



Myynnin &
Markkinoinnin
Ammattilaiset

MYYNNIN JA
MARKKINOINNIN AMMATTILAISEN
TYÖSUHDEOPAS



Myyntin ja markkinoinnin ammattilaisen työsuhdeopas on tehty Myyntin ja markkinoinnin ammattilaiset MMA:n ja Myyntin ja markkinoinnin oikeusturva MOT Oy:n toimesta avuksi alalla työskentelevälle toimihenkilölle tai alalle tulevaisuudessa sijoittuvalle opiskelijalle. Oppaalla pyritään avaamaan myynti- ja markkinointialalla keskeistä työsuhdelainsäädäntöä ja käytänteitä jotka määrittelevät alan työtehtävissä työskentelevien työsuhde-ehtoja.

Tavoitteenamme on, että toimialalla työskentelevä henkilö tunnistaa oppaamme avulla paremmin työsuhteensa ehtojen taustalla olevan lakinormiston ja sopimussisällön, jotka yhtäältä rajaavat toisin sopimisen mahdollisuuksia, mutta toisaalta mahdollistavat usein mm. paikallisen tai henkilökohtaisella työsopimuksella laista tai toimialan työehtosopimuksesta toisin sopimisen. Myynti- ja markkinointialalla ei ole kaiken kattavaa työehtosopimusta, kollektiivinen (kutakin toimialaa koskeva) sopimustoiminta koskettelee kuitenkin alalla työskenteleviä siinä määrin, että eri toimialojen työehtosopimukset saattavat määritellä myös myynti- ja markkinointialalla työskentelevän henkilön työehtoja.

Oppaaseen on koottu ainoastaan keskeisimmät, myynti- ja markkinointialalle tyypilliset kiistatilanteita aika ajoin aiheuttavat työlainsäädännön kohdat. Mahdollisissa oppaaseen liittyvissä tulkintaepäselvyyksissä kannattaa luonnollisesti aina olla yhteydessä MMA:n ja MMA:n lakipalveluun.

Liity Myyntin ja markkinoinnin ammattilaiset MMA:n jäseneksi ja hyödynnä jäsenetuja: koulutukset, tapahtumat, lakipalvelut, palkkaneuvonta, työttömyyskassa ja paljon muuta. MMA:lta löytyy myös opiskelijajäsenyys sekä 12 kuukauden sisällä vastavalmistuneelle loistava diili.

Oppaan laati työryhmä:

Jyrki Järvinen, MMA lakipalvelut

Samuli Myllyharju, MMA

Juha Häkkinen, MMA

Oppaan julkaisija:

Myyntin ja markkinoinnin ammattilaiset MMA

www.mma.fi

SISÄLLYSLUETTELO

1. Työsopimuksen sisällöstä
2. Palkasta ja palkankorotuksesta sopiminen
3. Sairausajan palkka
4. Työsuhdeauto ja matkakustannusten korvaukset
5. Työaika ja ylitöiden korvaaminen
6. Vuosiloma ja lomarahaa
7. Perhevapaat
8. Luottamusmies ja luottamusvaltuutettu
9. Työsuhteen päättymisen
10. Työntekijän takaisin ottaminen
11. Kilpaileva toiminta
12. Työntekijän velvoite korvata työnantajalle aiheutunut vahinko
13. Työpaikan vaihtajan muistio

1. TYÖSOPIMUKSEN SISÄLLÖSTÄ

Tämän oppaan lukijan tulee erityisesti huomata, että kaikkea seuraavassa esitettävää ei tarvitse tai kannata sopia työ sopimuksessa vaan suuri osa asioista on mahdollista jättää työlainsäädännön varaan. Työntekijän on syytä perehtyä oppaaseen ennen sopimusneuvottelun käymistä työnantajan kanssa.

Oppaan alussa käydään lyhyesti läpi työ sopimuksessa huomioitavia asioita. Osaa niistä käsitellään oppaassa tarkemmin omissa luvuissaan.

1.1 Työsopimuksen muoto

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Kirjallinen muoto on sopimuksen sisällön todistamisen takia suotava. Näin on erityisesti, jos työntekijällä on tulospalkka. Jos sopimus on suullinen, työnantajan tulee viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättyessä antaa kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista.

Työsopimuksessa on syytä yksilöidä työnantajan nimi ja yritystunnus sekä työntekijän nimi.

1.2. Työtehtävät

Työsopimuksessa voidaan sopia työntekijän työtehtävät työsuhteen alussa joko tarkasti taikka väljemmin. Myyntialan työ sopimuksessa voidaan sopia, että tehtävä on kauppaedustajalaisa tarkoitetun myyntimiehen työtehtävä.

M M

Työsopimuksessa sovitulla tehtäväkuvauksella on se merkitys, että työnantajalla on työ johto-oikeuden nojalla oikeus määrätä työntekijälle vain työ sopimuksen piiriin kuuluvia eri tehtäviä. Työsopimuksessa sovitteja tehtäviä voidaan muuttaa vain sopimalla tai irtisanomisperusteella.

Myyntiammatilaisen sopimuksessa olennaista on sopia, mitkä ovat sopimuksen piiriin kuuluvat tuotteet, maantieteellinen toimialue taikka määrätty asiakaskunta. Alueesta on hyvä laatia karttaliite. Jos myyntiammatilainen saa toimia myös sovitun alueen ulkopuolella, sopimuksessa on syytä tarkasti määritellä tämän oikeuden sisältö.

1.3. Työsuhteen kesto

Työnteon eli työsuhteen alkamispäivä on syytä mainita. Työsopimuksessa on hyvä olla myös sopimuksen allekirjoituspäivä.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jos määräaikaisesta sopimuksesta ei ole sovitteu. Sopimusta on pidettävä määräajaksi tehtynä, kun on sovitteu määrätystä työstä tai työsuhteen kestämis aika muuten käy ilmi sopimuksen tarkoituksesta. Toistaiseksi voimassaoleva työ sopimus päätetään irtisanomalla. Määräaikainen työ sopimus päättyy määräajan päättyessä tai sovitteu työn valmistuessa.

Määräaikainen työ sopimus voidaan tehdä vain, jos sille on perusteltu syy. **Työnantajan aloitteesta** ilman perusteltua syytä tehty määräaikaisista työ sopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työ sopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. Tällä on merkitystä esimerkiksi vuosilomien karttumisen osalta. Määräaikaisuuden perusteena voi olla työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava seikka tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai palvelujen kysynnän vakiintumattomuuteen taikka suoritettavaan työhön liittyvä perusteltu syy.

Määräaikaisen työ sopimuksen tekeminen ei edellytä perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan. Tällöin määräaikaisen työ sopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi.



Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työ sopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

1.4. Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Koeaikana sopimus voidaan puolin ja toisin purkaa päättymään ilman irtisanomisaikaa. Koeaikaisen työntekijän työsuhteturva on heikko mutta työ sopimusta ei kuitenkaan voida purkaa laissa säädetyn syrjäntäkiellon vastaisesti tai muulla koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisella perusteella.

MIM

1.5. Työntekemispaikka

Työtä tarkoitetaan yleensä tehtävän tietyissä työpaikassa tai tietyllä paikkakunnalla, vaikka siitä ei ole otettu mainintaa työ sopimukseen. Jollei muuta ole sovittu, työnantajalla on työsuhteen kestäessä oikeus osoittaa työntekijälle työtä toisessakin samalla työssäkäyntialueella olevassa työpaikassa. Työ sopimuksessa voidaan sopia työpaikkakohtainen tai maantieteellinen työntekemispaikka, jos erityisesti halutaan rajoittaa työnantajan oikeutta määrätä työntekijä eri työpaikalle tai -paikkakunnalle työhön. Myyntiammatillaisen työ sopimuksessa työntekemispaikka tarkoittaa usein samaa kuin myyntialue.

1.6. Työaika ja siihen perustuvat edut

Työsuhteessa tehtävään työhön sovelletaan pääsääntöisesti työaikalakia. Tällöin työajasta ei välttämättä tarvitse erikseen sopia. Työaika on yleensä työehtosopimusjärjestelyin lyhennetty laissa säädetystä 8 tunnista 7,5 tuntiin päivässä ja 40 tunnista 37,5 tuntiin viikossa. (Kilpailukyky sopimuksen myötä useissa työehtosopimuksissa työaika on pidennetty 7 tuntiin 36 minuuttiin päivässä ja 38 tuntiin viikossa). Nämä tuntimäärät voidaan mainita työ sopimuksessa.

Tavanomaista työaika lyhyemmästä työajasta on syytä sopia tarkasti. Esimerkiksi **menekinedistäjän** työ sopimuksessa, jossa viikoittainen työaika vaihtelee ja on normaalia vähempi, on syytä sopia, että työnantaja on velvollinen työllistämään työntekijän tietyn vähimmäisajan jokaisena viikkona. . Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä.

Työaikalakia ei sovelleta työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä. Tällaisen henkilön olisi syytä sopia työ sopimuksella työajastaan taikka siitä, että työaikalakia noudatetaan.

Työaikalakia ei sovelleta myöskään työhön, jota työntekijä tekee sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Työnantajan toimittolien ulkopuolella tapahtuvaan myyntityöhön ei siten pääsääntöisesti sovelleta työaikalakia.

MI MI

Työsopimuksessa on mahdollista sopia esimerkiksi siitä, kuinka monta tuntia keskimäärin päivittäin tai viikoittain työtä tehdään matka-aika huomioon ottaen. Työn luonteen takia päivittäinen työaika jätetään usein myyntiammatillaisen omaan harkintaan.

Jos työaikalakia ei sovelleta, voidaan työsopimuksessa sopia, millä perusteella viikonloppuna tehtävästä työstä, esimerkiksi messutehtävistä, maksetaan palkkaa, jollei ole tarkoitettu, että normaali palkka kattaa korvauksen myös tällaisesta työstä.

1.7. Liikesalaisuudet, kilpailevan toiminnan kieltäminen ja lojaalisuusvelvoite

Työsopimuslaissa säädetään, että työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä myöskään kilpailevan toiminnan valmisteleminen sellaisiin toimenpiteisiin, joita ei voida pitää hyväksyttävänä.

Työsopimuslaissa säädetään edelleen, että työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia. Rikoslaisissa säädetään vastaava kieltäminen myös työsuhteen jälkeistä aikaa. Liikesalaisuuksien suojasta säädetään myös liikesalaisuuslaissa.

Näitä asioita ei siis tarvitse erikseen sopia työsopimuksessa.

Laissa ei yleisesti säädetä kielletyksi työntekijän oikeutta tehdä sivutyötä tai harjoittaa muuta ammattitoimintaa. Sivutyön kieltäminen työsopimuksessa voi olla tietyissä olosuhteissa mahdollista mutta lähtökohtaisesti työntekijän vapaa-aika ei kuulu työnantajalle.

1.8. Palkan peruste ja määrä

Työntekijän palkan peruste ja määrä tulee aina sopia. Palkan määrän tulee olla vähintään työnantaja mahdollisesti velvoittavan työehtosopimuksen mukainen.

Provisiopalkan vähimmäismäärästä ei ole säännöksiä laissa ja ylipäättäänkin provision määräytymistä koskevia säännöksiä on vain kauppaedustajalaissa. Työsopimuksessa tulee sopia provisiopalkan osalta ainakin provisioprosentti sekä provision määräytymisperuste. Provisiosopimuksessa voi olla sovittuna ns. takuuprovisio eli työtuloksesta riippumaton palkanmaksukauden vähimmäispalkka.

Provisiopalkkainen työntekijä ei lähtökohtaisesti menetä oikeuttaan provisiioon, jos provision perusteena oleva työ on tehty, vaikka provision perusteena oleva myynti- tai muu sopimus jäisi täyttämättä. Työsopimuksessa voidaan kuitenkin provision menettämisestä sopia, joten tässä kohdissa on syytä olla tarkkana.

Jos provisio sovitaan maksettavaksi katteesta, on samalla syytä sopia, miten kate määräytyy. Varminta on kirjata työsopimuksen liitteeseen muutama esimerkkilaskelma katteen määräytymisestä.

Maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle palkkalaskelma. Provisiopalkan osalta tämä tarkoittaa provisiolaskelmaa, johon kirjataan ne sopimukset, joista työntekijälle on viimeksi kuluneen palkanmaksukauden aikana syntynyt oikeus provisiioon ja jokaisen sopimuksen osalta provisiomäärä. Mikäli provisio määräytyy katteesta, tulisi provisiolaskelmasta käydä ilmi myös katteen määräytymisen kannalta olennaiset tiedot, elleivät ne ole entuudestaan tunnettuja.

Luontoisedut on myös syytä kirjata työsopimukseen. Luontoisedun arvo määräytyy vuosittain vaihtuvan verotusarvon mukaan. Eräs tapa on sopia kokonaispalkan eli rahapalkan ja luontoisetujen yhteenlaskettu määrä, jolloin rahapalkan osuus muuttuu luontoisedun verotusarvon muuttumisen myötä. Kokonaispalkkaa ei kuitenkaan voida pitää suositeltavana tapana ”ottaa” luontoisetuja.

Kaikki vähänkin poikkeukselliset työsuhteeseen kuuluvat edut, esimerkiksi eläkevakuutukset, on syytä tarkasti kirjallisesti sopia.

1.9. Myynti- ja muut tulostavoitteet

Jos työntekijälle asetetaan myynti- tai muut ajoittain vaihtuvat tulostavoitteet, on työsopimuksessa syytä sopia, miten tavoitteet määritellään. Ensisijassa tavoitteista on pyrittävä sopimaan yhdessä.

