



LEXIA

Legal Excellence

LEXIA

Legal Excellence



HR-Webinaari

12.6.2024

- Riitaprosessiin valmistautuminen – miten toimin, jos työntekijän irtisanomisesta tulee riitaa?
- Ajankohtaista tasa-arvoasiaa
 - Tasa-arvovaltuutetun tuoreimpia nostoja
 - Palkka-avoimuuteen valmistautuminen
- Hallituksen lainsäädäntöhankkeiden eteneminen
- Ajankohtaista oikeuskäytäntöä
 - KKO 2024:24; muun työn tarjoamisvelvoite



Riitaprosessiin valmistautuminen – miten toimia, jos työntekijän irtisanomisesta tulee riitaa?

- Vaatimuskirje – vastine
- Sovinto osana prosessia
- Haastehakemus käräjäoikeuteen – vastaus haastehakemukseen
- Prosessi pähkinänkuoressa



Vaatimuskirje – vastine

- Vaatimuskirje saapuu > lakiapua
- Onko työsuhde vielä voimassa vai ei?
 - Tasapuolinen kohtelu, vastatoimien kieltö
- Ensimmäisenä vaatimusten kiisto ja muut riittävät toimet vastapuolelle oikeusturvavakuutusta varten
- Oikeusturvavahinkoilmoitus
 - Sovinto tai tuomio; tarkista vakuutusehdot
- Mahdollisen todistelun kerääminen jo tässä vaiheessa
 - Jos joutuu irtisanomaan työntekijän, niin ottaa talteen tähän liittyvät asiakirjat yms. todisteet jo tässä vaiheessa
- Vastauksen laatiminen vaatimuskirjeeseen
 - Kuka laatii?

Sovinto osana prosessia

- Sovintohalukkuuden ja sovintomahdollisuuden arviointi
 - Mitkä on riidan menestymismahdollisuudet?
 - Arviointi sen osalta, onko järkevää saada sovinto aikaiseksi jo heti alkuun
- Jos halukkuus sovintoon on jo alkuvaiheessa, sitä "halvemmaksi" se tulee, mitä aiemmin sovintoa yrittää saada aikaiseksi
- Sovinto on myös mahdollista tehdä myöhemmässä vaiheessa
 - Esim. kun haastehakemus on jo saapunut

Haastehakemus käräjäoikeuteen – vastaus haastehakemukseen

- Kanneajat
- Haastehakemus saapuu käräjäoikeudelta yhtiölle
 - Tiedoksisaantitodistus toimitetaan KO:lle
 - Viimeistään tässä vaiheessa hankitaan yhtiölle asiamies
- Ennen kuin asiamies pystyy asiaa hoitamaan, tulee yhtiön koota ja toimittaa kaikki informaatio asiasta
 - Tämä vaatii yhtiöltäkin aikaa, kun asiaa käydään yhdessä asiamiehen kanssa läpi
- Vastauksen laatiminen haastehakemukseen
 - Tarvitaanko lisää määräaikaa? > Määräajanpidennyspyyntö

Prosessi pähkinänkuoressa

- **Valmistelu**
 - Suullinen ja kirjallinen
 - Lopullisen todistelun nimeäminen, preklusio
- **Tuomioistuinsovittelu**
 - Vaihtoehtoinen väylä; jos ei saavuteta sovintoa, palataan normaaliin prosessiin
 - Huom! Tarkista vakuutusehdot tämän osalta
- **Pääkäsittely**
 - Asia ratkaistaan ja saadaan tuomio
 - Mahdollinen valitusluvan hakeminen; valituslupahakemus ja valitus

LEXIA

Legal Excellence

Ajankohtaista tasa-arvoasiaa

Tasa-arvovaltuutetun tuoreimpia nostoja: syrjintä raskauden tai perhevapaan vuoksi

