

## Työsuhteen haastavia tilanteita

**Maatilojen ja maaseutuyritysten sopimuspäivä 23.4.2020**



## Sisältö

1. Varautuminen ennakolta
2. Tunnistaminen ja reagointi
3. Työntekijän henkilöön liittyvät haasteet
4. Tuotannolliset ja taloudelliset haasteet
5. Työsuhteen päättämisilmoitus, virhe irtisanomisessa ja irtisanomisen jälkeen



## Varautuminen ennakolta

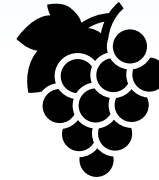
- rekrytointiprosessi, käytä tarvittaessa asiantuntija-apua
- laadi kirjallinen työsopimus (toistaiseksi voimassa oleva/määräaikainen)
- huomioi työsopimuksen sisällössä (koeaika, työtehtävät, työntekopaikka, työaika, työehtosopimus, mahdollinen salassapito- ja kilpailukiellot, työsopimuksen irtisanominen)



## Varautuminen ennakolta, työsopimus

- työsopimuksella syntyy työsopimuslain mukaiset oikeudet ja velvollisuudet sekä työnantajalle että työntekijälle
- vapaamuotoinen, **kirjallinen**/suullinen/sähköinen
- päätyyppinä toistaiseksi voimassa oleva (ellei muuta näytetä, hiljainen sopimus/määräaikaisen sopimuksen pidennys)
- [https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:sopimussuhteen\\_hiljainen\\_pidennys](https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:sopimussuhteen_hiljainen_pidennys)

## Varautuminen ennakolta, määräaikainen työsopimus

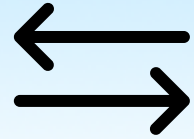


- määräaikaisuudelle on oltava perusteltu syy:
  - määrätty työ
  - kausiluontoinen työ
  - sijaisuus
  - tuotantohuiput
  - toiminnan vakiintumattomuus (toiminnan alkaessa)
- työntekijä voi itse tehdä aloitteen määräaikaisuudesta → työsopimukseen ei tarvita muuta syytä
- pitkäaikaistyöttömän kanssa voidaan tehdä määräaikainen sopimus ilman perustetta (max. 1 vuosi)
- ilman perusteltua syytä tehty määräaikainen työsopimus on voimassa toistaikseksi
- määräaikaista työsopimusta ei voi irtisanoa, ellei siitä ole erikseen sovittu



## **Varautuminen ennakolta, määräaikainen työsopimus, peräkkäiset määräaikaiset työsuhteet**

- ei varsinaista ketjutuskieltoa
- jokaiselle peräkkäiselle määräaikaiselle työsopimukselle on oltava erillinen perustelu
- työsuhde-edut kertyvät kuten toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa (määräaikasäätely on tehty työntekijän hyväksi)



## Varautuminen ennakolta, koeaika

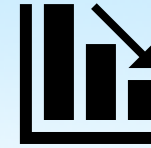
- harkinta-aika työsuhteen alussa, jolloin työsopimus voidaan purkaa molemmin puolin ilman muuta perustelua, kesto enintään 6 kk (työehtosopimuksissa on usein sovittu lyhyemmistä koeajoista)
- määräaikaisessa työsuhteessa puolet työsuhteen kestosta, kuitenkin enintään 6 kk
- koeaika voidaan pidentää työntekijän työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi kuukausi kerrallaan kutakin 30 päivän poissaoloa vastaavasti
- peräkkäisissä määräaikaisissa työsuhteissa koeaikaehto ei voi käyttää, elleivät työtehtävät muutu olennaisesti
- syrjivät tai epäasialliset perusteet eivät anna purkuoikeutta koeaikana



## Tunnistaminen ja reagointi, haastava tilanne, työntekijän henkilöön liittyvä

- pohdi työpaikan käytänteet ja noudattaminen ennakkoon
  - työnjohto-oikeuden (direktio-oikeus) rajoissa työnantajan oikeus johtaa työtä ja antaa työnjohdollisia ohjeita ja määräyksiä työntekijöille
  - työntekijä sitoutuu tekemään työtä johdon ja valvonnan alla sovittua korvausta vastaan (ns. kuuliaisuusvelvoite)
  - <https://fi.wikipedia.org/wiki/Työnjohto-oikeus>
  - keskustelu ongelmasta
- suullinen huomautus  
→kirjallinen varoitus  
→työnantajan johdonmukainen ja yhdenvertainen toiminta
- yhteisistä pelisäännöistä/toimintamalleista sopiminen →seuranta →ongelmien jatkuessa puututaan heti



