

LEXIA

Legal Excellence

HR-Webinaari

2.6.2026



- Työsuhteen päättämissopimukset
- Sovintosopimukset työsuhteen päätyttyä
- Ajankohtaiset lainsäädännön hankkeet
- Ajankohtaiset oikeustapaukset



LEXIA

Legal Excellence

Työsuhteen päättämissopimukset

PÄÄTTÄMISSOPIMUKSISSA HUOMIOITAVIA ASIOITA (1)

- Työsuhteen osapuolet voivat milloin tahansa sopia työsuhteen päättämisestä yhteisesti.
 - Hankalaa, jos halutaan säilyttää mahdollisuus irtisanoa tuotannollis-taloudellisista syistä, jos sopimukseen ei päästäkään (ainakaan, jos muutosneuvotteluvelvoite)
 - Yhteiselön jatkaminen hankalaa, jos sopimukseen ei päästäkään
- Työsuhde ei pääty kummankaan osapuolen suorittamaan irtisanomiseen (ei ainakaan työnantajan).
 - Terminologisesti sopimuksessa ei myöskään ole irtisanomisaikaa.
- Työnantajan kannalta on suositeltavaa, että työsuhde päättyy sopimishetkeen.
 - Työntekijä voi 100 % pätevästi luopua pakottavaan lainsäädäntöön perustuvista vaatimuksistaan vasta työsuhteen päätyttyä = aikaisintaan työsuhteen päättymishetkellä.
 - Tämä on yleensä myös työntekijän etu, vaikkei hän tätä tunnistaakaan: Sopimisesta aiheutuu työntekijälle karenssi (pituus 45 päivää). Sitä ei voida välttää sopimukseen tehtävillä kirjauksilla mm. siitä, kehen aloitteesta työsuhde on päätetty jne. Karenssi alkaa aina työsuhteen päättymisestä.
 - Sopimuksella maksetaan käytännössä aina jokin korvaus työntekijälle, joka jaksotetaan työttömyysturvassa.
 - Kun työsuhde päättyy heti, karenssi ja jaksotus kuluvat samaan aikaan eli karenssista ei aiheudu työntekijälle häirttä, kunhan hän saa sopimuksella vähintään noin 1,5 kk palkkaansa vastaavan korvauksen.

PÄÄTTÄMISSOPIMUKSISSA HUOMIOITAVIA ASIOITA (2)

- Miksi työnantaja haluaisi tehdä sopimuksen?
 - Puutteellinen päättämisperuste, "sukset ristissä" ilman päättämisperustetta, ei haluta riidellä julkisessa prosessissa työsuhteen päättämisperusteesta
 - > sopimisen edellytykseksi asetettava, että työntekijä luopuu kaikista vaatimuksistaan. Ilman tätä ehtoa ei sopimusta kannata tehdä.
- Miksi työntekijä haluaisi tehdä sopimuksen?
 - Saa lisäkorvauksen siitä, ettei työnantajalla ole 100 % pätevää irtisanomisperustetta
 - Tästä syystä irtisanomisajan palkka on yleensä sopimisen "pohjana" neuvoteltaessa korvauksesta, ja irtisanomisajan palkkaan joutuu laittamaan jotakin päälle, jotta sopimukseen päästäisiin
 - Yleensä vapautuu työntekovelvoitteestaan saman tien
 - Eroaminen hyvässä hengessä, puhtaiden papereiden saaminen hankalassa tilanteessa ilman kallista, riskialtista ja aikaa vievää oikeusprosessia

PÄÄTTÄMISSOPIMUKSISSA HUOMIOITAVIA ASIOITA (3)