- Raskaussyrjintäepäily työhönotossa (TAS/543/2023, annettu 25.01.2024): Henkilö A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty tasa-arvolain kieltämällä tavalla työhönoton yhteydessä, kun työnantaja peruutti työtarjoituksen saatuaan tietää A:n perhehuoltovelvollisuuksista. Työnantaja oli sähköpostiviesteissään kysynyt muun muassa työnhakijan lasten lukumäärää ja näiden ikää sekä kysellyt A:n aikomuksista hankkia lisää lapsia. Tämän jälkeen työnantaja peruutti tekemänsä työtarjoituksen. - tasa-arvovaltuutettu totesi työnantajan syrjineen A:ta tasa-arvolaissa kielletyllä tavalla.
- Määräaikaisuuden jatkamatta jättäminen perhevapaan vuoksi (TAS 519/2023, annettu 04.01.2024): Henkilö A pyysi tasa-arvovaltuutettua selvittämään, oliko häntä syrjitty tasa-arvolain kieltämällä tavalla, kun hänen määräaikaisuuttaan ei jatkettu enää sen jälkeen, kun hän jäi perhevapaalle, vaikka työ jatkui. Työnantaja oli tarjonnut hänelle uutta määräaikaisuutta, mutta sopimuksen edellytyksenä oli, että hän palaisi perhevapaalta töihin. - Koska asiassa ei tasa-arvovaltuutetulle esitetty hyväksyttävää syytä sille, miksi A:n määräaikaista työsuhdetta ei jatkettu, vaikka työn tarve jatkui, on tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan kyse ollut tasa-arvolaissa kielletystä syrjinnästä perhevapaan perusteella.
- Raskaussyrjintä määräaikaisen työsuhteen jatkamisessa (TAS/493/2023, annettu 24.1.2024): Työntekijän määräaikaista työsuhdetta ei jatkettu hänen tultuaan raskaaksi. A oli työskennellyt julkisella työnantajalla varhaiskasvatuksen tehtävässä useissa määräaikaisissa työsuhteissa 2,5 vuoden ajan, kunnes hänen tultuaan raskaaksi työsuhdetta ei enää jatkettu. Häneltä puuttui varhaiskasvatustlain mukainen pätevyys. – Päteviä sijaisia oli saanut ottaa A:n ohi, mutta muiden epäpätevien keskuudessa työnantajan tuli osoittaa, että A:n valitsematta jättämiseen oli hyväksyttävä syy. - Työnantaja oli toiminut tasa-arvolain vastaisesti jättäessään A:n työsuhteen uusimatta.

Tasa-arvovaltuutetun tuoreimpia nostoja: isän oikeus palkkaan ja työsuhde-etuihin vanhempainvapaan ajalta

- Tasa-arvovaltuutettua pyydettiin arvioimaan, asettaako työnantajan menettely perhevapaalla olleen isän sukupuolen perusteella epäedulliseen asemaan, kun perhevapaalla olleelle isälle maksettiin lyhyemmältä ajalta palkkaa ja työsuhde-etuuksia kuin verrokkina pidettävälle synnyttävälle työntekijälle (TAS/114/2023, annettu 27.3.2024)
- Perhevapaan palkallisuudesta ja työsuhde-etuuksista oli sovittu ennen perhevapaaudistusta voimaantulleessa työehtosopimuksessa.
- TAS kanta: työnantajan menettelyä maksaa vanhempainvapaan ajalta synnyttävälle vanhemmalle pidemmältä ajalta palkkaa ja työsuhde-etuuksia kuin isälle, ei voida pitää tasa-arvolain 7 §:n tai 8 §:n mukaisena, vaikka on selkeää, että järjestäytynyt työnantaja on sidottu voimassa olevaan työehtosopimukseen.
- TAS toteaa, että lopullisesti tuomioistuin kuitenkin ratkaisee, saako työnantajan menettely suojaa sen osalta, että järjestäytynyt työnantaja on sidottu noudattamaan ennen perhevapaaudistusta solmittua työehtosopimusta.

