

Jaana Paanetoja - Mika Kärkkäinen - Markus Lohi

MÄÄRÄAJAT JA SAATAVAT TYÖSUHTEESSA

Alma Talent
Helsinki 2019

Copyright © 2019 Alma Talent Oy ja tekijät
Yhteistyössä Lakimiesliiton Kustannus

ISBN 978-952-14-3300-9
ISBN 978-952-14-3302-3 (verkkokirja)

Kannen sarja-asu: Heikki Sallinen
Taitto: Marja-Leena Saari

BALTO print, Liettua 2019

Anna palautetta kirjasta: protoimitus@almamedia.fi

Tilaa Määräajat ja saatavat työsuhteessa -kirja Alma Talent Shopista:
shop.almatalent.fi

ESIPUHE

Ajatus tämän kirjan kirjoittamiseen syntyi jo muutama vuosi sitten. Minulla on tapana kirjata ylös mieleen tulevia aiheita ja ideoita erityisesti päivittäisillä työmatkoillani. Niiden joukkoon ilmestyi eräänä päivänä työsuhteen määräajat ja saatavat -teema. Aihepiiri tuntui kiehtovalta ja päätin ryhtyä kehittelemään ajatusta kirjan kirjoittamisesta nimenomaan yhteistyössä sekä työnantaja- että työntekijäpuolta edustavan kirjoittajan kanssa. Tavoitteenani oli saada kaksi muuta työoikeuden piirissä toimivaa asiantuntijaa kiinnostumaan aiheestani. Päädyin melko pian oman alkuideointini jälkeen juttusille Mikan kanssa erään koulutuksen tauolla. Hän suhtautui kirjoitusajatukseseen ja yhteistyöhön myötämielisesti, joten päätimme edetä projektissa. Mikan ehdotuksesta kysyimme mukaan kolmanneksi kirjoittajaksi Markusta, joka myös vastasi myöntävästi.

Kirjoittajakunnan ollessa koossa oli edessä alustavia hahmotelmia tarkempi suunnittelu. Yhteistyömme eteni mutkattomasti, ja jo hyvin alkuvaiheissa oli selvää, millaiseksi keskinäinen työnjakomme tulee muodostumaan. Päädyimme siihen, että minä kirjoitan 'vain' johdattelevat alkuosat erityisesti yleisen tuomioistuimen ja työtuomioistuimen välisestä toimivallan jaosta sekä muutamien työlakien velvoitteiden ajallisesta täyttämisestä. Mika tunsu omakseen työsopimuslain, yhteistoimintalain, työaikalain ja vuosilomalain, joten hänen kirjoitusvastuullaan oli kirjoittaa mainituissa laeissa olevista ajanmääreistä. Kirjan kolmas osa rahamääräisistä työsuhdesaatavista sekä muun ohessa niiden erääntymisestä ja vanhentumisesta oli Markukselle työntekijäpuolella juttuja ajavana asianajajana kuuluvaa osaamisaluetta, ja näin ollen hän on myös vastannut sen kirjoittamisesta.

Useamman kirjoittajan yhteistyö asettaa kirjoittamiselle ensinnäkin teknisiä haasteita. Lisäksi työssä tulee yhteensovittava – tavalla tai toisella – myös mahdolliset erilaiset sisältöä koskevat näkemykset. Tässä projektissa haasteellista oli erityisesti se, että osa kirjan kysymyksistä oli sellaisia, joista ei ole aiemmin kirjoitettu. Vaikeiden ja tulkinnanvaraisten asioiden

esittäminen käsikirjamaaisessa teoksessa oli paikka paikoin hankalaa. Tavoitteenamme oli nimenomaan saada aikaan lopputulos, joka sisältää kuvausten ja referointien ohella vastauksia, ja juuri sellaisia, joita on aiemmin etsitty tuloksetta. Jäämme kuulolle siitä, miten olemme onnistuneet.

Olemme lukeneet toistemme osuudet ja käyneet niistä keskustelua. Jokainen vastaa kuitenkin lähtökohtaisesti omista osuuksistaan, eivätkä ne välttämättä kaikilta osin vastaa kirjoittajien yhteistä näkemystä.