- Vaatimuksista luopumisehto pyyhkii pöydältä kaikki muut vaatimukset, paitsi ne joista on sopimuksella sovittu.
- Siksi sopimuksessa on otettava kantaa kaikkiin "jäljellä oleviin" asioihin, ainakin:
 - Salassapitoehdon jatkuminen, itse sopimuksen salassapito ulkopuolisilta + sopimussakko?
 - Kilpailu- ja/tai houkuttelukiellot: jatkuvatko vai ei? Korvaus kilpailukiellohdesta?
 - Miten työsuhteen päättymisestä viestitään työyhteisössä?
 - Työnantajankin on varmistuttava siitä, ettei silläkään oikeasti ole enää muita vaatimuksia (esim. liikaa maksettua palkkaa yms.)
- Käytännön seikkoja, kun lähdetään neuvottelemaan sopimuksesta
 - Työnantajalla syytä olla varasuunnitelma: mitä tehdään, jos järkevään sopimukseen ei päästäkään?
 - Työntekijälle annettava riittävä harkinta-aika sopimukseen sitoutumiseksi.
 - Hyvä kehottaa selvittämään itse sopimisen vaikutukset omasta työttömyyskassasta, verottajalta yms.
 - Työnantajan ei tule ottaa kantaa sopimisen seurauksiin työntekijälle esim. työttömyysturvassa.
 - Työntekijälle ei tule antaa harhaanjohtavaa tietoa sopimisen taustoista.

LEXIA

Legal Excellence

Sovintosopimukset työsuhteen päätyttyä

Sovintosopimuksissa huomioitavia asioita (1)

- Sovintosopimukset liittyvät tilanteisiin, joissa työnantaja on päättänyt työntekijän työsuhteen tavalla tai toisella
- Työsuhteen päättämisen jälkeen työntekijä esittää vaatimuksia:
 - Työsuhteen aikaisiin asioihin liittyen
 - palkkasaatavat,
 - lomakorvaukset,
 - ylityö yms. korvaukset,...
 - Työsuhteen päättämiseen liittyen
 - korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä,
 - irtisanomisajan korvaus,
 - erilaiset hyvitykset (YVL, Tasa-arvoL, YTL),
 - odotusajan palkka
- Voidaan tehdä ennen mahdollista oikeudenkäyntiä tai sen aikana

Sovintosopimuksissa huomioitavia asioita (2)

- Sopimukseen liittyvät muut tahot
 - Työttömyyskassat
 - Tiedot työttömyyspäivärahojen määrästä
 - Työllisyysrahasto/KELA
 - Maksettuihin työttömyyspäivärahoihin liittyen mahdollinen vähennys ja sen hyväksyntä
 - Työnantajan velvollisuus pyytää lausunto
 - Tuomioistuin
 - Sopimuksen mahdollinen vahvistaminen tai vaatimuksista luopuminen, jos asia jo oikeudessa käsittelyssä
 - Vakuutusyhtiö
 - Oikeudenkäyntikuluihin liittyvät asiat
 - Verottaja
 - Hyvityksiin liittyvät verotuskysymykset sekä tulontasaus
- Iso kysymys: MILLÄ SUMMALLA JA EHDOILLA OSAPUOLET VALMIITA SOPIMAAN ASIAN?

Sovintosopimuksissa huomioitavia asioita (3)

- Sopimuksen sisältö:
 - Sopimuksen taustatiedot
 - Pyrittävä mahdollisimman neutraaliin kirjoitusmuotoon
 - Ongelmia voi tulla oheisissa:
 - "Ottamatta kantaa puolin ja toisin väitteiden ja vaatimusten oikeellisuuteen"
 - Myöntölausekkeet?
 - Sovintokorvaus
 - Kokonaiskorvaus vai tietyksi korvaukseksi nimetty korvaus
 - TSL 12:2 (aineellinen ja aineeton korvaus)
 - Hyvitykset
 - Palkkasaatavat
 - Korvauksiin liittyen huomioitavaa
 - Ennakonpidätys ja sivukulut osana kokonaisuutta
 - TSL 12:3 vähennykset Työllisyysrahastolle tai Kelalle (korvauksen jako 2 osaan)
 - Kultainen kädenpuristus/Työttömyyskassojen jaksotukset korvauksiin liittyen
 - Hyvitysten verovapaus/myöntö