Tasa-arvovaltuutetun tuoreimpia nostoja: perhevapaat ja tulospalkkaus

- Yrityksen tulospalkkiojärjestelmä oli rakennettu siten, että tulospalkkion kertymävuonna oli oltava vähintään 6 kk työssä ollakseen ylipäätään oikeutettu tulospalkkioon. Yksi kuukausi palkallista äitiyslomaa (nyk. raskausvapaa) voitiin laskea työssäoloon mukaan. Mitään muita poissaoloja ei huomioitu työssäolon veroisena (TAS 301/2023, annettu 5.1.2024).
- A oli ollut työssä vuonna 2022 vain 2,5 kuukautta ja loput vuodesta perhevapaalla. Vaikka yhtiö oli laskenut hänen hyväkseen 1 kuukauden perhevapaan alusta, A ei saanut tulospalkkiota lainkaan, koska työssäkäyntiaika jäi alle vaaditun 6 kk.
- TAS kanta: Työssäolon veroiseksi on ensinnäkin laskettava koko raskausvapaan aika (nyk. 40 arkipäivää). Yhtiö oli jo muuttanut käytäntönsä tämän mukaiseksi.
- Työntekijän on myös saatava työssäoloaikaansa suhteutettu osuutensa tulospalkkiosta, vaikka onkin käyttänyt oikeuttaan perhevapaaseen. Eli em. kaltainen "leikkuri", jossa yli 6 kk poissaolo poisti oikeuden tulospalkkioon kokonaan, katsottiin syrjinnäksi perhehuoltovelvollisuuksien perusteella.

Palkka-avoimuusdirektiivin vaikutuksia työnantajayrityksille

- EU:n palkka-avoimuusdirektiivi tulee saattaa kansallisella lainsäädännöllä voimaan Suomessa 7.6.2026 mennessä
- STM asettanut työryhmän valmistelemaan direktiivin kansallista täytäntöönpanoa, toimikausi päättyy 31.3.2025
- Direktiivi ei nimestään huolimatta tule edellyttämään täydellistä palkka-avoimuutta eli kaikkien palkkojen julkisuutta! Se velvoittaa kuitenkin esimerkiksi kertomaan pyydettyä työntekijälle tämän kanssa samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten palkkojen keskiarvot, ja kertomaan työnhakijalle avoimen tehtävän palkkahaarukasta.
- Direktiivin mukanaan tuomat vaatimukset tulevat tuomaan naisten ja miesten välisiä palkkaeroja näkyvämmiksi.
- Vähintään 30 työntekijää työllistävillä yrityksillä on jo nyt velvoite laatia tasa-arvosuunnitelma sekä siihen liittyvä palkkakartoitus. Jos nämä ovat kunnossa, eikä näissä ole havaittu samoissa tai samanarvoisissa tehtävissä merkittäviä palkkaeroja naisten ja miesten palkkojen välillä, eivät direktiivin vaatimukset tulle asettamaan yritykselle merkittäviä haasteita.

Palkka-avoimuusdirektiivin vaikutuksia työnantajayrityksille (jatkoa)

- Jos työntekijöiden palkat perustuvat suoraan työehtosopimuksessa olevaan palkkausjärjestelmään, niiden sopijaosapuolten on tullut jo nyt huolehtia palkkojen tasa-arvoisuudesta
- Tilanne voi olla toinen esim. ylemmillä toimihenkilöillä, joihin ei sovelleta työehtosopimusta tai aloilla, joilla ei ylipäätään sovelleta tessiä, tai jos tessin mukaista vaativuusarviointia ei ole tehty.
- Kaikki palkitseminen tulee ottaa tarkastelussa huomioon, ei ainoastaan peruspalkka (myös täydentävät ja muuttuvat erät, ml. luontoisedut)
- Vähintään 100 työntekijää työllistäville yrityksille tulee velvoite julkisesti raportoida palkkakartoituksen tulokset (ml. muuttuvat palkanosat) viranomaiselle vähintään 3 vuoden välein.
- Vähintään 250 työntekijää työllistäville yrityksille tulee tämä velvoite vuosittain.
- Jos sukupuolten välinen palkkaero osoittautuisi jossakin tietyssä ryhmässä olemaan yli 5 %, syntyy velvoite yhteiseen palkka-arviointiin ja perusteluiden esittämiseen tai tilanteen korjaamiseen.

