# Työsopimuslaki

Työsopimuslaki on työelämän peruslaki. Sitä sovelletaan lähes kaikissa työsuhteissa tehtävän työn laadusta riippumatta. Työsopimuslaissa säädettyjen työsuhteen tunnusmerkkien täyttyessä myös muu työlainsäädäntö tulee sovellettavaksi. Lakia sovelletaan työnantajan ja työntekijän välisessä oikeussuhteessa silloin, kun työtä tehdään työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena ja kun työnteosta maksetaan työntekijälle palkkaa.

# Erilaiset työsuhteet

Työtä voidaan tehdä erilaisissa työsuhteissa: vakituisesti, kokoaikaisesti, määräaikaisesti ja osa-aikaisesti. Työsuhteen muoto vaikuttaa esimerkiksi työsuhteen päättymiseen, irtisanomiseen ja työsuhteen purkuun.

Määrä- tai osa-aikaiseen työsuhteeseen ei saa soveltaa muita huonompia työehtoja, vaan työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti työsuhteen muodosta riippumatta.

# Työsopimus

## Työsopimuksen muoto

Työsopimus on vapaamuotoinen oikeustoimi. Sopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Sopimus voi syntyä myös hiljaisesti työnantajan salliessa työntekijän tehdä työtä hänen lukuunsa. Työsopimuksen muotoa koskevaa säännöstä täydentää työnantajalle säädetty velvollisuus antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteessa sovellettavista keskeisistä ehdoista.

Selvitys on annettava mm. seuraavista keskeisistä työsuhteen ehdoista:

* työnteon alkamisajankohta
* työsopimuksen kestoaika sekä määräaikaisen työsopimuksen solmimisen peruste tai ilmoitus siitä, että on kyse määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa
* koeaika
* työnteon paikka
* työntekijän pääasialliset työtehtävät
* palkan tai muun vastikkeen määräytymisen perusteet ja palkanmaksukausi
* säännöllinen työaika
* vuosiloman ja irtisanomisajan määräytyminen ja
* työhön sovellettava työehtosopimus.

## Työsopimuksen kesto

Työsopimus voidaan tehdä kestoltaan määräaikaiseksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Sovitulla kestoajalla on merkitystä erityisesti työsuhdetta päätettäessä. Määräaikainen sopimus päättyy sovitun työkauden tai sovitun, täsmällisesti määritellyn työn tultua tehdyksi ilman erityistä päättämisoikeustointa. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus taas voidaan päättää vain laissa säädetyin perustein ja menettelytavoin. Jos määräaikainen sopimus solmitaan irtisanomisenvaraiseksi, sopimus on – purkamisen ohella – puolin ja toisin irtisanottavissa laissa säädetyin tavoin ennen sovitun sopimuskauden päättymistä. Tällöin työnantajan on noudatettava lain irtisanomisperusteita koskevia säännöksiä.

## Määräaikainen työsuhde

Työsopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi, jolloin työsuhde päättyy ennalta määrättynä ajankohtana. **Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä lähtökohtaisesti vain perustellusta syystä.**Työsopimukseen pitää kirjata määräaikaisuuden peruste ja päättymisaika tai arvio siitä.

Määräaikaista työsopimusta ei kumpikaan osapuoli voi lähtökohtaisesti päättää ennen määräajan päättymistä**. Määräaikaiseen työsopimukseen voidaan kuitenkin sopia irtisanomisehto.** Silloin irtisanominen on mahdollista samoin perustein kuin vakituisessakin työsuhteessa.

Määräaikainen työsopimus voidaan purkaaheti, samoin kuin vakituinenkin työsopimus. Purkaminen edellyttää olennaista sopimusrikkomusta.

## Vakituinen työsuhde

Vakituinen ja kokoaikainen työ on yleisin työsuhteen muoto.

Vakituinen eli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy yleensä irtisanomiseen joko työntekijän tai työnantajan aloitteesta.

Työnantaja tarvitsee irtisanomiseen asiallisen ja painavan syyn, kun taas työntekijä voi irtisanoutua ilman perustetta. Molemmille on määrätty omat irtisanomisajat.

Työnantaja voi tietyissä tilanteissa irtisanoa työntekijän työntekijästä johtuvalla tai hänen henkilöönsä liittyvällä irtisanomisperusteella. Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet arvioidaan tapauskohtaisesti ja kokonaistilanne huomioiden.

# Irtisanominen

Silloin, kun irtisanomisajat määräytyvät työsopimuslain mukaan, työnantaja ja työntekijä voivat sopia keskenään irtisanomisajoista. Irtisanomisaikaa ei kuitenkaan voi sopia kuutta (6) kuukautta pidemmäksi. Lisäksi irtisanomisaikaa, jota työntekijän on noudatettava, ei voida sopia pidemmäksi, kuin irtisanomisaika, jota työnantajan on noudatettava.

Työehtosopimuksilla voidaan sopia irtisanomisajoista. Jos työehtosopimuksen mukaiset irtisanomisajat poikkeavat lakisääteisistä irtisanomisajoista, on työnantajan ja työntekijän noudatettava työehtosopimuksen mukaisia irtisanomisaikoja, ellei työehtosopimuksessa anneta mahdollisuutta sopia irtisanomisajoista toisin.

https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosuhteen-paattyminen/sopimuksen-irtisanominen/irtisanomisajat

# Työsopimuslaki

## Henkilökohtaiset irtisanomisperusteet

Työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita ovat työntekijän työntekoedellytysten olennainen muuttuminen ja työntekijän velvoitteiden vakava rikkominen, esimerkiksi työn tekemättä jättäminen, työn tekeminen puutteellisesti tai ohjeiden vastaisesti tai toistuva myöhästely. Perusteita arvioitaessa huomioidaan työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Henkilöön liittyvällä perusteella tarkoitetaan

* työsopimuksessa sovitun ehdon vakavaa rikkomista
* lain vakavaa rikkomista
* muun työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavan velvoitteen vakavaa laiminlyöntiä
* henkilön työntekoedellytysten olennaista muuttumista siten, että hän ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.

