

Erityinen työsuhdeturva ja korvausvelvollisuus

Riikka Jäntti
Vastaava juristi, RTT ry

Erityinen työsuhdeturva - luottamushenkilö/luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

- Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu
 - pääluottamushenkilöä/työsuojeluvaltuutettua ei saa irtisanoa tai lomauttaa, ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan,
 - voidaan poiketa sopimuksella
 - muu luottamushenkilö kuin pääluottamushenkilö, samoin kuin luottamusvaltuutettu voidaan irtisanoa tai lomauttaa TSL:n 7 luvun 10 §:n 2 momentin perusteella vain kun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön TSL:n mukaisesti.
- Varahenkilöllä -valtuutetulla erityinen työsuhdeturva vain kun he toimivat sopimuksen mukaisen ilmoituksen perusteella sijaisena.
- Pääluottamushenkilön/työsuojeluvaltuutetun ehdokassuoja 3 kk ennen toimikauden alkua ja jälkisuoja 6 kk toimikauden jälkeen

Erityinen työsuhdeturva - luottamushenkilö/luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

- Henkilökohtaisesta perusteesta luottamusmiestä/luottamushenkilöä, luottamusvaltuutettua tai työsuojeluvaltuutettua ei saa irtisanoa, ellei niiden työntekijöiden enemmistö, joita edustaa anna tähän suostumusta.
- Purkuperusteet
- Ei kuitenkaan jos rikkonut järjestysmääräyksiä, ellei samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.
- Asema, esimerkki muille työntekijöille vs. erityinen työsuhdeturva

Oikeuskäytäntöä / luottamushenkilö & työsuojeluvaltuutettu

- **KKO 2017:16:** Luottamusmiehen valinnassa oli tapahtunut virhe, joka oli saattanut loukata joidenkin työntekijöiden oikeuksia. Koska työnantajalle oli ilmoitettu A:n valinnasta luottamusmieheksi ja koska ammattiosasto oli valinnan sittemmin hyväksynyt, tuli työnantajan noudattaa A:n irtisanomismenettelyssä työsopimuslain säännöstä liittyen luottamusmiehen irtisanomissuojaan valintamenettelyssä tapahtuneesta virheestä huolimatta.
- **TT 2018:95** Yhtiö oli purkanut luottamusmiehen sekä työsuojeluvaltuutetun työsopimukset, kun oli käynyt ilmi, että he olivat olleet mukana työpaikkakiusaamisessa noin kolmen vuoden ajan. Asiassa ei esitetty sellaisia erityisen painavia syitä, joiden vuoksi yhtiöltä ei olisi voinut edellyttää työsopimusten jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Työsopimuksen irtisanominen olisi taas edellyttänyt luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden suostumuksen, jota ei ollut pyydetty. Työnantaja veloitettiin maksamaan korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Asiassa otettiin huomioon myös se, että työnantaja ei ollut toiminut johdonmukaisesti ja tasapuolisesti, sillä se oli kiusaamisen tultua ilmi antanut kolmelle henkilölle vain varoituksen ja muiden osalta purkanut työsopimukset.

Oikeuskäytäntöä / luottamushenkilö & työsuojeluvaltuutettu

- **TT 2016:34** Asiassa esitetyn näytön perusteella katsottiin, että pääluottamusmies edusti yhtiön tuotantolaitoksen lisäksi saman yhtiön toisen tuotantolaitoksen työntekijöitä. Pääluottamusmiehen työsopimus oli irtisanottu työehtosopimuksen vastaisesti, kun tämän toisen tuotantolaitoksen toimintaa ei ollut keskeytetty kokonaan eikä asiassa ollut edes väitetty, että pääluottamusmiehen kanssa olisi yhteisesti todettu, ettei hänelle voitu tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai muutoin sopivaa työtä.
- **TT 2018:52** Luottamusmiesasemassa ollut henkilö oli siirretty esimiehen tehtävästä toiseen tehtävään. Työtuomioistuin katsoi, että menettely rinnastui työsopimuksen irtisanomiseen, jota työnantaja ei voinut toteuttaa vain direktio-oikeuden nojalla, vaan siirto olisi edellyttänyt irtisanomisperusteen olemassaoloa ja irtisanomisajan noudattamista. Lisäksi luottamusmiehen irtisanominen olisi edellyttänyt hänen edustamiensa työntekijöiden suostumusta, jota ei ollut pyydetty. Työnantajan katsottiin menetelleen työehtosopimuksen vastaisesti.

