

**www.tek.fi**

>työelämän lakitietoa  
Sivut sisältävät jäsenten usein tarvitsemää perustietoa työlainsäädännöstä.

Lakitietopalvelu on tarkoitettu TEKin jäsenille. Palveluun pääsee sisään jäsennumerokyselyn kautta.

**O**pintovapaalla tarkoitetaan ajanjaksoa, jonka ajaksi työnantaja on vapauttanut työntekijän työtehtävien hoitamisesta koulutusta tai muuta opiskelua varten. Opintovapaaksi ei kuitenkaan lueta aikaa, jolloin työntekijä työnantajan määräyksestä opiskelee tai osallistuu koulutukseen. Opintovapaaksi ei myöskään katsota opiskelua, jonka osalta työ- tai virkaehtosopimuksin on sovittu, että koulutus tai opiskelu rinnastetaan työssäoloon tai työntekijän osallistuessa ammattinsa edellyttämään lakisääteiseen koulutukseen.

Työntekijän työsuhde ei katkea opintovapaan ajaksi, mutta työnantaja ei maksa työntekijälle palkkaa tai muita työsuhde-etuja tältä ajalta. Vuosilomaa kertyy kuitenkin enintään 30 opintovapaapäivän ajalta lomanmääräytymisvuodessa.

### **Kuka saa ja kuinka paljon?**

Opintovapaalakiä sovelletaan kaikkiin palvelusuhteen muotoihin, joten opintovapaalle voivat jäädä sekä työsuhhteessa että virkasuhhteessa työskentelevät henkilöt. Poikkeuksena tästä ovat oppisopimuksen solmineet työntekijät. Merkitystä ei lain soveltamisen kannalta ole myöskään työnantajayhteisön muodolla. Laki sitoo siten valtiota, kuntia, eri yritys- ja yhdistyksiä jne.

Työntekijällä on oikeus saada



futureimagebank.com

■ *Opintovapaalaki takaa työntekijälle oikeuden saada vapaata työstä opiskelua tai muuta koulutusta varten. Lain tarkoituksena onkin parantaa työelämässä toimivan väestön koulutus- ja opiskelumahdollisuuksia.*

**Teksti: Jan Degerlund**

Ota töistä vapaata,

# **LÄHDE OPIKSELEMAAN**

viiden vuoden aikana enintään kaksi vuotta opintovapaata, jos hänen päätoiminen työsuhteensa saman työnantajan palveluksessa on kestänyt vähintään vuoden. Työsuhde voi muodostua yhdestä yhdenjaksoisesta ajanjaksosta tai useammasta osasta. Jos työsuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta työntekijällä on oikeus enintään viisi päivää kestävään opintovapaaseen.

Opintovapaata voidaan pitää yhdessä jaksossa tai useammassa jaksossa, joiden välillä työntekijä työskentelee normaalisti työnantajan palveluksessa. Jaksojen pituus ja määrä on vapaasti järjestettävissä. Työntekijä voi käyttää opintovapaata myös työpäivän osina siten, että käyttää osan päivästä opiskeluun ja osan työn tekemiseen.

### **Millaisiin ja kenen järjestämiin opintoihin?**

Opintovapaata voidaan myöntää opiskeluun julkisen valvonnan alaisessa koulutusohjelmassa. Julkisen valvonnan alaisia koulutusmuotoja ovat valtion ja kunnan toimeenpanema koulutus, valtioavusteinen koulutus ja opetusministeriön erikseen hyväksymä koulutus. Opinnot yksityisissä oppilaitoksissa eivät siten pääsääntöisesti ole opintovapaalain tarkoittamaa koulutusta. Ulkomailla suoritettavat opinnot voivat oikeuttaa opintovapaaseen, jos opinnot ovat rinnastettavissa julkisen valvonnan alaiseen opiskeluun. Samoin opintovapaata voidaan käyttää myös työ- ja virkaehtosopimuksen mukaiseen ammattiyhdistyskoulutukseen, jos siitä on sovittu kyseisessä kollektiivi-

sopimuksessa.

Opintovapaaseen oikeuttava opiskelu tai koulutus voi muodostua opetuksen seuraamisesta, opetussuunnitelman mukaisesta ohjauksesta käytännön harjoittelusta, koetilaisuuteen osallistumisesta, päätoimisesta opettajan ohjaamasta itseopiskelusta tutkintoa tai opin- näytetyötä varten tai siihen valmistautumisesta. Valmistautumiseen voi kuitenkin käyttää enintään 10 työpäivää välittömästi ennen tutkinnon tai opin- näytetyön suorittamista.

### **Miten haetaan, miten vastataan?**

Opintovapaata on haettava kirjallisesti 45 päivää ennen aiottujen opintojen aloittamista, jos opinnot kestävät yli viisi työpäivää. Jos opintovapaata haetaan enintään

viideksi työpäiväksi voidaan hake-  
mus tehdä suullisesti vähintään 15  
päivää ennen suunnitellun opin-  
tojakson alkamista. Hakemuksesta  
tulee ilmetä mm. opintojen ja  
opintovapaan alkamis- ja pääty-  
misajankohta, opiskelun muoto ja  
tavoite, oppilaitos, jonka kirjoissa  
opiskelija on ja päätoimisessa it-  
seopiskelussa opintosuunnitelma,  
josta ilmenee aiottu tutkinto ja sen  
edellyttämä opiskeluaika.

