

# HR-WEBINAARI

14.9.2022

**LEXIA**  
Legal Excellence



# OHJELMA

- **Työehtodirektiivin täytäntöönpanoon liittyvät muutokset työsopimuslakiin ja työaikalakiin 1.8.2022 lukien**
  - Vaihtelevan työajan sopimukset
  - Muut työsopimus- ja työaikalain muutokset
- **Perhevapaauudistus 1.8.2022**
  - Mikä on muuttunut?
  - Käytännön toimenpiteet
- **Ajankohtaista oikeuskäytäntöä**
  - KKO 2022:35
  - KKO 2022:45
  - KKO tuomio S 2021/651

**MUUTOKSET  
TYÖSOPIMUSLAKIIN JA  
TYÖAIKALAKIIN**

# MIKÄ ON VAIHTELEVAN TYÖAJAN SOPIMUS?

- ”Nollatuntisopimus”, ”nollasopimus”, ”tarvittaessa/erikseen töihin kutsuttava”, ”extra”.
- Työntekijä, jonka työaika työsopimuksen mukaisesti vaihtelee tietyn vähimmäis- ja enimmäismäärän välillä (esim. 0-40h/vko, 5-20h/vko).
  - Jos osa-aikaiselle työntekijälle on sovittu tietty, kiinteä vähimmäistuntimäärä työsopimukseen, **ei** kyseessä ole vaihtelevan työajan sopimus.
  - Jos on tehty vain puitesopimus tuntien tarjoamisesta tarvittaessa töihin kutsuttavalle, **ei** kyseessä ole vaihtelevan työajan sopimus.

# VAIHTELEVASTA TYÖAJASTA SOPIMINEN

- Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoiman tarve on kiinteä.
- Vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää.
- Sopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva.
- Vaihtelevaa työaikaa tekevä on osa-aikainen työntekijä, jota kohtaan työnantajalla on lisätyön tarjoamisvelvoite.
- Työehtosopimuksissa on voitu asettaa rajoituksia näiden sopimusten käytölle.

# TYÖAJAN MÄÄRÄYTYMINEN VAIHTELEVASSA TYÖAJASSA

- Työntekijälle on kirjallisesti (esim. työsopimuksessa) ilmoitettava
  - missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta;
  - viikonpäivät ja kellonajat, joina työnantaja voi työaikalain (872/2019) 30 a §:n mukaisesti teettää työtä ilman työntekijän kutakin kertaa varten antamaa suostumusta ("viiteajat").
- Selvitystä ei tarvitse antaa, jos vaihtelevasta työajasta on sovittu työntekijän aloitteesta.
- Työntekijällä on velvoite tehdä, ja työnantajalla tarjota vähimmäismäärän verran tunteja, jotka merkitään työvuoroluetteloon ja jotka ovat em. viiteaikojen puitteissa.
  - Jos vähimmäismäärä on 0, ei työntekijällä ole velvoitetta tehdä lainkaan työtunteja eikä työnantajalle velvoitetta tarjota lainkaan työtunteja.

# MIHIN TYÖHÖN TARVITAAN ERILLINEN SUOSTUMUS?

- Työnantaja tarvitsee työntekijältä erillisen suostumuksen
  - em. viiteaikojen ulkopuolella tarjottavaan työhön,
  - työsopimuksen mukaisen vähimmäismäärän ylittävään työhön, sekä
  - julkaistun työvuorolistan lisäksi tarjottavaan työhön.
- Työnantaja voi siis teettää työntekijällä työtä ilman tämän erikseen antamaa suostumusta ainoastaan
  - työsopimuksessa sovitun vähimmäismäärän, jos
  - nämä tunnit merkitään työvuoroluetteloon, ja
  - ne sijoitetaan työsuhteen alkaessa annettavan kirjallisen selvityksen mukaisille viikonpäiville ja kellonajoille.