Jos työntekijän tulospalkka riippuu myyntitavoitteista, on hyvä sopia, että tavoitteista tulee aina kirjallisesti sopia ennen niiden voimaantuloa ja että vanhaa sopimusta noudatetaan, kunnes uusi on tehty.

Työsopimukseen ei tule ottaa mainintoja siitä, että tulostavoitteiden alittaminen oikeuttaisi työnantajan päättämään työsopimuksen. Irtisanomisoikeutta sääntelee työsopimuslaki.

M M

1.10. Työehtosopimuksen toteaminen

Työehtosopimus on sopimus, jonka työnantaja taikka työnantajain yhdistys tekee yhden tai useamman työntekijän yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työ sopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava.

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä. Yleissitovat työehtosopimukset on helpoiten nähtävissä osoitteessa www.finlex.fi.

MMA:n jäsenten työssä yleissitovina työehtosopimuksina sovellettavia työehtosopimuksia on lähinnä teollisuuden eri aloilla ja kaupan aloilla.

Työehtosopimukset tuovat työntekijälle oikeuden mm. lomarahaan, pidempään sairausajan palkanmaksukauteen, palkkaan tiettyjen perhevapaiden ajalta ja matkakustannusten korvauksiin verovapaiksi hyväksytyin perustein ja määrin.

Jos alalla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta, työ sopimuksessa kannattaa sopia, että työsuhteessa sovelletaan erikseen nimettävää työehtosopimusta.

1.11. Matkakustannusten korvaukset ja päivärahat

Työsopimuksessa voidaan sopia, että työntekijä suorittaa työmatkat omalla tai hallinnassaan olevalla autolla taikka vastaavasti luontoisetuautolla tai työnantajan muulla autolla. Sopimus sitoo osapuolia kuten muutkin työ sopimuksen määräykset.

Kaikissa työ sopimuksissa on syytä sopia matkakustannusten korvaamisen perusteet eli esim. kilometrikorvaukset ja päivärahat. Selvintä on viitata verohallituksen verovapaiksi vahvistamiin perusteisiin ja määriin. Jos korvaukset määräytyvät työnantajan matkustussäännön mukaan, on syytä selvittää säännön sisältö ja sen muuttamismenettely. Korvaukset saattavat määräytyä myös työehtosopimuksen mukaan.

Ns. bruttoprovisiossa työnantaja maksaa työntekijälle myynnistä provision, joka sisältää sekä palkan että matkakustannusten korvauksen. Verottaja ei kuitenkaan välttämättä hyväksy tällaista kulukorvausten maksutapaa. Tällöin verottaja tulouttaa työntekijän saamat kilometrikorvaukset palkaksi ja määrää niistä verot maksuun. Bruttoprovisiopalkkaukseen ei siis pidä suostua sen epäedullisen verokohtelun vuoksi. Mikäli haluat lisätietoa tästä palkkaustavasta ja sen aiheuttamista ongelmista, ota yhteys MMA:n lakipalveluun.



1.12. Vuosiloma ja lomaraha

Vuosilomasta tai siitä maksettavasta lomapalkasta ei tarvitse sopia mitään, jollei sovita työntekijälle vuosilomalakia paremmasta edusta.

Työehtosopimusten mukaan työntekijälle maksetaan lomarahana 50 prosenttia hänen lakisääteisestä vuosilomapalkastaan. Jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, on syytä erikseen sopia, että työnantaja maksaa työntekijälle lomarahan.

1.13. Työkyvyttömyys sairauden tai tapaturman takia

Työsopimuslaissa säädetään, että työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhte

on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Työehtosopimuksissa sairausajan palkanmaksuaikaa on yleensä pidennetty työsuhteen kestosta riippuen yhdestä kolmeen kuukauteen. Työnantajalla on tällöin vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain mukaan kuuluva päiväraha.

Jos lain mukaan sovellettavaa työehtosopimusta ei ole ja maksuaikaa halutaan pidemmäksi, siitä on syytä sopia työ sopimuksessa. Helpointa on viitata johonkin työehtosopimukseen.

Provisiopalkkaisen työntekijän sairausajan palkan laskemisessa on käytännössä ollut ongelmia. Laskentatavasta ei säädetä laissa eikä yleensä määrätä työehtosopimuksissa. Laissa säädetty täysi palkka tarkoittaa, että työntekijän tulee saada sama palkka sairausajalta kuin minkä hän saisi työssä ollessaan. Tämän vuoksi provisiopalkkaisen työntekijän osalta sairausajan palkka määrätään yleensä laskemalla työkyvyttömyyttä edeltäneiden kuuden kuukauden tai vuoden ajalta keskimääräinen provisio päivää kohden ja maksamalla se työkyvyttömyyspäiviltä. Koska laskentatavasta ei ole säännöksiä tai määräyksiä, niistä voidaan työ sopimuksessa sopia.

1.14. Vapaiden, muun muassa perhevapaiden palkallisuus ja palkan laskemisen provisiopalkasta

Työsopimuslain mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa palkkaa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain-, hoito-, osittaisen hoito- ja tilapäisen hoitovapaan ajalta eikä pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon ajalta. Työehtosopimuksissa saattaa olla määräyksiä, että äitiysloman ajalta maksetaan täysi palkka esim. kolmelta kuukaudelta ja määräyksiä, että tilapäiseltä hoitovapaalta (lapsen sairastuminen) maksetaan palkka.

Jos lain mukaan sovellettavaa työehtosopimusta ei ole ja palkanmaksusta perhevapaiden tai esim. kertausharjoituksen ajalta halutaan sopia, tulee tämä tehdä työ sopimuksella. Mahdollista on myös viitata johonkin työehtosopimukseen.

Jos työntekijällä on kokonaan tai osittain provisiopalkka ja työ sopimuksessa on sovittu näiden vapaiden palkallisuudesta, noudatetaan palkan suuruuden määrittämisessä samoja periaatteita kuin sairausajan palkassa. Provision keskimäärän mukaan laskettavaa korvausta voivat tietyin edellytyksin vähentää vapaan aikana ilman työvelvoitetta kertyvät provisiot.

1.15. Työsopimuksen irtisanomisaika ja -peruste

Työsopimuksen irtisanomisen tai purkamisen perusteista ei tule sopia mitään. Nämä asiat on syytä jättää työ sopimuslain mukaan ratkaistaviksi. Irtisanomisajojen pituudesta säädetään työ sopimuslaissa ja myös työehtosopimuksissa on määräyksiä irtisanomisajoista. Jollei erityisesti haluta näistä irtisanomisajoista poiketa, niistä ei tarvitse työ sopimuksessa sopia.

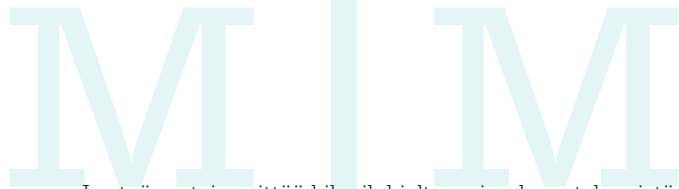
Jollei muusta sovita, työ sopimuslain mukaiset työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat:

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;
- yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;
- kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta;
- neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta;
- kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Jollei muusta sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat:
14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;
yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

1.16. Kilpailukieltosopimus

Työsopimuslaissa säädetään, että työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (kilpailukieltosopimus) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työ sopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.



Jos työnantaja esittää kilpailukieltosopimuksen tekemistä, työntekijän ja työnantajan on ensin syytä selvittää, onko sopimuksen tekemiselle tarvetta ja ovatko olosuhteet sellaiset, että sopimus on sitova. Pyri siis jo työsopimuksen solmimistilanteessa torjumaan kilpailukieltosopimus pyytämällä, että työnantaja perustelee sopimustarpeen.

Tällaisen sopimuksen kestoajaksi tulee sopia enintään kuusi kuukautta.

1.17. Vahinkojen korvaaminen ja sopimussakot

Työntekijän velvollisuus korvata työnantajalle aiheuttamansa vahinko on vaikeaselkoinen asia; missään tapauksessa automaattista korvausvelvollisuutta ei ole. Mikäli työntekijän viaksi jää vain lievä tuottamus, ei korvausvelvollisuutta ole. Työsopimukseen ei tule ottaa mitään määräyksiä tästä asiasta, vaan asia tulee jättää lainsäädännön varaan.

Työntekijän ei tule sitoutua työsopimuksessa minkäänlaisten sopimussakkojen maksamiseen mahdollisesti lukuun ottamatta edellä 1.17. kohdassa mainittua sopimusta. Epäselvät sakkopykälät houkuttavat riitoihin.

1.18. Työnantajan työnjohto-oikeus ja sopimuksen muuttaminen

Työntekijä tekee työnsä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työntekijän on työsopimuslain mukaan tehtävä työnsä huolellisesti, noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.

Työnantajan toimivallan laajuus määräytyy lain ja työsopimuksen mukaan, joten työsopimuksen sisältö on syytä tarkkaan miettiä. Työsopimukseen ei ole syytä ottaa ehtoa, jota saatettaisiin tulkita niin, että työnantaja saa vapaasti määrätä työntekijän työtehtävistä tai muista työ-suhteen ehdoista.

Sopimukseen kannattaa kirjata, että kirjallisesti tehtyä työsopimusta voidaan muuttaa kirjallisesti. Sopimukseen ei tule ottaa määräystä, jonka mukaan työnantajalla on yksipuolisesti oikeus muuttaa sopimuksen sisältöä.

1.19. Sopimuksen muuttaminen

Sopimukseen kannattaa kirjata, että kirjallisesti tehtyä työsopimusta voidaan muuttaa kirjallisesti. Sopimukseen ei tule ottaa määräystä, jonka mukaan työnantajalla on yksipuolisesti oikeus muuttaa sopimuksen sisältöä, jollei työntekijä todella halua tällaista oikeutta työnantajalle suoda.

1.20. Riitojen ratkaiseminen ja sovellettava laki

Riitojen ratkaisemisesta ei kannata sopia mitään, jolloin riidat ratkaistaan kärjäoikeudessa.

Jos työnantaja on ulkomaalainen yritys, on syytä sopia, että riitaisuudet käsitellään Suomessa, esim. Helsingin kärjäoikeudessa. Mutta jo lainkin nojalla, kanne voidaan nostaa Suomessa, jos työ tehdään täällä.



2. PALKASTA JA PALKAN-KOROTUKSISTA SOPIMINEN

Palkka on syytä aina sopia erityisen tarkasti. Mikäli palkan määräytymistä ei työ sopimuksella sidota työehtosopimukseen, työ sopimukseen on syytä kirjata myös palkankorotuksen periaatteet. Myös luontoisedut on syytä kirjata sopimukseen.

Luontoisetuja voivat olla esimerkiksi:

- asuntoetu
- ravintoetu
- puhelinetu
- vapaa autoetu
- auton käyttöetu

MIM

Kokonaispalkalla tarkoitetaan palkkaustapaa, jossa rahapalkka ja luontoisedut yhdessä muodostavat palkan. Tällaisessa palkkaustavassa luontoisedun ottaminen pienentää rahapalkkaa luontoisedun verotusarvon verran ja vastaavasti luontoisedusta luopuminen kasvattaa rahapalkkaa. Kokonaispalkalla olevan työntekijän tuleekin huomioida, että siirtyminen oman auton käytöstä työsuhteautoon pienentää käteen jäävää palkkaa verotusarvon verran.

Jos kiinteän palkan lisäksi maksetaan erilaisia lisiä, kuten tuottavuuslisää, rojaltia, provisiota, ikälisää, on nämä syytä sopia tarkasti.

Palkan on oltava työntekijän käytettävissä sovittuna palkanmaksupäivänä.

Jos palkkaa ei makseta ajoissa ja on olemassa riski, että se jää kokonaan saamatta, on sitä syytä hakea palkkaturvana työ- ja elinkeinotoimistoista saatavalla palkkaturvahakemuksella. Palkkaturvasta ei voi hakea kolmea kuukautta vanhempia saatavia. Mikäli palkkaturva hylkää hakemuksen työnantajan kiistettyä saatavat, on asia riitaisena saatettava tuomioistuimen ratkaistavaksi.

Työsuhteen päättyessä palkkasaatavat tulee maksaa kokonaisuudessaan viimeisenä työpäivänä, ellei toisin ole sovittu. Jos pienikin osa selvää saatavaa jää maksamatta työsuhteen päättyessä, työntekijä on oikeutettu palkkaan odotuspäiviltä, kuitenkin enintään 6 päivältä.

2.1. Provision määräytymisperusteet

Provisio-oikeus määräytyy työ sopimuksen, sopijapuolten omaksuman käytännön, tai näiden puuttuessa kauppaedustajalain mukaan.

2.2 Kauppaedustajalain säännökset provisiio-oikeudesta

Kauppaedustajalaki on siis pääsääntöisesti vasta toissijainen oikeuslähde työ sopimuksen jälkeen. Kauppaedustajalain mukaan provisiio-oikeus määräytyy seuraavasti:

2.2.1. Kauppasopimuksen syntyminen

Myyntimiehellä on oikeus provisiioon, jos työnantajan hyväksymä kauppasopimus on syntynyt. Kauppasopimus syntyy, kun tarjoukseen on annettu hyväksyvä vastaus, tai kun myyjän ja osta-jan välillä on muutoin katsottava syntyneen sitovan sopimuksen.

Kauppasopimus voi syntyä niin, että:

1. asiakas tekee myyntimiehen välityksellä tarjouksen, jonka työnantaja hyväksyy;
2. asiakas tekee työnantajalle suoraan tarjouksen, jonka tämä hyväksyy; tai
3. myyntimies tekee työnantajan nimissä kauppasopimuksen asiakkaan kanssa.