Työn kuluessa havaitsimme, että työlakien velvoitteiden lähestyminen niissä säädettyjen ajanmääreiden ja velvoitteiden ajallisen täyttämisen näkökulmasta, saattaa muuttaa tuttuja asioita ongelmallisiksi. Yllättävää toki oli, että ne eivät olleet aiemmin nousseet tarkastelun kohteiksi.

Kirjoittamalla oppii aina, ja ilman kirjoittamista ei synny ajattelua. Kiitos Mika ja Markus vilpittömästä suhtautumisesta hankkeeseen, hyvin sujuneesta yhteistyöstä ja merkittävästä työpanoksestanne kirjamme hyväksi.

Kiitos kirjan kustantajalle ja kustannustoimittaja HTM Harri Korkeamäelle.

Jaana Paanetoja

ESIPUHE

”Ei se niin päivän päälle ole”, saatetaan huolettomasti lausahtaa, kun tut-tavan syntymäpäivä on jäänyt väliin tai kun jotakin mielessä ehkä ollut, mutta ei niin tärkeää asiaa ei ole muistettu hoitaa ajallaan. Tällainen rento asenne tuo huojennusta kiireisessä maailmassa, mutta ei toki käy päinsä, kun ollaan tekemisissä juridiikan kanssa. Laissa säädetyt ajat aiheuttavat päänvaivaa sen vuoksi, että niiden noudattamisessa tulee olla tarkka.

Työsuhteasioiden parissa työskentelevät joutuvat jatkuvasti pohti-maan erilaisia ”päivän päälle” olevia kysymyksiä. Kun uusi työntekijä aloittaa, tulee osata laskea koeajan päättymispäivä. Työntekijän jäädessä perhevapaalle siitä on ilmoitettava ajallaan. Työnantajan on maksettava palkka ja saatettava vuosiloman ajankohta työntekijöiden tietoon oikea-aikaisesti. Työsuhteen päättyessä on määritettävä työsuhteen viimeinen päivä. Myös yhteistoimintaneuvotteluihin ja lomautustilanteisiin liittyy monia määräaikoja.

Käsillä olevaan teokseen kirjoittamassani osuudessa valaistaan kes-keisiä työlakeja ajallisesta näkökulmasta. Olen vuosien varrella huo-mannut, että laissa määrättyjen aikojen laskeminen ei aina olekaan niin yksiselitteistä kuin miltä aluksi vaikuttaa. Nyt, kun aiheeseen on ollut tilaisuus syventyä kirjoitustyön kautta, tämä havainto on vain vahvistu-nut. Erityisesti sellaisissa kohdissa, joihin liittyy tulkinnanvaraisuutta, olen pyrkinyt kirjoittamaan auki kantani perusteluja ja tuomaan näky-ville pohdintaa. Näin lukija voi hahmottaa näkemykseni kiinnekohdat.

Kiitän Jaanaa ja Markusta, joiden tarkkasilmäiset huomiot ovat avar-taneet tarkastelukulmia ja aika ajoin pakottaneet haastamaan omia näkemyksiäni. Asiantuntevassa seurassa on ollut miellyttävää työsken-nellä. Kustannustoimittaja Harri Korkeamäkeä kiitän korvaamatto-masta avusta tekstin painokuntoon saattamisessa.