# MUUT VAIHTELEVAAN TYÖAIKAAN LIITTYVÄT VELVOITTEET

## Sairausajan palkka:

jos työkyvyttömyysaikaan kohdistuva työvuoro on merkitty työvuoroluetteloon, siitä on muutoin sovittu taikka olosuhteisiin nähden voidaan muutoin pitää selvänä, että työntekijä olisi työkykyisenä ollut työssä

Irtisanomisajan palkka: irtisanomisajalla toteutuneet tunnit tai viimeistä työvuoroa viimeksi edeltäneiden 12 viikon keskimääräisen työn määrän (kumpi on korkeampi)

Pakollinen työajan tarkastelu 12 kuukauden välein sen osalta, voiko vähimmäistuntimäärää korottaa (jos työnantajan aloitteesta sovittu vaihtelevasta työajasta)

Kohtuullinen korvaus peruuntuneesta vuorosta (peruttu myöhemmin kuin 48h ennen vuoron alkua)

Selvitysvelvoite, jos työn tarjoaminen lopetetaan kokonaan  
- Vain sopimukset, joissa vähimmäistuntimäärä on 0



# ERI VAIHTOEHTOJEN ETUJA JA HAITTOJA

	Vaihtelevan työajan sopimus	Tavallinen osa-aikainen työsopimus	Puitesopimuksella tarvittaessa töihin kutsuttava
<b>Miten toimii?</b>	Sovittu tietty tuntihaarukka	Sovittu tietty vähimmäistuntimäärä	Sovittu puitesopimuksella reunaehdoista, joilla tarjotaan työvuoroja
<b>Edut työnantajalle</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Ei velvoitetta tarjota yhtään tuntia, jos vähimmäistyöaika on 0</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Työntekijällä voi teettää lisätyötä työsopimukseen otetun lisätyösuostumuksen perusteella</li><li>Työaika voidaan tasoittaa tasoittumisjaksossa</li><li>Ei työajan tarkasteluvelvoitetta (tarkista tes!)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Jokainen työrupeama muodostaa määräaikaisen työsuhteen – niiden ulkopuolella ei ole työsuhdetta voimassa</li><li>Puitesopimusta ei ole tarvetta erikseen päättää</li></ul>
<b>Haitat työnantajalle</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Lisätyön tarjoamisvelvoite</li><li>Työntekijä voi antaa lisätyösuostumuksen vain lyhyeksi ajanjaksoksi kerrallaan</li><li>Työajan keskimääräistäminen kyseenalaista</li><li>Byrokratia (ks. edellä)</li><li>0-tuntinen voi jäädä roikkumaan esim. henkilöstöetujen vuoksi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Tarjottava sovitun vähimmäistuntimäärän verran tunteja</li><li>Lisätyön tarjoamisvelvoite</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Riski määräaikaisuuksien ketjuuntumisesta</li></ul>

# TARKENNUKSIDA TYÖNTEON KESKEISTEN EHTOJEN ILMOITTAMISEEN

- Tietyt työsuhteen keskeiset ehdot ilmoitettava kirjallisesti.
  - 7 päivän / 1 kk kuluessa työnteon alkamisesta, riippuen tietotyypistä.
- Uusia, ilmoitettavia tietoja 1.8. lukien:
  - jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa;
  - edellä mainitut, vaihtelevaa työaika koskevat tiedot;
  - vuokratyössä käyttäjäyrityksen nimi ja toimipaikka, kun ne ovat tiedossa;
  - mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen;
  - vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitautin varalta.

# MUUT TYÖSOPIMUSLAIN JA TYÖAIKALAIN MUUTOKSET 1.8.2022 LUKIEN

- Velvollisuus antaa osa-aikaiselle tai määräaikaiselle perusteltu vastaus turvaavammasta työsuhdemuodosta
  - Kirjallisesti kuukauden kuluessa työntekijän **nimenomaisesta pyynnöstä**
  - Jos työnantajan työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti enintään 250 - > 3 kk kuluessa pyynnöstä
  - Pynnön toistuessa vastaus voidaan antaa suullisesti, jos vastauksen perustelut eivät ole muuttuneet
  - Ei velvollisuutta, jos työntekijä on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle 6 kk tai edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta.
- Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen
  - Jos työnantajalla on **lakiin tai työehtosopimukseen** perustuva velvollisuus tarjota työntekijälle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työtä, jota varten hänet on palkattu, koulutuksen on oltava maksutonta työntekijälle
  - Lisäksi koulutus on luettava työajaksi ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana

# **PERHEVAPAAUUDISTUS**

## **1.8.2022**

# PERHEVAPAAUUDISTUS

- Uudistuksen tavoitteena on, että
  - perhevapaat ja hoitovastuu jakautuvat perheissä tasaisesti molempien vanhempien kesken,
  - yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä vahvistuvat, ja
  - sukupuolten väliset palkkaerot pienenevät.
- Taustalla EU:n työelämän tasapainodirektiivi.
- Lait tulivat voimaan 1. elokuuta 2022.
- Vapaiden käytön joustavuus lisääntyi ja vanhempainvapaapäivien määrä kasvoi.

MIKÄ ON MUUTTUNUT?

# LAKIMUUTOKSET

- Uudet vanhempainvapaat koskevat lapsia, joiden **laskettu aika oli 4.9.2022 tai sen jälkeen.**
- Oikeus vanhempainvapaaseen on
  - Lapsen vanhemmalla, joka on lapsen huoltaja (biologinen tai adoptio)
  - Lapsen tunnustanut henkilö, jonka vanhemmuutta ei vielä ole vahvistettu (enintään 4kk lapsen syntymästä)
  - Toisen tai molempien vanhempien kuollessa lapsen hoidosta vastaava henkilö
- Vanhempainrahaa tulee maksettavaksi yhden lapsen perusteella **yhteensä 320 arkipäivältä.**
- Kummallakin vanhemmalla oikeus 160 päivärahapäivään, joista voidaan siirtää enintään 63 päivää toiselle vanhemmalle.
  - Vanhempainrahaa voi käyttää haluaminaan ajankohtina siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta.

# LAKIMUUTOKSET

- Pääsääntöisesti vanhempainrahaa maksetaan vain yhdelle vanhemmalle kerrallaan.
  - Vanhemmat voivat uudistuksen jälkeen kuitenkin hoitaa lasta kotona ja saada vanhempainrahaa **yhtä aikaa 1–18 arkipäivää**.
- Raskaana oleva vanhempi saa **raskausrahaa** loppuraskauden turvaamiseksi.
  - Raskausrahaa maksetaan **40 arkipäivältä** ennen synnytystä tai sen jälkeen.
  - Raskausvapaan voi aloittaa aikaisintaan 30 arkipäivää ja viimeistään 14 arkipäivää ennen lapsen laskettua aikaa.
  - Raskausrahapäivät on pidettävä peräkkäin, eikä niitä voi siirtää myöhemmin pidettäväksi.



# LAKIMUUTOKSET

- Vanhemmat voivat itse päättää vanhempainvapaiden ajoittamisesta nykyistä joustavammin ja pitää vanhempainvapaita osissa nykyistä pidemmällä aikavälillä.
- Työsuhteessa olevilla on **oikeus pitää vanhempainvapaata lasta kohden 1–4 jaksossa.**
- Jaksojen tulee olla **vähintään 12 arkipäivän pituisia.** Useammista taikka lyhyemmistä jaksoista tulee neuvotella erikseen työnantajan kanssa.
  
- Vanhempainraha myös osittaisena osa-aikaisen työn ajalta joustavammin.
  - Osa-aikatyön ja vanhempainvapaan yhdistämisestä ja osa-aikatyön ehdoista olisi jatkossakin sovittava ja edellytyksenä on, että päivittäinen työaika ei ylitä viittä tuntia.
- Omaishoitovapaa
  - Oikeus saada vapaata työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle.
  - Enintään 5 pv kalenterivuoden aikana.

# KÄYTÄNNÖN TOIMENPITEET

# MITEN OTTAA MUUTOKSET HUOMIOON?

- Työpaikan käytäntöjä kannattaa tarkastella perhevapaan suhteen ja ottaa **huomioon sekä isän että äidin suhteen täysi vanhempainvapaa**.
  - Huom. työntekijälle on voitu luovuttaa vanhempainrahapäiviä, vaikkei hän itse olekaan lapsen vanhempi.
- **Ilmoitusvelvollisuus:** vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on edelleen ilmoitettava työnantajalle **viimeistään kaksi kuukautta ennen** vapaan aiottua alkamisaikaa.
- Huomioi, että perhevapaan päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä.
  - Jos tämä ei ole mahdollista, työntekijälle tarjotaan muuta työsopimuksen mukaista työtä.