Sovintosopimuksissa huomioitavia asioita (4)

- Sopimuksen sisältö:
 - Kanteen peruuttaminen/sopimuksen vahvistaminen oikeudessa
 - Vaatimuksista luopuminen
 - Vaatii välillä pohdintaa, että mistä on syytä luopua molemmin puolin
 - Tärkeää, että ei olisi enää työntekijällä vaatimuksia sopimuksen jälkeen työnantajaa kohtaan
 - Salassapitovelvollisuus ja sopimussakko
 - Käräjäoikeudessa vahvistettu sopimus vs. salassapitovelvollisuus
 - Molemminpuolisuus?
 - Asianhoito- ja oikeudenkäyntikulut
 - Kulut kuittiin (vakuutusehdot)
 - Jotkin työntekijäliitot tästä tiukkoja, sopimuksen este
 - Sopimuksen allekirjoitukset
 - Asiamiehet tai osapuolet

Sovintosopimuksissa huomioitavia asioita (5)

- Miksi työnantajan kannattaa sopia
 - Mahdolliseen oikeudenkäyntiin liittyvät riskit
 - Kulujen ja ajankäytön minimointi, katse tulevaan
 - Joskus voi "kirpaista"
 - Aika ja asian murehtiminen

- Miksi työntekijän kannattaa sopia
 - Korvauksen saamisen varmuus
 - Korvauksen saamisen nopeus
 - Oikeudenkäyntikuluriski
 - Katse tulevaan

LEXIA

Legal Excellence

AJANKOHTAISET LAINSÄÄDÄNNÖN HANKKEET

- Määräaikaiset työsopimukset, lomautusilmoitusaika ja takaisinottovelvollisuus
 - Tila: hyväksytty, voimassa 1.6.2026 alkaen.
- Vain yksi määräaikainen työsopimus voidaan tehdä ilman perusteltua syytä. Sopimus voi kestää enintään vuoden. Tämä on mahdollista vain, jos kyse on osapuolten ensimmäisestä työsuhteesta tai heidän edellisestä työsuhteestaan on kulunut vähintään 5 vuotta.
- Jos ilman perustetta tehty määräaikainen sopimus on kestänyt vähintään 6 kuukautta, se voidaan irtisanoa normaalien irtisanomisperusteiden mukaisesti.
- Työnantajan on määräaikaisen työsuhteen päättyessä **selvitettävä, onko työntekijälle mahdollista tarjota työsuhteen jatkoa.**
- Lomautusilmoitusaika on jatkossa 7 päivää, mutta työehtosopimuksen mukaisesta ilmoitusajasta voi sopia toisin luottamusmiehen tai – valtuutetun lisäksi vain yt-lain mukainen yhteistoimintaedustaja — ei kuka tahansa henkilöstöedustaja.
- Takaisinottovelvollisuus koskee jatkossa vain työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 50 työntekijää.

- Tasa-arvolain muutos määräaikaisiin työsopimuksiin liittyen
 - Tila: eduskuntakäsittelyssä.
 - Esitys vahvistaa suojaa raskaus- ja perhevapaasyrjintää vastaan ja selventää, että syrjäntäkielto koskee myös määräaikaisia työsuhteita. Työnantajalle tulisi velvollisuus antaa selvitys, jos määräaikaista työsuhdetta ei jatketa tilanteessa, jossa työntekijä on ilmoittanut raskaudesta, synnytyksestä tai perhehuoltovelvollisuudesta.
 - Työnantajan käytännön riski liittyy erityisesti siihen, pystytäänkö päätöksen asialliset perusteet jälkikäteen osoittamaan.
- Palkka-avoimuusdirektiivin täytäntöönpano Suomessa
 - Tila: valmistelussa ja viivästyy; hallituksen esitystä ei vielä annettu eduskunnalle.
 - EU:n täytäntöönpanon määräaika on 7.6.2026, mutta kansallinen valmistelu on viivästynyt. Palkkauksen läpinäkyvyys kasvaa rekrytoinnista työsuhteen aikana annettaviin tietoihin asti, ja suuremmille työnantajille tulee uusia palkkaerojen raportointi- ja korjaamisvelvoitteita.