Työsopimuslain mukaan asiallinen ja painava irtisanomisperuste ei ole ainakaan

* työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma, ellei työkyky ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja pitkäaikaisesti siten, että työnantajaa ei voida kohtuudella edellyttää jatkamaan sopimussuhdetta
* työntekijän osallistuminen työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaisteluun
* työntekijän poliittinen, uskonnollinen tai muu mielipide taikka osallistuminen yhteiskunnalliseen toimintaan tai yhdistystoimintaan
* työntekijän turvautuminen hänen käytettävissään oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijän irtisanominen sairauden, vamman tai tapaturman perusteella on mahdollista, jos hänen työkykynsä vähentyminen on olennaista ja pitkäaikaista eikä työntekijän työtehtäviä tai työoloja voida sopeuttaa hänen työkykyään vastaaviksi eikä työnantajalla ole tarjota muuta työtä. Arvio työkyvyn vähentymisen kestosta sekä vaikutuksesta työtehtävistä selviytymiseen tehdään terveydenhuollossa.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosuhteen-paattyminen/sopimuksen-irtisanominen/henkilokohtaiset-perusteet>

## Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Taloudellinen syy tarkoittaa yrityksen tuloksen heikkenemistä tai riittämättömyyttä ja näiden ennakointia. Tuotannollinen syy ja uudelleenjärjestelyt liittyvät työnantajan tuotannolliseen toimintaan ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Olennaista on, että näistä syistä syntyy työtä koskevia pysyviä ja olennaisia seuraamuksia.

## Jos mahdollista, työntekijä on koulutettava uusiin tehtäviin

Työsopimusta ei voi irtisanoa taloudellisista ja tuotannollisista syistä, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin. Irtisanomisperustetta ei katsota olevan ainakaan silloin, jos

* työnantaja on ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin (ennen irtisanomista tai sen jälkeen)
* töiden uudelleenjärjestelyistä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaisia töitä. Jos tällaista työtä ei ole, tarjotaan muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan ja kokemustaan vastaavaa työtä.

Työnantajan koulutusvelvollisuus koskee sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena molempien osapuolien kannalta.

Tuotannollisista ja taloudellista syistä tehtävän irtisanomisen menettelytavoista säädetään laissa yhteistoiminnasta yrityksissä (yhteistoimintalaki).

## Työnantajalla on takaisinottovelvollisuus

Työnantajan on tarjottava taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotulle työntekijälle työtä, jos hän neljän kuukauden kuluessa irtisanomisesta tarvitsee työntekijää samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Jos työsuhde on kuitenkin jatkunut sen päättymiseen mennessä keskeytyksettä vähintään 12 vuotta, kestää takaisinottoaika kuusi kuukautta. Tarjoamisvelvollisuus koskee niitä irtisanottuja työntekijöitä, jotka ovat työnhakijoina TE-toimistossa.

Työnantajan on tiedusteltava paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottuja henkilöitä työnhakijoina. Työnantaja voi myös ottaa yhteyttä suoraan irtisanottuihin henkilöihin. Työnantajalla ei kuitenkaan ole velvoitetta tarjota irtisanotulle työtä entisin ehdoin, mutta työsuhteen ehtojen on silti täytettävä lakien ja työehtosopimusten vähimmäisvaatimukset.

Jos työnantajalla on palveluksessaan lomautettuja työntekijöitä, kutsutaan nämä työhön ennen takaisinottovelvoitteen mukaisia toimia. Lisäksi osa-aikaisille työntekijöille on tarjottava mahdollisuutta lisätyöhön ennen kuin irtisanottuja voidaan kutsua takaisin. Työnantaja ei myöskään voi rikkoa irtisanomistilanteeseen liittyvää koulutusvelvoitettaan vetoamalla takaisinottovelvollisuuteensa.

Takaisinottovelvoite ei estä työnantajaa tarjoamasta harjoittelupaikkaa opiskelijalle, jos harjoittelua ei tehdä työsuhteessa.

Kiistatilanteissa työnantajalla on velvollisuus esittää näyttö siitä, että takaisinottovelvoite on täytetty.

## Työsopimuksen purkaminen

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus purkaa työsopimus vain erittäin painavasta syystä. Tällöin ei noudateta irtisanomisaikaa, vaan työsuhde päättyy välittömästi. Työsopimus voidaan purkaa riippumatta työsopimuksen kestosta (toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen).

Työnantaja voi purkaa työsopimuksen, jos työntekijä on rikkonut työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitettaan niin vakavasti, ettei työnantaja voi kohtuudella jatkaa sopimussuhdetta.

Työntekijä voi purkaa työsopimuksen, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö velvoitteitaan, jotka johtuvat työsopimuksesta tai laista taikka jotka vaikuttavat olennaisesti työsuhteeseen.

Purkuperusteeseen on vedottava 14 päivän kuluessa

Purkuperusteen on oltava erittäin painava. Perusteen on oltava sellainen toisen osapuolen viaksi luettava asia, ettei työsopimuksen jatkamista voida kohtuudella edellyttää. Purkuperusteeseen on vedottava 14 päivän kuluessa perusteen toteamisesta.

