

# Yhdistys työnantajana

# Järjestö työyhteisönä 1/3

- Järjestö on sekä kiehtova että haasteellinen työyhteisö:
  - Luottamushenkilöt ja työntekijät ovat vahvasti sitoutuneita yhdistyksen arvoihin ja tavoitteisiin
  - Luottamushenkilöt toimivat yhdistyksessä vapaa-aikana ilman korvausta ja samanaikaisesti yhdistyksen työntekijät saavat tekemisestään palkkaa
    - => odottavatko luottamushenkilöt työntekijöiden tekevän myös talkoita aatteen hyväksi? Miten toimii tulevaisuuden työntekijät?

# Järjestö työyhteisönä 2/3

=> ehtivätkö ja jaksavatko luottamushenkilöt talkoilla tulevaisuudessa ilman mitään korvauksia, miten käy tulevaisuudessa kolmannen sektorin peruspilarin, vapaaehtoisuuden? Mikä palkitsee vapaaehtoisia?

- Pienissä yhdistyksissä hallituksen jäseniä on moninkertainen määrä työntekijöihin nähden
  - => Jos hallituksella ja työntekijällä ei ole yhteisiä realistisia tavoitteita resurssit huomioiden, voi yhden työntekijän aika, voimat ja osaaminen loppua

# Järjestö työyhteisönä 3/3

- Yhdistys voi toisaalta tarjota työntekijälle ja luottamushenkilölle mahdollisuuden vahvaan itsensä toteuttamiseen ja työn iloon
  - Työntekijän työtyytyväisyys voi johtaa erinomaisiin työsuorituksiin
  - Ilman selkeitä tavoitteita, suunnitelmia ja seurantaa voivat uupua sekä työntekijä että luottamushenkilöt, vaikka innostusta riittääkin
  - Yhdistyksen hallitus ei välttämättä ohjaa toimintaa kovinkaan vahvasti

# Yhdistyksen johtaminen

- Yhdistyksen hallitus vastaa yhdistyksen johtamisesta
- Se on tulevaisuuden tekemistä enemmän kuin juridiikkaa
  - => Mitä haluamme saavuttaa, unelmamme (visio)?
  - => Miten aioimme sen saavuttaa (strategia, vuotuiset toimintasuunnitelmat talousarvioineen)?
  - => Miksi (Missio)?

# Yhdistyksen johtaminen

- Innostamista, kannustamista, rekrytointia, perehdyttämistä, ohjausta, osaamisesta huolehtimista (henkilöstöstrategia)
- Yhdistyksen kehittämistä
- Seuranta ja tarvittaessa puuttumista

# Yhdistyksen johtaminen

VALVONTATEHTÄVÄ vaikka teettäisikin työn muilla! Laillisuus ja tarkoituksenmukaisuus. Oikeus saada kaikki haluamansa tieto yhdistyksen tilasta ja toiminnasta. Hallitus päättää, mitä tietoa tarvitsee ja hankkii / vaatii ja miten sitä käyttää.



# Hallitus työnantajana 1/2

- Hallitus paitsi johtaa yhdistystä, on myös työnantajan roolissa. Siihen liittyy myös juridiikkaa eli lainsäädäntöä, joka raamittaa työsuhteen ehtoja:
  - Työsopimuslaki (TSL)
  - Vuosilomalaki (VLL)
  - Työaikalaki
  - Työsuojelu- ja työterveyslainsäädäntö
  - Tasa-arvolaki / Yhdenvertaisuuslaki
  - Yksityisyyden suoja, Tietosuoja jne.



# Hallitus työnantajana 2/2

- Alakohtaiset työehtosopimukset  
(KESKUSTAJÄRJESTÖJEN TYÖEHTOSOPIMUS!)
- SE, ETTÄ HALLITUKSEN JÄSENET OVAT  
LUOTTAMUSHENKILÖITÄ EIVÄTKÄ SAA PALKKAA, EI  
VAIKUTA MITENKÄÄN TYÖNANTAJAROLIIN