LEXIA

Legal Excellence

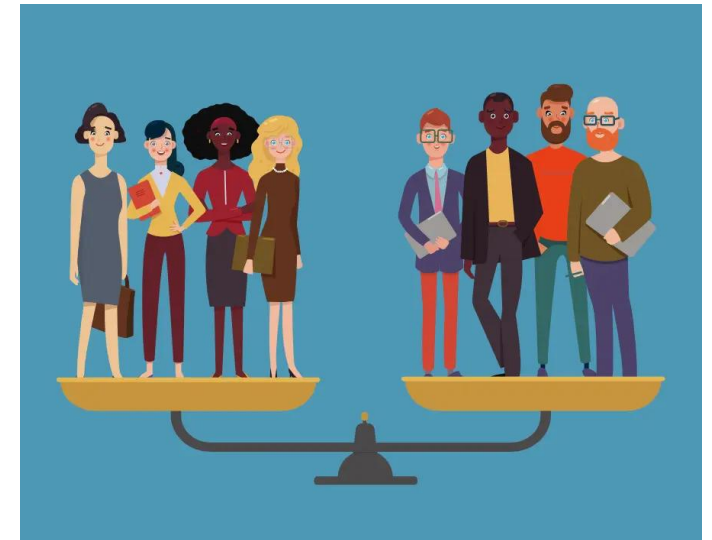
AJANKOHTAISET OIKEUSTAPAUKSET

Tausta

- Ulkoministeriössä ulkoasiainlainhallintolain mukaisessa lähetystöneuvoston virassa työskennellyt A oli ulkomaanedustuksen siirtokierroksella ilmoittautunut useaan eri tehtävään, mukaan lukien kahteen edustuston päällikön sijaiseen tehtävään.
- A:ta ei valittu mihinkään niistä tehtävistä, joihin hän oli ilmoittautunut. A:n sijasta tehtäviin valittiin toista sukupuolta olevat, A:ta vähemmän ansioituneet henkilöt.
- A vaati, että Suomen valtio / ulkoministeriö veloitetaan suorittamaan hänelle tasa-arvolain mukaista hyvitystä.

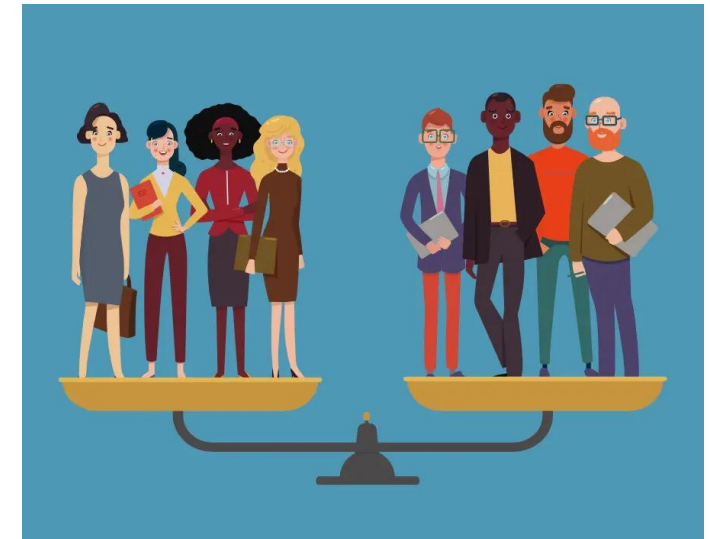
Kysymyksen asettelu Korkeimmassa oikeudessa

- Tasa-arvolain 8§: kiellettyä syrjintää, jos työnantaja syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö.
- Korkeimman oikeuden ratkaistavana oli ensinnäkin, onko asiassa syntynyt oletama siitä, että valituksi tulleita henkilöitä ansioituneempaa A:ta oli syrjitty hänen sukupuolensa perusteella.
- Mikäli syrjintäoletama on syntynyt, arvioi korkein oikeus sitä, onko ulkoministeriö osoittanut, että sen menettely on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta, kuin sukupuolesta.
- Riidatonta asiassa oli, että A oli valittuja henkilöitä ansioituneempi.



