

Palkkainfon jatko-osa

Verkkoseminaari 31.1.2024

tyosuojelu.fi/live34



Aluehallintovirasto
Työsuoja



Aki Eriksson, lakimies

“

**Katso myös viime
syksyn Palkkainfo
ja muut webinaarit:
tyosuojelu.fi/live**



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Käytännön asioita

- Chat on auki kysymyksille ja kommenteille. Käsittelemme niitä Työsuojelua puhekielellä -podcastissa.
- Verkko-seminaarin sivulla **tyosuojelu.fi/live34**
 - Esitysmateriaali
 - Lähipäivinä verkko-seminaarin tallenne
 - Myöhemmin myös podcast



Mitä on tarkoitus oppia?

- Työaikalain mukaisten lisien määräytyminen
- Sairausajan palkka
- Odotusajan palkka
- Palkka työnteon estyessä
- Lähetetyn työntekijän palkkaus
- Palkkasaatavien kanneajat



Työaikalain mukaisten lisien määräytyminen

**Muista
tarkistaa
TES!**



Mihin eri työaikalisät perustuvat?

- Laissa hyvin vähän säännöksiä työaikakorvauksista
 - Sunnuntaityö
 - Ylityö
- Lisätyö tai yötyö eivät oikeuta lain perusteella korvaukseen!



Aluehallintovirasto
Työsuojelu



Yli- ja lisätyöstä

- Ensin tulee määritellä, mikä on yli- tai lisätyötä
 - Perustana kaikelle **säännöllisen työajan** käsite.
 - Lain ja sopimuksen perusteella määräytyvä säännöllinen työaika voi olla eri!
- Säännöllinen työaika määräytyy valitun työaikamallin mukaan ollen keskimäärin enintään 8 t päivässä, 40 t viikossa
 - Jaksotyöajassa määritellään 2- tai 3-viikkoisjaksoissa



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Lisä- ja ylityön määrittäminen ja korvaaminen 1/3

- Lisä- ja ylityön tekeminen edellyttää työnantajan aloitetta.
 - Jos käytössä on **liukuva työaika tai joustotyöaika**, lisä- ja ylityön tekemisestä on **nimenomaisesti** sovittava.
- Yleistyoajassa (8 t / 40 t) vuorokautista ylityötä on vuorokaudessa 8 tuntia ylittävä ja viikossa 40 tuntia ylittävä työ.
 - **Vuorokautisesta ylityöstä** on maksettava kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla ja niitä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.
 - **Viikoittaisesta ylityöstä** on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka.
- Jos on sovittu 40 tuntia lyhyemmästä viikkotyöajasta, **lisätyötä** on työvuoroluettelon merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.
 - Lisätyöstä ei lain perusteella makseta korotettua palkkaa, mutta peruspalkka
- Keskimääräistä säännöllistä työaikaä käytettäessä vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluettelon merkityn säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi.

Miten ylityö lasketaan yleistyöajassa?

- Esimerkin säännöllinen työaika 30 t/vko.
- Vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa.
- Viikoittaista ylityötä on työ, joka ylittää 40 tuntia viikossa olematta vuorokautista ylityötä.

	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
Työvuoroluettelo	6	6	6	6	6		
Toteuma	10	6	6	6	6	9	
Säännöllinen työaika	6	6	6	6	6		
Lisätyö	2					8	
Vuorokautinen ylityö	2					1	
Viikoittainen ylityö							

Yhteensä 32 t

Viikoittaista vai vuorokautista ylityötä?

- Tässä esimerkissä sovittu säännöllinen työaika on 38 t
- Viikkolevosta poikkeaminen korvataan vapaana
- Huomaa TES!

”Viikoittaista ylityötä on työ, joka ylittää 40 tuntia viikossa olematta vuorokautista ylityötä.”