# Miten selvittää työnantajana 1/2

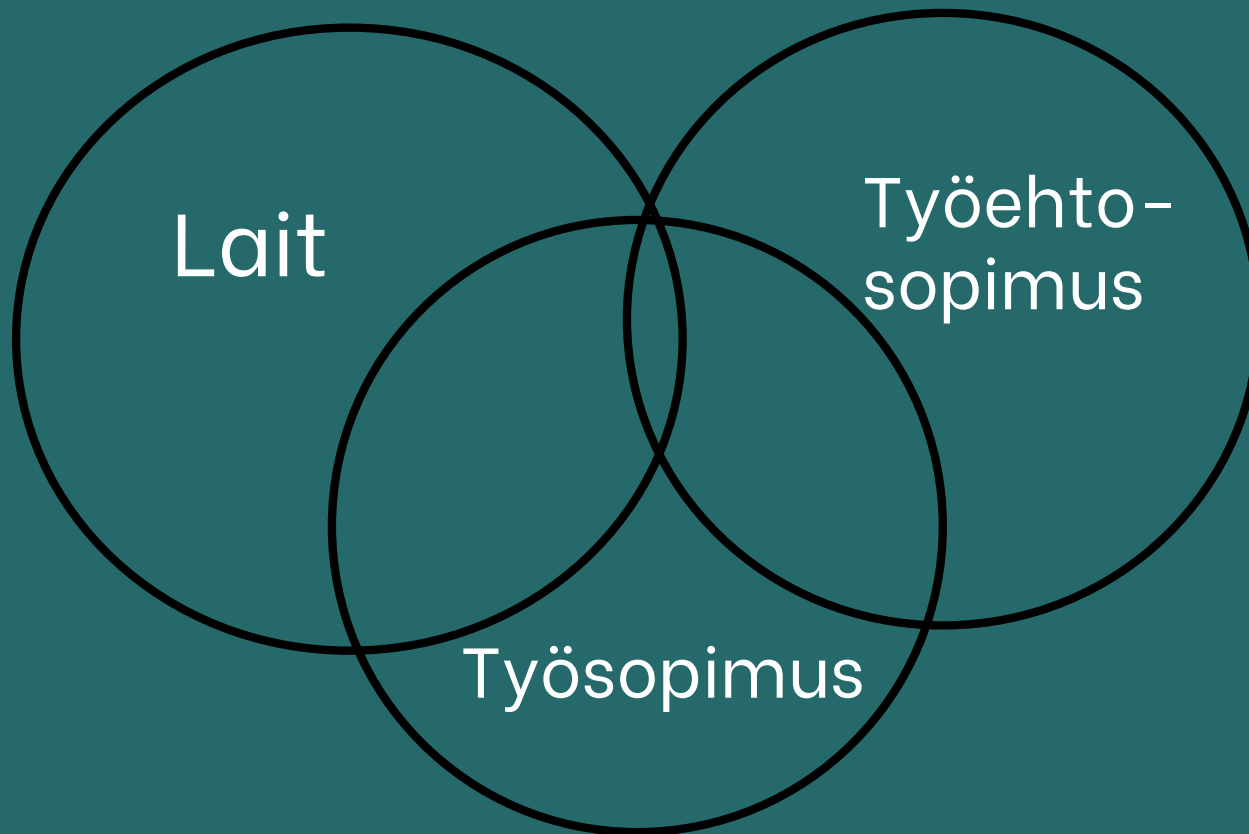
- Yleiskäsitys työnantajan velvoitteista pitää olla
- Oma työehtosopimus pitää tuntea
- Yksityiskohtia ja erikoistapauksia ei pidä osata, kunhan tunnistaa vaaran paikat ja sen, ettei tiedä riittävästi
- Hienoa ja riittävää, jos kykenee havaitsemaan vaaran paikan ja hakee neuvoja ja asiantuntijan apua

# Miten selvittää työnantajana 2/2

- Tässä setissä tavoitteena on antaa YLEISKÄSITYS hallituksen työnantajaroolista juridiikan näkökulmasta
- PS: Inhimillinen neuvo: Jos joku työsuhteeseen liittyvä asia menee kovasti tunteeseen, NUKU YÖN YLI, älä hätiköi sanomisissa ja tekemisissä, selvitä tilannetta, hanki asiantuntija-apua!