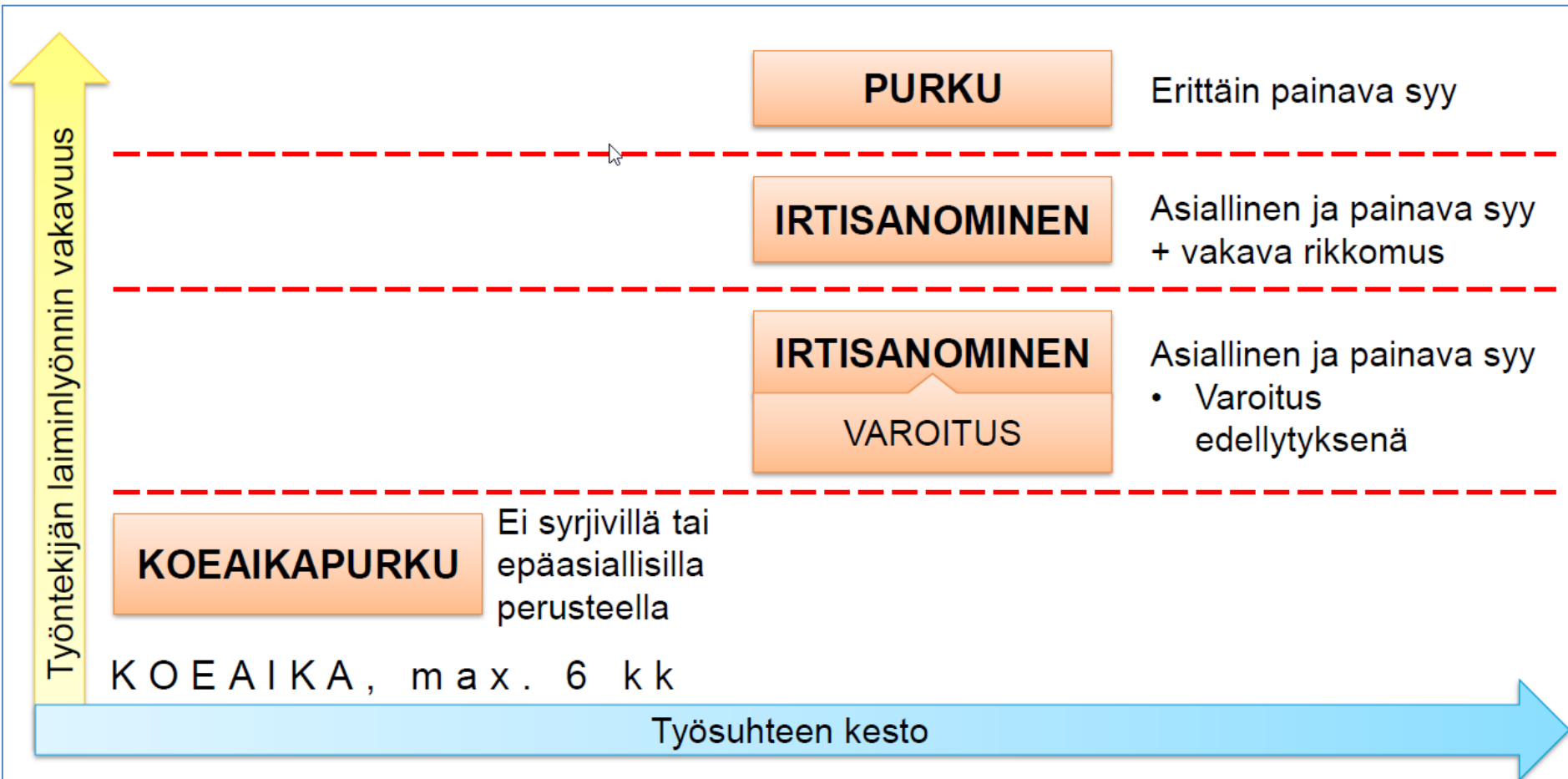


## Tunnistaminen ja reagointi, haastava tilanne, yrityksen taloudelliseen tilanteeseen liittyvä

- tilanteen/ongelman laajuus ja sen arviointi
- mahdollinen YT-velvoite
- tiedottaminen työntekijöille
- ratkaisuvaihtoehtojen kartoittaminen
- TES:n joustot (esim. lomarahojen vaihtaminen vapaaksi)
- työaikajärjestelyt (esim. yhteen työvuoroon siirtyminen)
- lomautus määräajaksi tai toistaiseksi
- osa-aikaistaminen
- irtisanominen
- muiden vaihtoehtojen selvittäminen (huomioi riittävät perusteet, jos vähennetään työvoiman käyttöä)