Työnantajan on vastattava työn-  
tekijän opintovapaahakemukseen  
kirjallisesti vähintään 15 päivää  
ennen suunnitellun opiskelun  
aloittamista, jos työntekijä on ha-  
kenut opintovapaata yli viideksi  
työpäiväksi. Jos työntekijä on  
hakenut opintovapaata enintään  
viideksi työpäiväksi on työnanta-  
jan ilmoitettava ratkaisustaan vä-  
hintään 7 päivää ennen opiske-  
lun alkamista. Työntekijä voi pyy-  
tää, että työnantajan päätös annea-  
taan myös tiedoksi työpaikan luot-  
tamushenkilölle.

### **Työnantaja ei voi kiel- tää, mutta siirtää kyllä**

Pääsääntöisesti työntekijällä on  
oikeus saada opintovapaata hake-  
muksensa mukaisena aikana ja si-  
nä mainitulla tavalla. Työnantaja  
ei siis voi kokonaan kieltäytyä  
myöntämästä opintovapaata, jos  
työntekijä täyttää opintovapaalain  
mukaiset edellytykset.

Työnantaja voi kuitenkin siir-  
tää opintovapaan ajankohtaa,  
jos sen myöntäminen hakemuks-  
sen mukaisesti tuottaisi tuntu-  
vaa haittaa työnantajan harjoitta-  
malle toiminnalle. Tällöin työn-  
antaja voi lykätä opintovapaan al-  
kamisajankohtaa enintään kuusi  
kuukautta tai, jos kyseessä on har-  
vemmin kuin kuuden kuukauden  
väliajoin toistuvasta koulutukses-  
ta, enintään kunnes seuraava vasta-  
ava koulutustapahtuma järjestetään.  
Työnantaja voi vastaavalla tavalla  
siirtää opintovapaan aloittamis-  
hetkeä, kun työntekijän aiem-  
masta opintovapaasta on kulunut  
alle kuusi kuukautta eikä opinto-  
vapaan aikana ole tarkoitus päät-

tää aiemman opintovapaan aika-  
na aloitettua opiskelua.

Työnantaja voi käyttää siirto-  
oikeuttaan kaksi kertaa. Jos työn-  
antajayhteisön palveluksessa on  
säännöllisesti alle viisi työntekijää  
voidaan opintovapaan ajankohtaa  
siirtää toistuvasti. Siirto-oikeuden  
käyttäminen edellyttää kuitenkin  
aina, että opintovapaan myöntä-  
minen haettuna ajankohtana tuot-  
taisi tuntuvaa haittaa työnantajan  
harjoittamalle toiminnalle.

Myös työntekijä voi siirtää yli vii-  
deksi päiväksi myönnetyn opinto-  
vapaan ajankohtaa. Edellytyksenä  
on, ettei siitä aiheudu työnantajal-  
le tuntuvaa haittaa. Kirjallinen il-  
moitus opintovapaan siirtämisestä  
on tehtävä vähintään kaksi viikkoa  
ennen opintovapaan suunniteltua  
alkamista. Opintovapaata voidaan  
siirtää yksi vuosi kerallaan.

### **Työntekijä voi keskeyt- tää opintovapaansa**

Työntekijällä on oikeus kirjallisel-  
la ilmoituksella keskeyttää jo alka-  
nut opintovapaa ja palata töihin.  
Ilmoitus on tehtävä vähintään neljä  
viikkoa ennen kaavailtua töihin pa-  
luuta. Keskeyttämismahdollisuus  
koskee vain yli 50 päivän pituisia  
opintovapaita. Jos työnantaja on  
jo palkannut opintovapaasijaisen,  
ei työnantajalla ole velvollisuut-  
ta työllistää opintovapaalla olevaa  
työntekijää sinä aikana jona työ-  
lainsäädäntö tai työehtosopimus  
edellyttää sijaisen työsopimuksen  
voimassaoloa.

Poikkeuksena työntekijän opin-  
tovapaan siirto-oikeudesta ovat til-  
lanteet, joissa opintovapaalla ole-  
van työntekijän työkyvyttömyys on  
sairaudesta, tapaturmasta tai syn-  
nytyksestä johtuvaa. Tällöin työn-  
tekijä voi pyytää yli seitsemän yh-  
denjaksoisen työkyvyttömyyspäi-  
vän ylittävältä osalta, ettei kyseisiä  
päiviä ole luettava opintovapaan  
ajaksi. Tästä syystä keskeytettyä  
opintovapaata on työntekijällä oi-  
keus käyttää myöhemmin.