2.2.2 Provisio-oikeuden laajuus ja ehdollinen provisiio-oikeus

Myyntimiehellä on oikeus saada provisiio työsopimuksen voimassaoloaikana syntyneestä sopimuksesta, jos

1. sopimus on syntynyt hänen myötävaikutuksestaan,
2. tai on päätetty asiakkaan kanssa, jonka myyntimies on aikaisemmin vastaanottanut sopimuksia varten hankkinut työnantajan asiakkaaksi,
3. taikka jos myyntimiehelle on osoitettu tietty alue tai asiakaspiiri, ja sopimus on päätetty tältä alueelta olevan tai tähän asiakaspiiriin kuuluvan asiakkaan kanssa.

Provisio-oikeuden laajuudesta voidaan sopia työsopimuksessa toisin.

Kauppasopimuksen syntymiseltä edellytetään 1. kohdan tapauksissa, että sopimus on syntynyt myyntimiehen myötävaikutuksesta. Jos sopimus on myyntimiehen päättämä, tämä vaatimus on täytetty. Ei kuitenkaan vaadita, että myyntimiehen toiminta on ollut ainoa syy tarjouksen saamiseen. Riittää, että myyntimiehen toiminta on ollut yhtenä syynä siihen.

Kohdan 2 tapauksissa on kyse ns. jälkitilauksesta. Tällöin ei vaadita, että myyntimies on myötävaikuttanut myöhemmän sopimuksen syntymiseen. Riittää, että sopimus on tehty sellaisen asiakkaan kanssa, jonka hän aikaisemmin on hankkinut. Katsotaan, että myyntimiehen ensitilauksen saamiseksi tekemä työ vaikuttaa edelleen siten, että asiakas tekee uusia tilauksia.

Kohdan 3 tapauksissa on kyse ns. piiriedustajan provisiosta. Ei vaadita, että myyntimies olisi suoraan myötävaikuttanut kaikkien alueelta tulevien kauppasopimusten syntymiseen.

M M

2.2.3. Provisio-oikeuden syntyminen

Kauppasopimuksen syntyminen ei kuitenkaan yksin riitä provisiio-oikeuden syntymiseksi. Provisio-oikeuden syntyminen edellyttää kauppasopimuksen täyttämistä:

Myyntimiehellä on oikeus provisiioon niin pian ja siinä laajuudessa, kuin jokin seuraavista edellytyksistä täyttyy: 1) työnantaja on täyttänyt hänen ja asiakkaan välillä tehtyyn sopimukseen perustuvan suoritusvelvollisuutensa; 2) työnantajan olisi pitänyt täyttää suoritusvelvollisuutensa, tai 3) asiakas on täyttänyt suoritusvelvollisuutensa.

Työnantaja täyttää kauppasopimuksen toimittamalla tavaran asiakkaalle ja asiakas maksamalla kauppahinnan työnantajalle.

2.2.4. Provisio suoritushäiriötilanteissa

Myyntimiehellä saattaa kuitenkin olla oikeus provisiioon, vaikka kauppasopimusta ei olisikaan täytetty. Esimerkiksi jos työnantaja ilman myyntimiehen suostumusta sopii asiakkaan kanssa sopimuksen purkamisesta tai sen ehtojen muuttamisesta ja asiakkaan suoritusvelvollisuus jää tämän vuoksi kokonaan tai osaksi täyttämättä, ei tämä vaikuta myyntimiehen oikeuteen saada provisiio.

Luottotappiutilanteissa myyntimies menettää provisiionsa vain, jos työsopimuksessa on näin sovittu.

Jos työnantaja ei toimita asiakkaalle myytyä tavaraa ja tämä johtuu työnantajasta itsestään tai hänen puoleltaan olevasta seikasta, myyntimies on provisiioon oikeutettu. Jos asiakas jättää kauppahinnan maksamatta ja tämä johtuu esimerkiksi tavaran virheestä tai viivästyksestä, myyntimies on siis oikeutettu provisiioon. Jos toimittamatta jättäminen johtuu ilmeisestä luottotappioriskistä, ratkeaa provisiio-oikeus sen mukaan mitä luottotappioista on sovittu.

2.2.5. Provisiolaskelma ja sen tarkistaminen

Myyntimiehellä on oikeus saada kuukausittain päämieheltä provisiolaskelma niistä sopimuksista, joista hänellä on oikeus saada provisiio.



TYÖSUHTEISELLE

Jäsenenä olet turvassa työssä ja työttömänä. Jäsenenä käytössäsi ovat esimerkiksi alan parhaat lakimiehet ja MMA:n laadukas koulutus.

VASTAVALMISTUNEELLE

Jos olet valmistunut 12 kuukauden sisällä, saat 12 kuukauden liiton jäsenyyden puoleen hintaan.

OPISKELIJALLE

Valitse koko opintojen ajaksi täysin maksuton BASIC-jäsenyys tai ALL IN -jäsenyys, johon sisältyy kaikkien etujen lisäksi myös vakuutukset. opiskelija.mma.fi

www.mma.fi

M M
A Myynnin &
Markkinoinnin
Ammattilaiset

3. SAIRAUSAJAN PALKKA

Työsopimuslain 2 luvun 11 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada täysi palkkansa sairastumispäivältä ja sitä seuraavalta yhdeksältä arkipäivältä. Jos työsuhde on kestänyt alle kuukauden, on työntekijällä oikeus saada edellä mainitulta ajalta 50 prosenttia palkastaan.

Työsopimuslain mukainen sairausajan palkanmaksuvelvollisuus on sidottu kansaneläkelaitoksen maksaman sairauspäivärahan omavastuuajakauteen. Kun oikeus sairausajan palkkaan päättyy, on työntekijä lähtökohtaisesti oikeutettu Kansaneläkelaitoksen maksamaan sairauspäivärahaan. Sairauspäivärahan määrä lasketaan yleensä verotuksessa vahvistettujen työtulojen mukaan.

Työehtosopimuksissa on usein asetettu työnantajalle velvollisuus maksaa sairausajan palkkaa lakia pidemmältä ajalta. Tällöin työnantajalle maksetaan Kelan osuus sairauspäivärahasta.

Sairausajan palkanmaksuun liittyy paljon kysymyksiä, mutta yksi olennaisimmista lienee sairausajan palkan määrä. Lain sanamuodolla "oikeus saada täysi palkkansa" tarkoitetaan sitä, että työntekijän tulee saada sama palkka sairausajalta, kuin minkä hän saisi työssä ollessaan. Kuukausipalkkaisen työntekijän osalta tämä on helppo toteuttaa. Kuitenkin jos työntekijän palkkaus muodostuu kokonaan tai osaksi provisioista, ei riitä, että työnantaja maksaa vain pohjapalkkaa sairausloman ajalta. Myös provisio-osuus tulee huomioida. Tämän vuoksi sairausajan palkkaa varten pitää selvittää keskimääräinen päiväprovisio.

Laissa ei ole määräystä siitä, miltä ajanjaksolta tällainen keskimääräinen provisio tulee selvittää. Yleisesti keskimääräinen provisio lasketaan edellisen kuuden kuukauden tai vuoden provisioista. Mikään ei estä käyttämästä myöskään lomapalkkaa varten laskettua päiväprovisiota.

M M

Olipa laskentatapa mikä tahansa, pääperiaatteena on, että työntekijän ansiot eivät saa laskea hänen sairauslomansa vuoksi sinä aikana, kun työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus

Jonkin verran törmätään työnantajan puolelta väitteisiin, että jos työntekijälle maksetaan sairausajalta keskimääräistä provisiota, saa työntekijä kaksinkertaista palkkaa, koska työntekijälle maksetaan kuitenkin samanaikaisesti aiemmin tehdyn työn mukaan määrättyä provisiota. Mistään päällekkäisyydestä ei kuitenkaan ole kyse. Provisiopalkan luonteeseen kuuluu se, että työntekijä tekee työnsä usein huomattavastikin aikaisemmin kuin itse provisionmaksu tapahtuu. Esimerkiksi tammikuun aikana tehdyistä kaupoista maksetaan provisiio helmikuussa tai maaliskuussa. Työntekijä voi siis saada sairauslomansa aikana myös provisiota aiemmin tehdystä työstä. Tällainen provisiio ei voi vähentää sairausajan palkkaa, joka on laskettu keskimääräisen ansion mukaan.

Samaa periaatetta sovelletaan esimerkiksi vuosiloman yhteydessä. Vuosilomalla työntekijä on oikeutettu saamaan sekä lomapalkan, jossa on huomioitu proviisiosuus, että normaalin palkanmaksuaikataulun mukaiset provisiot.

Päällekkäisyydestä ei siis ole kyse, vaan eri palkkaerien erääntymisaikataulujen erilaisuudesta. Maksamalla keskimääräistä provisiota myös sairausajalta, korvataan työntekijälle sitä ansion pienenemistä, mikä näkyy vasta silloin kun sairausloman aikana tekemättä jääneiden kauppojen provisiot erääntyisivät maksuun eli yleensä kuukauden tai kahden päästä.

Mihinkään ylikompensaatioon keskimääräisen sairausajan palkan maksaminen ei tietenkään saa johtaa. Provisiojärjestelmiä on monenlaisia ja joissakin järjestelmissä voi olla tarpeen tapauskohtaisesti harkita sairausajan palkan suhdetta sairausloman ajalta maksettaviin muihin provisiioihin. Näin ainakin silloin kun provisiio määräytyy pääasiassa muun kuin oman myynnin perusteella tai kun osa kaupoista toteutuu ilman työntekijän varsinaista myötävaikutusta.



4. TYÖSUHDEAUTO JA MATKAKUSTANNUSTEN KORVAUKSET

4.1. Työsuhdeauto vai oma auto

4.1.1 Luontoisetuauto

Jos työntekijä tai hänen perheensä on käyttänyt yksityisajoihin työnantajan omistamaa tai vuokraamaa henkilö- tai pakettiautoa, katsotaan työntekijän saaneen verotettavan etuuden, autoedun. Mikäli kyse on muusta kuin henkilö- tai pakettiautosta, niin etu arvostetaan käypään arvoon. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että autoedun verotusta ei voida kiertää ottamalla työsuhdeautoksi kuorma-autoksi rekisteröity auto. Kuorma- ja pakettiauton kohdalla verottaja uskonee kuitenkin helpommin, että kyse on vain työajoihin tarkoitettusta autosta eikä autoetua näin välttämättä synny.

M M M

Vapaa autoetu on kysymyksessä, kun työnantaja suorittaa autosta johtuvat kustannukset. Auton käyttöetu on kysymyksessä, kun työntekijä suorittaa itse ainakin auton polttoainekulut. Mikäli myyntiammatilainen maksaa työnantajalle nettopalkastaan korvausta auton käyttämisestä, vähennetään maksettu summa edun verotusarvosta. Eli maksamalla verotusarvon suuruisen korvauksen työnantajalle, ei kysymyksessä ole enää luontoisetu. Tämä ei luonnollisestikaan ole verotuksellisesti järkevää. Muille kuin työnantajalle suoritettuja korvauksia ei vähennetä edun arvosta. Esimerkiksi myyntiammatilaisen itse suoraan vakuutusyhtiölle maksamia käyttöetuauton vakuutusmaksuja ei ole hyväksytty vähennettäväksi käyttöedun arvosta. Myöskään bruttopalkasta tehdyt vähennykset eivät pienennä autoedun arvoa.

On suotavaa pidättäytyä näissä autoetujen perusmalleissa eli joko niin, että työnantaja maksaa kaiken, myös auton pesut jne. (vapaa etu) tai sitten niin, että työntekijä maksaa vain polttoaineen (käyttöetu). Järjestelmät, joissa työntekijä osallistuu kustannuksiin ohi näiden tapojen, luovat turhaa sekaannusta arvioitaessa autoedun suuruutta eivätkä yleensä ole myöskään kannattavia työntekijälle.

Autoedun osalta on syytä olla tarkkana sen suhteen, miten verotusarvo suhtautuu muuhun palkkaan. Ainoa järkevä tapa ottaa/saada työsuhdeauto on, että verotusarvo lisätään sovitun rahapalkan päälle.

4.1.2 Oma auto

Suuri osa myyntiammatilaisista haluaa tehdyn jäsentutkimuksen perusteella ajaa työajot omalla autolla. Syynä tähän on luonnollisesti autoedun verotus ja myös halu vaikuttaa siihen, millaisella autolla tien päällä liikkuu.

Oman auton käytön mahdollistaa tietysti työnantajan maksamat verottomat kilometrikorvaukset.

4.2. Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvaus voidaan sopia suoritettavaksi esimerkiksi yrityksen matkustussäännön, valtion matkustussäännön tai työehtosopimuksen mukaan.

Kun matkakustannusten korvaamisesta sovitaan sopimuksella, tulisi sopimuksen sisältää ainakin seuraavat kohdat:

- **matkakustannukset (matkaliput, matkustusluokka, matkatavarakustannukset, kilometrikorvaukset, pysäköintimaksut jne.)**
- **päiväraha, ateria- ja majoituskorvaus**
- **matkojen kontrollointi (ajopäiväkirja, matkalasku ym.).**

Suoranaiset kulut työnantajan on aina korvattava ilman eri sopimistakin.