## Työntekijän henkilöön liittyvät haasteet, työsuhteen päättäminen



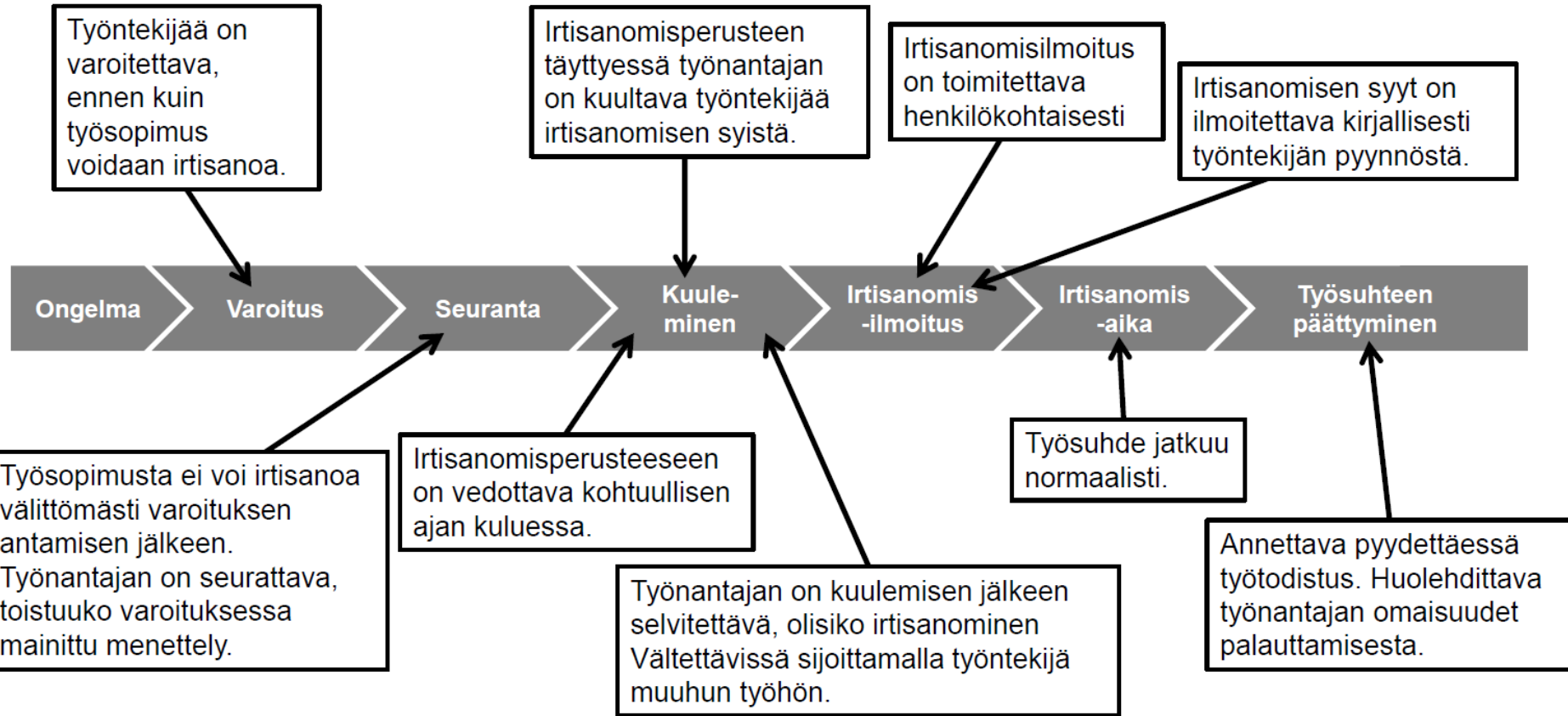


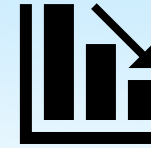
## Työntekijän henkilöön liittyvät haasteet, työsuhteen päättäminen, tyypillisiä tilanteita