Mika Kärkkäinen

ESIPUHE

Oliko irtisanominen lainvastainen? Onko työnantaja syrjinyt työntekijää? Jättikö työnantaja palkkasaatavan maksamatta? Onko työntekijä rikkonut kilpailevan toiminnan kieltoa? Näiden ja tuhansien muiden työlakeihin perustuvien kysymysten pohtiminen ja käsittely on keskeinen osa työoikeutta. Käytännön asianajotyössä tällaisten materiaalistien kysymysten hallitseminen on tärkeää, mutta kuitenkin vasta ensimmäinen askel kohti todellista päämäärää eli sitä, että työntekijä tai työnantaja saa vaatimansa rahasuorituksen. Siksi syntyi ajatus kirjoittaa siitä, mitä työsuhdesaatavia vaadittaessa tulee ottaa huomioon. Asiaa hoitava henkilö, oli hän sitten asianajaja, lakimies, liiton asiamies, hr-asiantuntija tai henkilöstöpäällikkö tai miksei jutun ratkaiseva tuomioistuimen jäsen, joutuu tällöin laajentamaan näkökulmaansa työlakien ulkopuolelle velvoite- ja osin myös prosessioikeudellisiin kysymyksiin. Kirjoituksella pyrin kattamaan työsuhdesaatavan vaatimiseen liittyvän kokonaisuuden alkaen siitä, kun työntekijä tai työnantaja katsoo olevansa oikeutettu vaatimaan toiselta osapuolelta jotakin saatavaa, ja päättyen siihen, että juttu tarvittaessa saadaan kunnialla vireille toimivaltaisessa tuomioistuimessa – mielellään oikean velkojan toimesta oikeaa vastajaa kohtaan ja riittävän ajoissa. Jutun hoitaminen tuomioistuimessa onkin sitten oma tarinansa.

Esityksen jäsentelytapa vaihteli kirjoitustyön edetessä. Valitulla tavalla pyrin vastaamaan yksittäisen ongelmatilanteen tarpeisiin. Lähdin siitä oletuksesta, että lukijalla on ennemminkin tarve löytää vastaus esimerkiksi päättämiskorvausta koskeviin kysymyksiin kuin selvittää itselleen kaikki mahdollinen tieto työsopimuslain 13 luvun 9 §:n soveltamisesta.

Erityisesti velvoite- ja prosessioikeudellisten kysymysten osalta joi-tain mutkia piti oikoa enkä voinut nostaa jokaista mielenkiintoista näkökulmaa esiin. Monet käsitellyt kysymykset ja eräät korkeimman oikeuden ratkaisut saivat tekstin ensimmäisissä versioissa runsaasti nykyistä enemmän palstatilaa. Kiitos kuitenkin erityisesti Jaanalle, joka jaksoi kär-

sivällisesti muistuttaa, että kyseessä on käsikirja. Glossat säästin pöytälaatikkoon myöhempää tarvetta varten. Kiitokset Jaanalle ja Mikalle mielenkiintoisista keskusteluista kirjan aihepiirin ympärillä ja useiden tekstiluonnosten kommentoinnista.

Markus Lohi

KIRJOITTAJAT

Oikeustieteen tohtori, työ- ja sosiaali oikeuden dosentti ja varatuomari *Jaana Paanetoja* on työoikeuden neutraali asiantuntija. Hänellä on laaja kokemus erilaisista työ- ja sosiaali oikeuden tehtävistä. Hän on hoitanut muun muassa työoikeuden apulaisprofessuuria Helsingin yliopistossa sekä työ- ja sosiaali oikeuden professuuria Lapin yliopistossa. Paanetojal la on ammatillisen opettajan pätevyys ja johtamisen erikoisammattitut kinto. Hänellä on kokemusta eri ratkaisuelinten, samoin kuin työtuomio istuimen, toiminnasta. Paanetojan kirjallinen tuotanto on laaja. Tällä hetkellä hän työskentelee työneuvostossa.

VT *Mika Kärkkäinen* toimii Elinkeinoelämän keskusliitto EK:ssa työlain säädännön ja työmarkkina-asioiden asiantuntijana. Hän osallistuu työ lainsäädännön kolmikantaiseen valmisteluun. Hänen tehtäviinsä kuuluu myös työsuhteasioiden koulutusta ja jäsenneuvontaa. Kärkkäinen on li säksi hoitanut lukuisia työsuhderiitoja sekä neuvotteluissa että oikeuden käynneissä.

