

Usein kysytyt kysymykset ^[1]

Usein kysytyt kysymykset

Vastauksia tekkiläisten useimmin kysymiin työelämän lakikysymyksiin.

Työsopimus - videovinkit

Katso videovinkit työsopimuksen tekoon ennen kuin allekirjoitat ^[2]

- Olen solmimassa uutta työsopimusta. Mitkä kohdat ovat tärkeitä?
- Mitä tarkoittaa kilpailukiello työsopimuksessa?
- Mitä tarkoittaa salassapitosopimus työsopimuksessa?
- Mitä tarkoittaa sopimussakko?
- Miten työaikani määräytyy?
- Olen irtisanoutunut enkä ehdi pitämään kertyneitä lomiam ennen työsuhteen päättymistä. Menetänpö lomapäivät ja lomarahat?
- Minulla on monta määräaikaista työsopimusta. Onko se laitonta?
- Onko irtisanomiseni ollut laitonta?
- Minulle on annettu varoitus. Mitä minun tulee tehdä?
- Sain lomautusilmoituksen, mitä tämä tarkoittaa?
- Työpaikallani alkaa yhteistoimintaneuvottelut työvoiman vähentämisestä. Mitä se tarkoittaa?
- Minulle on tarjottu sopimusta työsuhteen päättämisestä. Mihin minun tulee kiinnittää huomiota?
- Miten pitkä irtisanomisaikani on ja miten se lasketaan?
- Korvataanko työsuhderiidan ajamisesta aiheutuvat kulut?
- Milloin irtisanomisriita ja muut saatavat vanhentuvat?

Olen solmimassa uutta työsopimusta. Mitkä kohdat ovat tärkeitä?

Tärkeintä on, että sopimuksessa kirjatut ehdot ovat selkeitä ja sellaisia, ettei työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa kyseistä sopimuskohtaa. Kaikki olennaiset ehdot mistä olette suullisesti sopineet, kannattaa kirjata myös kirjalliseen työsopimukseen eikä jättää asioita myöhemmin sovittaviksi. Kiinnitä huomiota mahdolliseen kilpailukielloehtoon ja salassapitoehtoon, sillä ne ovat usein hyvin laajoja. Oheisen ohjeistuksen avulla voit katsoa läpi kaikki ne työsopimuksen ehdot, jotka olisi syytä näkyä sopimuksesta. Jos haluat, että lakimiehemme tarkistaa

sopimuksesi vielä tarkemmin läpi, ole yhteydessä [yhteydenottolomakkeemme](#) ^[3] ^[4]kautta.

Työsopimuksen teko ^[5]

"Fuusion jälkeen työnantaja halusi kaikkien työntekijöiden allekirjoittavan uuden työsopimuksen ja salassapitositoumuksen. Tiedottaminen aiheesta oli heikkoa, aitoa keskustelua ei ollut. Tämä herätti huolta siitä, mihin oikeasti pitäisi sitoutua. Otin yhteyttä TEKin lakimieheen ja keskustelimme ongelmalliselta tuntuvista kirjauksista. Lopputuloksena vaatimus allekirjoittaa uusi työsopimus sellaisenaan peruutettiin ja salassapitositoumukseen tehtiin kohtuullistavia tekstikorjauksia."

Anonyymi jäsenpalaute

Mitä tarkoittaa kilpailukiello työsopimuksessa?

Kilpailukielloehto edellyttää aina painavaa syytä. Kilpailukiellolla sovitaan, ettei työntekijä saa työsuhteen jälkeen tehdä kilpailevaa työtä tai harjoittaa kilpailevaa yritystoimintaa entisen työnantajan kanssa. Kilpailukielloehto on aina haitallinen työntekijälle, joten se kannattaa neuvotella mahdollisimman tarkaksi esimerkiksi sopimalla kiellettyjen tehtävien piiri tai maantieteellinen alue suppeaksi. Kilpailukiello saa pääsääntöisesti olla voimassa enintään 6 kk ajan työsuhteen päättymisestä. Poikkeuksellisesti rajoitusaika voi olla vuoden mittainen, jos rajoituksesta saa kohtuullisen korvauksen.