Oman auton käytöstä työajoihin voi työnantaja suorittaa verovapaita kilometrikorvauksia seuraavasti (2019):

kilometrikorvaus	43 snt/km
asuntovaunulisä	11 snt/km
perävaunulisä	7 snt/km
suuri kuorma tai 80 kg	3 snt/km
lisähenkilö	3 snt/km/lisähenkilö

Työehtosopimuksissa tai yrityksen matkustussäännöissä voi olla määräyksiä, että kilometrikorvaus laskee portaittain ajettujen kilometrimäärien mukaan. Tällainen vähäinen alenema esim. 5 000 km:n jälkeen on vielä hyväksyttävissä mutta valitettavan usein työnantajat yrittävät saada voimaan huomattavasti tuota 43 senttiä pienempiä kilometrikorvauksia.

Mikäli myyntiammatilaisella on auton käyttöetu (maksaa polttoaineet itse), voi hän saada työajoistaan verottomana korvauksena työnantajalta 10 snt/km.

4.3. Omasta autosta työsuhdeautoon

MMA:n jäsenet joutuvat aika ajoin tilanteeseen, jossa työnantaja ehdottaa muutoksia yhtiön autokäytäntöön; tämä tarkoittaa yleensä siirtymistä omasta autosta työsuhdeautoon. Työnantajat perustelevat siirtymistä oman auton käytöstä työsuhdeautoon yleensä kustannussyillä.

Yleinen mielipide paljon ajavien keskuudessa on oman auton käytön puolesta. Mielipide pohjautuu yleensä autoedun verotuksen nettopalkkaa pienentävään vaikutukseen ja siihen, että omaa autoa käytettäessä voi itse vaikuttaa siihen millaisella autolla ajaa.

Myynti & Markkinointi -lehdessä on ollut tasaisin väliajoin Autoliiton laatimia laskelmia, joilla voidaan arvioida työnantajalle aiheutuvia kustannuksia sekä työsu-

M M

4.3.2 Mikä on laitton työsuhteen ehtojen muutos?

Tuomioistuimet lähtevät työsuhteriidoissa usein periaatteesta, että työsuhteen ehtojen muutos voi olla laitton vain jos siitä aiheutuu vahinkoa työntekijälle. Eli jos oikeudessa lähdetään vaatimaan oikeutta oman auton käyttöön, niin pitää pystyä täsmentämään mitä vahinkoa työnantajan toimenpiteestä on aiheutunut.

Kilometrikorvaukset ovat tarkoitettut korvaamaan työstä aiheutuneita kuluja. Tällöin, mikäli työmatkat tehdään työsuhteautilla, ei näitä kuluja synny, eikä kilometrikorvausten saamattajäämisestä aiheudu mitään vahinkoa. Jos työnantaja velvoittaa siirtymään työsuhteautilaan, tapahtuu se yleensä rahapalkkaan kajoamatta. Työntekijä saa tällöin verotettavan luontoisedun, joka nostaa työntekijän kokonaispalkkaa. Jokainen toki tietää, että tällä tavalla meneteltäessä käteen rahana maksettava nettopalkka pienenee, mutta tämä johtuu Suomen verotuskäytännöstä. Yksinkertaistaen tilanne on siis se, että työnantaja nostaa työntekijän palkkaa antamalla tälle autoedun ja se, että verotuksen kautta siitä aiheutuu taloudellista vahinkoa, ei ole välttämättä työnantajan vastuulla.

Asian ongelmallisuus näkyy myös siinä, että toisinaan työntekijä vaatii korvausta sen johdosta, että työnantaja on ottanut häneltä autoedun pois ja velvoittanut käyttämään omaa autoa. Tässä päinvastaisessa tilanteessa myyntimiehen kokonaispalkka laskee, ellei hän saa autoedun verotusarvon suuruista palkankorotusta tilalle. Tässä tilanteessa onkin helpompi vaatia korvausta, koska kokonaispalkka pienenee. Ajatusmalli, jossa työnantajalla olisi korvausvelvollisuus molempiin suuntiin eli antaessa autoedun ja ottaessa sen pois, on käsitteellisesti hankala.

Ajateltavissa olevaa vahinkoa on oman auton realisointiin liittyvä mahdollinen myyntitappio. Tämän vuoksi sangen usein sovitaan menettelystä, jossa työnantaja ostaa työntekijän auton ja antaa sen työsuhteautilaksi tai sitten sovitaan riittävän pitkän siirtymäkausi, jonka aikana kilometrikorvaukset kattavat auton arvon alenemisen.

4.3.3 Mikä neuvoksi neuvotteluihin?

Taloudellinen intressi ei Myynti & Markkinointi -lehdessä olleiden laskelmien mukaan yleensä voine olla kovin suuri. Se kuitenkin on työnantajien mielestä perussytty muutokselle. Muita ajateltavissa olevia syitä voisivat olla esimerkiksi se, että työnantaja haluaa, että työntekijän käyttämä auto on riittävän edustava ja uusi tai työnantaja haluaa antaa ulospäin yhtenäisen yrityskuvan tai työnantaja

deauton osalta että oman auton käytön osalta. Selkeänä yhteenvedona laskelmista voidaan todeta, että työsuhteautilaan "pakottaminen" tuo harvoin merkittävää säästöä työnantajalle.

4.3.1 Onko oman auton/työsuhteautilan käyttäminen työsuhteen ehto vai?

MMA lähtee siitä, että oman auton/työsuhteautilan käyttö on työsuhteen ehto siinä kuin palkka ja työaikakin. Työoikeudessa on selkeä periaate, että työnantaja ei saa muuttaa työsuhteen ehtoja olennaisesti sopimatta siitä työntekijän kanssa. Eli sovittua tai noudatettua autokäytäntöä voitaisiin näin ollen muuttaa vain sopimalla. Sopimisen ohella toinen mahdollisuus muuttaa ehtoja liittyy irtisanomisperusteisiin eli taloudellisiin syihin. Mikäli yrityksellä menee todella huonosti ja työsuhteautiloihin siirtymisellä olisi saavutettavissa yrityksen taloudelliseen tilanteeseen oleellisesti vaikuttavaa säästöä, niin työnantajalla saattaisi olla oikeus siirtää myynnin ammattilaiset työsuhteautiloihin. Laskelmat tosin osoittavat, että mainittavaa säästöä syntyy vain harvoin. Kun vielä ottaa huomioon työntekijälle työsuhteautilasta tulevat haitat, niin intressivertailu puhuu sen puolesta, että työnantajalla ei olisi oikeutta muuttaa autokäytäntöä.

Työnantajapuolen mukaan autoasia ei ole työsuhteen ehto, vaan lähinnä työn tekemistapaa ja -välineitä koskeva kysymys, joka kuuluu työnantajan työjohtovallan piiriin eli että työnantaja saa määrätä miten ja millä välineillä työ tehdään. Kuulostaakin varsin loogiselta, että työnantaja saisi määrätä, että työ tehdään työnantajan välineillä eli työsuhteautilalla. Työnantajan kantaa vastaan puhuu se, että siirtämisellä työsuhteautilaan vaikutetaan myös palkkaan, joten kysymys ei ole pelkästään työvälineen määräämisestä.

Onko kysymyksessä työsuhteen ehto vai ei, on siis perustavaa laatua oleva kysymys eikä mikään helppo ratkaistava. Ratkaisuun vaikuttaa ennen kaikkea se, mitä työsuhteautilassa tai muutoin työhön tultaessa on asiasta sovittu. Tämän mukaisesti MMA:n työsuhteautilamallissa on erityinen kohta, jossa autoasia määritellään työsuhteen ehdoksi. Tällainen selkeä maininta riittänee tekemään asiasta työsuhteen ehdon. Sen sijaan tilanne, jossa työnantaja on antanut jossain vaiheessa vapauden valita oman auton ja työsuhteautilan välillä, ei välttämättä sisällä pysyvää kannanottoa suuntaan tai toiseen.

MIIM

voi luulla työn hoituvan vähemmällä kilometreillä kun työ tehdään työsuhteautolla. Yllä on mainittu vain joitakin niistä perusteista, joita työnantaja saattaa esittää, mikäli asiasta keskustellaan myyntimiesten kanssa. Näihin on syytä varautua vastakommenteilla.

Varsin usein myös työnantajat mieltävät tilanteen ongelmallisuuden ja jättävät omilla autoillaan pitkään ajaneet myynnin ammattilaiset rauhaan ja vain uusien työntekijöiden kohdalla ottavat heti työsuhteen alusta käyttöön työsuhteauton.

5. TYÖAIKA JA YLITÖIDEN KORVAAMINEN

Työaikaa säätelee työaikalaki. Työajan pituudesta tulisi sopia täsmällisesti, koska käytäntö on varsin kirjavaa. Jos muuta ei ole sovittu, työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Käytännössä toimihenkilöissä noudatetaan 7,5 tunnin (tai kikin myötä 7 tuntia 36 minuuttia) työaikaa. Työhöntulon yhteydessä on syytä selvittää yrityksen käytäntö arkipäiväksi sattuneen juhlapäivän, sen aaton ja arkipyhäviikon lauantaityöajasta ja niiden mahdollisesta sisään tekemisestä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia liukuvasta työajasta siten, että työntekijällä on oikeus sovitussa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Mikäli työn hoitaminen edellyttää yli 8 tunnin työpäivän tekemistä, ei tällainen säännöllisen työajan ylitys ole liukumaa, vaan ylityötä. Liukuvaa työaikaa ei siis tule käyttää työnantajasta johtuvien syiden vuoksi työajan pidentämiseksi. Varsin usein näissäkin tilanteissa kuitenkin sovitaan joustosta eli korvauksesta tuntitunnistaperiaatteella.

5.1. Yli- ja lisätöiden tekeminen ja korvauksista sopiminen

Ylityökorvauksista on pakottavasti säädetty työaikalaisissa. Työaikalakia ei kuitenkaan sovelleta työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja aseman perusteella on muutoin pidettävä yrityksen tai sen itsenäisen osan johtamisena tai sellaiseen rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä. Kyseinen säännös tarkoittaa ns. todellisia johtajia, joilla on mm. budjettivaltaa, oikeus palkata ja irtisanoa suorat alaisensa

ilman esimiehen tai muun tahon hyväksyntää, työsuhteen ehdot ovat kokonaisuudessa ensimmäistä suoraa alaista paremmat ja vastaavasti työsuhteen ehdot kokonaisuudessa ovat samalla tasolla muiden johtajien kanssa. Tällaisessa työssä olevan ylemmän toimihenkilön on erikseen sovittava ylityökorvauksista työsuhteen mukaisessa, jota yleisesti kutsutaan johtajasopimukseksi. Työaikalain soveltumisesta myyntityöhön lisää kohdassa 5.3.

Työaikalain mukaan säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia päivässä ja enintään 40 tuntia viikossa. Vuorokautista ylityötä on se työ, jota tehdään 8 tunnin jälkeen. Lain mukainen korvaus on 50 prosenttia kahdelta ensimmäiseltä tunnilta ja 100 prosenttia seuraavilta tunneilta. Viikoittaista ylityötä on se ylityö, jota tehdään tavanomaisen työviikon ulkopuolella. Jos työtä tehdään maanantaista perjantaihin, viikonloppuna tehty työ on viikoittaista ylityötä siltä osin kuin se ylittää 40 tuntia viikossa. Lain mukainen korvaus on 50 prosenttia niiltä tunneilta, jotka ylittävät 40 tuntia. Jos työtä tehdään kuitenkin viikonloppuna vuorokaudessa yli 10 tuntia, on yli 10 tunnin ylittävä osuuden korotus 100 prosenttia. Sunnuntai-työstä maksetaan aina 100 prosentilla korotettu palkka ja mikäli sunnuntai-työ on samalla ylityötä, maksetaan tästä lisäksi ylityökorvaus. Työehtosopimuksissa on mahdollisesti sovittu ylityörajoista ja -korvauksista toisin.

Jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet, että ylityöt korvataan vapaana, annetaan vapaa korotusosineen, ei siis tunti tunnista periaatteella.

Ylityönä korvattavaa ylityötä on työ, jota tehdään työnantajan aloitteesta työntekijän suostumuksella. Myös työn luonne voi määrittää tehdyn työn ylityöksi, vaikka työtä ei olisikaan tehty työnantajan nimenomaisesta pyynnöstä. Tällainen tilanne voi olla käsillä esimerkiksi silloin, kun työnantaja on määrittänyt tietyn tehtävän aikataulun siten, että työn suorittaminen säännöllisenä työaikana on mahdotonta, mutta työnantaja kuitenkin edellyttää työn valmistumista annetussa määräajassa. Myös tällaisessa tilanteessa ylityön tekeminen on suostumuksenvaraista. Tehty ylityöt on syytä viipymättä käydä esimiehen kanssa läpi ja hyväksyttävä hänellä tulevan ylityökorvausmaksun perusteeksi.

Mikäli ylemmän toimihenkilön työsuhteen mukaisessa on todettu palkan sisältävän kiinteän ylityökorvauksen erittelemättä kiinteän ylityökorvauksen euromäärää, ei kiinteästä ylityökorvauksesta tällöin ole sovittu työaikalain mukaisesti. Tällöin ylemmän toimihenkilön kannattaa kirjata tehty ylityötunnit erittäin tarkasti ylös tehtävittäin ja lähettää esimerkiksi sähköpostitse työnantajalle viikoittain selvitys tehdyistä ylityöistä.

Ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa määrättyksi lyhyehköksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen kannalta tarpeen.

Lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus. Lisätyötä ovat ne tunnit, jotka tehdään oman säännöllisen työajan lisäksi lainmukaisen työajan (8 tuntia/40 tuntia) täyttymiseksi. Työehtosopimuksissa on mahdollisesti sovittu ylityörajoista ja -korvauksista toisin.

5.2. Vapaa-aikana työasioissa matkustaminen

Lähtökohta on, ettei matka-aika ole työaikaa, eikä se siten ole mukana esimerkiksi ylityötä laskettaessa. Matkustamiseen käytetyn vapaa-ajan korvaamisesta tulee sopia erikseen.