Asianajaja *Markus Lohi* työskentelee työ- ja virkaoikeuteen erikoistuneen Asianajotoimisto Kasanen & Vuorinen Oy:n palveluksessa. Toimiston näkökulma työoikeuteen on työntekijälähtöinen; se edustaa palkansaajia työ- ja virkasuhteita koskevissa erimielisyyksissä. Lohella on yli 10 vuo den kokemus työ- ja virkasuhteisiin liittyvien riita- ja rikosasioiden hoi tamisesta yleisissä tuomioistuimissa, työtuomioistuimessa ja hallinto tuomioistuimissa.

SISÄLLYS

Esipuhe	5
Lyhenteet	19

I JOHDANNOKSI

I.1 Lähtökohdat	23
-------------------------	----

Jaana Paanetoja

I.1.1 Ajanmääreiden ja määräaikojen merkitys työsuhteessa ..	23
I.1.2 Työsuhteeseen perustuvat saatavat	26
I.1.3 Tarkastelun rajaus	27

I.2 Työoikeudelliset foorumit	28
---------------------------------------	----

Jaana Paanetoja

I.2.1 Yleiset tuomioistuimet	28
I.2.2 Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvat asiat	33
I.2.3 Käräjäoikeus vai työtuomioistuin?	34
I.2.4 Toimivallan jaosta	35
I.2.5 Työtuomioistuinprosessiin liittyviä kysymyksiä	39
I.2.6 Lausunnon pyytäminen työtuomioistuimelta	41
I.2.7 Työneuvosto	42
I.2.8 Yhteistoiminta-asiamies	44
I.2.9 Työsuojeluviranomaiset	45
I.2.10 Tasa-arvovaltuutettu	45
I.2.11 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta	46

I.3 | Työoikeudellisen suojan ajallinen ulottuvuus 47*Jaana Paanetoja***I.3.1 Työsuhde vai työsopimussuhde?** 47**I.3.2 Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet** 48**II****KESKEISET TYÖLAI AJANMÄÄREIDEN NÄKÖKULMASTA****II.1 | Työsopimuslaki aikamääreiden näkökulmasta** 53*Mika Kärkkäinen***II.1.1 Työsopimuksen kestoja koskevat ehdot ja määräaikaisen työsopimuksen päättymisen** 54

II.1.1.1 Työsopimuksen kestosta sopiminen 54

II.1.1.2 Määräaikainen työsopimus
pitkäaikaistyöttömän kanssa 57

II.1.1.3 Määräaikaisen työsopimuksen päättyminen... 58

II.1.2 Koeaika 60

II.1.2.1 Koeajan kesto ja siitä sopiminen 60

II.1.2.2 Koeajan pidentäminen työntekijän
poissaolon vuoksi 62

II.1.2.3 Koeajan alkaminen ja päättyminen 65

II.1.2.4 Koeaikapurusta ilmoittaminen 68

II.1.3 Selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista 70**II.1.4 Sairausajan palkka** 73**II.1.5 Työntekijän oikeus palkkaan työnteon estyessä** 77**II.1.6 Palkan maksaminen** 80

II.1.6.1 Palkanmaksukausi 80

II.1.6.2 Palkan erääntyminen 81

II.1.7 Odotusajan palkka 83**II.1.8 Kilpailukieltosopimus** 86**II.1.9 Perhevapaailmoitukset** 87

II.1.9.1 Ilmoitusajat 87

II.1.9.2 Ajankohdan muuttaminen 89

II.1.10 Lomauttamiseen liittyvät määräajat	93
II.1.10.1 Lomautuksen kesto	94
II.1.10.2 Ennakkoselvitys lomauttamisesta	97
II.1.10.3 Lomautusilmoitus	98
II.1.10.4 Lomautuksen päättyminen	103
II.1.11 Varoitus henkilöperusteisessa irtisanomisessa	110
II.1.12 Kohtuullinen aika irtisanoa	112
II.1.12.1 Harkinta-ajan alkaminen	112
II.1.12.2 Kohtuullisen ajan arviointi	116
II.1.13 Purkuperusteeseen vetoamisaika	118
II.1.14 Irtisanomisajat	120
II.1.15 Takaisinottoaika	124
II.1.16 Työsopimuksen purkautuneena pitäminen	126
II.1.17 Työsopimuksen päättämislmoitus	128
II.1.18 Työtodistus	131
II.2 Yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa säädetty velvoitteet ajallisesti	133
<i>Jaana Paanetoja</i>	
II.2.1 Laajat soveltamisalat	133
II.2.2 Velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa ...	134
II.2.3 Suunnitelmat	138
II.2.3.1 Yhdenvertaisuussuunnitelma	138
II.2.3.2 Tasa-arvosuunnitelma	139
II.2.4 Sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ehkäisy	141
II.2.5 Toimintavelvollisuus häirinnän johdosta	141
II.2.6 Kohtuulliset mukautukset vammaiselle työnhakijalle ja työntekijälle	143
II.2.7 Kirjallinen selvitys	144