Erittäin painavia perusteita voisivat esimerkiksi olla

* harhaanjohtaminen työsopimusta solmittaessa
* työturvallisuuden vaarantaminen tahallisesti
* päihtymys ja päihteiden käyttäminen työpaikalla
* törkeä osapuolen kunnian loukkaaminen tai väkivalta
* liike- tai ammattisalaisuuden ilmaiseminen
* lahjonta
* työvelvoitteen laiminlyöminen varoituksesta huolimatta
* työnantajavelvoitteiden vakava ja toistuva rikkominen, esimerkiksi palkan maksamatta jättäminen tai työntekijän uhkaaminen väkivallalla.

Työsuhdetta ei voida purkaa taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä, vaan se edellyttää aina toisen osapuolen olennaista sopimusrikkomusta.

## Työsopimuksen purkaminen koeaikana

Työsuhteen alkuun sijoittuvasta koeajasta sovitaan työsopimuksessa. Koeajan tarkoituksena on, että työnantaja voi nähdä työntekijän osaamisen ja soveltuvuuden suunniteltuihin työtehtäviin. Työntekijä puolestaan näkee, onko työ sellaista, jota hän haluaa tehdä.

Koeajalla sekä työnantaja että työntekijä voivat päättää työsuhteen ilman irtisanomisaikaa. Työnantajan toteuttama koeaikapurku ei saa kuitenkaan perustua syrjiviin tai epäasiallisiin perusteisiin. Syrjivistä perusteista on luettelo yhdenvertaisuuslaissa. Se, onko koeajan purkuperuste hyväksyttävä, arvioidaan suhteessa olosuhteiden kokonaisuuteen ja oikeuskäytäntöön.

## Purkamiselle pitää koeajallakin olla perusteet

Työsopimuslaissa ei ole luetteloa hyväksyttävistä perusteista työsuhteen purkamiselle koeajalla. Oikeuskäytännön mukaan hyväksyttävänä perusteena työnantajan tekemään purkamiseen koeajalla on esitetty työntekijän

* työn suorittamiseen liittyvä puutteellisuus
* myöhästely ja luvattomat poissaolot
* yleinen sopimattomuus työhön
* sopeutumattomuus työpaikan olosuhteisiin.

Sen sijaan epäasiallisiksi perusteiksi on oikeuskäytännössä katsottu esimerkiksi

* työnantajan erehdys
* työntekijän terveyteen kohdistunut aiheeton epäilys
* työnantajan aiheeton epäilys varastamisesta tai kassavajeesta
* työpaikalla työaikana tapahtunut toiminta, jota ei voida lukea työntekijän syyksi
* toiminta, joka on sinällään sallittua (esim. osallistuminen lailliseen työtaisteluun tai työntekijälle kuuluvien oikeuksien käyttäminen)
* työajan ja työpaikan ulkopuolisisiin tekijöihin liittyvät asiat, jotka eivät vaikuta työsuhteeseen.

Esimerkiksi tavanomainen lyhyt sairausjakso ei voi olla peruste purkaa työsuhde koeajalla. Sairaus voi kuitenkin olla purkuperusteena, jos se on vaikuttanut työntekijän kykyyn suoriutua työsopimuksen mukaisesta työstä.

## KVTES

## Työnantajalla on oltava irtisanomiseen asiallinen ja painava syy

Irtisanomisen syynä voivat olla työntekijästä tai viranhaltijasta johtuvat syyt tai taloudelliset ja tuotannolliset syyt. Irtisanomisessa on noudatettava tiettyjä menettelytapoja.

Työnantaja ei saa irtisanoa palvelussuhdetta työntekijästä tai viranhaltijasta johtuvasta syystä, ellei syy ole asiallinen ja painava.

## Työntekijästä tai viranhaltijasta johtuvat irtisanomisperusteet

Työntekijästä tai viranhaltijasta johtuvana asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää palvelussuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä.

Irtisanomiseen oikeuttava peruste voi olla myös muussa laissa säädettyjen velvoitteiden vakava rikkominen tai laiminlyönti.

Tavallisin velvollisuuksien vastainen menettely on tehtävien laiminlyönti, joka voi ilmetä muun muassa tehtävien puutteellisena hoitona, luvattomina poissaoloina työstä tai jatkuvana tai usein toistuvana myöhästelynä.

Irtisanomisperuste voi olla myös työntekijän ja viranhaltijan ilmeinen huolimattomuus työssä, työnantajan direktio-oikeuden tai muun toimivallan rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen ja epäasianmukainen käyttäytyminen. Myös perusteeton työstä kieltäytyminen sekä epärehellisyys ja siitä aiheutuva luottamuspula voivat olla irtisanomisen perusteita.

Asiallinen ja painava syy irtisanomiseen voi olla myös se, että henkilö on niin sopeutumaton ja hankala työyhteisössä, että hänen käytöksensä vaikeuttaa muiden työn tekemistä. Myös työyhteisön kokonaisetu voi edellyttää henkilön irtisanomista, vaikka hän ei olisi syyllistynytkään varsinaiseen virkavirheeseen.

Työnantajan on tarvittaessa näytettävä toteen työyhteisön ongelmat, joita ei ole yrityksistä huolimatta pystytty poistamaan. Työnantajan pitää myös pystyä osoittamaan, että ongelmat voidaan pääasiassa katsoa kyseisen henkilön syyksi.

Virkasuhdetta käytetään lain mukaan vain niissä tehtävissä, joihin kuuluu julkisen vallan käyttämistä. Julkisen vallan käyttämisessä korostuu toiminnan laillisuuden, tasapuolisuuden ja julkisen toiminnan luotettavuuden vaatimus. Näillä seikoilla on merkitystä myös arvioitaessa irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta.