- luvaton poissaolo
  - huolimattomuus ja laiminlyönnit
  - ammattitaidottomuus
  - alisuoriutuminen
  - sopimaton ja asiaton käytös
  - ohjeiden vastainen menettely
  - työstä kieltäytyminen
  - päihteiden käyttö (työpaikalla)
  - kilpailevan toiminnan harjoittaminen
  - sairaus, alentunut työkyky
  - rikollinen toiminta
- 
- Irtisanomisperusteen olemassaolo on aina kokonaisarviointia, jossa otetaan huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan!
  - työsuhde voidaan aina päättää sopimalla! (ennen työsopimuksen päättämistä  
⇔ oikeudenkäynnin jälkeen)



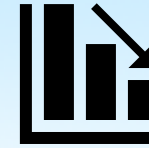
## Työntekijän henkilöön liittyvät haasteet, työsuhteen päättäminen, irtisanominen prosessina





## Tuotannolliset ja taloudelliset haasteet, irtisanominen

- tarjolla oleva työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi
  - ➔ taloudellisista
  - ➔ tuotannollisista tai
  - ➔ työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyyn liittyvistä syistä
- eivät ole pätevä syy työsuhteen purkamiseen koeajalla
- viimesijainen toimenpide
- ➔ irtisanomiselle ei ole perustetta, jos ennen irtisanomista tai sen jälkeen on palkattu uusi työntekijä samankaltaisiin työtehtäviin
- ➔ töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä



## Tuotannolliset ja taloudelliset haasteet, toimenpiteitä

### Työvoiman tarpeen vähentyminen on:

Tilapäinen

Olennainen ja pysyvä

TES-joustop

Määräaikainen lomautus  
(max 90 pv)

Lomautus toistaiseksi  
(yli 90 pv)

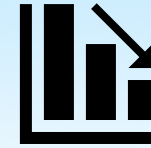
Irtisanominen

- Käytettävissä olevat joustop riippuvat sovellettavasta TES:ta.
- Kaikki TES:n joustop eivät ole järjestäytymättömän yrityksen käytössä.
- Edellyttää usein sopimista työntekijöiden kanssa.

- Lomautusilmoitusaika 14 päivää.
- Ilmoitus annetaan samalla tavalla kuin irtisanomisilmoitus.
- Voidaan toteuttaa kokoaikaisena tai lyhentämällä viikoittaista tai päivittäistä työaikaa taikka vuoroviikkolomautuksena.
- Työsuhde on voimassa ilman työnteko- ja palkanmaksuvelvollisuutta.

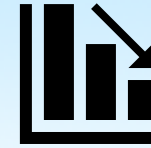
- Edellyttää irtisanomisperusteen olemassaoloa.
- Työsopimus voidaan myös muuttaa osa-aikaiseksi tai sen sisältöä voidaan muuten muuttaa, jos irtisanomisperuste on olemassa.

**Työsopimusta voidaan aina muuttaa sopimalla!**



## Tuotannolliset ja taloudelliset haasteet, työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus

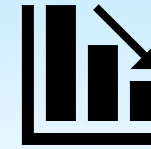
- työsopimusta ei saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa muihin tehtäviin:
  - työsopimuksen mukaisiin tehtäviin
  - koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaaviin muihin töihin
- työtä, johon on kohtuullisesti kouluttavissa
- työtä, joka on työnantajan hallinnassa olevassa muussa yrityksessä