Erityinen työsuhdeturva - perhevapaat

- Työsopimuslaissa on säädetty raskaana ja perhevapaalla oleville erityinen irtisanomissuoja.
- Lain mukaan raskaus tai perhevapaoikeuden käyttäminen ei voi olla työsopimuksen irtisanomisperuste.
- Työsopimusta ei saa sanoa irti ennen perhevapaan alkamista, eikä vapaan aikana raskauden tai perhevapaan käytön perusteella.
- Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän, irtisanomisen katsotaan johtuneen raskaudesta tai perhevapaasta, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. (näyttötaakka työnantajalla)
- Perhevapaalla olevaa työntekijää ei myöskään saa lähtökohtaisesti irtisanoa lainkaan taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla.
- Irtisanominen on sallittua vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan (esim. konkurssi)
- Perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

Oikeuskäytäntöä / perhevapaat

- **TT:1988-112:** Työnantaja oli tiennyt työsopimuksen irtisanoessaan, että työntekijä oli ollut raskaana. Kun työnantajapuoli ei ollut näyttänyt muuta perustetta työntekijän työsopimuksen irtisanomiselle, oli irtisanomisen työsopimuslain säännösten mukaan katsottu johtuneen työntekijän raskaudesta. Työnantaja velvoitettiin suorittamaan työntekijälle sopimuksen vastaisen irtisanomisen johdosta korvausta.
- **KKO:1992:7:** Työnantaja oli koeaikana purkanut työsopimuksen työntekijän raskauden vuoksi. Purkaminen oli tapahtunut epäasiallisella perusteella. Työnantaja velvoitettiin suorittamaan työntekijälle vahingonkorvausta.
- **TT:1991-58:** Näyttämättä oli jäänyt, että työnantajan ja työntekijän välillä olisi sovittu määräaikaisesta työsopimuksesta. Työnantajalla ei siten ollut ollut määräaikaisen työsopimuksen päättymisen perusteella oikeutta päättää työntekijän työsuhdetta. Kun työsuhteen päättämiseen ei ollut ollut muita työntekijästä johtuneita syitä ja kun työnantaja oli työsuhteen päättäessään tiennyt työntekijän olevan raskaana, työsuhteen päättämisen oli irtisanomissuojasopimuksen määräysten ja työsopimuslain säännösten mukaan katsottu johtuneen työntekijän raskaudesta. Työnantaja velvoitettu suorittamaan työntekijälle korvausta perusteettomasta työsuhteen päättämisestä

Oikeuskäytäntöä / perhevapaat

- **Helsingin hovioikeus S 96/1023** Yhtiö irtisanoi työntekijän vain 13 päivää ennen äitiysloman alkamista. Yhtiö oli pystynyt näyttämään, että toiminta oli tappiollista ja tarjottava työ oli vähentynyt, mutta hovioikeus katsoi että tuta-peruste ei ollut todellinen syy työntekijän irtisanomiseen. Kustannussäästö juuri ennen työntekijän äitiysloman alkamista ja sen aikana katsottiin niin vähäiseksi, että sitä ei voitu pitää todellisena syynä. Yhtiö oli myös ilmoittanut toisena irtisanomisperusteena, että tarjolla oleva työ oli vähentynyt. Hovioikeus kiinnitti huomiota siihen, että työsuhteen päättymisen ja äitiysloman alkamisen väliin jäi vain 13 päivää ja äitiysloman jälkeinen tilanne ei vielä ollut arvioitavissa luotettavasti.
- **KKO 1995:152:** Vanhempainvapaalla olleen työntekijän työtehtävät olivat hänen poissaolon aikana jonkin verran muuttuneet johtuen yhtiössä tapahtuneista uudelleensuuntaamisista. Sijaiseksi palkattu henkilö oli vakinaistettu. Korkein oikeus katsoi, että työnantajan olisi tullut tarjota vapaalta palaavalle henkilölle näitä muuttuneita, aikaisempaan työhön rinnastettavia tuotepäällikön tehtäviä eikä lomauttaa palannutta työntekijää.