Jos viranhaltija on työ- tai vapaa-aikana esimerkiksi syyllistynyt sellaiseen rikokseen, jonka vuoksi hänen ja työnantajan välinen luottamussuhde horjuu vakavalla tavalla, työnantajalla on asiallinen peruste irtisanoa virkasuhde. Perusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa merkitystä on muun muassa rikoksen laadulla, vakavuudella ja siitä tuomittavalla rangaistuksella sekä toisaalta viranhaltijan työtehtävien laadulla ja hänen asemallaan työnantajan organisaatiossa.

Irtisanominen on sallittua myös, jos työntekijän tai viranhaltijan edellytykset tehdä työtä ovat muuttuneet niin olennaisesti, ettei hän enää selviydy työtehtävistään eikä hänelle voida tarjota muita tehtäviä. Työntekoedellytykset voivat heikentyä tai hävitä fyysisessä, psyykkisessä tai sosiaalisessa työ- ja toimintakyvyssä tapahtuneiden muutosten vuoksi.

Koska sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvaa työkyvyn heikentymistä irtisanomisperusteena arvioidaan ns. kiellettyjen irtisanomisperusteiden mukaan, tarkoitetaan tässä yhteydessä henkilöön liittyvällä työntekoedellytysten olennaisella muuttumisella muita kuin heikentyneestä terveydentilasta johtuvia työnteon rajoituksia.

Esimerkiksi pitkäaikainen vapausrangaistus voi estää työnteon laissa tarkoitetulla tavalla.

## Kielletyt irtisanomisperusteet

Työsopimuslaissa ja viranhaltijalaissa kiellettyjä irtisanomisperusteita ovat ainakin:

Työntekijän tai viranhaltijan sairaus, vamma tai tapaturma, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi heikentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää palvelussuhteen jatkamista.

Henkilön työkykyä arvioidaan aina työtehtävien asettamiin vaatimuksiin nähden. Sairauden vaikutuksia arvioidaan siis siltä osin, kuin ne ovat yhteydessä työtehtävistä selviytymiseen. Työkyvyn olennainen heikkeneminen edellyttäisi sitä, että työntekijä tai viranhaltija ei sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi pysty olennaisilta osin täyttämään velvoitteitaan.

Vaikeakaan sairaus ei anna oikeutta päättää työ- tai virkasuhdetta niin kauan, kuin työntekijä tai viranhaltija suoriutuu velvollisuuksistaan.

Lisäksi edellytetään, että sairauden, vamman tai tapaturman aiheuttama työkyvyn heikentyminen on niin pitkäaikaista, ettei edellytyksiä palvelussuhteen jatkamiselle ole. Oikeuskäytännössä työkyvyn heikentymisen pysyvyyden arvioinnissa ei ole ollut ratkaisevaa sen lopullisuus vaan pitkäaikaisuus. Pysyvyyttä arvioitaessa on otettu huomioon sairauden kesto ennen irtisanomista sekä lääketieteellinen ennuste sairauden tulevasta kestosta ja henkilön parantumis- ja kuntoutumismahdollisuuksista.

Kun työnantaja arvioi oikeuttaan irtisanoa palvelussuhde sairauden perusteella, sen on selvitettävä henkilön edellytykset selvitä työstään sairaudesta huolimatta. Arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota siihen, millaiset edellytykset henkilöllä on koulutuksensa, tietojensa, ammattitaitonsa ja kokemuksensa perusteella selvitä omista tai työpaikalla tarjolla olevista muista työtehtävistä. Irtisanomisperusteen täyttymiseen vaikuttavat myös työpaikan yleiset olosuhteet ja mahdollisuudet muokata henkilön työtehtäviä tai työoloja hänen työkykyään vastaaviksi sekä työnantajan mahdollisuudet tehtävien uudelleenjärjestelyyn tai toisen palvelussuhteen tarjoamiseen.

Osallistuminen viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen.

Viranhaltijan poliittinen, uskonnollinen tai muu mielipide tai osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan.

Turvautuminen viranhaltijan käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

## Toimenpiteet ennen irtisanomista

Varoitus

Velvollisuuksiaan laiminlyönyttä tai rikkonutta työntekijää tai viranhaltijaa ei pääsääntöisesti saa irtisanoa ennen kuin hänelle on annettu varoitus ja siten mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoituksella henkilö saa tiedon siitä, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää hänen menettelyään. Varoitus on muistutus siitä, millä tavoin työnantaja reagoi, jos varoituksessa tarkoitettu rikkomus tai laiminlyönti toistuu.

Jos työntekijälle tai viranhaltijalle on annettu varoitus, voidaan saman tai samantyyppisen rikkomuksen toistuessa irtisanomisperusteena vedota aiemmin annettuun varoitukseen, ellei varoituksen antamisesta ole kulunut niin pitkää aikaa, että sen voidaan katsoa menettäneen merkityksensä.

Varoitus on mahdollista palvelussuhteen päättämistä koskeva valmisteleva toimenpide, jolle ei ole säädetty määrämuotoa. Työntekijälle tai viranhaltijalle ei näin ollen myöskään anneta muutoksenhakuohjeita. Tärkeätä on, että jälkikäteen pystytään todistamaan mistä seikasta, millä perustein ja milloin varoitus on annettu. Varoituksessa on syytä myös ilmoittaa, että saman tai samanlaisen laiminlyönnin tai rikkomuksen uusiutuessa työnantaja aikoo päättää palvelussuhteen. Näin ollen varoitus on yleensä syytä antaa kirjallisena.

Työnantajalla ei kuitenkaan ole velvollisuutta antaa varoitusta, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava palvelussuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää palvelussuhteen jatkamista. Tällaisessa tilanteessa rikkomuksen on oltava niin vakava, että henkilön olisi ilman varoitustakin pitänyt ymmärtää menettelynsä moitittavuus.