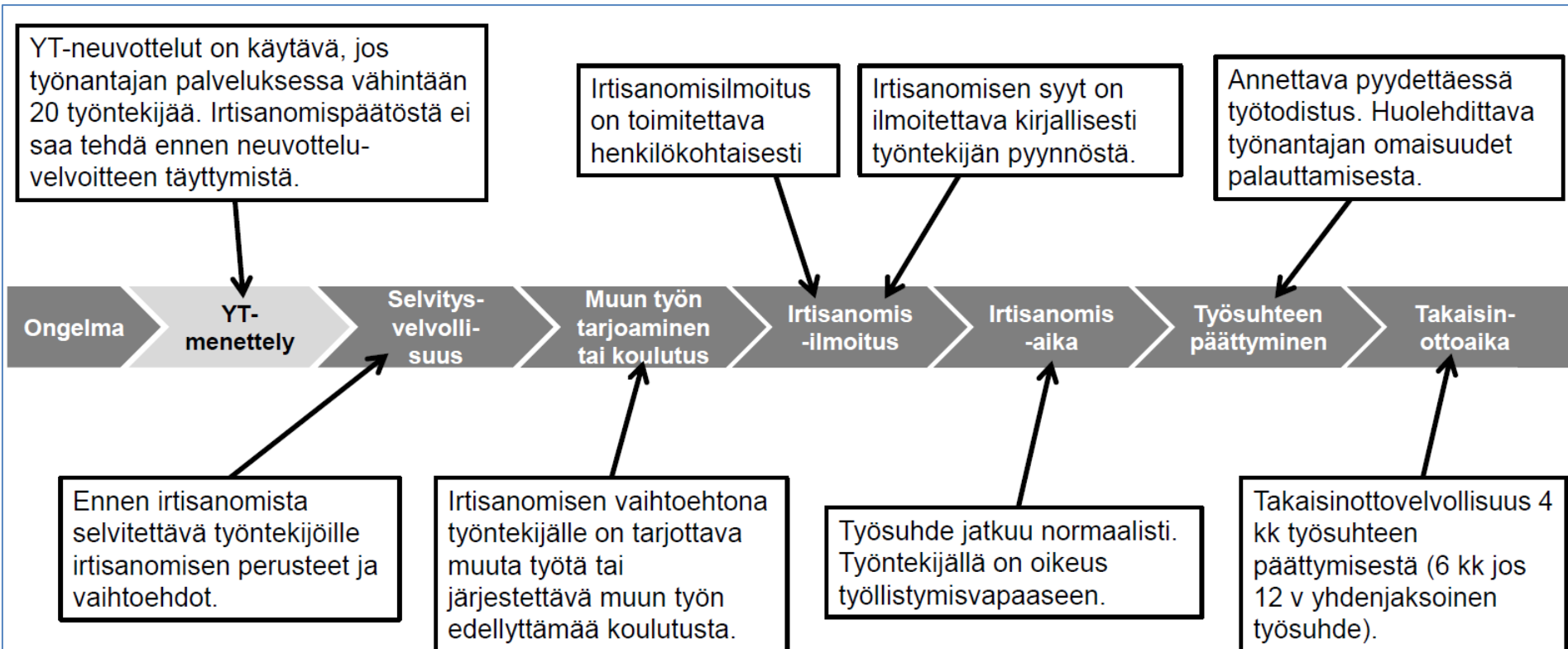
## Tuotannolliset ja taloudelliset haasteet, yhteistoimintalaki

- YT-lakia noudatetaan yrityksiin, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää
- YT-lain mukaisessa menettelyssä käsitellään henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä ja siirrot tehtävästä toiseen sekä työaikajärjestelyt, kun ne aiheutuvat:
  - ➔ yrityksen tai sen osan lopettamisesta, siirtämisestä, laajentamisesta tai supistamisesta
  - ➔ tuotevalikoimien tai palvelujen muutoksista
  - ➔ yrityksen tai sen osan lopettamisesta





## Tuotannolliset ja taloudelliset haasteet, irtisanominen prosessina





## Työsuhteen päättämislmoitus (irtisanomisilmoitus)

- ilmoitus toimitettava henkilökohtaisesti tiedoksi
- jos tiedoksianto ei voi tehdä henkilökohtaisesti, niin silloin kirjeitse tai sähköisesti (tiedoksisaanti 7. päivänä lähettämisestä)
- työnantajan pitää tarvittaessa pystyä todentamaan irtisanomisilmoituksen toimittamisen, työntekijää ei voi vaatia allekirjoittamaan ilmoitusta (hanki todistajat, myös varoituksen antotilanteessa)
- irtisanomisen peruste on kyettävä osoittamaan (työn vähentyminen/työntekijän moitittava menettely)



## Virhe irtisanomisessa

- Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen tai liian lyhyt irtisanomisaika:
  - työnantajan korvaa vahingonkorvauksena puuttuvalta irtisanomisajalta täyden palkan
  - työntekijä korvaa irtisanomisajan palkan, jona ei ole ollut työssä
- irtisanomisen peruste riittämätön:
  - työnantaja korvaa vahingonkorvauksena 3-24 kk:n palkan, luottamusmies max. 30 kk:n palkan!