II.3 | Neuvotteluajat, määrävälein annettavat tiedot ja muita yhteistoimintamenettelyn ajallisia näkökohtia..... 146

Mika Kärkkäinen

II.3.1 Henkilöstöryhmien edustajille määrävälein annettavat tiedot	147
II.3.1.1 Tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta	147
II.3.1.2 Tilastotiedot työntekijöiden palkoista.....	149
II.3.1.3 Tiedot yrityksen työsuhteista.....	150
II.3.1.4 Selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista.....	151
II.3.2 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sekä muut yrityksen suunnitelmat	152
II.3.2.1 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	152
II.3.2.2 Vuokratyötä koskeva neuvotteluvaikeus	154
II.3.3 Yhteistoimintamenettely liikkeen luovutuksen sekä yrityksen sulautumisen ja jakautumisen yhteydessä	156
II.3.3.1 Tiedottaminen henkilöstöryhmien edustajille ja oikeus vuoropuheluun	156
II.3.3.2 Luovutuksen toteuttamisen ajankohta	158
II.3.3.3 Luovuttajan ja luovutuksensaajan tiedottamisvelvollisuuden ajankohta.....	159
II.3.3.4 Luovutuksensaajan velvollisuus vuoropuheluun.....	162
II.3.4 Yhteistoimintamenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä	163
II.3.4.1 Neuvottelujen ajoittaminen	163
II.3.4.2 Neuvottelujen aloittaminen	166
II.3.4.3 Neuvottelujen vähimmäiskesto	170
II.3.4.4 Työnantajan selvitys neuvottelujen päätyttyä ..	178

II.4 | Työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain velvoitteiden ajallinen täyttäminen 180