## Kuuleminen sekä selvittely toiseen virkaan sijoittamisesta tai toisen työn tarjoamisesta

Ennen kuin työnantaja irtisanoo tai purkaa palvelussuhteen, työntekijälle tai viranhaltijalle on varattava mahdollisuus tulla kuulluksi. Työntekijällä ja viranhaltijalla on oikeus käyttää tilanteessa valitsemaansa avustajaa, ja työnantajan on kerrottava tästä oikeudesta työntekijälle ja viranhaltijalle.

Samassa yhteydessä työnantajan on myös pääsääntöisesti selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä siirtämällä viranhaltija muuhun virkaan tai virkasuhteeseen tai voitaisiinko työsuhteisen irtisanominen välttää sijoittamalla hänet muuhun työhön. Näitä seikkoja ei kuitenkaan tarvitse selvittää, mikäli irtisanomisen perusteena on niin vakava työ- tai virkasuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää palvelussuhteen jatkamista.

## Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja voi irtisanoa palvelussuhteen, jos työntekijän tai viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, toiminnan uudelleenjärjestelyn vuoksi tai muista niihin verrattavista syistä

* eikä viranhaltijaa voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä
* eikä työntekijälle voida tarjota hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaava työtä tai tällaisen puuttuessa muuta tarjolla olevaa työntekijän koulutusta, ammattitaitoa ja kokemusta vastaavaa työtä
* eikä viranhaltijaa tai työntekijää voida kohtuudella kouluttaa uusiin tehtäviin.

Mikäli viranhaltija sijoitetaan tällaisessa tilanteessa toiseen virkaan, voidaan julkisesta hakumenettelystä poiketa.

Muun työn tarjoamisvelvollisuus on olemassa ennen irtisanomista ja koko irtisanomisajan. Muun työn tarjoamisvelvollisuus koskee kaikkia kunnan tai kuntayhtymän organisaatiossa avoinna olevia määräaikaisia tai toistaiseksi voimassa olevia koko- tai osa-aikaisia tehtäviä.

Irtisanomisperustetta ei ole silloin, kun

* irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden henkilön ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia tai
* irtisanomisen syyksi ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevia tehtäviä tai muuta tehtävien laatua.

Viranhaltijoita, jotka hoitavat lakisääteistä virkaa, ei voida irtisanoa taloudellisilla ja/tai tuotannollisilla perusteilla, ellei tätä virkaa ole mahdollista yhdistää johonkin toiseen saman kunnan virkaan tai virka voi olla kahden tai useamman kunnan yhteinen. Osa-aikaistaminen voi kuitenkin olla mahdollista.

Kunnan tai kuntayhtymän henkilöstön lomauttaminen tai irtisanominen ei estä ottamasta palvelukseen tai pitämästä työssä työntekijää, joka suorittaa koulutukseen liittyvää ennakkoharjoittelua, koulutukseen sisältyvää harjoittelua tai erikoistumisharjoittelua (KVTES VIII luku 7 §).

Taloudellis-tuotannolliseen irtisanomiseen liittyy ns. takaisinottovelvollisuus, jos yhdeksän kuukauden (työsuhteisilla 4 tai 6 kuukautta) sisällä palvelussuhteen päättymisestä tarvitaan uutta työvoimaa, ks. tarkemmin työsopimuslain 6 luvun 6 § ja kunnallisen viranhaltijalain 46 §.

Työnantaja on velvollisuus tarjota irtisanomalleen viranhaltijalle ja työntekijälle mahdollisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, mikäli tämä on ollut ennen palvelussuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on vastattava arvoltaan vähintään työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on järjestettävä irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

## Irtisanomisaika

Irtisanomisajan pituus määräytyy virkasuhteen keston ja sen mukaan, kumpi osapuoli irtisanoo palvelussuhteen.

Työnantajan irtisanoessa palvelussuhteen irtisanomisaika on 1–6 kuukautta palvelussuhteen keskeytymättömästä kestosta riippuen.

Kun palvelussuhde on jatkunut keskeytymättä

* enintään vuoden, ​on irtisanomisaika 14 päivää​
* yli vuoden, mutta enintään 4 vuotta, ​on irtisanomisaika 1 kuukausi
* yli 4 vuotta, mutta enintään 8 vuotta​, on irtisanomisaika 2 kuukautta
* yli 8 vuotta, mutta enintään 12 vuotta, on irtisanomisaika 4 kuukautta
* yli 12 vuotta,​ on irtisanomisaika 6 kuukautta​.

 <https://www.kt.fi/palvelussuhde/paattyminen/irtisanominen>

# Osa-aikainen työ

Kokoaikainen työsuhde tarkoittaa tavallisesti viittä työpäivää ja 37,5 tai 40 viikkotyötuntia. Työsopimuksessa voidaan sopia, että työtä tehdään vain osan päivää tai viikkoa. Osa-aikaisella työllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään alalle sovittua enimmäistyöaikaa vähemmän.

Palkka maksetaan osa-aikaisessa työsuhteessa yleensä suhteessa työaikaan. Toisinaan palkanmaksun peruste on tuntimääräinen. Osa-aikaiseen työsuhteeseen ei saa soveltaa kokoaikaista työsuhdetta huonompia työehtoja, mutta edut voidaan suhteuttaa työaikaa vastaavaksi, kuten esimerkiksi lounasedun käyttöoikeus voi olla sidottu tosiasiallisiin työpäiviin.

Osa-aikainen työ voi olla kiinteään tuntimäärään tai vaihtelevaan työtuntimäärään perustuvaa. Kiinteällä osa-aikatyöllä tarkoitetaan sopimusta, jossa työaika on määritelty kiinteäksi, esimerkiksi 8 tuntia viikossa.