Ylempi toimihenkilö ei ole velvollinen matkustamaan vapaa-aikanaan. Työnantajan direktio-oikeus ei yllä ylemmän toimihenkilön vapaa-aikanaan. Mikäli ylempi toimihenkilö suostuu matkustamaan vapaa-aikanaan, tulee samalla pyrkiä sopimaan matkaan käytetyn vapaa-ajan korvaamisesta.

5.3. Soveltaminen myyntityöhön

Lakia ei sovelleta työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Kentällä tapahtuva myyntityö on usein tällaista.

Työaikalain ulkopuolelle jää siis työ, jota työntekijä tekee kiinteän työpaikkansa ulkopuolella, mikäli työntekijä itse päättää työsuorituksensa ajankohdan ja ehkä paikankin työnantajan valvomatta ja ehkä voimattakaan valvoa työhön käytettävän ajan järjestelyjä. Kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävään työhön on sovellettava työaikalakia, jos työnantaja voi etukäteen määrätä työpaikan ulkopuolella tehtävän työn päivittäiset ajankohdat samoin kuin jos työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa, milloin hän aloittaa ja lopettaa päivittäisen työnsä. Lisäksi edellytetään, että työnantajalla on tosiasiallinen mahdollisuus valvoa työajan käyttöä työpäivän aikana.

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena.

5.4. Matka-ajan korvaukset

Matkustavaan työhön palkatun työntekijän, kuten myyntimiehen, osalta valitettavan harvoin pystytään sopimaan matka-ajan korvaamisesta joko rahassa tai vapaana.

Suomessa on kuitenkin viime vuosina yleistynyt käytäntö, jossa liikkuvaa työtä tekeväälle myynnin ammattilaiselle myönnetään ylimääräinen viikon tai kahden vapaa korvaamaan mat-kustamisesta ja ylitöistä johtuvaa vapaa-ajan menetystä.

Kun matka-ajan korvaamisesta sovitaan sopimuksella, tulisi sopimuksen sisältää ainakin seuraavat kohdat:

- työajan ulkopuolella olevan matka-ajan korvaus
- työajalla tapahtuvan matka-ajan katsominen työajaksi
- matkakustannukset (matkaliput, matkustusluokka, matkatavarakustannukset, kilometrikorvaukset, pysäköintimaksut jne.)
- päiväraha, ateriat- ja majoituskorvaus
- matkojen kontrollointi (ajopäiväkirja, matkalasku ym.).

6. VUOSILOMA JA LOMARAHAA

6.1 Vuosiloman pituus

Työntekijän oikeudesta palkalliseen vuosilomaan säädetään vuosilomalaisissa. Vuosilomalaki rakentuu ansaintaperiaatteelle, jonka mukaan työntekijä ansaitsee lomaa työsuhteen aikana tehdessään työtä. Lomat ansaitaan lomanmääräytymisvuoden aikana, joka on 1.4. – 31.3. välinen ajanjakso.

Työntekijällä on oikeus saada vuosilomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos työntekijän työsuhde on jatkunut lomanmää-

räytymisvuoden loppuun mennessä yhdenjaksoisesti alle vuoden. Jos työsuhde on kuitenkin jatkunut lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jo vähintään vuoden ajan, lomaoikeutta kertyy kaksi ja puoli arkipäivää kultakin lomanmääräytymiskuukaudelta. Tällöin se osa vuosittain ansaitusta lomasta, joka ylittää 24 lomapäivää, on työntekijän talvilomaa. Jos loman pituutta laskettaessa lomapäivien luvuksi ei tule kokonaisluku, päivän osa pyöristetään täydeksi lomapäiväksi.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työssä vähintään neljänätoista päivänä. Jos työntekijä on työsuopimuksen mukaisesti osa-aikatyössä eli työssä niin harvoina päivinä, ettei hänelle tästä syystä kerry ainoatakaan neljäätoista päivää sisältävää lomanmääräytymiskuukautta tai vain osa kalenterikuukausista sisältää neljättoista työpäivää, katsotaan täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 35 työtuntia.

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä päiviä, jolloin työntekijä on ollut vuosilomalla, sekä eräitä sellaisia päiviä, jolloin työntekijä on ollut estynyt työtä suorittamasta. Näitä ovat muun muassa erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaapäivät, poissaolopäivät sairauden tai tapaturman takia (enintään 75 työpäivää) sekä lomautuspäivät (kokoaikaisessa lomautuksessa enintään 30 työpäivää kerrallaan).

6.2 Loman ajankohta

Lomakausi on 2.5. – 30.9. välinen ajanjakso. Vuosiloma annetaan lomakauden kuluessa kesälomana työnantajan määräämänä aikana ja talvilomana työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavaa lomakautta. Vaikka loman ajankohdasta usein sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken, työnantaja viimekädessä määrää loman ajankohdan. Ennen loman määräämistä työnantajan on kuitenkin varattava työntekijälle tai tämän edustajalle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

Vuosiloman ajasta työnantajan on ilmoitettava työntekijälle mi-käli mahdollista kuukautta ja kuitenkin viimeistään kaksi viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista. Työnantaja ei myöskään saa yksipuolisesti siirtää ilmoittamansa vuosiloman ajankohtaa. Ilman työntekijän suostumusta lomaa ei saa määrätä alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, jos tämä johtaisi lomapäivien lukumäärän vähenemiseen.

MIM

Jo päättyneen lomanmääräytymisvuoden aikana ansaittu loma voidaan määrätä pidettäväksi myös työsuopimuksen irtisanomisaikana, jos irtisanomisaika on lomakautta. Työntekijän suostumuksella voidaan kesäloma antaa muunakin aikana saman kalenterivuoden kuluessa tai siirtää annettavaksi seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua.

Lomien tulee pääsääntöisesti olla yhdenjaksoiset. Työnantajalla on kuitenkin oikeus, milloin se työn käynnissä pitämiseksi on välttämätöntä tai milloin työntekijä siihen suostuu, antaa erikseen yhdessä tai useammassa erässä se osa kesälomasta, joka ylittää kaksitoista arkipäivää. Talviloma sen sijaan voidaan jakaa ainoastaan työntekijän suostumuksella.

Lomapäiviä on viikossa normaalisti kuusi eli myös lauantait lasketaan lomapäiviksi. Arkipäiviksi tai lomapäiviksi ei lueta arkipyhiä, itsenäisyyspäivää, joulueikä juhannusaattoa, pääsiäislauantaita eikä vapunpäivää.

6.3 Sairaus ja vuosiloma

Milloin työntekijä vuosilomansa tai sen osan alkaessa on sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta työkyvytön, on loma työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Työntekijällä on vastaava oikeus loman tai sen osan siirtämiseen, mikäli loman tai sen osan alkaessa tiedetään, että työntekijä lomana aikana joutuu sellaiseen sairaanhoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Milloin sairaudesta, synnytyksestä tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman aikana työntekijällä on oikeus pyynnöstään saada siirrettyksi vuosilomaan sisältyvät kuusi lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät. Edellä tarkoitetut omavastuupäivät eivät saa vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan.

Oikeutta loman siirtämiseen ei kuitenkaan ole silloin, kun työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työntekijän on viivytyksettä pyydettävä työnantajalta vuosiloman siirtoa sekä työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Siirretty kesäloma on, mikäli mahdollista, annettava ennen syyskuun 30 päivää ja viimeistään kalenterivuoden loppuun mennessä, jollei toisin ole sovittu. Siirretty talviloma on annettava viimeistään lomanmääräytymisvuotta seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Työnantajan on ilmoitettava siirretyn loman ajan-

kohta kahta viikkoa tai, jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista. Mikäli sairauslomasta tulee pitkä, maksetaan työntekijälle lomakorvaus eikä lomaa erikseen pidetä.

6.4 Vuosilomapalkka

Vuosilomalain mukaan työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa. Vuosilomapalkka lasketaan kuitenkin vuosilomalain nimenomaisten laskentasääntöjen mukaan aina kun se on mahdollista.

Kuukausipalkkaisella tai muulla työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pitemmältä ajalta, on oikeus saada sovittu palkka myös vuosiloman ajalta. Jos palkan määrä on ennen lomaa muuttunut, lomapalkan määrä määräytyy sen palkan määrän mukaan, joka työntekijällä on loman alkaessa. Tilapäiset palkan muutokset eivät kuitenkaan saa vaikuttaa vuosilomapalkan suuruuteen.

Vuosilomapalkka kiinteän palkan ollessa kyseessä lasketaan käyttämällä kuukausipalkan jakajana lukua 25 ja kertomalla näin saatava lomapäivän palkka lomajaksoon sisältyvien lomapäivien lukumäärällä. Laskutapa tulee kyseeseen esimerkiksi silloin, kun lasketaan lomakorvausta työsuhteen päättyessä.

Provisio- ja tuntipalkkaiselle työntekijälle maksettava vuosilomapalkka saadaan kertomalla hänen keskimääräinen päiväpalkkansa lomapäivien lukumäärän perusteella määrättyvällä kertoimella (hieman pienempi kuin lomapäivien lukumäärä).

Keskimääräinen päiväpalkka lasketaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta maksettu tai maksettavaksi erääntynyt provisiopalkka jaetaan työntekijän lomanmääräytymisvuoden aikana tosiasiallisesti tekemien työpäivien lukumäärällä. Tällöin ei jaettavassa oteta huomioon loma- tai sairausajalta maksettua palkkaa, lomarahaa eikä -korvausta eikä vastaavasti jakajassa loma- taikka sairausaikaa.

Jos provisiopalkka perustuu työntekijän itsensä hankkimiin tai myyntipiiristä satuihin tilauksiin ja sen määrä vaihtelee eri kuukausina, vuosilomapalkka lasketaan edellä kerrotulla tavalla. Jos kuitenkin työntekijän provisio-, bonus- tai muu vastava palkka muodostuu pääasiassa muista kuin hänen itsensä hankkimista tilauk-

sista ja pysyy loman aikana tavallisissa puitteissa, voidaan työntekijän katsoa tällä tavoin saaneen vuosilomapalkkansa provisiopalkan tai vastaavan palkan osalta.

Jos työntekijällä on sekä pohja- että provisiopalkka, lasketaan lomapalkat edellä kerrotulla tavalla kummastakin erikseen ja maksetaan yhteismäärä lomapalkkana. Provisiot, jotka perustuvat ennen lomaa tehtyyn työhön mutta jotka erääntyvät maksettavaksi vuosiloman aikana, on maksettava vuosilomapalkan maksamisesta riippumatta.

Palkkaan kuuluvat luontoisedut esimerkiksi autoetu on vuosiloman aikana annettava vähentämättöminä. Luontoisedut, jotka eivät ole työntekijän käytettävissä vuosiloman aikana, korvataan rahalla.

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman tai sen osan alkamista, ellei työehtosopimuksista muuta johdu. Enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka voidaan kuitenkin maksaa työsuhteessa tavanmukaisesti noudatettavina palkanmaksupäivinä. Työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle laskelman, josta ilmenevät lomapalkan suuruus ja sen määräytymisperusteet.

6.5 Lomakorvaus työsuhteen aikana

Työsuhteen jatkuessa on työntekijällä, joka työsuhteen mukaan tekee kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 päivää tai alle 35 tuntia, oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka hän on ollut työsuhteessa. Vapaan pituus on siten enintään 24 arkipäivää vuodessa. Tällaiselle työntekijälle suoritetaan lomapalkan asemesta lomakorvauksena yhdeksän prosenttia hänelle lomakautta edeltäneen loman määräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta. Sellaiselle työntekijälle, jonka työsuhte on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, suoritetaan lomakorvauksena 11,5 prosenttia palkasta.

6.6 Lomarahaa

Lomarahaa on sama kuin entinen lomaltapaluu- rahaa. Lomarahan maksaminen ei perustu lainsäädäntöön, vaan työehtosopimusten määräyksiin tai työnantajan noudattamaan käytäntöön. Työehtosopimusten perusteella työntekijälle maksetaan yleensä lomarahana 50 prosenttia hänen lakisääteisestä vuosilomapalkastaan.

Työehtosopimuksissa lomarahansa saamisen edellytyksenä on yleensä se, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä. Joillakin aloilla lomarahaa maksetaan myös silloin, kun työsuhteeseen päätyttyä lomalla taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä ja kun työntekijä siirtyy eläkkeelle.

6.7 Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada vuosiloman sijasta lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän ei siihen mennessä ole saanut lomaa tai lomakorvausta. Lomakorvaus lasketaan samoin kuin vuosilomapalkka ja siinä tulee huomioida myös luontoisedut.

6.8 Kanneaika

Mahdollisten riitatilanteiden varalta on syytä muistaa, että työntekijän oikeus vuosilomallaan tarkoitettuun saatavaan raukeaa, jos kannetta työsuhteen kestäessä ei nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava. Työsuhteen päättyttyä kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

6. PERHEVAPAAT

Työntekijällä on oikeus perhevapaisiin. Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat on sidottu äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakautteen. Hoitovapaata voi saada lapsen hoitoa varten, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Perhevapaisiin luetaan myös osittainen ja tilapäinen hoitovapaa sekä poissaolo pakottavasta perhesyystä.

Työnantajalla ei ole lakisääteistä palkanmaksuvelvollisuutta perhevapaiden ajalta. Onkin turvallisinta sopia perhevapaiden palkallisuudesta työehtosopimuksessa tai viitata työehtosopimukseen sellaiseen työehtosopimukseen, jossa on määräyksiä perhevapaiden palkallisuudesta.

