



LEXIA

Legal Excellence

HR-Webinaari 24.5.2023

OHJELMA

- Sopimus työsuhteen päättämisestä
 - Käytännön näkökohtia sopimuksissa huomioitavista asioista
- Etätyö ulkomailla
 - Huomioon otettavia asioita etätyön tekemiseen liittyen
- Ajankohtaisia lakimuutoksia
 - Työturvallisuuslaki
 - Yhdenvertaisuuslaki

Sopimus työsuhteen päättämisestä

Ennen kuin ehdotat sopimusta työsuhteen päättämisestä

- Sopimus työsuhteen päättymisestä on työnantajan ja työntekijän yhteinen keino työntekijän työsuhteen päättämiseksi
 - Varaudu siihen, että jos sopimusta ei saavutetakaan, niin miten asia voi siitä edetä
 - Onko tuotannollis-taloudellista perustetta päättämiseksi
 - Muista mahdolliset muutosneuvottelut
 - Riskinä väite, että asia on jo etukäteen päätetty
 - Onko henkilöperusteinen irtisanominen mahdollista
 - Varoituksen antaminen
 - Irtisanominen vasta myöhemmin ehkä mahdollista

Keskeisiä ehtoja sopimukseen työsuhteen päättämisestä I

- Päätyykö sopimus heti vai jonkinlaisen laskennallisen irtisanomisajan jälkeen
 - Vältä irtisanomisajan/irtisanomisen käsitteen käyttöä missään vaiheessa
 - KKO 2007:69 (ään.): Työnantaja ja työntekijä olivat tehneet työsopimuksen irtisanomista koskevan sopimuksen, jonka mukaan työntekijä hyväksyi sen, että hänet oli irtisanottu taloudellisella ja tuotannollisella syyllä siten, että työsopimus päättyi kuusi kuukautta myöhemmin. Työnantajan takaisinottovelvollisuuden osalta sopimuksessa oli todettu, ettei työntekijälle tarvinnut ilmoittaa, mikäli vastaavia tehtäviä ilmaantui. Sopimusehto oli työsopimuslain 13 luvun 6 §:n nojalla mitätön
 - Työssäoloajan kesto ja myötävaikutusvelvollisuus seuraajan perehdytyksestä

Keskeisiä ehtoja sopimukseen työsuhteen päättämisestä I

- Mitä korvauksia olet valmis suorittamaan sopimukseen pääsemiseksi
 - Eri korvausten vaikutus työntekijän mahdollisiin etuuksiin
 - Työntekijän tulee itse selvittää sopimuksen vaikutukset etuuksiin ja verotukseen
 - Korvauksesta tehdään vain ennakonpidätys

Keskeisiä ehtoja sopimukseen työsuhteen päättämisestä II

- Huomioi myös työsopimuksessa olevat ehdot ja niiden tarpeellisuus myös tässä tilanteessa
 - Kilpailukieltotehto
 - Salassapiteotehto
 - Houkuttelu- ja rekrytointikielto
 - Sopimussakot näihin liittyen
- Sähköpostin käyttöön liittyvät käytänteet

Erityisiä ehtoja/huomioita sopimukseen työsuhteen päättämisestä

- Ehto vaatimuksista luopumisesta
 - Yhtiö, konserni, esihenkilöt
- Mistä kaikesta työntekijä voi luopua
 - Muista tältä osin pakottava lainsäädäntö
- Pitääkö sisällään tällainen jo kilpailukiellosta luopumisen molemmin puolin
 - Tulkinnallinen tilanne?
- Työnantajan omaisuuden palauttaminen
- Työntekijän lojaliteettivelvollisuus sopimuksen jälkeen
 - Ei negatiivisia lausumia työnantajasta

Erityisiä ehtoja/huomioita sopimukseen työsuhteen päättämisestä

- Anna työntekijälle tarpeeksi aikaa miettiä sopimusta ja siihen sitoutumista
 - KKO 2019:76 Työnantaja ja työntekijä olivat tehneet työnantajan aloitteesta sopimuksen, jonka mukaan työntekijä oli irtisanonut työsopimuksen ja jossa oli sovittu työsuhteen päättämiseen liittyvistä seikoista. Työntekijä oli allekirjoittanut sopimuksen noin kaksi tuntia kestäneen neuvottelutilaisuuden lopuksi. Työntekijälle ei ollut ennalta ilmoitettu, että tapaamisessa oli tarkoitus käsitellä hänen työsuhteensa päättämistä. Kun työntekijälle ei ollut varattu riittävää harkinta-aikaa eikä mahdollisuutta hankkia asiantuntevaa apua ennen sopimukseen sitoutumista, Korkein oikeus katsoi, että sopimus oli tehty sellaisissa olosuhteissa, että niistä tietoisesti olisi kunnian vastaista ja arvotonta vedota sopimukseen (OikTL 33 §).