LEXIA

Legal Excellence



Hallituksen
lainsäädäntöhankkeiden
eteneminen

Työsuhteisiin ja työsuhdeturvaan liittyvät muutosehdotukset

- Irtisanomisen helpottaminen henkilökohtaisella irtisanomisperusteella
 - Ei vielä hallituksen esitystä
- Henkilöstövähennyksiin liittyvät muutokset
 - Ei vielä hallituksen esitystä
- Työperusteisen oleskeluluvan sitominen vahvemmin työhön
 - Ei vielä hallituksen esitystä
 - Työ- ja koulutusperusteisten oleskelulupamenettelyjen ohjausryhmällä asiassa toimikausi 15.11.2023-31.3.2027: “Työ- ja koulutusperusteisten oleskelulupamenettelyjen ohjausryhmä ohjaa ja koordinoi työ- ja koulutusperusteisten oleskelulupien kokonaisuuteen liittyviä toimenpiteitä ja huolehtii siitä, että työ- ja koulutusperusteisiin lupaprosesseihin kohdistuvat muutokset muodostavat johdonmukaisen ja hallitusohjelman tavoitteita toteuttavan kokonaisuuden.”

Työsuhteisiin ja työsuhdeturvaan liittyvät muutosehdotukset

- Määräaikaisuus enintään vuodeksi ei tarvitsisi erityistä perustetta
 - Ei vielä hallituksen esitystä
- Ensimmäinen sairauslomapäivä palkattomaksi
 - Hallituksen esitystä valmistellaan tällä hetkellä, aikataulu 14.5.2024-31.12.2024
- Aikuiskoulutustuen, ammattitutkintostipendin ja vuorottelukorvauksen maksaminen loppuu
 - Tasavallan presidentti on vahvistanut lait 30.5.2024.
 - Laki aikuiskoulutusetuuksista annetun lain kumoamisesta on tullut voimaan 1.6.2024.
 - Laki vuorotteluvapaalain kumoamisesta tulee voimaan 1.8.2024.

Työmarkkinoihin liittyvät muutokset

Työrauhauudistus

- Eduskunta on hyväksynyt 8.5.2024 täysistunnossaan työehtosopimuslain ja työriitojen sovittelusta annetun lain muuttamista koskeneen hallituksen esityksen.
- Työrauhalainsäädännön uudistus tulee voimaan 18.5.2024
- Muutokset
 - Poliittiset työnseisaukset enintään 24 h
 - Muut työtaistelutoimet 2 vko
 - Hyvityssakot jatkossa 10.000-150.000 euroa ja
 - Työntekijä 200 euron hyvitys, jos jatkaa tuomioistuimen lainvastaiseksi toteamaa työnseisausta

Vientivetonen työmarkkinamalli

- Työryhmä työskentelee toukokuun 2024 loppuun ja sen tehtävänä on valmistella mietintö hallituksen esityksen muotoon.
- Lausuntokierros työryhmän mietinnöstä alkoi kesäkuussa - lausua voi 30.7.2024. saakka.
- Tavoitteena on, että hallituksen esitys annettaisiin syyskuussa 2024. Näin ollen lakimuutokset voisivat tulla voimaan eduskuntakäsittelyn jälkeen 1.12.2024.

Paikallisen sopimisen edistäminen

- Valmistelussa, lausuntokierros päättynyt 12.4.2024.
 - Lausuntokierroksen jälkeen ollut kolmikantainen työryhmä, jossa eteneminen takkuista
 - Vaikein asia se, kuka saa työpaikalla solmia paikallisia sopimuksia
- Alunperin arvioitu esittelyviikko 24/2024 (tämä viikko; 10. kesäkuuta 2024 alkava), mutta tämän hetken tiedon mukaan menee elokuulle.