Perhevapaaseen liittyviä päivärahajoja haetaan kansaneläkelaitokselta. Lisätietoa perhevapaiden kestosta ja ajankohdista saa kansaneläkelaitokselta (www.kela.fi).

MM

Perhevapaan käyttämisestä tulee ilmoittaa työnantajalle viimeistään 2 kuukautta ennen perhevapaan alkua luukuun ottamatta tilapäistä hoitovapaata sekä poissaoloa pakottavasta perhesyystä.

7.1. Osittainen hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada osittaista hoitovapaata, mikäli työsuhteeseen on kestänyt vähintään 6 kk viimeisen 12 kk:n aikana. Työntekijä voi saada osittaista hoitovapaata lapsen peruskoulun toisen lukuvuoden loppuun asti. Osittaisesta hoitovapaasta on sovittava työnantajan kanssa. Milloin muuta ei ole sovittu, lyhennetään työaika 6 tuntiin / vuorokausi. Mikäli työnantaja ja työntekijä eivät pääse sopimukseen osittaisesta hoitovapaasta, on työntekijälle annettava osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa.

Työnantaja voi perustellusta syystä kieltää osittaisen hoitovapaan antamisen. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteista.

7.2. Tilapäinen hoitovapaa

Kun työntekijän lapsi tai muu hänen taloudessaan vakituisesti asuva, alle 10-vuotias lapsi sairastuu äkillisesti, on työntekijällä oikeus saada hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata. Vapaan pituus on enintään neljä työpäivää kerrallaan. Molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät voi olla tilapäisellä hoitovapaalla samanaikaisesti. Tilapäisen hoitovapaan ajalta työntekijällä ei ole oikeutta saada palkkaa, ellei toisin ole sovittu tai työehtosopimuksessa määrätty.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Mikäli työnantaja pyytää, on työntekijän esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

7.3. Poissaolo pakottavista perhesyistä

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Poissaolosta pakottavan perhesyyn aikana työntekijällä ei ole oikeutta saada palkkaa, ellei toisin ole sovittu.

Poissaolosta ja sen syystä on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Mikäli työnantaja tätä pyytää, on työntekijän esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta.

7.4. Muiden poissaolojen palkallisuus

On suositeltavaa, että työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa siltä ajalta, jona työntekijä on estynyt työskentelemään reservin kertausharjoitusten, kunnallisten tai valtiollisten luottamustoimien ajalta. Palkkana tällöin yleensä maksetaan täyden palkan ja muualta saadun palkan välinen erotus.

8. LUOTTAMUSMIES JA LUOTTAMUSVALTUUTETTU

8.1. Luottamusmiestoiminta

Ylempien toimihenkilöiden paikallistason edunvalvonta hoidetaan muista henkilöstöryhmistä hieman poikkeavasti. Ylempien toimihenkilöiden paikallisen tason edunvalvonta perustuu voimakkaammin henkilökohtaiseen neuvotteluun ja sopimiseen.

Ylempien toimihenkilöiden paikallistason edustaja voi olla YTN:n (Ylemmät toimihenkilöt YTN ry) solmiman työehtosopimuksen mukainen luottamusmies/luottamushenkilö tai työ sopimuslain tarkoittama luottamusvaltuutettu.

Luottamusmies, jos sellainen on valittu, edustaa työpaikan toimihenkilöitä kaikissa työsuhteasioissa sekä työehtosopimuksen soveltamiseen liittyvissä kysymyksissä. Heillä on myös oikeus tehdä työehtosopimuksen puitteissa paikallisia sopimuksia, jotka sitovat työpaikan toimihenkilöitä. Työehtosopimusten mukaan ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehen tulee olla järjestäytynyt YTN-liittoon (johonkin YTN:n jäsenjärjestöön, MMA on yksi tällainen jäsenjärjestö, lisätiedot www.ytn.fi)

Erityisesti teollisuudessa myynnin ja markkinoinnin ammattilaisetkin ovat useimmiten YTN:n työehtosopimustoiminnan piirissä ja oikeutettuja siten olemaan mukana luottamusmiehen valinnassa.

M M

Rajanveto ylemmän toimihenkilön ja toimihenkilön välillä on myyntialalla haasteellinen. Karkeasti voidaan katsoa rajan menevän myyntiedustajan ja myyntipäällikön välillä; siis että myyntiedustaja olisi teollisuuden puolella toimihenkilö ja myyntipäällikkö asemansa puolesta ylempi toimihenkilö.

8.2. Luottamusvaltuutettu

Työsopimuslaissa säädetään, että työntekijät, joilla ei ole työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun.

Säännöksellä on pyritty varmistamaan, että kaikilla työntekijöillä ja henkilöstöryhmillä on mahdollisuus valita itselleen edustaja. Työntekijöiden on aina valittava luottamusvaltuutettu keskuudestaan eli hänen on oltava tuon työpaikan työntekijä.

Luottamusvaltuutettu valitaan henkilöstöryhmittäin. Näitä ovat lähinnä yhteistoimintalain mukaan määräytyvät henkilöstöryhmät. Siten esimerkiksi yrityksen ylemmillä toimihenkilöillä on oikeus valita keskuudestaan luottamusvaltuutettu, jos heillä ei ole mahdollisuutta valita itselleen työehtosopimuksen mukaista luottamusmiestä.

Laissa ei ole lainkaan säännöksiä luottamusvaltuutetun valintamenettelystä, vaan tämä on jätetty työntekijöitten itsensä päätettäväksi. Vaalitapa on siis vapaamuotoinen ja siksi vaalit voidaan kussakin tapauksessa järjestää tarkoituksenmukaisimmalla tavalla. Epäselvyyksien välttämiseksi luottamusvaltuutetun valinnasta on aina syytä ilmoittaa heti kirjallisesti työnantajalle. Työsopimuslain työnantajan velvoittavat säännökset tulevat nimittäin sovellettavaksi yleensä vasta siitä ajankohdasta, jolloin ilmoitus on tehty. Esimerkiksi luottamusvaltuutetun alla kuvattu erityinen suoja tulee voimaan vasta ilmoituksen tekemisestä.

Luottamusvaltuutetun tärkeimmät tehtävät:

- **luottamusvaltuutettu toimii yhteistoimintalaissa tarkoitettuna henkilöstön edustajana**
- **luottamusvaltuutettu voi olla työntekijän avustajana, kun työntekijää kuullaan työ sopimuksen päättämistä koskevassa asiassa**
- **taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvia irtisanomisia koskeva selvitysoikeus voidaan täyttää neuvottelemalla asiasta luottamusvaltuutetun kanssa**

MIIM

- **luottamusvaltuutettu edustaa työntekijöitä tehtävässä työaikalaisessa tarkoitettua paikallista sopimusta**
- **luottamusvaltuutetulla on oikeus nähdä edustamiensa työntekijöitten työtä koskeva työaikakirjanpito, josta on ilmentävä työaikalain 39 §:n mukaisten sopimusten arvioi edut lisä-, yli- ja sunnuntaityömäärä kuukaudessa.**
- **luottamusvaltuutetulla on oikeus nähdä edustamiaan työntekijöitä koskeva vuosilomakirjanpito**
- **luottamusvaltuutetulla on tasa-arvolain mukaan itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja, silloin kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella**

Syytä on myös todeta, että jokainen työntekijä voi tietenkin erikseen valtuuttaa luottamusvaltuutetun toimimaan hänen ”asiamiehenään” jossakin työsuhteestaan koskevassa asiassa.

Luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansion menetys.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusvaltuutetun työsuhteen hänen henkilöönään liittyvällä irtisanomisperusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa. Työnantaja saa irtisanoa luottamusvaltuutetun työsuhteen taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä tai työnantajan konkurssin perusteella vain, jos luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että luottamusvaltuutettu irtisanoaan viimeisenä.

Työnantaja, joka on laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt luottamusvaltuutetun työsuhteen, on määrättävä maksamaan korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaaisena korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 30 kuukauden palkka.

Työnantaja saa lomauttaa luottamusvaltuutetun vain, jos luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön. Työnantaja, joka on laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti lomauttanut luottamusvaltuutetun, on korvattava hänelle näin aiheutettu vahinko.

Liikkeen luovutuksen yhteydessä luottamusvaltuutettu säilyttää asemansa, jos liike tai sen osa sitä luovutettaessa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luottamusvaltuutetun toimikausi päättyy liikkeen luovutuksen johdosta, hänellä on yllä selostettu irtisanomissuoja kuusi kuukautta toimikautensa päättymisestä.

Rikoslaisissa on myös säädetty rangaistus luottamusvaltuutetun oikeuksien loukkaamisesta tai luottamusvaltuutetun valinnan estämisestä.



9. TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

9.1. Irtisanominen

Työnantaja voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Työsuhteeseen voidaan irtisanoa joko yrityksen talouteen

tai tuotantoon liittyvällä perusteella (työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi) tai työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella. Mikäli irtisanominen johtuu työntekijästä, on häntä pääsääntöisesti ensin varoitettava. Ennen irtisanomista hänelle on myös varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

Pelkkä työn oleellinen väheneminen ei riitä irtisanomisperusteeksi, mikäli työntekijä voidaan irtisanomisen sijasta sijoittaa muihin tehtäviin. Tällöin työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Työnantajan on tarvittaessa järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Mikäli työsuhteen irtisanomisperuste liittyy yrityksen talouteen tai tuotantoon ja työnantajalla on vähintään 20 työntekijää, on työvoiman vähentämistä käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Yt-neuvottelujen kulusta on MMA:stä saatavissa erillinen opas (saatavana Oma MMA -palvelussa).

Määräaikaista työsopimusta ei voida irtisanoa kesken määräajan, ellei irtisanomismahdollisuudesta ole nimenomaisesti työsopimuksessa sovittu.

Irtisanominen on toimitettava kohtuullisessa ajassa perusteen ilmaantumisesta. Irtisanomisilmoitus voidaan antaa suullisesti tai kirjallisesti. Ensisijaisesti ilmoitus on annettava henkilökohtaisesti, mutta se voidaan lähettää myös postitse ja sähköisesti. Tällöin irtisanominen katsotaan tapahtuneeksi seitsemäntenä päivänä siitä, kun ilmoitus on annettu postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti. Loman aikana annettu irtisanominen katsotaan toimitetuksi vasta loman jälkeisenä ensimmäisenä päivänä. Pyydettyessä irtisanomisilmoitus on annettava kirjallisesti ja perusteltuna. Työnantajalla on näyttötaakka irtisanomisperusteen olemassaolosta.

Työsuhde päättyy irtisanomisaajan kuluttua. Irtisanomisaika on voitu sopia työsopimuksessa maksimissaan 6 kuukauden pituiseksi. Mikäli sitä ei ole sovittu, noudatetaan työsopimuslain yleisiä irtisanomisaikoja; nämä on kerrottu kohdassa 1.15. Konkurssitilanteissa irtisanomisaika on 14 päivää.

Irtisanomisajalla kertyy normaalisti vuosilomaa ym. Palkanmaksu kaikkine lisieneen on suoritettava viimeistään työsuhteen viimeisenä päivänä, ellei toisin ole sovittu.

M M

Mikäli lopputiliä ei makseta työsuhteen päättyessä tai sovittuna ajankohtana, työntekijällä on oikeus täyteen palkkaan odotuspäiviltä; kuitenkin enintään 6 päivältä.

9.2. Työsopimuksen purkaminen

Työsuhteen purkaminen edellyttää irtisanomista painavampia perusteita. Purkamisen on tapahduttava kahden viikon kuluessa perusteen ilmaantumisesta. Tämän jälkeen työsuhdetta ei voida enää purkaa. Sen sijaan työsuhde voidaan samalla perusteella irtisanoa kohtuullisessa ajassa. Purkamisessa ei noudateta irtisanomisaikoja, vaan työsuhde päättyy välittömästi. Myös määräaikainen työsopimus voidaan purkaa määräajan kestäessä työsopimuslain mukaisella purkuperusteella.

9.3. Työntekijän lomauttaminen

Työntekijä voidaan lomauttaa, mikäli työt vähenevät tilapäisesti tai toistaiseksi. Lomauttamisesta ei pidä sopia vaikka se lain mukaan onkin mahdollista, sillä tällöin lomauttaminen katsotaan työttömyysturvassa palkattomaksi vapaaksi, eikä työntekijällä ole tällöin oikeutta työttömyyspäivärahaan. Lomautusilmoitus on annettava 2 viikkoa ennen lomautuksen alkamista.

Määräaikainen työntekijä voidaan lomauttaa vain silloin, kun hän työskentelee vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa kyseinen työntekijä.

9.4. Työsopimuksen koeaikapurku

Mikäli työsopimuksessa on sovittu koeajasta, olipa työsopimus toistaiseksi voimassaoleva tai määräaikainen, voidaan työsopimus purkaa koeaikana asiallisesta syystä. Koeaikapurkuilmoituksella työsuhde päättyy heti ilman irtisanomisaikaa.

9.5. Työsuhteen päättäminen yhteisellä sopimuksella

Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia työsopimuksen päättämisestä yhteisellä sopimuksella. Työsuhteen päättäminen yhteisellä sopimuksella rinnastetaan työttömyysturvassa työntekijän omaan irtisanoutumiseen, jonka johdosta hänelle tulee ns. 90 päivän karenssi työttömyysturvaan. Ennen kuin työntekijä tekee työsuhteensa päättämissopimuksen, on suositeltavaa ottaa yhteyttä MMA:han.