Kilpaileva toiminta ja kilpailukieltosopimus ^[6]

Mitä tarkoittaa salassapitosopimus työsopimuksessa?

Lain mukaan työntekijä ei saa ilmaista työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia työsuhteen aikana. Salassapitosopimuksella tai yksittäisellä salassapitoehdolla pyritään yleensä joko laajentamaan salassa pidettävien asioiden määrää tai jatkamaan salassapidon voimassaoloaika. Salassapitosopimuksesta ei kannata tehdä liian laajaa ja sopimuksen voimassaolo kannattaa rajoittaa 1-2 vuoteen työsuhteen päättymisestä.

Liike- ja ammattisalaisuudet sekä salassapitosopimus ^[7]

"Lähetin haastatteluprosessin aikana saamani epäilyttävän tiukan NDA:n TEKin lakimiehen luettavaksi. Lakimies otti yhteyttä jo seuraavana päivänä ja osasi kohdistaa huomioni tiettyihin avainkohtiin, joita muuttamalla sopimuksesta tulisi kevyempi. Lakimiehen avustuksella osasin kirjoittaa vastineen, joka sisälsi oleelliset muutettavat asiat."

ANONYymi JÄSENPALAUTE

Mitä tarkoittaa sopimussakko?

Tiettyihin työsopimuksessa sovittuihin kieltoihin, kuten kilpailukielloon, voidaan sopia sopimussakko. Mikäli rikot sovittua ehtoa, sopimussakko tulee sen perusteella maksettavaksi. Sopimussakon vaatimiseksi yleensä riittää, että työnantaja osoittaa, että olet rikkonut kyseistä sopimusehtoa. Vahingon määrää työnantajan ei tarvitse osoittaa. Huonoa sopimussakossa

työntekijän kannalta on se, että pienestä vahingosta voi joutua maksamaan suuren sopimussakon. Sopimussakon sijasta kannattaa yrittää sopia lain mukaan määräytyvästä vahingonkorvausvelvollisuudesta, jolloin työnantajan tulee osoittaa vahingon aiheutuminen, vahingon suuruus ja syy-yhteys.

Kilpaileva toiminta ja kilpailukieltosopimus [6]

Liike- ja ammattisalaisuudet sekä salassapitosopimus [7]

Miten työaikani määräytyy?

Työaika säätelee työaikalaki. Lain ulkopuolelle jää yrityksen, viraston tai laitoksen ylin johto. Säännöllinen työaika on lain mukaan enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Myös työehtosopimuksessa on yleensä määräyksiä työajasta. Säännöllinen työaika sovitaan työehtosopimuksessa. Yksityisen yrityksen palveluksessa olevien ylempien toimihenkilöiden tavallisin työaika on yleensä 7,5 tuntia vuorokaudessa eli 37,5 tuntia viikossa. Ylitöistä ja niistä maksettavista korvauksista on määräykset työaikalaisissa sekä työehtosopimuksessa.

Työaikalain soveltamisala [8]

Olen irtisanoutunut enkä ehdi pitämään kertyneitä lomia ennen työsuhteen päättymistä. Menetätkö lomapäivät ja lomarahat?

Et menetä. Kun työsuhde päättyy, pitämättä jääneet lomat korvataan lomakorvauksella. Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada vuosiloman sijasta lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa. Lomakorvaus lasketaan kuten lomapalkka.

Lomarahaa maksaminen lomakorvauksen yhteydessä määräytyy sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. Usein lomarahaa ei makseta lomakorvauksiin. Tämän vuoksi lomarahaa koskevat yksityiskohtat on aina syytä tarkistaa työsuhteeseen sovellettavasta työehtosopimuksesta.

Lomarahaa ja lomaltapaluu [9]

Vuosiloma [10]

"Sain uuden työpaikan ja olin lähdessä kuukaudeksi lomalle. Irtisanoutumiseni oli mennyt jotenkin toimitusjohtajalta ohi. Muutama päivä ennen työsuhteen päättymistä ja loman alkamista tj vaati, että jatkaisin vielä loman jälkeen töissä tai hän pidättäisi lomarahat tai osan palkasta. En pystynyt matkan takia keskustelemaan asiaa itse kuntoon. Soitin TEKin lakimiehelle, joka kuunteli tilanteen ja otti yhteyttä työnantajaani. Hän sopi asian ja pystyin olemaan lomalla huoleti."