Korkeimman oikeuden arviointi

- **Onko syrjintäoletta syntynyt?**
- Korkein oikeus totesi, että lähtökohtaisesti syrjintäoletta syntyy jo sillä perusteella, että ansioituneempi hakija sivuutetaan ja tehtävään valitaan toista sukupuolta oleva henkilö.
- **Valintapäätöksen hyväksyttävä peruste ja todistustaakka**
- KKO: Työnantaja voi sinänsä ottaa tehtävävalinnassa huomioon esimerkiksi organisaation toiminnalliset tarpeet, siirtosuunnittelun erityispiirteet ja osaamisen kehittämisen.
- Kun syrjintäoletta on syntynyt, työnantajan on kuitenkin pystyttävä osoittamaan, että valinta perustui muuhun hyväksyttävään syyhyn kuin sukupuoleen.
- KKO katsoi, että ulkoministeriön esittämät perusteet jäivät liian yleisiksi.
- Koska ministeriö ei näyttänyt konkreettisesti, miksi ansioituneempi hakija sivuutettiin, se rikkoi syrjinnän kieltoa ja oli velvollinen maksamaan hyvitystä.



Tausta

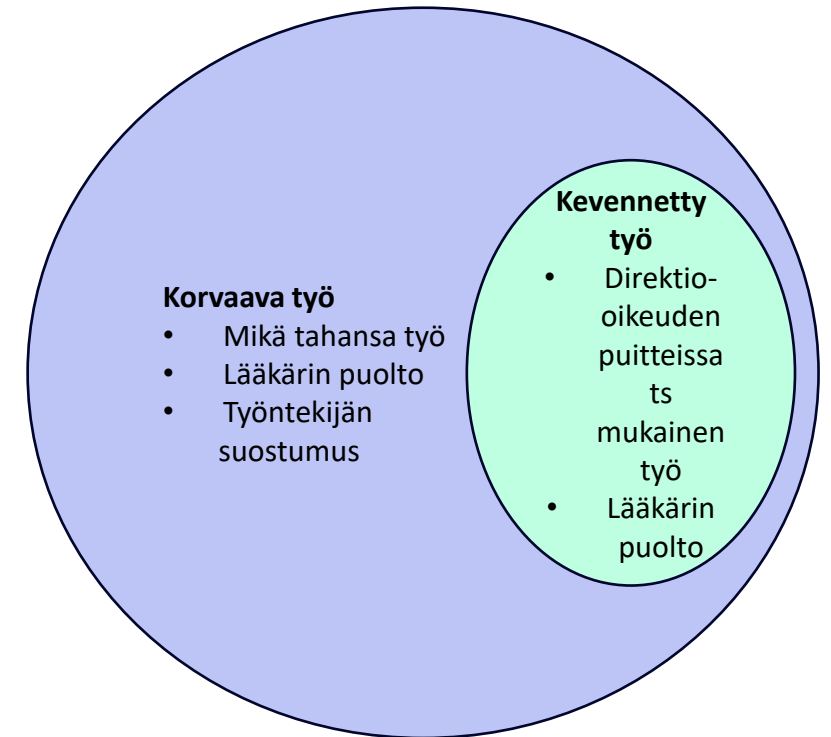
- Työntekijä A oli työskennellyt yhtiössä vuodesta 2020 lukien sahatyöntekijänä. Hänen työsopimuksessaan luki tehtävänimikkeen osalta lisäksi, että hän on "Saha_Rimoittaja" ja että tarvittaessa henkilö on velvollinen suorittamaan myös muita työnantajan määräämiä työtehtäviä. Työsuhteessa sovellettiin yhtiön yrityskohtaista työehtosopimusta, jossa ei ollut määräyksiä kevennetystä tai korvaavasta työstä.
- A:lle oli 22.9.2023 sattunut työtapaturma, jossa hän oli loukannut jalkansa. Kaksi työnantajan osoittaman työterveysaseman lääkäriä oli arvioinut työkyvyttömäksi ja todenneet, ettei hän sovellu myöskään kevennettyyn tai korvaavaan työhön. A:n terveydentilan arvioineet lääkärit eivät olleet yhtiön nimeämiä työterveyslääkäreitä, mutta ensimmäinen lääkäreistä oli työterveyslääkäri.
- Yhtiöllä oli käytössä työehtosopimukseen perustumaton korvaavan työn järjestely. A teki yhden päivän kotona ensiapukurssia korvaavana työnä, mutta kieltäytyi myöhemmin työnantajan vaatimuksesta tulla työpaikalle korvaavaan työhön vedoten lääkärintodistukseen. Työnantaja jätti maksamatta sairausajan palkan ajalta 26.-30.9.2023.