9.6. Muistettavat toimenpiteet

Työsuhteen päättymisilmoituksen saatuaan työntekijän on ilmoitettava paikalliseen työ- ja elinkeinotoimistoon työnhakijaksi viimeistään työsuhteen päättyessä. Se on tarpeellista myös työnantajan takaisinottovelvoitteen johdosta (4 tai 6 kk työsuhteen päättymisestä). Työnantajalla on takaisinottovelvollisuus niitä työntekijöitä kohtaan, jotka ovat työ- ja elinkeinotoimistossa työnhakijoina.

9.7. Laiton työsuhteen päättäminen

Jos työsuhde irtisanotaan laittomasti, on työntekijällä oikeus korvaukseen. Laki ei sisällä säännöksiä irtisanotun työsuhteen palauttamisesta. Vahingonkorvauksen määrä laittomasta työsuhteen päättämisestä on maksimissaan 24 kuukauden palkkaa vastaava määrä. Kanne asiassa on nostettava 2 vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. Yhteistoimintalain laiminlyönteihin liittyvien hyvitysten kanneaika on myös 2 vuotta työsuhteen päättymisestä.

9.8. Työntekijän irtisanoutuessa

Lomautuksen kestäessä työntekijä voi irtisanoutua ilman irtisanomisaikaa, pois lukien lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana. Muutoin työntekijän on noudatettava irtisanomisaikaa. Irtisanomisajan laiminlyönnistä voi seurata velvollisuus suorittaa työnantajalle korvaus, joka vastaa noudattamatta jääneen irtisanomisajan palkkaa.

Määräaikaista sopimusta ei kesken määräajan voi yksipuolisesti irtisanoa, ellei määräaikaista työsuopimusta ole tehty irtisanomisvaraiseksi.

Mikäli työntekijä itse irtisanoo työsuopimuksensa, on irtisanomisilmoitus syytä tehdä kirjallisesti kahtena kappaleena ja itselle jäävään kappaleeseen on syytä ottaa työnantajan vastaanottokuitaus.

9.9. Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen

Jolleivät työnantaja ja työntekijä työnantajan irtisanottua työsuopimuksen taloudellisiin ja tuotannollisiin seikkoihin liittyvillä perusteilla ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistua irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapolusta annetussa laissa tarkoitetun työllistymisohjelman

laatimiseen, sen mukaiseen – työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, -harjoitteluun ja työssä oppimiseen tai -omaaloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpäivän hakuun ja työhaastatteluun tai - uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1. enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;**
- 2. enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi, mutta enintään neljä kuukautta;**
- 3. enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.**

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta. Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

9.10 Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 7 luvun 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

- 1. työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja**
- 2. yöntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.**

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syytä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää edellä mainitun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja, joka ei ole noudattanut edellä mainittua velvollisuuttaan, on velvollinen suorittamaan työntekijälle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän. Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta.

10. TYÖNTEKIJÄN TAKAISIN OTTAMINEN

10.1. Takaisinottovelvollisuuden sisältö

Työnantajan on tarjottava työtä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, on takaisinottoaika kuitenkin kuusi kuukautta.

Velvollisuutta ottaa työntekijä takaisin ei ole, jos työntekijä on irtisanottu työntekijän henkilöön liittyvillä irtisanomisperusteilla taikka työnantajan konkurssin tai kuoleman perusteella, taikka jos työsuhteen päättymisen syynä on ollut työsopimuksen purkaminen, työntekijän suorittama irtisanominen tai määräaikaisen työsopimuksen päättymisen.

Velvollisuus ottaa työntekijä takaisin tarkoittaa irtisanotun työntekijän etuoikeutta tarjolla olevaan työhön suhteessa muihin työnhakijoihin. Irtisanottu työntekijä syrjäyttää pätevämmänkin ulkopuolisen työnhakijan. Irtisanottu työntekijä ei sen sijaan syrjäytä sellaisia työntekijöitä, joiden työsuhde on vielä voimassa. Lomaetuilla työntekijöillä ja lisätyötä haluavilla osa-aikaisilla työntekijöillä on siten ensisijainen oikeus tarjolla olevaan työhön.

Työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota irtisanotulle työntekijälle työtä entisiin työsuhteen ehdoin, vaan riittävää on, että tarjotut ehdot täyttävät lakien ja työehtosopimusten vähimmäisvaatimukset.

Laissa ei säädetä takaisinottovelvollisuuden piiriin kuuluvien työntekijöiden keski-



näisestä etusijajärjestyksestä. Työnantajalla on kuitenkin velvollisuus noudattaa työsopimuslain mukaista tasapuolisen kohtelun vaatimusta.

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Jos työnhakija on halukas ottamaan työtä vastaan kotipaikkakuntaansa laajemmalla alueella, hänellä on mahdollisuus ilmoittautua työnhakijaksi esimerkiksi koko valtakunnan alueella. Tällainen työnhakija näkyy kaikkien työvoimatoimistojen työnhakijoita koskevissa rekistereissä. Työnantajan tiedusteluvelvollisuuden rajoittamista työntekopaikkakunnan työvoimatoimistoon voidaan pitää tästä syystä riittävänä työntekijän kotipaikkakunnasta riippumatta.

Velvollisuus ottaa takaisin työntekijä koskee myös sellaista työntekijää, joka ei ole tiedusteluhetkellä työtön, jos hän on siitä huolimatta työnhakijana työvoimatoimistossa. Tämä johtuu siitä, että irtisanottu työntekijä saattaa olla esimerkiksi määräaikaisessa tai ammatitaitoiaan vastaamattomassa työssä.

Velvollisuus tarjota työtä koskee samoja tai samankaltaisia tehtäviä kuin ne, joita irtisanottu työntekijä on aikaisemmin tehnyt. Työtä voidaan yleensä pitää samankaltaisena, jos se muistuttaa työntekijän aikaisempia työtehtäviä ja työntekijällä on sellainen ammatitaito, koulutus ja aikaisempi työkokemus, että hänenlaisensa työntekijän voidaan olettaa tulevan valituksi kyseiseen työhön, jos muita työnhakijoita ei olisi. Tehtävänimikkeillä ei sinänsä ole ratkaisevaa merkitystä arviota tehtäessä.

Työharjoittelupaikan tarjoaminen opiskelijalle ei yleensä riko takaisinottovelvollisuutta vastaan. Jos työharjoittelu tehdään työsuhhteessa, takaisinottovelvollisuutta koskevassa arvioinnissa kiinnitetään erityisesti huomiota työharjoittelun pakollisuuteen osana tutkintoa ja harjoittelijan työpanoksen merkitykseen työnantajan kannalta. Harjoittelijoita ei kuitenkaan voida vastoin työharjoittelun tarkoitusta käyttää korvaamaan irtisanottuja työntekijöitä.

10.2. Takaisinottovelvollisuuden laiminlyönnin seuraukset

Jos työnantaja ei täytä takaisinottovelvollisuuttaan ja palkkaa muun henkilön palvelukseensa, hänen on korvattava irtisanotulle työntekijälle näin aiheuttamansa vahinko. Vahingon määrä koostuu ainakin menetettyjen työansioiden määrästä vähennettynä 75%:lla saadun työttömyyspäivärahan määrästä sen jälkeiseltä ajalta, kun työnantaja on ottanut muun henkilön palvelukseensa.

11. KILPAILEVA TOIMINTA

11.1 Yleistä

Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona.

Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemissä sellaisiin toimenpiteisiin, joita ei voida pitää hyväksyttävänä.

11.2. Mitä tämä tarkoittaa?

Velvollisuus välttää kilpailevaa toimintaa on osa työntekijän yleistä uskollisuusvelvollisuutta.

Työsopimuslain säännös rajoittaa kaikkea kilpailevaa toimintaa eikä vain toisen työnantajan kanssa tehtyjä kilpailevia työsopimuksia. Työntekijän toiminnan salittavuutta arvioitaessa olisi aina otettava huomioon sekä työn luonne että työntekijän asema. Säännöksen tulkinnassa on otettava huomioon oikeutta työhön ja elinkeinonvapautta koskeva perustuslain 18 §:n 1 momentin säännös, jonka mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla.

Kilpailevan toiminnan kieltäminen ei tarkoita, että työnantajalla olisi yksinoikeus työntekijänsä työvoimaan. Osa-aikatyötä tekevällä ja lomautetulla työntekijällä on oikeus hakeutua toisellekin työnantajalle ammattinsa mukaisiin töihin, ellei työtehtävien erityisluonteesta johtuisi muuta. Jos kilpailukieltopykälästä ei muuta johdu, työntekijällä on oikeus päättää vapaa-aikansa käyttämisestä esimerkiksi sivutoimissa.

MIIM

Kilpailukiellon estämä toiminta on sellaista, että se ilmeisesti vahingoittaa työnantajan työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Pelkkä mahdollisuus vahingon syntymiseen ei siten ole riittävä. Työntekijän velvollisuuksia on arvioitava sen perusteella, voiko kilpaileva toiminta ilmeisesti vahingoittaa työnantajan. Hyvän tavan vastaisuus tulee arvioitavaksi tapauskohtaisesti. Kysymys ei ole säännöksen kieltämästä toiminnasta, jos työnantaja on tietoinen kilpailevasta toiminnasta jo työsuhdetta solmittaessa.

Työnantajan organisaatiossa ylempänä oleville työntekijöille voidaan asettaa laajempi uskollisuusvelvollisuus kuin alempana oleville ja siksi heidän oikeutensa harjoittaa työnantajansa kanssa kilpailevaa toimintaa voi olla rajoitetumpaa. Työnantajan toimialan kilpailutilannekin saattaa vaikuttaa työntekijän oikeuteen toimia toisen työnantajan palveluksessa tai omaan lukuunsa.

11.3. Työsopimukseen liittyvä kilpailukieltosopimus ja sen sitovuus

11.3.1. Työsopimuslaki 3 luku 5 §:

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (kilpailukieltosopimus) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimukselta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä edellä säädetään kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä, ei koske työntekijää, jonka tehtävien sä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä.

11.3.2. Kilpailukieltosopimuksen kohtuullisuus ja sovittelu

Työsopimuslain kilpailevaa toimintaa koskeva säännös rajoittaa ainoastaan työtä ja muuta toimintaa, joka hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Lähtökohtana on, että jos toiminta ei ole kiellettyä työsuhteen aikana, ei se ole sitä sen päättymisen jälkeenkään.

Kilpailukieltosopimuksia ei voida tehdä tehtäviin, joihin ei liity työnantajan todellista kilpailunrajoitustarvetta. Yleisten edellytysten vastaisesti tehty kilpailukieltosopimus on kokonaisuudessaan mitätön. Kilpailukieltosopimuksen perusteiden on oltava voimassa myös silloin, kun sopimukseen vedotaan.

Sopimuksen sitovuuden arvio on tehtävä tapauskohtaisesti. Sopimuksen sallittavuus on yleensä perusteltua, jos työntekijän työtehtävät liittyvät tuotekehitys-, tutkimus tai muuhun vastaavaan toimintaan ja työnantajalla on sellaista tietoa ja osaamista, jota kilpailijoilla ei ole yleisesti käytössä.

Työnantajalla on oltava perusteltu tarve estää tärkeiden tietojen ja tietämyksen siirtyminen kilpailevaan toimintaan. Toisaalta on otettava huomioon työntekijän mahdollisuus hankkia toimeentulonsa ammattitaitoaan vastaavalla työllä ja oikeus vapaasti valita työpaikkansa. Sopimusten tekeminen on sallittavampaa sellaisissa työtehtävissä, joissa tiedon nopea uudistuminen ja tekniikan kehittyminen ovat tuotantotoiminnan olennaisia tekijöitä. Pelkkä pyrkimys rajoittaa kilpailua ei olisi hyväksyttävä syy sopimuksen tekemiselle.

Työsuhteesta johtuva erityisen painava syy kilpailukieltosopimuksen tekemiselle voi olla yrityksissä, joissa asiakaskunta sitoutuu yritykseen vahvasti esimerkiksi myyntityötä tekevän työntekijän kautta. Asiakaskunnan säilyttämisen intressi voi näin olla peruste kilpailukieltosopimukselle.

Työnantajan kustantama erityiskoulutus voi olla perusteena kilpailukieltosopimukselle. Erityisen painavan syyn olemassa oloa arvioitaessa voidaan ottaa huomioon koulutuksen kustannukset ja työnantajan koulutusta varten antama palkallinen vapaa tai stipendi. Työnantajan tarjoama tavanomainen ammatillinen jatko- tai täydennyskoulutus tai perehdyttämiskoulutus ei voi olla sopimuksen perusteina.

Työntekijän asema ja tehtävät on otettava huomioon. Kilpailukieltosopimus voi olla perusteltu, jos työntekijä on sellaisessa asemassa, että hän saa haltuunsa kilpailullisesti tärkeää tai suo-jattavaa tietoa, taikka hänelle karttuu vastaavanlaista tietotaitoa ja muuta teknistä osaamista. Tiedon ja taidon tulee olla laadultaan sellaista, että sen salassa pitäminen on elinkeino- ja kilpailulainsäädäntö huomioon ottaen hyväksyttävää.

Sopimuksella voitaisiin rajoittaa työntekijän oikeuksia tehdä uusi työsuhteeseen tai harjoittaa ammattiaan enintään kuuden kuukauden ajan. Työnantajalle ei ole säädetty velvollisuutta maksaa kilpailunrajoitusajalta korvausta työntekijälle. Jos työntekijä saa kohtuullisen korvauksen kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusajaksi voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Jos työnantaja jättää sovitun korvauksen maksamatta, työntekijällä voi olla oikeus purkaa kilpailukieltosopimus sopimusrikkomuksen vuoksi.