Anonyymi jäsenpalaute

Minulla on monta määräaikaista työehtosopimusta. Onko se laitonta?

Työehtosopimuslain mukaisena lähtökohtana on toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Työsuhde voi olla määräaikaisten ainoastaan perustellusta syystä. Määräaikaisuuden perusteena voi olla esimerkiksi sijaisuus tai työn luonne. Epävarmuus tarjottavan työn riittävydestä ei

yksinomaisena ole hyväksyttävä syy käyttää määräaikaista sopimuksia.

Toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttämisen edellytyksenä on, että kunkin määräaikaisten sopimusten tekemiselle on perusteltu syy. Olennaista ei näin ollen ole toistuvien määräaikaisten sopimusten lukumäärä vaan se, että kullekin yksittäiselle määräaikaisten sopimukselle on laissa tarkoitettu peruste.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Määräaikainen sopimus ^[11]

Onko irtisanomiseni ollut laitton?

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Työntekijä voidaan irtisanoa joko henkilöön liittyvillä perusteilla tai tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla.

Henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden tulee olla painavat ja edellyttävät lähes aina ensin annettua irtisanomishaukasta varoitusta.

Tuotannolliset, taloudelliset tai uudelleenjärjestelyyn liittyvät syyt edellyttävät, että työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Laittomasta irtisanomisesta voi olla kyse muun muassa silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet tai silloin, kun töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

Jos epäilet irtisanomisen laillisuutta, ota yhteyttä TEKin lakimiehiin asian laillisuuden selvittämiseksi.

Työntekijästä johtuva irtisanomisperuste ^[12]

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet ^[13]

"Työurani alussa työsuhteeni pienessä yrityksessä irtisanottiin yllättäen koeajan lopussa. Jäin aika tyhjän päälle ja otin TEKin lakimieheen yhteyttä saatuani vinkin, että irtisanomisen syy ei ollut pätevä. Sain lakipuolelta neuvoa vaikeassa tilanteessa ja se ratkaistiinkin sitten sovittamalla."

Anonyymi jäsenpalaute

Minulle on annettu varoitus. Mitä minun tulee tehdä?

Pääsääntöisesti työnantaja ei voi irtisanoa työntekijän työsopimusta työntekijän henkilöön liittyvillä irtisanomisperusteilla ennen kuin työntekijälle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoitus tarkoittaa, että työsopimuksesi voidaan irtisanoa vasta, jos teet uudestaan laiminlyönnin tai rikkeen, josta sinua on varoitettu. Jos olet saanut varoituksen mielestäsi aiheettomasti, voit kiistää varoituksen kirjallisesti tai suullisesti. Varoitusta ei ole

kuitenkaan pakko kiistää, vaan viimekädessä sen aiheellisuus voidaan tutkia myöhemmin, jos sinut irtisanotaan varoituksen perusteella.

Varoitus ^[14]

Sain lomautusilmoituksen, mitä tämä tarkoittaa?

Lomautus tarkoittaa, että palkanmaksu ja työnteko keskeytetään väliaikaisesti työsuhteen muutoin pysyessä voimassa. Työnantaja saa pääsääntöisesti lomauttaa työntekijän, jos hänellä on taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai jos työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti. Lomautuksen aikana työsopimuslain mukaiset työntekijän velvollisuudet ovat edelleen voimassa, kuten esimerkiksi liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemisen kieltö. Ansiosidonnaisen päivärahan saamiseksi sinun tulee ilmoittautua työ- ja elinkeinotoimistoon ja sen jälkeen hakea päivärahaa työttömyyskassastasi. Lomautuksen aikana voit ottaa vastaan muuta työtä (ei kuitenkaan työnantajan kanssa kilpailevaa työtä). Lomautuksen aikana voit myös irtisanoutua ilman irtisanomisaikaa. Tätä mahdollisuutta sinulla ei ole enää silloin, kun lomautuksen loppumiseen on 7 päivää.