LEXIA

Legal Excellence

Ajankohtaista oikeuskäytäntöä

KKO 2024:24

- Yhtiö oli Malmin lentokentän lakkauttamispäätöksen johdosta tammikuussa 2015 ilmoittanut irtisanovansa myöhemmin kaikki lentokentällä palveluksessa olevat lennonjohtajat, mukaan lukien lennonjohtaja A:n.
- Syksyllä 2015 A haki Helsinki-Vantaan lentokentällä avoinna olleita lennonjohtajan tehtäviä, mutta ei tullut valituksi. A:n työsuhteen edelleen jatkuessa Yhtiö tarjosi kesällä 2016 A:lle lennonjohtajan työtä Tampere-Pirkkalan lentoasemalta. A otti työn vastaan.
- Korkein oikeus katsoi, että työ, jota A:lle on Tampereelta sittemmin tarjottu ennen irtisanomisen toimittamista, on A:n itsensäkin mukaan vastannut paremmin hänen aikaisempaa työsopimustaan Malmin lentokentällä. Tarjottu työ on lisäksi sekä palkkaukseltaan että vaativuudeltaan merkinnyt A:lle työuralla etenemistä hänen aiempaan tehtäväänsä verrattuna.
- Korkein oikeus katsoi ratkaisustaan ilmenevillä perusteilla, että Yhtiö ei ole menetellyt lojaliteettivelvoitteidensa vastaisesti eikä siten rikkonut työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä säädettyä työn tarjoamis- ja koulutusvelvoitettaan, kun se ei ole tarjonnut A:lle töitä Helsinki-Vantaan lentoasemalta loppuvuonna 2015, vaan myöhemmin työsuhteen kestäessä Tampereelta.

KKO 2024:24, mikä muuttui vai muuttuiko?

Soveltuvuus auki olleeseen Helsinki-Vantaan tehtävään

- KKO mukaan on ollut soveltuva tähän työhön
- On silti valittu tänne töihin ennen kantajaa myös yhtiön ulkopuolisia hakijoita
- KKO mielestä on arvioitu paremmuutta objektiivisesti ja paremmat ulkopuoliset hakijat voineet mennä arvioinnissa ohi, työnantajan valintavallan lisääntyminen?
 - Kouvolan HO 15.5.2008, S07/770 is-uhan alainen työntekijä menee lojaliteettiperiaatteen johdosta pätevämmänkin ulkopuolisen edelle (ks. myös TT 2018:112 sivuaa osittain oheista)
 - TT 2018:33 ja 2016:30 työntekijälle on annettava mahdollisuus kokeilla muuta työtä
- Onko näihin tullut muutosta vai johtuuko arvioinnin ero tässä siitä, että työsopimus jatkui vielä tämän valintaprosessin jälkeen vanhassa työssä

KKO 2024:24, mikä muuttui vai muuttuiko?

Velvollisuus tarjota ensimmäistä vapautuvaa työtä?

- KKO mukaan ei ole ollut pakko tarjota ensimmäisenä soveltuvaa tehtävää
 - Jos ei olisikaan tullut muuta enää tarjolla, niin irtisanominen olisi ollut varmaankin laiton, kun ei tarjottu ensimmäistä tehtävää
 - Milloin uskaltaa jättää tarjoamatta työtä eli milloin voi olla varma, että jokin toinenkin sopiva vielä tulee?
- Tässäkin lienee iso vaikutus sillä, että oli vasta irtisanomisuhka, mutta kun kenttää ei oltu vielä suljettu, niin itse irtisanomista ei oltu suoritettu

LEXIA

Legal Excellence

**KIITOS JA IHANAA
ALKANUTTA
KESÄÄ!**



LEXIA

Legal Excellence



Johanna Havula
Counsel, Helsinki
johanna.havula@lexia.fi



Jari Määttä
Counsel, Oulu
jari.maatta@lexia.fi



Juuli Hanhinen
Associate, Turku
juuli.hanhinen@lexia.fi

lexia.fi



Lexia Helsinki

Lönnrotinkatu 11
00120 Helsinki
p. +358 10 4244 200

Lexia Turku

Henrikinkatu 9
20500 Turku
p. +358 10 4244 240

Lexia Tampere

Technopolis Yliopistonrinne A-talo
Kalevantie 2
33100 Tampere
p. +358 3 260 2000

Lexia Oulu

Kauppurienkatu 7
90100 Oulu
p. +358 20 778 9580