Työntekijän työsopimusta ei saa  
irtisanoa tai purkaa sillä perusteel-  
la, että hän on hakenut tai käyttä-

## Voitto työtuomioistuimessa

■ YTN on voittanut periaatteel-  
lisesti merkittävän irtisanomis-  
riita-asian työtuomioistuimessa.  
Päätöksessä todetaan, että työn-  
antajalla on ensisijainen velvol-  
lisuus tarjota irtisanomisuhan  
alaiselle työntekijälle hänen työ-  
sopimuksensa mukaista tai sitä  
vastaavaa työtä tai muuta hänen  
koulutustaan, ammattitaitoaan  
tai kokemustaan vastaavaa työ-  
tä ja järjestää työntekijälle uusi-  
en tehtävien edellyttämää kou-  
lutusta, jota voidaan pitää tarkoi-  
tuksenmukaisena ja kohtuullise-  
na. Työtuomioistuimen mukaan  
tätä velvollisuutta ei korvaa työn-  
antajan luoma järjestelmä, jon-  
ka kautta irtisanomisuhan alai-  
nen työntekijä ohjataan hake-  
maan itse työtä.

Tapaus koski erästä YTN ry:n  
jäsentä, jonka työsopimus oli irt-  
isanottu Nokia Oyj:n toimesta.  
Irtisanomisen syyksi oli ilmoitet-  
tu organisatoriset ja tuotannolliset  
syyt. Irtisanottujen työnhakua  
varten Nokia Oyj:ssä oli luotu  
sisäinen sähköinen järjestelmä,  
josta kävivät ilmi avoimet työpai-  
kat. Nokia Oyj oli edellyttänyt,  
että työntekijän tulisi itse aktiivi-  
sesti hakea avoimia työpaikkoja.  
Kysymyksenä olevana ajankohta-  
na Nokia Oyj:llä oli ollut suuri

määrä avoimia työpaikkoja, joi-  
hin oli palkattu työntekijöitä ta-  
lon ulkopuolelta. Työpaikkojen  
joukossa oli sellaisia, joiden hoi-  
tamiseen työntekijä olisi työko-  
kemuksensa ja tietotekniikka-  
alan tuntemuksensa perusteella  
todennäköisesti pystynyt lyhyeh-  
kön koulutuksen ja perehdytys-  
sen jälkeen. Näitä ei kuitenkaan  
työnantajan toimesta tarjottu  
työntekijälle. Työtuomioistuin  
piti sinänsä Nokia Oyj:n luo-  
maa työnhakua palvelevaa jär-  
jestelmää tarkoituksenmukaise-  
na, mutta ei katsonut sen pois-  
tavan Nokia Oyj:n velvollisuut-  
ta tarjota työntekijälle työtä.  
Työnantajan on oma-aloitteises-  
ti selvítettävä sekä irtisanomisu-  
han alaiselle työntekijälle tarjot-  
tavissa olevat työt että hänen suo-  
riutumisenensa näistä töistä.

Työtuomioistuin katsoi, ettei  
Nokia Oyj:llä ollut asiallista ja  
painavaa syytä työsopimuksen irt-  
isanomiseen, koska yhtiö ei ollut  
täyttänyt työsopimuslain mukai-  
sta työntarjoamis- ja koulutusvel-  
voitettaan. Tämän vuoksi Nokia  
Oyj tuomittiin maksamaan kor-  
vausta työntekijälle noin 30.000  
euroa ja oikeudenkäyntikuluja  
14.000 euroa. □

**Teksti: Ralf Forsén**

nyt opintovapaata. Opintovapaalla  
olevalla työntekijällä ei kuitenkaan  
ole ns. erityistä irtisanomissuojaa,  
kuten esimerkiksi perhevapaalla  
olevalla henkilöllä. Opintovapaan  
aikana työntekijä voidaan irtisa-  
noa tai hänen työsopimuksensa  
voidaan purkaa normaaleilla työ-  
sopimuslain mukaisilla perusteil-  
la, mutta työsuhteen päättämistä  
ei voida suorittaa opintovapaasta  
johtuvalla perusteella.

### **Todistus opintovapaan käytöstä**

Työntekijän on työnantajan pyyn-  
nöstä esitettävä todistus opintova-  
paan hyväksyttävästä käyttämis-

tä. Koulutuksen järjestäjällä on  
vastaava velvollisuus toimittaa  
työntekijälle kyseinen todistus.  
Todistuksesta on käytävä ilmi op-  
pilaitoksen nimi ja annetun ope-  
tuksen aika, muoto ja sisältö. Jos  
opiskelu on opintovapaan aikana  
laiminlyöty ilman hyväksyttävää  
syytä, työnantajalla on oikeus olla  
myöntämättä työntekijälle opinto-  
vapaata seuraavat kaksi vuotta.

Opintovapaalain soveltamista  
valvovat työsuojelu- ja opetusvi-  
ranomaiset.

**Lisätietoja opintovapaalaista  
TEKin lakitietosivuilta [http://  
www.tek.fi/oikeus/lakitieto/  
index.html/](http://www.tek.fi/oikeus/lakitieto/index.html/).**