	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su (100 %)
Työvuoroluettelo	8	8	8	8	6	-	-
Toteuma	9	8	8	8	8	12	4
Säännöllinen työaika	8	8	8	8	6		
Lisätyö					2		
Vuorokautinen ylityö (50 % / 100 %)	1					4 (2 x 50 %, 2 x 100 %)	
Viikkoylityö (50 %)						8	4

Yhteensä 40 t

Taulukkoa korjattu 6.3.2024

- Työaikalain 20 §:n 5 momentin mukaan "[S]unnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Jos tehty työ on samalla ylityötä, on siitä suoritettava myös 2 ja 3 momentin mukaan määräytyvä ylityökorvaus, **joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.**"
- Esimerkin tapauksessa sunnuntaille sijoittuva 4 tuntia lasketaan siis seuraavasti:
 - Perustuntipalkka korotetaan 100 % (esim. 10 € x 2)
 - Tähän lisätään 50 % korotusosa, joka lasketaan korottamasta palkasta (esim. 10 € x 0,5)
 - Tuloksena 25 €/h
- Joissain työehtosopimuksissa voi olla kirjaus sunnuntaityöstä niin, että myös ylityökorvaukset lasketaan korotetusta sunnuntaipalkasta. Tämä ei kuitenkaan ole lain pääsääntö.

työtä on työ,
tuntia viikossa
autista

Su (100 %)
-
4
4

Lisä- ja ylityön määrittäminen ja korvaaminen 2/3

- Jaksotyössä ylityötä on työ, joka ylittää 7 §:n mukaisen säännöllisen enimmäistyöajan (80 t / 2 vko tai 120 t / 3 vko).
 - Kahden viikon jaksoissa 12 ensimmäiseltä ylityötunnilta on maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta ylityötunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.
 - Kolmen viikon jaksoissa 18 ensimmäiseltä ylityötunnilta on maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta ylityötunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.
- Jos ajanjakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde on päättynyt tai että hän ei ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä ajanjaksona on työhön käytettyinä vuorokausina kahdeksaa tuntia pidempi. Tämän tuntimäärän kahdelta ensimmäiseltä keskimääräiseltä ylityötunnilta on maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Miten ylityö lasketaan jaksotyössä?

- Sovittu säännöllinen työaika 110 t / 3 vko
- Lain mukaan säännöllinen työaika 3 viikon jaksolla on enintään 120 t

	Viikko 1	Viikko 2	Viikko 3
Työvuoroluettelo	45	30	35
Toteuma	50	35	38
Toteuma kumulatiivinen	50	85	123
Säännöllinen työaika	45	30	35
Lisätyö			10
Ylityö			3

Lisä- ja ylityön määrittäminen ja korvaaminen 3/3

- Liukuvassa työajassa vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää 8 tuntia vuorokaudessa ja viikoittaista ylityötä työ, jota tehdään työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä ja joka ylittää 40 tuntia olematta vuorokautista ylityötä.
 - Ylityötä on **myös** kiinteän työajan lisäksi työnantajan määräyksestä tehty työ, jonka vuoksi 12 §:n 2 momentin mukainen enimmäiskertymä ylittyy seurantajakson päättyessä.
 - Lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.
- Joustotyöajassa vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää 8 tuntia vuorokaudessa ja viikoittaista ylityötä työ, jota tehdään joustotyösopimuksessa sovitun viikoittaisen vapaan aikana työn olematta vuorokautista ylityötä.
 - Lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Sunnuntaityö

- Sunnuntaityö = sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä tehty työ
 - Kansallisella juhlapäivällä tarkoitetaan itsenäisyyspäivää, vappua ja kirkkolaissa tarkoitettua kirkollista juhlapäivää.
 - Kahdesta ensimmäisestä on omat lakinsa.
 - Kirkollisia juhlapäiviä ovat joulupäivä, toinen joulupäivä, uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, pääsiäispäivä, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, helluntai, juhannuspäivä ja pyhäinpäivä.
- Sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka.
- Jos tehty työ on samalla ylityötä, on siitä suoritettava myös ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.
- Ei voi sopia työsopimuksella heikentävästi toisin, mutta työehtosopimuksella voi.