Etätyö ulkomailta

Eri tilanteita

- Komennussopimus – paikalta palkattu – työsopimuksen lokalisointi – työmatka – ulkomaan etätyö
- Kaikissa samantyyppisiä elementtejä arvioitavana
- Nyt keskitymme ulkomaan etätyöhön, joka tapahtuu työntekijän aloitteesta

Sovittavia ja selvitettäviä asioita ulkomaan etätyössä

- Mitä kaikkea työntekijän kanssa tarvitsee sopia tai selvittää?
 - Vakuutusturvaan liittyvät kysymykset, terveydenhuolto
 - Verotukseen liittyvät kysymykset
 - Sosiaaliturvaan liittyvät kysymykset
 - Kustannusten korvaamiseen liittyvät kysymykset
 - Tietosuojaan ja tietoturvaan liittyvät kysymykset
 - Työskentelyoikeuteen liittyvät kysymykset
 - Työaikaan liittyvät kysymykset – onko esim. aikaerolla merkitystä
- Sovellettava laki harvemmin muuttuu etätyön johdosta
- Tasapuolisen kohtelun velvoite!

Ulkomaan etätyö – henkilökohtainen verotus

- Ulkomaankomennuksiin totutusti liitetty 6 kk sääntö ei sovellu, koska oleskelu ulkomailla ei johdu työstä
 - Ulkomaantyön aikainen palkka verotetaan normaalisti Suomessa
 - Verosopimus voi antaa myös työskentelymaalle verotusoikeuden - > riski kaksinkertaisesta verotuksesta
- Työntekijälle mahdollisesti veroilmoituksen tekemisvelvollisuus työskentelymaassa
 - Hallinnollinen vaiva – pystyykö työntekijä tekemään itse veroilmoituksen työskentelymaahan, vai tarvitseeko hän siihen apua?

Ulkomaan etätyö – yritysverotus

- Riskinä sivutoimipisteen muodostuminen ulkomaille
 - Esim. useammalle työntekijälle vuokrattu työskentelypaikka
 - Asiakkuudet ko. maassa
- Ko. työhön liittyvästä voitosta verotus
- Työntekijälle veronmaksuvelvollisuus niiden työpäivien osalta, joiden katsotaan kohdistuvan tuohon kiinteään toimipaikkaan
- Vaikka ei muodostuisi kiinteää toimipaikkaa työskentelyvaltioon, voi työnantajalle syntyä muita työnantaja-asemaan liittyviä velvoitteita, kuten ennakonpidätys- ja raportointivelvoitteita

Ulkomaan etätyö – työskentelyoikeus ja ilmoitukset

- Lähetettyjen työntekijöiden direktiiviin liittyvät ilmoitukset
- EU-maiden ulkopuolella huomioitava työskentelyluvut
 - Viisumi
 - Työlupa

Ulkomaan etätyö – sosiaaliturva

- Verotus ja sosiaaliturva eivät kulje käsi kädessä
- Merkitystä sillä, onko työskentelymaa EU-maa, sosiaaliturvasopimusmaa vai sopimukseton maa
- EU:n sosiaaliturva-asetuksessa pääsääntönä on työskentelymaassa vakuuttaminen
 - Poikkeuksena lähetetyt työntekijät (voi olla nimitykseltään komennus, etätyö, työmatka, projekti...)
 - Tilapäistä (enintään 24 kk), työnantajan tulee harjoittaa toimintaansa Suomessa, työ tehdään suomalaisen työnantajan lukuun, työntekijä on kuulunut Suomen sosiaaliturvaan vähintään 1 kk ennen lähtöä
- Työnantaja vastaa aina sosiaalivakuuttamisesta riippumatta siitä, kenen aloitteesta etätyötä mennään tekemään
 - Työnantajalla aina oikeus kieltäytyä ulkomaan etätyöstä

Ulkomaan etätyö – A1-todistus

- EU-alueella ulkomaan etätyötä tekeväälle ”lähetetylle työntekijälle” työnantajan tulee hakea A1-todistus Eläketurvakeskukselta etätyön kestosta riippumatta
 - Työnantaja jatkaa sosiaalivakuutusmaksujen maksamista Suomeen
- Jos ei A1-todistusta, työntekijä siirtyy työskentelymaan sosiaaliturvan piiriin
 - Ilmoittamiset, rekisteröinnit..
- A1-todistuksen voi onneksi hakea myös jälkikäteen
- Lyhyistä työ- ja seminaarimatkoista ETK:n tarkennettu ohjeistus 4/2023:
 - Lyhyille kokous-, työ- ja virkamatkoille A1-todistusta ei ole kuitenkaan tarpeen hakea, ellei ole tiedossa, että vastaanottajamaa sitä edellyttää. Todennäköisyys todistuksen tarpeelle on pieni tämän tyyppisillä työmatkoilla. Jos myöhemmin ilmenee, että A1-todistukselle on tarvetta, esimerkiksi ulkomainen taho sitä vaatii tai työmatkalla sattuu työtapaturma, voi todistusta hakea jälkikäteen.
- Muu sosiaaliturvasopimusmaa – oma vastaava todistuksensa ETK:sta (ei nimeltään A1)