<https://tyoelamaan.fi/tyosuhde/erilaiset-tyosuhteet/>

# Koeaika

Koeajan tarkoituksena on antaa kummallekin työsopimuksen osapuolelle mahdollisuus selvittää, vastaako sopimus – puolin ja toisin – sille asetettuja edellytyksiä. Työnteon aloittamishetkestä alkavan koeajan kuluessa työnantaja voi selvittää työntekijän ammattitaidon ja soveltuvuuden työhön sekä työyhteisöön. Työntekijällä on koeaikana mahdollisuus arvioida, vastaavatko tarjotut työtehtävät ja työskentelyolosuhteet sopimuksessa sovittua. Jos työnantaja tai työntekijä koeajan kuluessa katsoo, että sopimus ei vastaa sopimukseen liittyneitä ennakko-odotuksia, sopimus on koeajan perusteella päätettävissä välittömin vaikutuksin ilman purku- tai irtisanomisperusteita.

Koeajasta on sovittava nimenomaisesti työsopimuksella tai työehtosopimuksella. Työehtosopimusmääräys koeajasta tulee kuitenkin noudatettavaksi yksittäisessä työsuhteessa vain, jos työnantaja työsopimusta tehtäessä ilmoittaa työntekijälle työsuhteessa työehtosopimuksen perusteella noudatettavasta koeajasta.

Koeaika on sijoitettava lähtökohtaisesti työsuhteen alkuun. Jos samojen sopijakumppanien välillä solmitaan useita peräkkäisiä määräaikaisia sopimuksia samoista tai pitkälti samankaltaisista töistä, koeaikaehtoa ei saa toistaa eri sopimuksissa. Koeajan käyttö peräkkäisissä sopimuksissa edellyttää, että sopijapuolilla on työtehtävien tai työntekijän aseman taikka jommankumman sopijapuolen henkilökohtaisten olosuhteiden muutoksesta johtuva aito tarve koeajan käyttöön. Jos työntekijän työtehtävä ja/tai asema muuttuu työsuhteen kestäessä merkittävästi, työnantaja ja työntekijä voivat sopia koeajasta myös sopimussuhteen kestäessä. Koeaikaehto koskee tällöin vain työsopimuksen muutettuja ehtoja työtehtävistä, mutta ei työsopimusta kokonaisuudessaan. Työsopimusta ei saa päättää tällaisen koeaikaehdon perusteella. Päättämisen sijasta työnantajan on tarjottava työntekijälle tämän aikaisempia työtehtäviä.

Koeajan enimmäispituus voi olla enintään kuusi kuukautta. Työnantaja voi pidentää koeaikaa, jos työntekijä on ollut sen aikana vähintään 30 päivää työkyvyttömänä tai perhevapaalla.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika pidennyksineen ei saa olla enempää kuin puolet sopimuksen kestosta.

## Sopimuksen päättäminen koeajan perusteella

Koeajan kuluessa niin työnantaja kuin työntekijäkin voivat laissa muutoin säädettyjä päättämisperusteita noudattamatta purkaa työsopimuksen päättymään sen työpäivän tai -vuoron päättyessä, jonka kuluessa purkamisilmoitus on saatettu toisen sopijapuolen tietoon. Koeajan perusteella tapahtuva purkaminen ei saa perustua syrjiviin eikä koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisiin syihin. Työnantajan purkaessa sopimuksen perusteen tulee olla sellainen työntekijän henkilöön ja hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, jonka vuoksi työnantajalla on peruste katsoa, että tehty työsopimus ei vastaa työnantajan sille asettamia vaatimuksia.

<https://tem.fi/documents/1410877/2918935/Ty%C3%B6sopimuslaki/079fe475-983b-453a-9bd5-d4d9205ed58f/Ty%C3%B6sopimuslaki.pdf>

# Työntekijän velvollisuudet palkkatyössä

## Työntekovelvollisuus

Käytännössä työntekijän tärkein velvollisuus on tehdä sovittu työ huolellisesti.

Työntekijän on jo siis lain mukaan suhtauduttava työhönsä tosissaan ja pyrittävä tekemään hyvää työtä yhdessä sovittujen ehtojen mukaan. Työntekovelvollisuuteen kuuluu myös velvollisuus totella työnantajan työhön liittyviä ohjeita ja esimerkiksi noudattaa sovittuja työaikoja.

Työnantajalla onkin työnjohto-oikeus, eli niin sanottu direktio-oikeus. Oikeus ei ole tietenkään rajaton, vaan ohjeiden pitää liittyä työhön ja niiden pitää mm. olla tasapuolisia, kohtuullisia ja asianmukaisia ja niiden pitää ottaa huomioon kunkin työntekijän fyysiset ja ammatilliset edellytykset. Tässä kirjoituksessa ei kuitenkaan mennä tähän aiheeseen syvemmälle.

Työntekijä voi tehdä samaan aikaan myös muutakin palkkatyötä, mikäli työnantaja on antanut siihen luvan tai on siitä tietoinen, eikä ole sitä kieltänyt.

Työntekijän yleisenä velvollisuutena on lisäksi välttää kaikkea, joka on ristiriidassa sen kanssa, mitä hänen asemassaan olevalta henkilöltä voi kohtuudella työssä odottaa. Tämän perusteella voisi esimerkiksi pitää erityisen moitittavana, jos työsuojelupäällikkö esiintyisi rakennustyömaalla humalassa.