Kysymyksiä yli- ja sunnuntaityöstä 1/3

”Jos olet ylitöissä, tuleeko myös ilta- ja yölisät maksaa ns. tuplana vai tuleeko ne yksinkertaisina?”

- Kulloisenkin tunnin palkka korotetaan prosenttiosuuksin, joten mahdolliset työehtosopimuksen lisät korotetaan ylityön korotusosien mukaan.

$(\text{Peruspalkka } 10 \text{ €} + \text{ yötyölisä } 1,5 \text{ €}) \times 1,5 = 17,25 \text{ €}$

”Voivatko työnantaja ja työntekijä sopia, ettei sunnuntai- tai ylityölisää makseta?”

- Eivät voi, ellei työehtosopimus mahdollista työntekijäkohtaista sopimista. Työehtosopimuksella voidaan sopia näistä säännöksistä heikentävästi.

Kysymyksiä yli- ja sunnuntaityöstä 2/3

”Voiko työsopimuksessa sopia, että 8 tunnin ylittävät työt laitetaan ylityöpankkiin, josta ne voidaan myöhemmin pitää joko vapaana (tunti tunnista -periaatteella) tai maksetaan rahana peruspalkan mukaan ilman ylityön korotuksia?”

- Työaikapankkiin siirrettävät tunnit eivät vaikuta ylityölaskentaan. Pankkiin voidaan siirtää ylityön perusosa, korotusosa (50/100%) tai molemmat.

Esimerkkinä 11 tunnin päivä:

Säännöllinen työaika 8 t

Ylityön perusosa 3 t

50 %:lla korotettuja tunteja 2 → $2 \text{ t} \times 50 \% = \text{korotusosa } 1 \text{ t}$

100 %:lla korotettuja tunteja 1 → $1 \text{ t} \times 100 \% = \text{korotusosa } 1 \text{ t}$

→ Voidaan siirtää työaikapankkiin enintään 5 t

Kysymyksiä yli- ja sunnuntaityöstä 3/3

”Tuntityöntekijöiden ylityötunnit: Voiko käyttää puolikkaita tunteja vai lasketaanko vain kokonaiset tunnit?”

- Laki ei ota kantaa asiaan, joten on mahdollista käsitellä ylityötä myös desimaaleilla tai puolituntisina.



Sairausajan palkka

Työsuhteen pituus vaikuttaa palkanmaksuun

- Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan.
- Työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun (1+9)
 - Enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaiseen päivärahaan alkaa.
 - Merkitystä silloin, kun sairaus uusiutuu (30 pv) eli sairausvakuutuslain mukainen päiväraha alkaa jo sairastumista seuraavana päivänä (terveydentilatiedot tarvitaan!)
 - Usein pidempiä aikoja työehtosopimuksissa
- Alle kuukauden työsuhteissa 50 % palkasta, sen jälkeen täysi palkka
 - Poikkeuksia työehtosopimuksissa
- Työehtosopimuksissa voi olla myös sovittu, että jos sairaus alkaa ennen työnteon alkamista, ei oikeutta sairausajan palkkaan synny.

Aina ei oikeutta

- Ei oikeutta sairausajan palkkaan, jos ei ole työkyvytön
 - Esim. hammaslääkäri ei aiheuta useinkaan työkyvyttömyyttä
- Ei oikeutta sairausajan palkkaan, jos ei ole kyse sairaudesta
 - Esim. kosmeettiset operaatiot jotka sinänsä aiheuttavat hetkellisen työkyvyttömyyden
- Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä **tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella.**
 - Pelkkä päihtymystila ei usein osoita törkeää huolimattomuutta
 - Esim. pyöräily päihtyneenä tai tappelu kapakassa voi toisaalta sitä olla
 - Toisaalta ei juomisella aiheutuneet sairaudetkaan
 - Myöskään kolmannen henkilön tahallisuus ei poista oikeutta sairausajan palkkaan
 - Vaaralliset lajit eivät osoita tahallisuutta, aina edes tahallaan väärin suoritettuna
- Aikaprioriteetti
 - Lakko, vuosiloma, lomautus ym.
- Työntekijän oma toiminta muutoin
 - KKO 1994:30: Työntekijän sairausloman aikana oli alkanut lakko, johon työntekijä oli sairauslomastaan huolimatta osallistunut ilmoittautumalla lakkolaiseksi ja toimimalla lakkovahtina. Työntekijällä ei ollut oikeutta saada sairausajan palkkaa lakon ajalta.