## Irtisanomisen jälkeen, tuotannolliset ja taloudelliset perusteet, työllistymisvapaa

- työntekijällä oikeus työllistymisvapaaseen
- vapaa tarkoitettu TE-toimiston järjestämään ja valvomaan työnhakuun ja sitä tukeviin toimiin
- ➔ pituus enintään 5 työpäivää, jos irtisanomisaika enintään 1 kk
- ➔ pituus enintään 10 työpäivää, jos irtisanomisaika yli 1 kk ja enintään 4 kk
- ➔ pituus enintään 20 työpäivää, jos irtisanomisaika yli 4 kk
- käytöstä ja sen perusteesta ilmoitettava työnantajalle



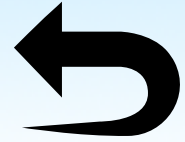
## Irtisanomisen jälkeen, työsuhde

- työsuhde jatkuu irtisanomisajan ennallaan
- työnantaja voi vapauttaa työntekijän työntekovelvollisuudesta, palkanmaksuvelvollisuus kuitenkin säilyy
- työsuhteen aikana kertyneet vuosilomat voidaan sopia annettavaksi irtisanomisajan kuluessa (myös kesken olevan lomanmääräytymisvuoden osalta)



## Irtisanomisen jälkeen, työsuhteen päättyessä

- työsuhde päättyy irtisanomisajan kuluttua loppuun
  - työsuhteen päättyessä huolehdittava työnantajan omaisuuden palauttamisesta (työvälineet, avaimet yms.)
  - lopputili maksettava viimeisenä työpäivänä tai yrityksen seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä, jos niin on sovittu
  - Työntekijän annettava työtodistus, jos työnantaja sitä pyytää
- työtodistuksesta käytävä ilmi työsuhteen kesto ja työtehtävien laatu
- arvio työtaidosta ja käytöksestä sekä työsuhteen päättymisen syystä, jos työnantaja sitä pyytää

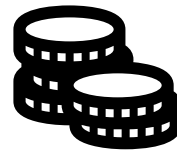


## Irtisanomisen jälkeen, takaisinottovelvollisuus

- jos irtisanominen on johtunut tuotannollisista tai taloudellisilla perusteilla tai saneerauksen johdosta, on työntekijälle tarjottava työtä, jos:
  - ➔ työnantaja hakee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, ja
  - ➔ työsuhteen päättymisestä on kulunut alle 4 kk (6 kk, jos työsuhde on kestänyt keskeytyksettä vähintään 12 vuotta, ja
  - ➔ työntekijä on edelleen työnhakijana TE-toimistossa

## **Palkka-asioita käytännössä**

**Maatilojen ja maaseutuyritysten sopimuspäivä 23.4.2020**





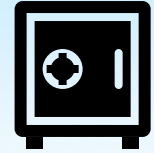
## Sisältö

1. Palkanmaksuun huomioitavia asioita
2. Palkka.fi –palvelun hyödyntäminen
3. Työntekijän palkan muodostuminen, esimerkki
4. Yrittäjän oman palkan ja tulojen muodostuminen, esimerkki
5. Vuokratyöpalvelun käyttäminen