Jaana Paanetoja

II.4.1 Työnantajan työturvallisuusvelvoitteet 180

II.4.2 Työntekijän oikeudet ja velvoitteet työturvallisuus-
laissa 190

II.4.3 Työterveyshuoltolain mukaiset velvoitteet 191

II.5 | Eräitä työaikaan ja vuosilomaan liittyviä ajanmääreitä 195

Mika Kärkkäinen

II.5.1 Lepoajat 196

II.5.1.1 Vuorokausilepo 196

II.5.1.2 Viikkolepo 199

II.5.1.3 Lisätty- ja ylityökorvauksen antaminen
vapaa-aikana 201

II.5.2 Työvuoroluettelo 201

II.5.3 Työaikakirjanpidon säilyttäminen 203

II.5.4 Vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen 203

II.5.5 Vuosilomakirjanpito ja vuosilomapalkan maksaminen 206

III

SAATAVAT TYÖSUHTEESSA

III.1 | Johdanto 211

Markus Lohi

III.2 | Työsuhtesaataviin liittyvät perusasiat 213

Markus Lohi

III.2.1 Saatavalajit 213

III.2.2 Saatavan peruste 214

III.2.3 Oikea velkoja 218

III.2.3.1 Lähtökohdat 218

III.2.3.2 Saatavan siirtäminen 219

III.2.3.3 Vaatimuksen esittäjä tuomioistuimessa 220

III.2.4 Oikea velallinen	223
III.2.4.1 Lähtökohdat	223
III.2.4.2 Vuokratyö	223
III.2.4.3 Yhteistyönantajuus	226
III.2.4.4 Liikkeen luovutus	227
III.2.5 Saatavan erääntyminen ja vaatimiskelpoisuus	228
III.2.5.1 Lähtökohdat	228
III.2.5.2 Erääntymisestä yleisesti	229
III.2.5.3 Erääntymisen merkitys työsuhteissa	230
III.2.6 Toimivaltainen tuomioistuin	239
III.2.7 Saatavan vanhentuminen	239
III.2.7.1 Vanhentumisen lähtökohdat	239
III.2.7.2 Työsuhtesaatavien vanhentumisen lähtökohdat	241
III.2.8 Saatavalle maksettava viivästyskorko	256
III.2.9 Saatavien verokohtelu	259
III.3 Palkkasaatava	261
<i>Markus Lohi</i>	
III.3.1 Lähtökohdat	261
III.3.2 Suhde muihin saataviin	262
III.3.3 Vanhentuminen	264
III.3.3.1 Sovellettavan vanhentumissäännöksen valinta	264
III.3.3.2 Työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaiset vanhentumisajat ja kanneaika	266
III.3.3.3 Työaikalain 38 §:n mukainen kanneaika	270
III.3.3.4 Vuosilomalain 34 §:n mukainen kanneaika	275
III.3.3.5 Työehtosopimuksen määräykset vanhentumisesta	277
III.3.4 Toimivaltainen tuomioistuin	279
III.3.5 Viivästyskorko	283
III.3.6 Verokohtelu	283

III.4 | Päättämiskorvaus 284

Markus Lohi

III.4.1	Lähtökohdat	284
III.4.2	Suhde muihin saataviin	286
III.4.2.1	Suhde työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaiseen vahingonkorvaukseen	286
III.4.2.2	Suhde tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain mukaiseen hyvitykseen	287
III.4.2.3	Suhde yhteistoimintalain mukaiseen hyvitykseen	290
III.4.3	Kanneaika	291
III.4.4	Toimivaltainen tuomioistuin	291
III.4.5	Viivästyskorko	294
III.4.6	Verokohtelu	295

III.5 | Tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin perustuva hyvitys 296

Markus Lohi

III.5.1	Lähtökohdat	296
III.5.2	Suhde muihin saataviin	297
III.5.3	Kanneajat	298
III.5.4	Toimivaltainen tuomioistuin	301
III.5.5	Viivästyskorko	301
III.5.6	Verokohtelu	302

III.6 | Yhteistoimintalain mukainen hyvitys 304

Markus Lohi

III.6.1	Lähtökohdat	304
III.6.2	Suhde muihin saataviin	305
III.6.3	Kanneaika	306
III.6.4	Toimivaltainen tuomioistuin	307
III.6.5	Viivästyskorko	308
III.6.6	Verokohtelu	309

**III.7 | Työntekijän sopimusperusteinen vahingonkorvaus-
saatava** 311*Markus Lohi*

III.7.1	Lähtökohdat	311
III.7.2	Suhde muihin saataviin	316
III.7.3	Vanhentuminen	316
III.7.3.1	Vanhentumisaika työsuhteen kestäessä	316
III.7.3.2	Kanneaika työsuhteen päätyttyä	320
III.7.3.3	Henkilövahingon korvaamiseen sovellettava vanhentumisaika	321
III.7.4	Toimivaltainen tuomioistuin	322
III.7.5	Viivästyskorko	324
III.7.6	Verokohtelu	325

III.8 | Työnantajan saatavat työntekijältä 327*Markus Lohi*

III.8.1	Saatavalajit ja saatavien perusteet	327
III.8.2	Vanhentuminen	330
III.8.2.1	Lähtökohdat	330
III.8.2.2	Sopimukseen perustuvan saatavan vanhentumisaika ja kanneaika	331
III.8.2.3	Vahingonkorvauksen vanhentumisaika ja kanneaika	332
III.8.2.4	Perusteettoman edun vanhentuminen	333
III.8.3	Toimivaltainen tuomioistuin	334
III.8.4	Viivästyskorko	335

Lähteet 337**Oikeustapaushakemisto** 341**Asiahakemisto** 345