# MITEN OTTAA MUUTOKSET HUOMIOON?

- Myös isän työtä varten täytyy miettiä sijaiskäytännöt kuntoon.
- Vanhempainvapaalta palaava työntekijä: tarvitaanko töihin paluuseen työaikajoustoja tai muunlaista sovittelua?
- Palkanmaksu perhevapaiden ajalta määräytyy yleensä sovellettavan työehtosopimuksen perusteella.
  - Mikäli TESsiä ei sovelleta, työnantajan on mietittävä palkanmaksuun liittyvät käytännöt itse ja huolehdittava siitä, että ne **eivät aseta eri sukupuolia perusteettomasti eri asemaan.**
- Jatkossa siis kaikkien kysymysten ja käytäntöjen, jotka ovat aiemmin koskeneet vain lapsen äitiä, tulee koskea myös isää.

# AJANKOHTAISTA OIKEUSKÄYTÄNTÖÄ

**KKO 2022: 35**

# TYÖNTEKIJÖIDEN JÄRJESTÄYTYMISVAPAUDEN LOUKKAAMINEN

- X oli 21.4.2017 valittu yhtiön luottamusmieheksi.
  - Yhtiön toimitusjohtaja (A) ja tuotantopäällikkö (B) ovat 7.7.2017 päivätyllä ilmoituksella lakkauttaneet yksipuolisesti luottamusmiehen tehtävän.
- Käräjäoikeus
  - Tuomitsi A:n ja B:n työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamisesta sakkorangaistuksiin.
- Hovioikeus
  - A ja B ovat valittaneet hovioikeuteen, joka on hylännyt syytteen.
- Korkein oikeus
  - Ratkaistavana kysymys siitä, ovatko A ja B luottamusmiehen tehtävän lakkauttaessaan syyllistyneet rikoslain 47 luvun 5 §:ssä tarkoitettuun tavoin työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamiseen.

# RATKAISU

- Korkein oikeus katsoi, että työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamista koskevalla säännöksellä suojattiin järjestäytyneiden työntekijöiden oikeutta valita luottamusmies.
- Yrityksen edustajien syyksi luettiin työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen.
- Tuomio oli 10 päiväsakkoa.



# KKO PERUSTELUT/OPIT

- Järjestäytyneet työntekijät saavat valita keskuudestaan luottamusmiehen.
  - Ratkaisevaa ei ole se, onko työnantaja järjestäytynyt.
- Se, että tässä kohden kyse oli yleissitovan työehtosopimuksen mukaisesta valintaoikeudesta (TA ei ollut liiton jäsen) ei vaikuta rikosoikeudelliseen arviointiin luottamusmiehen valinnan rajoittamiseen liittyen.
  - Luottamusmiehen valinnan oikeus ei vaadi yleissitovan TES määräystä, koska valintaoikeus perustuu Suomen velvoittaviin sopimukseen ja Suomen perustuslakiin (13 §, yhdistymisvapaus).

**KKO 2022: 45**

# TYÖSOPIMUS JA EDULLISEMMUUSSÄÄNTÖ

- Työntekijän työsopimuksessa oli 22.1.2014 sovittu, että työntekijän työaika oli 37,5 tuntia viikossa.
  - Työsopimuksessa oli lisäksi sovittu, että työsuhteeseen sovelletaan suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusta.
- Työmarkkinoiden keskusjärjestöt sopivat kesällä 2016 ns. KIKY-sopimuksesta.
  - Mm. vuosittaisen työajan pidennys 24 tunnilla ansiotasoa muuttamatta.
- Työehtosopimuksessa sopimuskaudella 1.11.2016-31.10.2017 toimihenkilöiden vuosittaista työaika pidennettiin 24 tuntia.
- Työajan pidennystapa jätettiin paikallisesti sovittavaksi.
  - Yhtiö B antoi 15.12.2016 tiedotteen, jonka mukaan viikoittaista työaika pidennettiin 30 min 1.1.2017 lähtien.
- Käräjäoikeus hyväksyi kanteen ja velvoitti maksamaan palkkasaatavaa.
- Hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden tuomiota.