1. Työturvallisuus
* Työntekijältä edellytettävään huolellisuuteen kuuluu osaltaan myös töiden tekeminen turvallisesti. Työntekijän on käytettävä työssä mahdollisesti tarvittavia suojavälineitä ja yleisesti järkeään ja huolehdittava omasta turvallisuudestaan ja muiden työpaikalla toimivien turvallisuudesta.
* Jos esimerkiksi työpaikalla on joku selvästi viallinen ja vaaraa aiheuttava laite, tulee työntekijän välttää sen käyttämistä ja ilmoittaa asiasta työnantajalle mahdollisimman nopeasti.
1. Kilpaileva toiminta ja liike- ja ammattisalaisuudet
* Työntekijä ei saa vahingoittaa nykyistä työnantajaansa esimerkiksi kilpailemalla työnantajan kanssa suoraan tai paljastamalla tämän liikesalaisuuksia muille. Tämä koskee myös tilannetta, jossa työntekijä valmistelisi asiattomasti kilpailemista työnantajan kanssa vielä työsuhteen kestäessä.
* Tämä voisi tulla kyseeseen, jos esimerkiksi työntekijä keräisi oman yrityksensä perustamista varten edellisen työnantajansa liikesalaisuuksia talteen itselleen ja houkuttelisi työajalla työnantajansa asiakkaita pian perustettavalle yritykselleen.
* Kielto ilmaista työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia on voimassa myös työsuhteen päättymisen jälkeen, jos työntekijä on saanut tiedot itselleen oikeudettomasti.
* Työsopimuksessa voi olla myös erillisiä kohtia kilpailukiellosta työsuhteen päättymisen jälkeen. Näistä sovitaan kuitenkin aina erikseen ja tapauskohtaisesti ja niitä tapaa lähinnä kovan yritysmaailman puolella.

https://www.palkkaus.fi/abc/tyontekijan-velvollisuudet/

# Asiakkaan saamat tuet

Työkyvyttömyyseläke

* palkka enintään 834,52 €/kk (2021)
* eläke on madollista jättää lepäämään kolmesta kuukaudesta kahteen vuoteen. Jaksoja voi olla useampia. Jaksojen välillä tulee olla vähintään kuukauden verran työkyvyttömyyseläkkeellä.

Voi saada ylimmän vammaistuen suuruista tukea, jos saa eläkettä saavan hoitotukea ennen kuin jättää eläkkeen lepäämään. Työnteon loputtua eläke pitää anoa takaisin. Anomus on kirjallinen ilmoitus, johon ei tarvita liitteeksi esimerkiksi lääkärintodistusta. Eläkkeen lepäämään jättäneellä on oikeus sairauspäivärahaan sairastuessaan.

Eläkettä saavan hoitotuki

* Perushoitotuki 71,21 (2020)
* Korotettu hoitotuki 155,15 (2020)
* Ylin hoitotuki 328, 07 (2020)

Asumistuki

# Tuet työnantajalle

## Palkkatuki

TE-toimisto voi myöntää palkkatukea työnantajalle työttömän, vammaisen, osatyökykyisen tai työkyvyttömyyseläkettä saavan henkilön palkkaamiseen. Palkkatuetun työn tarkoituksena on parantaa työttömän työnhakijan ammatillista osaamista ja edistää avoimille työmarkkinoille työllistymistä. Palkkatuki on aina harkinnanvarainen ja perustuu työttömän työnhakijan tarpeisiin. TE-palvelut päättää tuen suuruuden ja keston tapaus kerrallaan.

[www.te-palvelut.fi](http://www.te-palvelut.fi)

Palkkatukea voivat saada yritykset, kunnat ja kuntayhtymät, kotitaloudet ja muut yhteisöt, kuten yhdistykset, säätiöt, rekisteröidyt uskonnolliset yhdyskunnat ja seurakunnat.

Työnantajan on sitouduttava maksamaan kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukainen palkka tai, jollei sovellettavaa työehtosopimusta ole, tavanomainen ja kohtuullinen palkka kyseisestä työstä.

Palkkatuki on työnantajille veronalaista tuloa.

## Palkkatuen myöntämisen rajoitukset

Palkkatukea ei voida myöntää työnantajalle, jos:

* Työsuhde, jota varten tuki on tarkoitettu, on alkanut jo ennen päätöstä tuen myöntämisestä.
* Poikkeuksena tähän on uuden palkkatukijakson myöntäminen, kun uusi jakso alkaa välittömästi edellisen jakson päätyttyä.
* Alkanut työsuhde ei ole esteenä myöskään silloin, kun tuella palkattu siirtyy toisen työnantajan palvelukseen liikkeen luovutuksen tai vastaavan yhteydessä.
* Tuella palkattavan henkilön palkka perustuu vain työn tulokseen, esimerkiksi palkka on pelkkä myyntiprovisio ilman pohjapalkkaa.
* Tuki vääristää kilpailua suhteessa muihin, jotka tarjoavat samoja tuotteita tai palveluja.
* Työnantaja on olennaisesti laiminlyönyt palkanmaksuvelvollisuuttaan tai velvollisuuksiaan suorittaa veroja tai lakisääteisiä maksuja.
* Elinkeinotoimintaa harjoittava työnantaja on EU:n valtiontukien yleisessä ryhmäpoikkeusasetuksessa tarkoitettu vaikeuksissa oleva yritys tai työnantajaa koskee Euroopan komission päätökseen perustuva maksamaton perintämääräys, jossa tuki on julistettu sääntöjen vastaiseksi tai sisämarkkinoille soveltumattomaksi.
* Palkkatuki ei saa heikentää työnantajan palveluksessa jo olevien työntekijöiden asemaa.
* Palkkatukea on mahdollista saada irtisanomisista tai lomautuksista huolimatta, jos työnantaja on ottanut tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanotun työntekijän takaisin työsuhteeseen ennen palkkatukihakemuksen tekemistä. Tarkastelujakso on irtisanomisajan päättymisestä lukien 12 kuukautta.

 <https://www.te-palvelut.fi/tyonantajalle/loyda-tyontekija/palkkatuki/palkkatuki-ehdot>

## Palkkatuen hakeminen

Työnantaja hakee palkkatukea hyvissä ajoin ennen työsuhteen alkamista. Työnantajan pitää saada myönteinen palkkatukipäätös TE-toimistolta, ennen kuin työntekijä voi aloittaa palkkatuetussa työssä.