Luotettava selvitys

- Työntekijän on pyydettäessä esitettävä työnantajalle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.
 - Periaatteessa mikä vain luotettava selvitys riittää
 - Terveystodistuksen ammattilaisen, yleensä lääkärin todistus työkyvyttömyydestä
 - Huomioitava tasapuolinen kohtelu
 - Voi olla poikkeuksia, jos on syytä epäillä väärinkäyttöä
- Lähtökohtaisesti lääkärintodistukseen uskotaan, mutta ristiriitaisissa tilanteissa työnantaja voi kyseenalaistaa työntekijän toimittaman selvityksen
 - Tällöin työnantajan on osoitettava ja kustannettava lisäselvitykset

”Saako sairaustodistuksen ICD-koodin googlettaa, jos sanallinen suomenkielinen selitys puuttuu todistuksesta? Työkyvyttömyyden syyhän pitäisi saada selville palkanmaksuvelvollisuuden arvioimiseksi. Vai onko nuo sairauslomat sitten palkattomia?”

Millä ”koodeilla” ei palkanmaksuvelvollisuutta?

”Onko työnantajalla sairausajan palkanmaksuvelvollisuus mielenterveyteen liittyvien diagnoosien kuten uupumus, sosiaalisten tilanteiden pelko, akuutti stressireaktio perusteella.”

- Lähtökohdan tulisi olla, että jos lääkäri arvioi työkyvyttömäksi, oikeus sairausajan palkkaan syntyy.
- Epäselvyydet liittyvät Kela-korvattavuuteen ja sairauden määritelmään.
 - ”Työntekijällä, joka on **sairauden** tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. ”
 - Kela ei korvaa kaikkia työkyvyttömyystilanteita. Esimerkiksi työuupumus ei ole virallinen sairaus.
- Työnantajalla oikeus saada työntekijän sijasta sairauspäiväraha, jos palkallinen sairausloma-oikeus jatkuu esim. tes-määräyksen vuoksi pidempään kuin 1+9 päivää.



Odotusajan palkka

Ns. odotusajan palkka työsuhteen päättyessä

- Työsuhteen päättyessä päättyy myös palkanmaksukausi.
- Työsuhteesta johtuvan saatavan suorituksen viivästyessä työntekijällä on oikeus saada viivästyskoron lisäksi täysi palkkansa odotuspäiviltä, enintään kuitenkin kuudelta kalenteripäivältä.
- Jos työsuhteesta johtuva saatava ei ole selvä ja riidaton tai jos suorituksen viivästyminen on johtunut laskuvirheestä tai tällaiseen rinnastettavasta erehdyksestä, työntekijällä on oikeus odotuspäivien palkkaan vain, jos hän on huomauttanut suorituksen viivästyisestä työnantajalle kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä eikä työnantaja ole suorittanut saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta.
 - Oikeus odotuspäivien palkkaan alkaa tällöin työnantajalle varatun maksuajan kuluttua.



Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä

Kun työntekijä olisi valmis, mutta työtä ei voi tehdä...

- Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle **täyden palkan**, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä **työnantajasta johtuvasta syystä**, ellei toisin sovita.
- Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin **14 päivältä**. Jos työnteon estymisen työsuorituksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään **seitsemältä päivältä**.
- Työnantaja saa vähentää työntekijälle 1 ja 2 momentin perusteella maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Palkkaa vähentäessään työnantajan on noudatettava tämän luvun 17 §:n säännöksiä kuittausoikeuden rajoituksista.

Entä jos työajan enimmäismäärä täyttyy?