Lomautus ^[15]

Työpaikallani alkaa yhteistoimintaneuvottelut työvoiman vähentämisestä. Mitä se tarkoittaa?

Yhteistoimintaneuvottelut, eli yt-neuvottelut, tulee käydä, mikäli työnantaja harkitsee irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla ja yrityksessä työskentelee yli 20 työntekijää. Yhteistoimintaneuvottelut käydään yleensä henkilöstöryhmien edustajien ja työnantajan edustajan kesken. Neuvotteluissa käydään läpi irtisanomisten ja lomauttamisten perusteita ja vaikutuksia sekä vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja seurausten lieventämiseksi. Neuvotteluiden tulee kestää seurausten laajuudesta riippuen 14 päivää tai 6 viikkoa ja vasta neuvotteluiden päätyttyä työnantaja voi tehdä ratkaisuja irtisanomisista. Yleensä neuvotteluista laaditaan pöytäkirjat, jotka voi pyytää nähtäväksi.

Yhteistoimintamenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä ^[16]

Minulle on tarjottu sopimusta työsuhteen päättämisestä. Mihin minun tulee kiinnittää huomiota?

Työsopimuksen päättämisestä voidaan sopia. Päättämissopimus on aina vapaaehtoinen. Päättämissopimuksella on vaikutuksia mm. työttömyysturvaan, verotukseen ja eläkkeisiin, joten siihen kannattaa aina tutustua huolella. Päättämissopimus kannattaa yleensä tarkistuttaa TEKin lakimiehellä ennen allekirjoittamista. Päättämissopimus aiheuttaa työntekijälle lähtökohtaisesti 90 päivän karenssin työttömyysturvaan eikä työttömyyspäivärahaa myöskään makseta samalta ajalta kuin työntekijä on saanut työsuhteen päättämiseen liittyvää etuutta työnantajalta (ns. jaksotus).

Tyypillisessä päättämissopimuksessa mainitaan ainakin sopimuksen osapuolet, sopimuksen tausta, työsuhteen päättämisaikajankohta, työntekovelvoitteen päättämisaikajankohta, korvausten

(mm. erokorvaus, lomakorvaus) suuruus ja maksamisajankohta, työnantajan omaisuuden palauttaminen, työntekijän oikeus muun työn vastaanottamiseen välittömästi työvelvoitteen lakattua sekä mahdollisen kilpailukieltosopimuksen raukeaminen.

Sopimus työsuhteen päättämisestä ^[17]

"Minulle tarjottiin ovea salaisen kirjelmän kera. Otin yhteyttä TEKin lakimiespalveluihin. Minua avustanut lakimies kohensi kirjelmää minun eduksi ja olin varmemmalla pohjalla jatkoa ajatellen. "

ANonyymi jäsenpalaute

Miten pitkä irtisanomisaikani on ja miten se lasketaan?

Irtisanomisajan pituus on sopimusasia. Se on yleensä sovittu työsopimuksessa. Pisin sallittu irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Mitään vähimmäispituutta irtisanomisajalla ei ole. Laissa olevia yleisiä irtisanomisaikoja noudatetaan vain, jos irtisanomisaika on jäänyt sopimatta. Sovellettava työehtosopimus on myös syytä tarkistaa, koska se voi sisältää säännöksiä irtisanomisajasta.

Irtisanomisaika, joka on määrätty viikkoina tai kuukausina, päättyy samannimisenä tai -numeroina päivänä kuin irtisanomisilmoitus on annettu. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona irtisanomisaika päättyy, päättyy irtisanomisaika kuukauden viimeisenä päivänä. Jos irtisanominen on toimitettu esimerkiksi 14.5 ja irtisanomisaika on kaksi kuukautta, työsuhteen päättymispäivä on 14.7.

Irtisanomisaika ^[18]

"Olin vaihtamassa työpaikkaa ja TEKin lakimiehelle soittamalla sain nopeasti varmistuksen siitä mikä irtisanomisaikani on ja miten pitää toimia. Hieno juttu!"

Anonyymi jäsenpalaute

Korvataanko työsuhderiidan ajamisesta aiheutuvat kulut?

