työsopimus

Työsopimus on tärkeä oikeuslähde työoikeudessa. Työsopimuksessa työnantaja ja työntekijä sopivat työsuhteen keskeisistä ehdoista. Sovitut ehdot sitovat molempia osapuolia koko työsuhteen ajan. Jos työsuhteessa on esimerkiksi sovittu työtehtäviksi "kirjanpidon tehtävät", ei työnantaja voi yksipuolisesti määrätä työntekijää siivoustehtäviin.

Yleiset sopimusoikeuden periaatteet ovat työoikeudessa mukana sopimuksia tulkittaessa. *Sopimusvapaus* tarkoittaa sitä, että oikeustoimikelpoinen henkilö voi laatia itseään sitovan sopimuksen parhaaksi katsomansa henkilön kanssa haluamillaan ehdoilla. *Sopimuksen sitovuuden* periaate (*pacta sunt servanda*) tarkoittaa sitä, että tehdyt sopimukset on pidettävä. Sopimusten osapuolet ovat sidottuja tekemiinsä sopimuksiin, sekä velvollisia noudattamaan sovittuja ehtoja. Sopimusten rikkomisesta voi puolestaan joutua maksamaan korvausta toiselle osapuolelle. Työoikeudessa tämä tarkoittaa esimerkiksi korvauksen maksamista työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

Työsopimuksella on mahdollista poiketa tahdonvaltaisesta lainsäädännöstä. Esimerkiksi työsuhtesopimuksen palkanmaksua koskeva säännös on luonteeltaan tahdonvaltainen ja palkanmaksu voidaan työsuhteessa sopia laista poikkeavalla tavalla. Mikäli laki on tahdonvaltainen, käy tämä aina selkeästi ilmi lakitekstistä. Esimerkiksi palkanmaksua koskeva työsuhtesopimuksen säännös kuuluu seuraavasti: ”*Palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin sovita*”. Säännöksestä käy selvästi ilmi, että asiasta voidaan sopia laista poikkeavalla tavalla.

Työsuhteiden tulkinnassa merkittävässä asemassa on sopimusten solmineiden osapuolten *tarkoitus* määräyksen oikeasta sisällöstä. Sopimusehtoa

Työoikeuden perusteet on oppikirja, joka soveltuu työoikeuden opiskeluun oppilaitoksissa tai kotitalouksien ja pienyrityksien käsikirjaksi. Kirja soveltuu myös työoikeuden opetukseen yksittäisissä koulutuksissa sekä esimiehille ja työntekijöille käytännön oppaaksi työoikeudellisten asioiden tarkasteluun.

Kirjassa käsitellään käytännönläheisesti kaikki keskeiset työoikeuden osa-alueet, kuten työsuhteen alkaminen ja päättäminen, työsuhteen osapuolten oikeudet ja velvollisuudet, työelämän tasa- arvo, työturvallisuus, yhteistoiminta yrityksissä, työaika ja vuosiloma. Aihepiirejä on havainnollistettu oikeuskäytännöllä sekä lukemista helpottavilla kaavioilla ja käytännön esimerkeillä. Jokaiseen aihepiiriin on lisäksi oppimista tukevia harjoitustehtäviä.

BoD



9 789528 045441