"Jos työajan enimmäismäärä täyttyy jo marraskuussa, voiko työnantaja 'passittaa' työntekijän kotiin ja tässä tapauksessa onko työntekijä oikeutettu saamaan palkan?"

- Onko kyse työnteen estymisestä työsopimuslain 2 luvun 12 §:n tarkoittamalla tavalla:
 - Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita.
 - Työnantajasta johtuvina työnteen estymisen syinä pidetään ensiksikin työnantajasta ja hänen toiminnastaan välittömästi aiheutuvia syitä; esimerkiksi jollakin tavalla puutteellista työn organisointia (esimerkiksi KKO 1981 II 146) tai laiminlyöntiä hankkia tarpeelliset raaka- ja tarveaineet. Toiseksi työnantajasta johtuvina syinä olisi pidettävä työnteen estymistä sellaisista syistä, jotka työnantaja voisi poistaa olennaisitta vaikeuksista esimerkiksi korjaustöin.
 - KKO: Kyse siitä, että työntekijä kieltäytyi työstä, koska ei ollut saanut tarvittavaa koulutusta ja riskinä tapaturma
 - Toisaalta "työnantaja saa vähentää työntekijälle maksettavasta palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi sekä **määrän, jonka hän on ansainnut muulla työllä** tai jättänyt tahallaan ansaitsematta."
- Työnantajan tulee seurata työajan enimmäismäärää, jotta tilanne ei pääse syntymään!



Lähetettyjen työntekijöiden palkkaus

Lähtökohtana sama palkka kuin Suomessa

- Lähetetylle työntekijälle maksettavan palkan tulee kattaa työehtosopimuksen mukaiset pakolliset palkan erät
 - Yleissitova työehtosopimus (TSL 2:7)
 - Normaalisitova työehtosopimus työnantajajärjestön jäsenyyden nojalla
 - Työehtosopimuksen liityntäsopimuksen nojalla määräytyvä työehtosopimus
 - Vuokratyö (TSL 2:9)
- Vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työnantajan ja työntekijän sopima työstä maksettava vastike alittaa sen olennaisesti
 - Eroaa työsopimuslain 2 luvun 10 §:n

Erityiset korvaukset ja lisät

- Lähetettynä olosta työntekijälle maksettavat **erityiset korvaukset ja lisät, jotka eivät koske lähetettynä olosta johtuneita tosiasiallisia kustannuksia**, katsotaan osaksi työntekijän **palkkaa**.
 - Huomioon korvauksen bruttomäärä, jota verrataan pakollisten palkan erien kokonaisbruttomäärään
- **Jos työsuhteen ehdoissa ei määritetä**, perustuvatko lähetettynä olosta maksettavat korvaukset tai lisät tosiasiallisiin kustannuksiin, työnantajan suoritusta on **pidettävä kokonaisuudessaan kustannusten korvauksena eikä palkkana**.
- Työnantaja saa **kuitata** vastasaamisellaan lähetetylle työntekijälle maksettavasta nettopalkasta **enintään yhden kolmasosan**.
- Lisätietoa: [Palkkaus ja korvaukset Suomessa](https://tyosuojelu.fi) (Tyosuojelu.fi)



Saatavien kanneajat

SAATAVAN LAATU	KANNEAIKA TYÖSUHTEEN KESTÄESSÄ	KANNEAIKA TYÖSUHTEEN PÄÄTTYTTYÄ
Palkkasaatava tai muu työsopimuslaissa tarkoitettu saatava (55/2001) 13 luku 9 §	5 vuotta saatavan erääntymispäivästä	2 vuoden kanneaika työsuhteen päättymisestä, jos eivät ole vanhentuneet ennen työsuhteen päättymistä.
Työaikakorvaukset, työaikalain mukaiset (872/2019) 9 luku 40 §	<p>2 vuotta sen kalenterivuoden päättymisestä, jolloin oikeus saatavaan syntyi.</p> <p>Jos rahakorvauksen sijasta annettava vapaa-aika on yhdistetty säästövapaaseen, on kanne pantava vireille 2 vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vapaa-aika olisi tullut antaa. Muutoin oikeus korvaukseen raukeaa.</p> <p>Työaikapankkiin talletettua vapaata koskeva kanne 2 vuotta sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana säästetty vapaa olisi sopimuksen tai lain mukaan tullut antaa.</p>	2 vuoden kanneaika työsuhteen päättymisestä, jos eivät ole vanhentuneet ennen työsuhteen päättymistä
Vuosilomasaatavat (162/2005) 6 luku 34 §	2 vuotta sen kalenterivuoden päättymisestä, jolloin loma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava	2 vuoden kanneaika, jos eivät ole vanhentuneet ennen työsuhteen päättymistä