Sopimussakon enimmäismäärä saa vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa. Sopimussakon kohtuullinen määrä on arvioitava tapauskohtaisesti.

Sopimussakko koskee vain niitä tapauksia, joissa sopimussakosta on sovittu. Jos tällaista sopimusta ei ole, määräytyy sopimuksen rikkomisesta työntekijän maksettavaksi tuleva korvaus työsuhteen vahingonkorvausta koskevien säännösten mukaisesti. Vahingonkorvauksen määrää ei ole rajoitettu, mutta se riippuu työntekijän tuottamuksen asteesta.

Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Säännös tarkoittaa tilanteita, joissa työnantaja irtisanoo työntekijän ilman työsuhteen laissa säädettyä työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita tai irtisanoo työntekijän taloudellisten ja tuotannollisten

MI MI

irtisanomisperusteiden nojalla. Samoin on työnantajasta johtuvana syynä pidettävä työntekijän tekemää työsopimuksen irtisanomista tai purkamista, joka johtuu työnantajan olennaisesta sopimusrikkomuksesta. Jos työntekijä irtisanotaan hänen henkilönsä liittyvällä irtisanomisperusteella, pysyy kilpailukieltosopimus työntekijää velvoittavana. Samoin sopimus sitoo, jos työntekijä irtisanoo sopimuksen työnantajasta riippumattomasta syystä.

Kilpailukieltosopimuksen keston rajoittaminen 6 kuukauteen ja sopimussakon enimmäismäärää koskeva rajoitus ei koske työntekijöitä, joiden tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa. Henkilöllinen soveltamisalarajaus vastaa työaikalain säännöksiä siitä joukosta, joka jää työaikalain soveltamisalamäärityksen ulkopuolelle. Rajatapauksissa tulkinnan tulisi aina perustua kokonaisuarkintaan. Mainittujen henkilöitten kilpailukieltosopimusten kestoja ja sopimussakkoa koskevia kohtuuttomia sopimusehtoja voidaan sovitella oikeustoimilain perusteella.

Sopimus, joka on tehty ilman erityisen painavaa syytä, on mitätön. Jos sopimus on muuten pätevä, mutta se on tehty yli kuudeksi kuukaudeksi ilman erityisiä syitä, se on pätevä vain kuuden kuukauden pituisena. Sopimussakkolauseke sitoo vain kuuden kuukauden palkan määrään asti.

Kilpailukieltosopimuksen kohtuullisuutta on arvioitava oikeustoimilain perusteella eli on otettava huomioon, mitä oikeustoimilain 36 ja 38 §:ssä säädetään. Sitoumuksen kohtuuttomuutta arvioitaessa olisi otettava huomioon ne edut ja rasitukset, jotka sopimuksen kummallekin osapuolelle aiheutuvat. Työnantajan kannalta on otettava huomioon se suojan tarve, joka hänellä esimerkiksi liike- ja ammattisalaisuuksien turvaamisen kannalta on. Työntekijän kannalta on otettava huomioon, ettei hänen toimintavapauttaan ja mahdollisuuksiaan rajoiteta enemmän kuin on tarpeen. Huomioon on myös otettava sen vastikkeen määrä, jonka työntekijä on saanut korvauksena kilpailukieltosopimuksesta

11.3.3. Sopimuksen sitovuuden ja korvausvastuun selvittäminen

Jos kilpailukieltosopimuksen sitovuudesta syntyy sopimusosapuolten kesken erimielisyyttä, eivätkä sopimuksen tekijät sovi kilpailurajoitusten poistamisesta, asia kannattaa aina antaa lakimiehen arvioitavaksi. Samoin on asia, jos työnantaja tekee työntekijää kohtaan korvausvaatimuksen sopimuksen rikkomisen johdosta.

12. TYÖNTEKIJÄN VELVOLLISUUS KORVATA TYÖNANTAJALLE AIHEUTUNUT VAHINKO

Työsopimuslain 12 luku 1 § 3 momentti:

Työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Vahingonkorvauslaki 4 luku 1 § 1 ja 2 momentit:

Vahingosta, jonka työntekijä työssään virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa, hän on velvollinen korvaamaan määrän, joka harkitaan kohtuulliseksi ottamalla huomioon vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet. Jos työntekijän viaksi jää vain lievää tuottamus, ei vahingonkorvausta ole tuomittava.

Jos vahinko on aiheutettu tahallisesti, on täysi korvaus tuomittava, jollei ole erityisiä syitä harkita kohtuulliseksi alentaa korvausta.

Tyypillisiä, vain lievää tuottamusta osoittavia, vahinkoja ovat auton kolhimiset ahtaassa parkkihallissa tms. Ja kun kyse on vain lievästä tuottamuksesta tai jopa puhtaasta vahingosta, ei työntekijällä ole korvausvastuuta.

Työntekijän on syytä työpaikkaa vaihtaessaan muistaa seuraavat asiat:

13. TYÖPAIKAN VAIHTAJAN MUISTIO

13.1. Työsopimuksen päättäminen

Työsuhteen päättämisestä voidaan sopia työntekijän ja työnantajan välillä. Työntekijä saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättymään tietyn irtisanomisajan kuluttua syytä ilmoittamatta.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan purkaa päättymään ilman irtisanomisaikaa.

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Työntekijä voi purkaa työsopimuksen päättymään välittömästi, jos purkamiselle on työsopimuslaissa säädetty erittäin painava syy. Työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisen perusteesta.

Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi tehty työsopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.

Kun työnantaja asetetaan konkurssiin tai työnantajan kuoltua, työntekijä saa irtisanoa työsopimuksen sen kestosta riippumatta päättymään 14 päivän irtisanomisajalla.

13.2. Irtisanomisaika

Irtisanomisajan pituus määräytyy joko työsopimuslain tai työsopimuksessa sovi-

MI

tun mukaisesti. Myös työehtosopimuksissa on määräyksiä irtisanomisajoista. Jollei muusta sovita, työsopimuslain mukaiset työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat:

1. 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;
2. yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

13.3. Irtisanomisen tai purkamisen toimittaminen

Ilmoitus työsopimuksen irtisanomisesta tai purkamisesta on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Ilmoituksesta on tultava selville, että työsopimus päättyy. Ilmoituksessa on syytä selvästi mainita työsuhteen päättymispäivä. Irtisanomisilmoituksessa ei ole tarvetta ilmoittaa irtisanomisen syitä.

Jos työntekijä haluaa purkaa työsopimuksen erittäin painavasta syystä päättymään välittömästi, purkaminen tulee toimittaa 14 päivän kuluessa siitä, kun työntekijä sai tiedon purkamisperusteiden täyttymisestä. Purkamisen syyt on syytä ilmoittaa. Ennen työsopimuksen purkamista työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi purkamisen perusteesta.

Kirjeitse tai sähköisesti toimitetun ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty. Purkamisperusteeseen katsotaan vedotun sovituksessa tai säädettyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

Työsopimusta irtisanottaessa irtisanomisaika alkaa kulua, kun irtisanomisilmoitus on annettu työnantajalle tiedoksi. Työsuhde päättyy irtisanomisajan kuluttua irtisanomispäivää vastaavan numeroisena kalenteripäivänä. Esimerkiksi, jos työsopimus irtisanotaan 15.3, viimeinen työpäivä on 15.4, jos irtisanomisaika on yksi kuukausi. Jos irtisanomisaika lasketaan viikoissa, on viimeinen työpäivä saman niminen päivä kuin irtisanomispäivä.

13.4. Oikeudet ja velvollisuudet irtisanomisaikana

Irtisanomisaikana työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet pysyvät muuttumattomina, jollei toisin sovita. Irtisanomisaikana ovat siis voimassa esimerkiksi:

MIIM

- **työntekijän työtekovelvollisuus**
- **työntekijän lojaalisuusvelvollisuus**
- **työntekijän velvollisuus olla luovuttamatta työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia**
- **työntekijä kilpailevan toiminnan kieltö**
- **työnantajan velvollisuus antaa työntekijälle työtä**
- **työnantajan velvollisuus maksaa palkkaa työsopimuksen mukaisesti.**

Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus irtisanomisajalta käsittää myös mahdolliset luontoisedut tai niiden rahallisen korvaamisen. Provisiopalkkaisen myynnin ammatillaisen irtisanomisajan palkan määrän ei saisi vähetä työnantajasta johtuvasta syystä. Irtisanomisajalta karttuu myös vuosilomaa.

Työnantajalla on irtisanomisaikana työnsuhteiden nojalla oikeus määrätä työntekijälle vain työsopimuksen piiriin kuuluvia eri tehtäviä.

Jos työntekijä irtisanoa työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa edellä todetulla tavalla. Työnantaja ei voi vaatia työntekijän palaamista työhön irtisanomisajaksi koska työsuhde päättyy ilman irtisanomisaikaa.

13.5. Työnteosta vapauttaminen irtisanomisajalla

Jos työnantaja ei ota työntekijän työpanosta vastaan irtisanomisaikana, työntekijällä on kuitenkin oikeus irtisanomisajan palkkaan, jos hän on tarjoutunut olemaan työnantajan käytettävissä irtisanomisaikana. Työnantajan ilmoitus työstä vapauttamisesta on hyvä saada kirjallisena ennen työstä poistumista.

13.6. Irtisanomisaikaa koskevat sopimukset irtisanomisen yhteydessä

Työnantaja ja työntekijä voivat myös irtisanomisen yhteydessä sopia irtisanomisajan pituudesta tai osapuolten oikeuksista tai velvollisuuksista irtisanomisaikana. Voidaan esimerkiksi sopia, että työsuhde kaikkine velvollisuuksineen päättyy sopimispäivänä ilman irtisanomisaikaa. Sopimus on syytä tehdä riittävän selvästi ja kirjallisesti taikka muuten todisteellisesti.

Sopimusten tekemisessä tulee huomioida myös sopimuksen vaikutukset työttömyysturvaan.

13.7. Seuraukset irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on työnantajan vaatiessa velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi. Työnantaja saa pidättää korvausmäärän työntekijälle maksettavasta lopputilistä noudattaen, mitä työsopimuslaissa on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

13.8. Palkkasaatavat, palkka odotuspäiviltä ja palkkaturva

Työnantajan tulee työsuhteen päättyessä maksaa maksamatta olevat työsuhdetta johtuvat palkat ja kulukorvaukset. Provisiopalkkaisella myynnin ammatillisella voi olla oikeus jälkiprovisioon.

Työsuhteesta johtuvan saatavan suorituksen viivästyessä työntekijällä on oikeus saada viivästyskoron lisäksi täysi palkkansa odotuspäiviltä, enintään kuitenkin kuudelta kalenteripäivältä. Jos työsuhteesta johtuva saatava ei ole selvä ja riidaton tai jos suorituksen viivästyminen on johtunut laskuvirheestä tai tällaiseen rinnastettavasta erehdyksestä, työntekijällä on oikeus odotuspäivien palkkaan vain, jos hän on huomauttanut suorituksen viivästyisestä työnantajalle kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä eikä työnantaja ole suorittanut saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta. Oikeus odotuspäivien palkkaan alkaa tällöin työnantajalle varatun maksuajan kuluttua.

Valtio turvaa työntekijän työsuhteesta johtuvan palkka- ja muun saatavan maksamisen työnantajan maksukyvyttömyyden varalta palkkaturvana. Palkkaturvana maksetaan kolmen kuukauden kuluessa ennen palkkaturvahakemuksen jättämistä erääntyneet työsuhteesta johtuneet palkka- ja muut saatavat. Palkkaturvahakemuksen voi tehdä sähköisesti tai toimittaa ELY-keskukseen tai työ- ja elinkeinotoimistoon.

13.9. Vuosiloma, lomakorvaus, lomaraha

Jo päättyneen lomanmääräytymisvuoden aikana ansaittu loma voidaan määrätä pidettäväksi myös työsopimuksen irtisanomisaikana, jos irtisanomisaika on lomakautta. Sen sijaan kuluvan lomanmääräytymisvuoden kertyviä lomia työnantaja ei voi määrätä pidettäväksi irtisanomisaikana. Loman määräämisessä on noudatettava vähintään kahden viikon ilmoitusaikaa.

Työntekijällä on työsuhteen päättyessä oikeus saada lomakorvausta niiltä lomapäiviltä, joita hän ei ole pitänyt työsuhteen aikana.

Lomarahahan eli entisen lomaltalupaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä. Työhön palaamiseksi riittää yhden päivän työ. Jos työhön ei palata, lomarahaoikeutta ei ole. Tästä on tosin erinäisiä poikkeuksia mm. työsuhteen päättyessä lomakautena.

13.10. Työtodistus

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päätymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi.

13.11. Kilpailukieltosopimus

Jos työsopimukseen kuuluu kilpailukieltosopimus työsuhteen jälkeiselle ajalle, on lähtökohtana syytä pitää, että tehty sopimus on sitova. Poikkeuksena ovat seuraavat tilanteet:

- **kilpailukieltosopimus on mitätön jos työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittynyttä erityisen painavaa syytä sopimuksen tekemiselle ei ole ollut**
- **kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä**

Kilpailukieltosopimuksen rikkomisesta voi seurata vahingonkorvausvastuu tai sovitun sopimussakon maksuvelvollisuus.

Jos kilpailukieltosopimuksen sitovuudesta syntyy sopimusosapuolten kesken erimielisyyttä, eivätkä sopimuksen tekijät sovi kilpailurajoitusten poistamisesta, asia kannattaa aina antaa lakimiehen arvioitavaksi. Samoin on asia, jos työnantaja tekee työntekijää kohtaan korvausvaatimuksen sopimuksen rikkomisen johdosta.

Rakkaudesta
lajiin.