# LÄHTÖKOHDAT

- Korkein oikeus
  - Työoikeudellisen sääntelyn lähtökohdat asiassa
    - Työsopimuksen ja TES ristiriita
      - Työehtosopimuslain 6 §
    - Työntekijä ja edullisemmuussääntö
- Tässä kohden uutena kysymyksenä KKO joutui ottamaan kantaa siihen, voidaanko TES heikentää työntekijän työsopimuksella sovittuja ehtoja.

# KKO PERUSTELUT

- KKO kannanotot edullisemmuussääntöön liittyen:
  - Työehtosopimuslain 6 §:n nojalla työehtosopimuksella voidaan muuttaa työsopimuksen ehtoja myös työntekijän vahingoksi.
    - Enimmäisehto poikkeus työehtosopimusjärjestelmässä.
    - Enimmäisehtoon liittyen tulee työehtosopimuksen osapuolten nimenomainen tarkoitus käydä selvästi ilmi työehtosopimuksesta tai on muutoin ilmeinen.
- Oikeus taannehtivasti muuttaa työsuhteen ehtoja.
  - Enimmäisehdoilla ei saa olennaisella tavalla huonontaa työntekijälle työsopimuksessa sovittuja ehtoja.
  - Muutosten olennaisuutta ja kohtuullisuutta on punnittava kokonaisuutena ja suhteessa työntekijän suojeluperiaatteeseen ja sopimusten sitovuuden periaatteeseen.

# RATKAISU

- KKO ratkaisu:
  - Työehtosopimuksen sanamuoto tukee tulkintaa, jonka mukaan työajan pidentäminen koskee kaikkia ylempiä toimihenkilöitä.
  - Työehtosopimuksessa ei ole todettu tätä ehtoa enimmäisehdoksi.
    - Silti korkein oikeus katsoo, että
      - määräyksen sanamuodon,
      - työehtosopimusmääräyksen taustalla olleen kilpailukyky sopimuksen tavoitteiden, ja
      - työtuomioistuimen lausunnossa todettujen seikkojen (toinen samanlainen asia) perusteella
    - on ilmeistä, että sopimusosapuolten nimenomaisena tarkoituksena on ollut, että ehtoa sovelletaan kaikkiin sen piirissä oleviin työntekijöihin edullisemmuussääntö sivuuttaen.
  - Kyseessä ei ole myöskään niin olennaisella tavalla A:n työsopimuksen ehtoja heikentänyt muutos, että sitä voitaisiin pitää kohtuuttomana.
- Korkeimman oikeuden johtopäätös
  - A:n työaika on määräytynyt työsopimuksen sijaan yhtiössä työehtosopimuksen perusteella tehdyn paikallisen sopimuksen mukaan.
- A ei siten ole työsopimusehdon perusteella oikeutettu kanteessa vaatimaansa palkkasaatavaan.

**KKO TUOMIO S 2021/651**

# TUOMIO S 2021/651

- Ei ole ennakkoratkaisu.
- Toinen KIKY-tunteihin liittyvä ratkaisu.
- Lopputulema sama kuin edellä.
- Lisäksi KKO totesi, että työajan pidennys ei ollut myöskään syrjivä.
  - Työntekijä oli väittänyt, että ehto asettaa hänet eri asemaan järjestäytymättömien työntekijöiden kanssa.
  - Tässä kohden kuitenkin työajanpidennys koski myös järjestäytymättömiä työntekijöitä.





# LEXIA ASIANAJOTOIMISTO

● Helsingin toimisto: Lönnrotinkatu 11, 00120 Helsinki  
puh. +358 10 4244 200

● Turun toimisto: Henrikinkatu 9, 20500 Turku  
puh. +358 10 4244 240

● Tampereen toimisto: Technopolis Yliopistonrinne,  
Kalevantie 2, 33100 Tampere puh. +358 3 260 2000

● Oulun toimisto: Kauppurienkatu 7, 90100  
Oulu puh. +358 20 778 9580