# Työsuhdelainsäädäntö

# Työsuhdetta säätelee pähkinänkuoressa



# Työsuhdelainsäädännön lähtökohtia

- Työntekijän suojaaminen
  - Työnantajan todistustaakka
- Sopimisvapauden rajoittaminen
- Työnantajan direktio-oikeus
  - oikeus johtaa, jakaa työtä, määrätä työn aika, paikka ja tekotapa
- Työnantajan tulkintaetuoikeus
- Työsuhteen jatkuvuuden turvaaminen

# Peruskäsitteet

- Työsopimussuhde
  - alkaa, kun työsopimus on tehty
- Työsuhde
  - alkaa, kun työnteko alkaa
- Päättävät, kun työsuhde päättyy
  - Irtisanottu työntekijä otettava takaisin vastaavanlaisiin työtehtäviin, jos hän haluaa, ja jos työtä ilmenee 9 kk:n aikana irtisanomisesta (huhtikuusta 2020 lähtien)

# Työnantajan velvollisuudet

- Velvollisuus noudattaa lainsäädäntöä, työehtosopimusta ja työsopimusta
- Palkanmaksuvelvollisuus
- Vastuu työturvallisuudesta
- Tasapuolinen kohtelu
- Suostuttava erinäisiin vapaisiin ja tilapäisiin poissaoloihin



# Työntekijän velvollisuudet 1/2

- Lojaalisuus = työnantajan edun huomioon ottaminen, ei voi vahingoittaa työnantajaa
- Salassapitovelvollisuus liikesalaisuuksista
- Kilpailukielto
- Työpaikan työsääntöjen noudattaminen
- Työturvallisuus

## Työntekijän velvollisuudet 2/2

- Hoidettava huolellisesti työnantajan omaisuutta
- Poissaolosta ja perusteesta ilmoittaminen viipymättä
- Osallistuminen työterveyshuollon tarkastuksiin
- Asiallinen käytös ja kiusaamiskielto

# Työsopimuslaki

- Nykyinen voimaan 1.6.2001 + useita lisäyksiä tämän jälkeen (mm. työaikalaki 1.1.2020)
- Laista voi poiketa tes:lla tai työsopimuksella vain, jos siitä on TSL:ssa erikseen mainittu

# Työsopimus 1/2

- Työnantajan ja työntekijän välillä
- Lakien ja sopimusten sallimissa rajoissa
- muut ehdot mitättömiä
- Työntekijä voi vaatia laki- tai sopimussäätteiset oikeutensa työsopimuksesta huolimatta
- Suullinen, kirjallinen, sähköinen, hiljainen

## Työsopimus 2/2

- Kirjallinen suositeltava (tes voi edellyttää)
- Jos ei kirjallista työsopimusta, työsuhteen ehdoista on annettava työntekijälle kuitenkin selvitys
- Ei pidä sisällyttää direktioasioita
- ”Muut mahdolliset tehtävät” – pitää olla kuitenkin samaa vaativuustasoa

# Työsopimuksen asiiasältö 1/2

- Työsuhteen alku ja kesto
- Määräaikaisuuden peruste
- Koeaika
- Työaika ja -paikka
- Palkka
- Palkanmaksukausi ja -aika
- Työtehtävä

## Työsopimuksen asiiasältö 2/2

- Liian tarkka vähentää työnjohto-oikeutta (“...muut mahdolliset tehtävät..”)
- Sovellettava työehtosopimus, pidettävä nähtävillä myös
- Vuosiloman määräytyminen
- Irtisanomisaika
- Viittauksetkin riittävät (laki, tes)

# Erilaiset työsopimukset

- Toistaiseksi voimassa oleva
- Määräaikainen
  - todettava selvästi > muutoin toistaiseksi
  - perusteltu syy > muutoin toistaiseksi
  - ketjutuskielto > muutoin toistaiseksi
  - hiljainen pidennys > toistaiseksi
- Yhdistelmä mahdollinen
  - Määräaika + irtisanomismahdollisuus



# Koeaika

- Sovittava nimenomaan
- Alkaa työnteon alusta
- Enimmäispituus 6 kk
- Määräaikaisessa sopimuksessa enintään puolet työsopimuksen kestosta (ja max 6 kk)

# Tasapuolinen kohtelu

- Määräaikaisuus tai osa-aikaisuus ei saa olla huonompien ehtojen peruste
- Tasapuolinen kohtelu
  - tehtävät ja asema voidaan ottaa huomioon
  - ei voi purkaa työsuhdetta, jos ei ole vastaavissa tapauksissa ennenkään purettu, vaikka lailliset perusteet olisikin

# Työsuhteturva on vahva

- Työantaja tarvitsee aina päättämisperusteen
- Jatkuvuuden turvaaminen
  - muuta työtä tarjottava
  - koulutusvelvollisuus
  - takaisinottovelvollisuus
  - työntekijän kuuleminen
  - varoitusmenettely

# Työsuhteen päättymisen

- Määräajan päättymisen
- Purkaminen koeaikana
- Irtisanominen
  - Henkilökohtaiset ja taloudelliset / tuotannolliset syyt
- Purkaminen
- Purkautuneena pitäminen
- Eroamisiansa saavuttaminen
- Sopiminen