Työehtosopimus tekee poikkeuksen 1/2

- Jos saatava perustuu työehtosopimukseen, on vanhentumisaika hivenen epäselvä
 - Asiaa on käsitelty vastakkaisin lopputuloksien esimerkiksi ratkaisussa KKO 2018:10, ään. ja TT 2019:30, ään.
- Ongelmallisia ovat ennen kaikkea työaikaosaajat
 - Työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaan työehtosopimukseen perustuva saatava vanhenee **viidessä vuodessa**.
 - Työaikalain mukaan saatava vanhenee **kahdessa vuodessa**.
 - **KKO katsoi, että sovelletaan työaikalain vanhentumista, vaikka korvauksista oli sovittu lain kanssa yhtenevästi työehtosopimuksessa. Työtuomioistuimen katsoi, että saatava vanhenee viidessä vuodessa.**
 - Ratkaisussa KKO:2020:77 Korkein oikeus ei purkanut vastakkaista työtuomioistuimen tuomiota ilmeisen väärän lain soveltamisen perusteella todeten, että "Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2018:10 on todettu, että sovellettava säännös on ollut tulkinnanvarainen ja että se mahdollistaa myös työtuomioistuimen aikaisemmin omaksuman suppeamman tulkinnan."
- Tuore korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2023:92
 - Työaikalaisissa (605/1996) säädettyä kanneaikaa ei sovellettu vaatimukseen, jotka perustuivat siihen, että työntekijälle ei ollut annettu hänelle kertyneitä työajan lyhennysvapaita työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla.

Työehtosopimus tekee poikkeuksen 2/2

- Työehtosopimukseen perustuva kanneaika poikkeaa työsopimuslakiin suoraan perustuvista saatavista myös työsuhteen päättymisen jälkeisen kanneajan perusteella.
 - Työsopimuslain 13 luvun 9 §: ”Työsuhteen päätyttyä saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt. Jos kuitenkin työntekijän saatavan perusteena olevia **työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina**, saatava vanhentuu kuten 1 momentissa säädetään (5 v).
 - KKO:2020:76 – väärän työehtosopimuksen soveltamisväite ei ollut ”ilmeisen tulkinnanvarainen työehtosopimusmääräys”

Työntekijän kannalta on tärkeää, että vanhentumisaika katkaistaan mahdollisimman nopeasti!

“

**Katso
Vuosilomainfon
tallenne ja kuuntele
podcast
yleisökysymyksistä:
tyosuojelu.fi/live26**



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Vuosilomapalkka

“Miten lasketaan kuukausityöntekijän lomapalkka?”

“Voiko lomakorvauksen maksaa joka palkan yhteydessä?”

“Jos työaika muuttuu lomanmääräytysmisvuoden aikana, miten määräytyy lomapalkka?”

Työsuojelu.fi

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu

Terve ja
turvallinen
työpaikka

Reilu
työelämä

Valtakunnallinen puhelinneuvonta

0295 016 620



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

“

**Nähdään
taas!**



Aluehallintovirasto
Työsuojelu

Vielä pari vinkkiä

- Verkko-seminaari "Kevytyrittäjä, työntekijä vai joku muu?"
 - 15.5.2024 klo 10–11.30
- Kaikki verkko-seminaarit: tyosuojelu.fi/live
- Tilaa uutiskirje: tyosuojelu.fi/uutiskirje



Aluehallintovirasto
Työsuojelu