Kysymyksenasettelu työtuomioistuimessa

- Ratkaistavana oli se, voiko työnantaja asettaa sairausajan palkan maksamisen ehdoksi sen, että työntekijä tekee työkykyään vastaavaa muuta työtä eli korvaavaa työtä.
- Lisäksi ratkaistavana oli se, oliko työnantaja menetellyt työehtosopimuksen vastaisesti jättäessään maksamatta A:n sairausajan palkan sen vuoksi, että A oli kieltäytynyt korvaavasta työstä.
- Asiassa arvioitiin myös työnantajan mahdollista hyvityssakkovastuuta työehtosopimuksen rikkomisesta.

Työtuomioistuimen arviointi – korvaava työ

- Yrityskohtainen työehtosopimus ei sisältänyt määräyksiä korvaavasta työstä. Työnantajan työnjohto-oikeuden ei katsottu ulottuvan muun kuin työsopimuksen mukaisen työn määräämiseen sairauspoissaolon aikana.
- Työtuomioistuin arvioi, että työehtosopimuksesta ei voitu päätellä, että sairausajan palkan saamisen ehtona olisi velvollisuus tehdä korvaavaa työtä. Asiassa ei myöskään näytetty syntyneen vakiintunutta ja yhteisesti hyväksyttyä käytäntöä korvaavan työn tekemisestä.
- → Yrityskohtaisen työehtosopimuksen oikeaksi tulkinnaksi vahvistettiin, että **sairausajan palkanmaksun edellytyksenä työnantaja ei voinut velvoittaa työntekijää tekemään työkykyään vastaavaa, mutta muuta kuin hänen työsopimuksensa mukaista työtä** eli korvaavaa työtä.



Työtuomioistuimen arviointi – selvitys työkyvyttömyydestä

- Työtuomioistuimen aiemmista ratkaisuista ilmenevän oikeusohjeen mukaisesti työtuomioistuin totesi, että mikäli työnantaja haluaa kiistää työntekijän selvityksen työkyvyttömyyden syystä, sen on ohjattava työntekijä nimeämensä lääkärin tarkastettavaksi.
- Tapauksessa työtuomioistuin katsoi jääneen näyttämättä, että työnantaja olisi vaatinut A:ta käymään nimenomaan yhtiölle nimetyllä työterveyslääkärillä. **A:n ei siten voitu katsoa kieltäytyneen varmentamasta työkyvyttömyyttään työnantajan edellyttämällä tavalla.**
- Hyvityssakon osalta katsottiin, että työehtosopimuksen määräys sairausajan palkanmaksusta ei ole siinä määrin epäselvä, että yhtiö tulisi jättää tuomitsematta hyvityssakkoon. → **Yhtiö on siten tietten rikkonut työehtosopimusta jättäessään maksamatta A:lle sairausajan palkkaa**