Oikeuskäytäntöä / perhevapaat

- **TT 2018:67:** Yhteistoimintaneuvotteluiden seurauksena oli irtisanottu yksi toimihenkilö. Tuomioissa katsottiin, että toimihenkilön työ ei ollut vähentynyt, vaan hänen tehtäviään tekemään oli siirretty työntekijöitä yhtiön muista tehtävistä. Myöskään yhtiön toimintaedellytyksissä ei ollut tapahtunut sellaisia muutoksia, joilla olisi voitu perustella toimihenkilön korvaamista muilla työntekijöillä. Toimihenkilön työsopimuksen irtisanomisen tosiasiallisena perusteena olivat olleet ainakin osittain perhevapaisiin liittyvät epäasialliset ja syrjivät syyt. Yhtiö oli vakinaistanut toimihenkilön perhevapaan sijaisena työskennelleen henkilön toimihenkilön perhevapaan aikana ja siirtänyt tälle toimihenkilön toimenkuvaan ennen perhevapaita olennaisena osana kuuluneet tehtävät. Näin menetellessään yhtiö oli rikkonut tietensä toimihenkilön työehtosopimukseen perustunutta oikeutta palata perhevapaalta aikaisempaan työhönsä.

Työhön paluu

- TSL:n 4 luvun 9 §:n mukaan työntekijällä on oikeus perhevapaiden päättyessä palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.
- Voi seurata:
 - Työsopimuslain mukainen korvaus
 - Tasa-arvolain mukainen hyvitys (syrjintä)
- Jos perhevapaalta palaavaa työntekijää ei voida sijoittaa mihinkään muuhun tehtävään tai kouluttaa uusiin tehtäviin, työnantaja voi harkita työntekijän irtisanomista tai lomauttamista.
- Työnantajan on otettava huomioon perhevapaalla olevan työntekijän paluusoja myös, jos työpaikalla tapahtuu organisaatiomuutoksia.
- Suoja ei kuitenkaan estä työnantajaa järjestelemästä tehtäviä uudelleen, kunhan järjestelyjen tarkoituksena ei ole kiertää työntekijän paluusojaa.

Työhön paluu

- Muutosneuvottelut voidaan käydä myös perhevapaalla olevien työntekijöiden osalta. (huom. näiden edustus)
- Työhön paluun jälkeen ei tarvitse käydä uusia neuvotteluita, ellei yrityksen tilanne ole käytyjen neuvotteluiden jälkeen muuttunut.
- Perhevapaalla olevaa työntekijää ei kuitenkaan saa muutosneuvotteluista huolimatta irtisanoa perhevapaan aikana, vaan irtisanominen voidaan toimittaa vasta työhön paluun jälkeen, jos irtisanomisperusteet ovat tässä vaiheessa edelleen olemassa.

Seuraamuksia virheellisestä menettelystä

- Työsuhteen perusteettomasta päättämisestä voidaan tuomita 3 - 24 kk:n palkka
- Vähimmäiskorvausmäärä ei koske TUTA -perusteita
- Luottamushenkilölle- /miehelle 10 - 30 kuukauden palkka
- Työsuojeluvaltuutetulle 10 - 30 palkka, tai jos tt-määrä alle 20 henkilöä 4 - 24 kk palkka
- Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.
- Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän.
 - Työnantajan muistettava kuittaussäännöt
- Yt-lain mukainen hyvitys, erityislait (yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo - lainsäädäntö)