TEKin jäsenenä sinulla on mahdollisuus hakea vakuutus päätös oikeusturvavakuutuksesta IF Vahinkovakuutusyhtiöltä. Vakuutusyhtiö harkitsee ja myöntää vakuutus päätöksen työoikeudellisen riita-asian selvittämiseksi tuomioistuimessa. Mikäli asian hoitamisessa on ensin käytetty TEKin lakimiestä apuna, on vakuutus enimmäismäärältään 20.000 euroa. Muussa tapauksessa enimmäismäärä on 10.000 euroa. Omavastuu tulee kuitenkin aina jäsenen maksettavaksi ja se on 15 prosenttia vahingon määrästä, kuitenkin vähintään 200 euroa. Vakuutuksesta korvataan aiheutuneet lakimiehen palkkiot, todistelusta aiheutuneet kulut ja mahdollisesti myös vastapuolen oikeudenkäyntikulut, mikäli niitä on tuomittu maksettavaksi. Vakuutuksen edellytyksenä on vähintään kuuden kuukauden mittainen TEKin jäsenyys riidan syntyminen- tai syytteen nostamisajankohtana. Mikäli jäsenyys tällöin on kestänyt alle kaksi vuotta, tulee myös sen tapahtuman tai olosuhteen, johon riita tai syyte perustuu, olla syntynyt jäsenyyden aikana. Lisää TEKin vastuu- ja oikeusturvavakuutuksesta

voit lukea lakitietosivuiltamme.

TEKin vastuu- ja oikeusturvavakuutus ^[19]

Milloin irtisanomisriita ja muut saatavat vanhentuvat?

Kanne työsopimuksen päättämisestä ja siihen perustuvasta korvauksesta on nostettava viimeistään kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Työsuhteen päätyttyä myös muut saatavat, kuten vuosilomalakiin perustuvat saatavat, vanhentuvat kahdessa vuodessa. Oikeus saada työsuhdesaatavia siis vanhentuu, jollei kannetta nosteta kahdessa vuodessa. Kahden vuoden määräaika alkaa siitä päivästä, jolloin irtisanomisaika on päättynyt.

Vanhentumisajat ^[20]

Jos et löytänyt etsimääsi vastausta, kannattaa vielä lukea Lakitietosivustomme ^[21] läpi. Siellä on kattavat aihealueittain jaotellut artikkelit, joissa on yksityiskohtaisempia tietoja myös muista kuin tässä esille tulleista asioista. Tarvittaessa voit olla yhteydessä lakimiehiimme yhteydenottolomakkeemme ^[3] kautta.

Asiasanat:

lakitieto ^[22]

Source URL: <https://www.tek.fi/fi/palvelut/lakipalvelut/usein-kysytyt-kysymykset>

Links

- [1] <https://www.tek.fi/fi/palvelut/lakipalvelut/usein-kysytyt-kysymykset>
- [2] <https://www.tek.fi/fi/node/481>
- [3] <https://www.lyyti.in/lakiposti>
- [4] <https://www.tek.fi/fi/node/1880>
- [5] <https://www.tek.fi/fi/node/801>
- [6] <https://www.tek.fi/fi/node/594>
- [7] <https://www.tek.fi/fi/node/607>
- [8] <https://www.tek.fi/fi/node/639>
- [9] <https://www.tek.fi/fi/node/634>
- [10] <https://www.tek.fi/fi/node/808>
- [11] <https://www.tek.fi/fi/node/700>
- [12] <https://www.tek.fi/fi/node/796>
- [13] <https://www.tek.fi/fi/node/776>
- [14] <https://www.tek.fi/fi/node/807>
- [15] <https://www.tek.fi/fi/node/635>
- [16] <https://www.tek.fi/fi/node/598>
- [17] <https://www.tek.fi/fi/node/767>
- [18] <https://www.tek.fi/fi/node/590>
- [19] <https://www.tek.fi/fi/node/740>
- [20] <https://www.tek.fi/fi/node/806>
- [21] <https://www.tek.fi/fi/node/471>
- [22] <https://www.tek.fi/fi/tags/lakitieto>