Tausta

- Työntekijä A oli työskennellyt työnantajan palveluksessa vuodesta 1999 lähtien. Vuonna 2024 työnantaja oli irtisanonut A:n työsopimuksen varoitusta antamatta. Työnantaja oli vedonnut siihen, että työntekijä oli laiminlyönyt työtehtäviään ja käyttänyt työaikaansa työhön liittymättömiin asioihin. Näin toimiessaan työntekijä oli rikkonut vakavasti työsuhteeseen liittyviä velvoitteitaan sekä menettänyt työnantajan luottamuksen.
- Irtisanominen perustui työnantajan käyttämään järjestelmään ja sen työnajanseurantaraportteihin, joissa näkyi runsaasti ”oranssia viivaa”, joka työnantajan tulkinnan mukaan merkitsi työajan väärinkäyttöä sekä ylimääräisiä paljon taukoja.
- A kiisti väitteet ja katsoi tehneensä työnsä normaalisti ilman ohjeistusta pidempiä taukoja. Hänen mukaansa suuri osa työstä tehtiin järjestelmissä tai työvaiheissa, jotka eivät näkyneet työnantajan käyttämässä raporteissa.

Kysymyksenasettelu työtuomioistuimessa

- Asiassa on kysymys siitä, **onko työnantajalla ollut työehtosopimuksen mukainen peruste irtisanoa A:n työsopimus.**
- Riidatonta asiassa oli se, että työntekijän työsuorituksessa ja työn määrässä ei ollut huomattavissa poikkeamaa tarkasteltuna ajanjaksona ja että työnantaja ei ollut antanut A:lle huomautusta tai varoitusta ennen irtisanomista.

Työtuomioistuimen johtopäätökset

- Työtuomioistuin katsoi, että työseurantaraporttien ”oranssit viivat” eivät osoittaneet luotettavasti työn tekemättä jättämistä. Raporttien aikaleimat eivät kattaneet kaikkea työntekoa ja ”oranssia viivaa” saattoi syntyä myös työn tekemisen aikana. Näin ollen työtuomioistuin katsoi, että työnantajan käyttämä työajanseuranta ei ollut riittävän luotettava peruste irtisanomiselle.
- A:n normaali työmäärä ja hyvät työsuoritukset puhuivat sitä vastaan, että A olisi laiminlyönyt työaikaansa merkittävästi.
- Työtuomioistuin arvioi, että työnantaja ei ollut havainnoinut A:n työskentelyä riittävästi eikä antanut hänelle todellista mahdollisuutta osoittaa, että työaika ei oltu laiminlyöty.
- Lisäksi A ei ollut tiennyt, että työnantajan järjestelmän tietojen käytöstä työajanseurantaan ennen kuin alkuvuodesta 2024. Häntä ei ollut myöskään ohjeistettu pitämään kirjaa niistä työtehtävistä, joista ei tule järjestelmästä työajanseurantaraportille siirtyvää merkintää. Esihenkilöt olivat alkaneet antaa vasta myöhemmin ohjeistusta työtehtävien tekemiseen kuluvan ajan kirjaamisesta ylös esimerkiksi kalenteriin. Näin ollen työtuomioistuin katsoi että sitä, että työntekijän pitäisi pystyä selvittämään työntekoaan pitkältä ajalta takautuvasti, ei voida pitää kohtuullisena.
- Näin asiassa katsottiin jääneen näyttämättä, että A olisi laiminlyönyt työaikaansa pitämällä ylimääräisiä taukoja ja siten vakavasti rikkonut tai laiminlyönyt työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan.
- → **Työnantajalla ei ollut työehtosopimuksen mukaista asiallista ja painavaa syytä irtisanoa A:n työsopimus.**