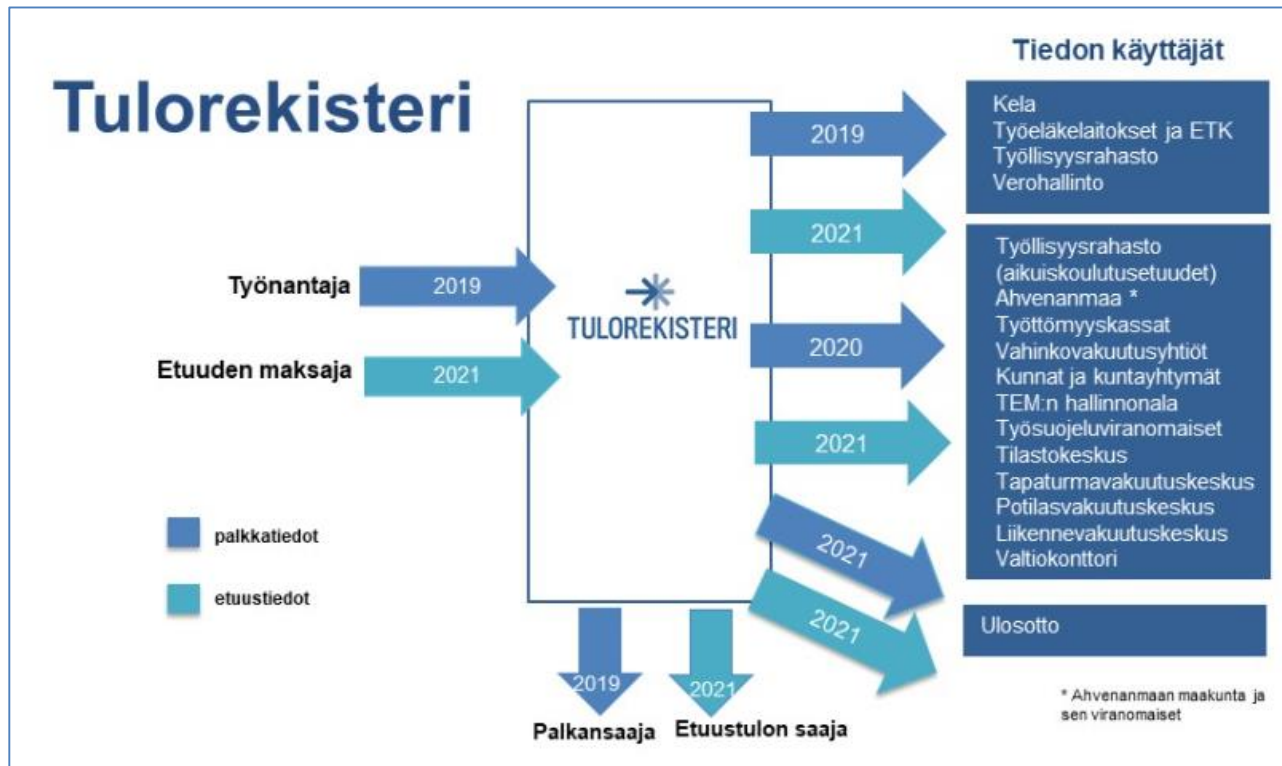
## Palkanmaksuun huomioitavia asioita

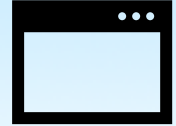
- työsopimuslain mukaan palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, ellei työehtosopimuksessa toisin sovita (yleisimmin 2 viikon välein tai kerran kuussa)
- työnantajan on annettava jokaisen palkanmaksun yhteydessä työntekijälle palkkalaskelma
- palkkalaskelmasta pitää näkyä palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet:
  - ➔ palkanmaksukauden aikana tehdyt työtunnit ja tuntipalkka
  - ➔ palkanlisien, kuten ilta- tai yötyölisien suuruus ja niihin oikeuttavien tuntien määrä
- palkkalaskelman muodostamiseen liittyy monia muuttujia/arvoja, joten järkevintä palkat on laskea erillisellä ohjelmalla esim. palkka.fi –palvelussa
- edellä mainitut muuttujia ovat vuosittain vahvistettavat työnantajan ja työntekijän maksut:
  - ➔ esim. <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyonantajamaksut/tarkeit-lukuja-2020-614254>



## Palkka.fi –palvelun hyödyntäminen

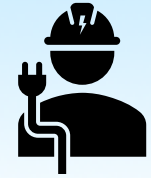
- Palkka.fi on pientyönantajille suunnattu palvelu
- muodostaa valittaessa automaattisesti ilmoituksen tulorekisteriin ([www.vero.fi/tulorekisteri](http://www.vero.fi/tulorekisteri)):





## Palkka.fi –palvelun hyödyntäminen, ennen käyttöä

- huolehdi ennakkoon:
  - työsopimus
  - vakuutukset (työeläkevakuutus, työtapaturma- ja ammattitautivakuutus)
- kirjaudu palveluun ([www.palkka.fi](http://www.palkka.fi)):
  - täytä työnantajan tiedot
  - työntekijän tiedot
- laske palkka:
  - anna palkkatiedot
  - tulosta palkkalaskelma
  - maksa verkkopankissa palkat ja työnantajamaksut (ennakonpidätykset ja sosiaaliturvamaksut muodostuvat seuraavana päivänä)
  - työeläkemaksuista tulee valittaessa erilliset laskut



## Työntekijän palkan muodostuminen, esimerkki

- palkka.fi –palvelusta muodostettu palkkalaskelma (yksilöivät tiedot poistettu):

**PALKKALASKELMA/PALKKATODISTUS**  
07.04.2020 09:20:59

Henkilö: [REDACTED]	Maksutaan: 1714,81
Syntymäaika: [REDACTED]	
Tilinumero: [REDACTED]	
Maksupäivä: 30.04.2020	
Ajalla: 01.03.2020 - 31.03.2020	
Tuloluokke: 01.03.2020 -	
Palkkausmuutokset: Palkka	
Verokortti: 01.03.2020 Verokortti palkkaa vasten	
10,5 31,0 24472,00	2519,30