Ohjeet palkkatuen hakemiseen löytyvät TE-palveluiden sivuilta osoitteesta <https://www.te-palvelut.fi/tyonantajalle/loyda-tyontekija/palkkatuki/palkkatuki-hakeminen>

## Palkkatuen määrä

TE-toimisto päättää tuen keston ja määrän tapauskohtaisesti.

* Tukijakson pituus riippuu palkattavan henkilön työttömyyden kestosta, vamman tai sairauden vaikutuksesta työsuoritukseen ja työnantajasta.
* Palkkatuki voi olla enintään 30 %, 40 % tai 50 % palkkauskustannuksista.
* Palkkatuen enimmäismäärä yritykselle vuonna 2021 on 1400 €/kk, jonka lisäksi maksetaan enintään palkkatukipäätöksen mukainen prosenttiosuus lomarahasta.
* Elinkeinotoimintaa harjoittavalle työnantajalle palkkatuki myönnetään joko valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena tai de minimis -tukena.
* Jos työnantaja saa palkkatuen lisäksi muuta tukea, niiden yhteismäärä voi olla enintään palkkauskustannusten suuruinen.

## Vamman ja sairauden vaikutus palkkatuen kestoon ja määrään

Jos palkkatuki voidaan myöntää sillä perusteella, että työttömän vamma tai sairaus olennaisesti ja pysyvästi vaikuttaa hänen työsuoritukseensa tarjoamassasi tehtävässä, palkkatuki on enintään 50 % palkkauskustannuksista ja palkkatuettu jakso on enintään 24 kuukautta kerrallaan. Työnhakija tarvitsee B-lausunnon.

<https://www.te-palvelut.fi/tyonantajalle/loyda-tyontekija/palkkatuki/palkkatuki-kesto>

## Työolosuhteiden järjestelyt

Työ- ja elinkeinotoimisto voi edistää osatyökykyisen työntekoa työolosuhteiden järjestelytuella.

Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää työolosuhteiden järjestelytukea työnantajalle, jos työhön palkattavan tai työssä olevan henkilön vamma tai sairaus edellyttää uusia työvälineitä tai kalusteita tai työpaikan olosuhteisiin tehtäviä muutoksia. Työolosuhteiden järjestelytukea voidaan myöntää myös toisen henkilön antamaan apuun.

## Tuki työvälineiden hankintaan tai työpaikan muutostöihin

Työvälineiden hankintaan tai työpaikan muutostöihin tukea voi saada enintään 4 000 euroa henkilöä kohden. Sitä on haettava kuukauden kuluessa, kun työtarvikkeet on hankittu tai muutostyöt tehty. Tukea voi saada tarvittaessa myös ennakkoon.

## Korvaus toisen työntekijän antamasta avusta

Palkattava työntekijä voi vammansa tai sairautensa takia tarvita myös apua työtehtävissä. Työhönvalmentaja voi auttaa avun tarpeen arvioinnissa.

Korvausta toisen työntekijän antamasta avusta voi saada enintään 20 työtunnille kuukaudessa enintään 18 kuukauden ajan. Tukea maksetaan kuukausittain jälkikäteen 20 euroa tunnilta toteutuneiden työtuntien perusteella. Maksatushakemus toisen työntekijän antamasta avusta on toimitettava TE-toimistoon kahden kuukauden kuluessa siitä, kun maksatusjakso on päättynyt.

## Tuen hakeminen

Hae työolosuhteiden järjestelytukea siltä TE-toimistolta, jonka toimialueella työpaikka sijaitsee. Arvioidessaan tuen tarvetta TE-toimisto huomioi vammasta tai sairaudesta aiheutuvan haitan sekä työnantajan taloudellisen aseman.

Jos tuki kohdistuu työssä olevan työntekijän tarvitsemiin hankintoihin tai muutostöihin, työnantajan tulee osallistua kustannuksiin kohtuulliseksi katsotulla määrällä. Tuki ei ole tarkoitettu työpaikan tavanomaisiin ergonomiaratkaisuihin.

Hakuohjeet löytyvät sivulta <https://tietyoelamaan.fi/keinot-tyokyvyn-tueksi/tyoelamassa/toimeentulo-ja-etuudet/tyoolosuhteiden-jarjestelytuki/>

# Työhönvalmennus

**Tu­kea työ­hön­val­men­ta­jal­ta**

Työhönvalmentaja on valmennuksen ja ohjauksen ammattilainen. Työhönvalmentajalta sekä työntekijä että työnantaja saavat opastusta työtehtävien kartoittamiseen, henkilön osaamisen sanottamiseen ja erilaisten tukien hakemiseen. Hän tukee tarvittaessa myös työyhteisöä uuden henkilön vastaanottamisessa.

Työhönvalmennuspalvelun käyttäminen on työnantajalle turvallinen tapa rekrytoida työntekijöitä ja tukea työssä pysymistä. Työhönvalmentaja tuntee asiakkaansa vahvuudet, osaamisen ja pystyy antamaan oikean kuvan työllistyjän työkyvystä.

Työhönvalmennus on henkilökohtainen etuus. Työllistyjän tulee selvittää oma palveluntarpeensa ja mahdollisuutensa työhönvalmentajaan. Työhönvalmentajan voi saada mm. TE-toimiston, eläkeyhtiön, oppilaitoksen, järjestön tai Kelan palveluista. Neuvoa kannattaa kysyä ja hyödyntää palvelua yhdessä!

<https://www.vates.fi/vates/kehittamistoiminta/tuettu-tyollistyminen/tyonantajille.html>