Tausta

- S 17/2025/595, ratkaisunro 10396014
- Työntekijä oli työskennellyt tulkkina määräaikaisessa työsuhteessa Vastaaja Oy:ssä ajalla 22.3.2023–22.3.2024. Työsopimuksessa määräaikaisuuden perusteeksi oli kirjattu ”kilpailutusten ja kysynnän tilanne”.
- Työsopimukseen sisältyi myös ehto, jonka mukaan työntekijä sitoutui vuoden ajan työsuhteen päättymisestä olemaan houkuttelematta työnantajan asiakkaita uuden työnantajansa tai oman liiketoimintansa asiakkaiksi.
- Työntekijä katsoi, että ehto oli työsopimuslain mukainen kilpailukieltosopimus, josta olisi tullut maksaa lain mukainen korvaus. Lisäksi työntekijä vaati korvausta perusteettomasta määräaikaisesta työsopimuksesta ja vuosilomapalkasta.
- Työnantaja puolestaan katsoi, että kyse ei ollut kilpailukiellosta, vaan erillisestä houkuttelukiellosta. Työnantajan mukaan määräaikaisuudelle oli pätevä peruste.

Kysymyksenasettelu hovioikeudessa

- Ratkaistavana oli, oliko työsopimuksen asiakkaiden houkuttelukiello tosiasiallisesti työsuhteen mukainen kilpailukieltosopimus sekä oliko työnantajalla työsuhteen mukainen perusteltu syy tehdä määräaikainen työsuhteinen työsopimus.
- Hovioikeus arvioi lisäksi sitä, olivatko työntekijä ja työnantaja sopineet vuosiloman pitämisestä ennen työsuhteen päättymistä.

Hovioikeuden arviointi

- Hovioikeus katsoi, että asiakkaiden houkuttelukiello rajoitti työntekijän mahdollisuuksia toimia samalla alalla ja hankkia asiakkaita työsuhteen päättymisen jälkeen siten, että siinä **on ollut kyse työsopimuslain 3 luvun 5 §:n 1 momentissa tarkoitetusta kilpailukieltosopimuksesta**.
- Näkemystä puolsi esimerkiksi se, että rajoitusta ei oltu sidottu mihinkään maantieteelliseen alueeseen, vaan se oli yleinen ja laaja ja se oli voimassa vuoden ajan työsuhteen päättymisestä.
- → **Sopimusehdon katsottiin olevan työsopimuslain mukainen kilpailukieltosopimus, vaikka sitä ei ollut nimetty kilpailukielloksi ja työnantaja oli velvollinen maksamaan kilpailukieltosopimuksesta lain mukaisen korvauksen.**
- **Määräaikaisuudesta** hovioikeus totesi, että toiminnan alkuvaiheessa kysynnän vakiintumattomuus voi joissakin tilanteissa oikeuttaa määräaikaiseen työsopimukseen. Työnantajan on kuitenkin pystyttävä konkreettisesti osoittamaan, että työvoiman tarve on aidosti epävarma tai tilapäinen.
- Tapauksessa työnantaja ei esittänyt riittävää selvitystä siitä, että tulkkien työvoiman tarve olisi muuttunut tai ollut tilapäinen työsuhteen aikana. Pelkkä yleinen viittaus kilpailutuksiin ja kysynnän epävarmuuteen ei riittänyt osoittamaan työsopimuslain mukaista perusteltua syytä määräaikaisuudelle.
- → **Hovioikeus katsoi, ettei työnantaja ollut näyttänyt työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä määräaikaiselle työsopimukselle.**
- **Vuosilomasta** hovioikeus totesi, ettei työnantaja pystynyt näyttämään, että vuosiloman pitämisestä olisi aidosti sovittu työntekijän kanssa. Näin ollen koska sopimista ei näytetty tapahtuneen, **työntekijän ei katsottu olleen vuosilomalla ja työntekijällä oli oikeus vaadittuun vuosilomapalkkaan kyseessä olleelta ajalta.**
- **Vailla lainvoimaa**

LEXIA

Legal Excellence

**KIITOS JA HYVIÄ
KESÄLOMIA, KUN NE
KOITTA!**



LEXIA

Legal Excellence



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



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



Juuli Hanhinen
Senior 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

Frenckelin aukio 1
33100 Tampere
p. +358 3 260 2000

Lexia Oulu

Kauppurienkatu 7
90100 Oulu
p. +358 20 778 9580