# Koeaikapurku

- Kuuleminen vähintään koeajan olemassaolosta
- Syy ilmoitettava; koeaika
- Ei syrjivillä eikä epäasiallisilla syillä
- Perusteen liityttävä työntekijän henkilöön tai työsuoritukseen

# Työsuhteen päättämiset

- Huolellinen harkinta
- Asiantuntijan neuvot perusteisiin ja menettelyyn
- Tarkkana termien kanssa

# Päätämisperusteet 1/2

- Kokonaisharkinta (työvelvoitteen laiminlyönnit, ei suorita, puutteellinen ammattitaito, aikaansaamattomuus. Ei siis kyse yksittäisistä virheistä tai epäonnistumisista)
- Työntekijän kuuleminen
- Työpaikan käytäntö (yhdenvertaisuus ja tasapuolisuus!)

## Päätämisperusteet 2/2

- Laiminlyönnin laatu
- Pääsääntöisesti varoitusmenettely
- Alentunut työkyky: selitys muun työn tarjoamisesta (velvollisuus tarjota muuta työtä, joka työntekijälle sopisi hänen tilanteensa huomioiden)



# Keskustan TES

# Keskustajärjestöjen työehtosopimus

- Oma ”talokohtainen” työehtosopimus, voimassa 27.11.2020 – 28.2.2022
- Liitteinä
  1. suositus päihdeasioiden käsittelystä työpaikoilla
  2. Hyvä käytös sallittu – epäasiallinen kohtelu kielletty -ohje
  3. ohjeistus seksuaaliseen ja sukupuoleen kohdistuvan häirinnän ehkäisyyn ja toimintaan ongelmatilanteissa
- Muilta osin noudatetaan Palvelualojen työnantajat PALTAn ja Toimihenkilöliitto ERTOn välistä yleistä runkosopimusta

# Keskustan TES:n ehtoja 1/4

- Ei koske alle 4 kk työsuhteita
- Ei koske niitä työntekijöitä, jotka edustavat työnantajaa työ- ja palkkaehtoja määriteltäessä
- Hallitus päättää yli 6 kk:n työsuhteisiin tulevat, kirjalliset työsopimukset
- Työaika 37,5 h/viikko, sis. 30 min ruokailutauko ja 15 min, kahvitauko päivittäin
- Viikoittainen työaika ei saa ylittää keskimäärin 48 h enintään 12 kuukauden ajanjakson aikana

# Keskustan TES:n ehtoja 2/4

- Liukuva työaika, ilta- ja lauantaityö korvataan 1:1 vapaana, sunnuntaityö 2:1
- Matkustusaika on työaikaa
- Vuosilomaa 2 pv/kk (1 v.) 2,5 pv/kk (5 v.) 3 pv/kk (15 v.),
- Työnantaja päättää pidetäänkö toimisto kiinni vuoden vaihteessa ja kesällä

## Keskustan TES:n ehtoja 3/4

- 3 pv voi olla omalla ilmoituksella sairaana, työnantajalla oikeus kuitenkin pyytää jo ensimmäisestä päivästä
- Sairausajan palkanmaksusta porrastus työsuhteen pituuden mukaan
- Matkakustannukset ja päivärahat verohallinnon ohjeiden mukaan
- Lounasetu, puhelinetu
- Yleislääkäritasoinen työterveyshuolto
- Terveysraha (350 €/v. edellisen kuulumattomaan terveyden- ja sairaanhoidon kustannuksiin)
  - Terveysrahan voi vaihtaa liikuntarahaan tms.

# Keskustan TES:n ehtoja 4/4

- Tyky-toimintaa vähintään 100 €/työntekijä/vuosi (etupäässä liikunta- ja virkistyssetelit)
- Henkilökunnan koulutukseen 1 % budjetin mukaisesta bruttopalkkasummasta
- Palkalliset vapaat 50- ja 60-vuotispäivät, vihkipäivä, muuttopäivä, kutsunnat, kertausharjoitukset, max 4 pv alle 10 v. sairaan lapsen hoitamiseksi,
- Lyhyt tilapäinen loma, kun perhepiirissä äkillinen sairastuminen tai kuolema

# Kiitos!

Ohjeet koosti ja esitteli  
MSL:n toiminnanjohtaja Paula Yliselä,  
[paula.ylisela@mssl.fi](mailto:paula.ylisela@mssl.fi).