Työturvallisuuslain muutokset

Työturvallisuuslain muutokset 1.6.2023

- Työturvallisuuslain 8 § (Työnantaja yleinen huolellisuusvelvoite)
 - Lisäys 1 mom:
 - ”Työnantajan on erityisesti otettava huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojaustoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi.”
 - Lisäys 4 mom:
 - ”Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä.”
- Muutoksien tarkoituksena ei ole muuttaa oikeustilaa vaan selkeyttää työnantajan vastuuta myös yksittäiseen työntekijään liittyen

Työturvallisuuslain muutokset 1.6.2023

- Työturvallisuuslain 10 § (Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi)
 - Muutokset 1 mom 3-kohta
 - ”työntekijän ikä, ikääntyminen, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä”
 - Muutokset 1 mom 4-kohta
 - ”työn fyysiset kuormitustekijät sekä työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät” (aiemmin oli vain kuormitustekijät)
- Muutoksien tavoitteena on ottaa paremmin huomioon eri ikäiset työntekijät vaarojen arvioinnissa ikääntymisen käsitteen kautta
- Myös kuormitustekijöiden tarkempi arviointi uutena vaatimuksena laissa

Työturvallisuuslain muutokset 1.6.2023

- Työturvallisuuslain 11 § (Eriyistä vaaraa aiheuttava työ)
 - Muutos 2 mom:
 - ”Jos työstä tai työolosuhteista saattaa aiheutua erityistä vaaraa raskaana olevalle, äskettäin synnyttäneelle tai imettävälle työntekijälle, työnantajan on ryhdyttävä tarvittaviin torjuntatoimenpiteisiin. Jos erityistä vaaraa ei voida poistaa, työnantajan on pyrittävä siirtämään työntekijä tälle sopiviin työtehtäviin ajaksi, jolloin työstä tai työolosuhteista saattaa aiheutua erityistä vaaraa.”
 - Uusi 3 mom:
 - ”Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä raskaana olevalle, äskettäin synnyttäneelle tai imettävälle työntekijälle työssä vaaraa aiheuttavista tekijöistä ja niiden tunnistamisesta, altistuksen luonteesta, vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista, tiedottamisesta, ilmoittamisesta sekä torjuntatoimenpiteistä.”
- Taustalla raskaussuojeludirektiivi, josta lisäykset pääasiassa tulevat
- Tarkoituksena ei ole muutoin muuttaa vallitsevaa oikeudentilaa, vaan ainoastaan selkeyttää sitä

Työturvallisuuslain muutokset 1.6.2023

- Työturvallisuuslain 14 § (Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus)
 - Muutos 1 mom:
 - ”Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus sekä muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä huomioon ottaen.”
- Tavoitteena täsmentää pykälä vastaamaan nykyistä oikeustilaa ja tällä korostetaan mm. myös aiemmin esillä olleita vaarojen arvioinnin henkilökohtaisia ulottuvuuksia

Yhdenvertaisuuslain muutokset

Yhdenvertaisuuslain muutokset 1.6.2023

- Yhdenvertaisuuslain 7 § (Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta)
 - Muutos 1 mom.
 - ”Työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla.”
 - Muutos 2 mom.
 - ” Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi suunnitelman tulee sisältää selvitys 1 momentissa tarkoitetun arvioinnin johtopäätöksistä.”
- Tavoitteena ei ole muuttaa vallitsevaa oikeustilaa, vaan pyritään selventämään seikkoja, jotka tulee ottaa huomioon yhdenvertaisuuden toteutumisessa.

Yhdenvertaisuuslain muutokset 1.6.2023

- Yhdenvertaisuuslain 15 § (Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi)
 - Muutos 2 mom.
 - ”Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan ensisijaisesti huomioon vammaisen ihmisen tarpeet ja lisäksi 1 momentissa tarkoitetun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.”
- Kohtuulliset mukautukset tulee arvioida ensisijassa vammaisen henkilön tarpeen eikä työnantajan mahdollisuuksien mukaan

Yhdenvertaisuuslain muutokset 1.6.2023

- Yhdenvertaisuuslain 18 § (Valvontaviranomaiset)
 - Uusi 2 mom.
 - ”Tämän lain noudattamista työelämässä valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu ja työsuojeluviranomaiset. Mainittujen viranomaisten tehtävistä ja toimivaltuuksista säädetään lisäksi yhdenvertaisuusvaltuutetusta annetussa laissa (1326/2014) ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006)..”
- Lisäyksellä valvontavaltaa myös yhdenvertaisuusvaltuutetulle aiemmin olleen työsuojeluviranomaisen lisäksi

Yhdenvertaisuuslain muutokset 1.6.2023

- Yhdenvertaisuuslain 26 § (Hyvitystä ja syrjiviä ehtoja koskeva vaatimus)
 - Uusi 3 mom.
 - ”Asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa katkaisee 2 momentissa säädetyn määräajan kulumisen lautakuntamenettelyyn ajaksi.”
- Muutoksella haluttu turvata mahdollisuus lautakuntamenettelyyn ennen mahdollista riitaprosessia.

Kiitoksia!

[lexia.fi](https://www.lexia.fi)