Kumuloidut verotiedot:  
Veroprosentti/korvaus Kunn. veroprosentti  
Kunn. ansio Kunn. vero

Palkkaussuorat suomi.E-veestl-palveluun, lue lisää suomi.veestl.fi

Maksukuorta	Määrä	Ä-hinta	Euro
Palkkoki			2448,00
Tuntipalkka	153,00	16,00	452,88
Lomakorvaus	1,00		-394,59
Ennakonpidätys			-201,41
Työeläkemaksu 7,15%			-36,25
Työttömyysvakuutusmaksu 1,25%			-637,81
Ulosmittaus			
Nettopalkka			1714,81

Palkkaus			
Rahapalkka			2900,88
Ennakonpid. alainen ansio			2900,88
Ennakonpidätys			-304,55
Muut vähennykset			-881,48
Päivärahamaksu 1,18% (infotieto) enintään 34,23 €.			
Ennakonpidätys sisältää päivärahamaksun, jos palkka on vuodessa 14 574 euroa tai enemmän.			

Kaikki vuoden 2020 maksupäivien palkat (tilanne 07.04.2020)			
Ennakonpid. alainen ansio	5555,28	Ennakonpidätys	-583,30
Rahapalkka	4688,00	Työeläkemaksu	-397,20
Lomakorvaus	867,28	Työttömyysvakuutusmaksu	-69,44
Lomarahaa	0,00	Ay-jäsenmaksu	0,00
Vuosiominaispalkka	0,00	Ulosmittaus	-890,08
Sairausajan palkka	0,00	Muut vähennykset	0,00
Luontosedut	0,00	Päivärahat	0,00
Työvälinekorvaus	0,00	Km-korvaukset	0,00

Edellinen vuosi			
Ennakonpid. alainen ansio	0,00	Lomarahaa	0,00
Lomakorvaus	0,00		

Y-tunnus: [REDACTED]  
www.palkka.fi



## Työntekijän palkan muodostuminen, esimerkki

- edellisellä sivulla olevat palkkatiedot on siirretty excel-taulukkoon (palkkalaskuri 2020), josta ne viedään kirjanpitoon:

[Palkkalaskuri 2020.xlsx](#)



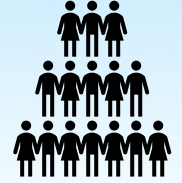


## Yrittäjän oman palkan ja tulojen muodostuminen, esimerkki

- <https://www.isolta.fi/yrityksen-palkanmaksu>
- edellisellä sivulla olevat palkkatiedot on siirretty excel-taulukkoon (palkkalaskuri 2020), josta ne viedään kirjanpitoon:

[Palkkalaskuri 2020 yrittäjä.xlsx](#)





## Vuokratyöpalvelun käyttäminen

- vuokratyösuhteessa 3 osapuolta:

→ työntekijä

→ vuokrayritys

→ käyttäjäyritys

- vuokrayritys on työntekijän työnantaja ja maksaa työntekijän palkan
- käyttäjäyritys on se, jonka johdon ja valvonnan alaisuudessa työ tehdään
- vuokrauksen hinta veloitetaan erikseen sovittavan palkkakertoimen mukaisesti, johon sisältyy:

→ rekrytointiprosessi (hakuilmoituksesta työsopimuksen tekemiseen)

→ vuokratyöntekijän palkka ja palkan sivukustannukset, loma-ajan korvaukset, työterveyshuolto, sairausajan palkka

- <https://www.vmp.fi/yrityksille/henkilostovuokrauslaskuri/#/>

## Lähteet

- [yrittajat.fi](http://yrittajat.fi) –sivusto
- Kuopion Yrittäjien koulutus 28.1.2020, Albert Mäkelä
- oma materiaali yhteistyössä Pekmar Oy/Marjon Tilipalvelut

### **Pekmar Oy**

Laihilanniementie 23

71160 RIISTAVESI

Puh: 044 359 2564

Email: [pekka.marin@pekmar.fi](mailto:pekka.marin@pekmar.fi)

Internet: [www.pekmar.fi](http://www.pekmar.fi)

### **Marjon Tilipalvelut**

Kaivoharjuntie 14

70900 TOIVALA

Puh: 040 706 5291

Email: [marjo@marjon.fi](mailto:marjo@marjon.fi)

Internet: [www.marjon.fi](http://www.marjon.fi)