

# Yrittäjän lakiopas



Sirpa Majaniemi 2019

# Yrittäjän lakiopas

<b>Työoikeus</b> .....	<b>6</b>
<b>Työsopimuslaki</b> .....	<b>6</b>
Yleissitovat työehtosopimukset.....	6
Työsuhdetta koskevat määräykset .....	6
Toistaiseksi voimassa olevat ja määräaikaiset työsopimukset.....	6
Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa.....	7
Koeaika.....	7
Osa-aikaiset työntekijät.....	8
Työn tarjoamis- ja koulutusvelvoitteet .....	8
Kilpaileva toiminta.....	8
Kilpailukieltosopimus.....	8
Liike- ja ammattisalaisuudet.....	8
Palkan maksamista koskevat määräykset .....	9
Palkan maksaminen.....	9
Sairausajan palkka.....	9
Työntekijöiden lomauttaminen .....	9
Lomauttamisen perusteet .....	9
Lomautusilmoitus .....	10
Työsuhteen päätyminen lomautuksen aikana .....	10
Työsopimuksen irtisanominen .....	10
Työsopimuksen irtisanomismenettely .....	11
Irtisanomisajat.....	12
Työntekijälle perusteettoman irtisanomisen johdosta maksettava korvaus.....	12
Irtisanominen taloudellisella ja tuotannollisella syyllä .....	13
Määräaikaisen työsopimuksen päättäminen .....	13
Työsuhteen purkaminen .....	13
Työsuhteen purkamisperusteet.....	13
Työsuhteen purkamismenettely .....	13
Työsuhteen purkautuminen .....	14
Työtodistus .....	14
<b>Yhteenveto</b> .....	<b>14</b>
<b>Vuosilomalaki</b> .....	<b>15</b>
Vuosiloman pituus.....	15
Vuosiloman ansainta.....	15
Vuosiloman ajankohta.....	16
Vuosiloman siirtäminen.....	16
Vuosilomapalkka.....	17
Viikko- tai kuukausipalkka .....	17
Muu kuin viikko- tai kuukausipalkka .....	17
Prosenttikorvaus .....	18

Työsuhteen päätyminen.....	18
Vuosilomalain muutos 1.4.2019.....	18
<b>Yhteenveto .....</b>	<b>20</b>
<b>Laki yhteistoiminnasta yrityksissä.....</b>	<b>21</b>
Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot .....	21
Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävät asiat.....	21
Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt .....	22
Yhteistoimintamenettely irtisanottaessa ja lomautettaessa työntekijöitä .....	23
Yhteistoimintaneuvottelujen kesto .....	24
Liikkeen luovutus .....	24
<b>Yhteenveto .....</b>	<b>25</b>
<b>Työaikalaki .....</b>	<b>26</b>
Työajan määräytyminen.....	26
Säännöllinen työaika.....	26
Lisätyö-, ylityö- ja sunnuntaityö.....	26
Lisätyön tekeminen.....	26
Lisätyöstä ja ylityöstä maksettava palkka .....	26
Sunnuntaityöstä maksettava palkka.....	26
Yötyö.....	27
Liukuva työaika .....	27
Lepoajat .....	27
Ruokatauko.....	27
Vuorokausilepo .....	27
Viikkolepo .....	27
<b>Yhteenveto .....</b>	<b>28</b>
<b>Uusi työaikalaki.....</b>	<b>29</b>
<b>Työaika .....</b>	<b>29</b>
Yleistyöaika.....	29
Vuorotyö .....	29
Jaksotyöaika .....	30
Yötyö.....	30
Liukuva työaika .....	31
Joustotyöaika.....	31
<b>Työaikapankki .....</b>	<b>32</b>
<b>Lyhennetty työaika .....</b>	<b>32</b>
<b>Lisä- ja ylityö .....</b>	<b>33</b>
<b>Lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettava korvaus .....</b>	<b>33</b>
Lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen .....	34
<b>Lepoajat .....</b>	<b>34</b>
Päivittäiset tauot .....	34
Vuorokausilepo .....	35
Viikkolepo .....	35
Työajan tasoittumissuunnitelma.....	35
<b>Työvuoroluettelo.....</b>	<b>35</b>
<b>Työaikakirjanpito .....</b>	<b>36</b>

<b>Työehtosopimusten työaikaa koskevat määräykset</b> .....	<b>36</b>
<b>Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta</b> .....	<b>37</b>
Työsuojeluyhteistoiminta yrityksessä .....	37
Työsuojeluyhteistoiminnassa käsiteltävät asiat.....	37
Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu .....	38
Työsuojelutoimikunnan perustaminen.....	38
Työsuojelutarkastukset yrityksessä.....	38
<b>Yhteenveto</b> .....	<b>40</b>
<b>Laki yksityisyyden suojasta työelämässä</b> .....	<b>41</b>
Henkilötietojen käsitteleminen yrityksessä .....	41
Työntekijöiden terveydentilatiedot.....	41
Henkilö- ja soveltuvuusarviointitiedot .....	41
Henkilöluottotiedot .....	42
Huumetestien tekeminen .....	42
Kameravalvonnan käyttöönotto yrityksessä .....	43
Sähköiset viestit.....	44
Sähköisten viestien esille hakeminen ja avaaminen .....	44
<b>Yhteenveto</b> .....	<b>45</b>
<b>Oikeustapauksia, työlainsäädäntö</b> .....	<b>46</b>
<b>Markkinointioikeus</b> .....	<b>49</b>
<b>Kuluttajamarkkinointi</b> .....	<b>49</b>
<b>Markkinointi ja menettelyt asiakassuhteissa</b> .....	<b>49</b>
Hyvän tavan vastainen markkinointi ja sopimaton menettely.....	49
Aggressiivinen menettely markkinoinnissa .....	52
Kulutushyödykkeiden toimittaminen ilman tilausta.....	53
Lisämaksut.....	53
Hinnanalennukset .....	53
Yhdistetyt tarjoukset ja kylkiäistarjoukset.....	53
Markkinointiarpajaiset .....	53
Puhelinasiainkulut .....	54
<b>Sähköinen kuluttajamarkkinointi</b> .....	<b>55</b>
Verkkomyynti .....	55
Tietojen vahvistaminen kuluttajalle .....	56
Kuluttajan oikeus peruuttaa kauppa.....	56
Tilanteet, joissa peruuttamisoikeutta ei ole .....	57
Suoritusten palauttaminen .....	57
<b>Oikeusministeriön ohjeet ja peruuttamislomake</b> .....	<b>59</b>
Peruuttamisohjeen malli.....	59
Peruuttamisoikeus .....	59
Peruuttamisen vaikutukset.....	59
Peruuttamislomakkeen malli .....	61
<b>Yritysmarkkinointi</b> .....	<b>62</b>
Sopimaton menettely elinkeinotoiminnassa .....	62
Liikesalaisuudet .....	63
Rangaistusmenettely lain rikkomisesta .....	63

<b>Markkinaoikeuden ratkaisuja</b> .....	<b>64</b>
<b>Kuluttajansuoja</b> .....	<b>69</b>
<b>Kuluttajakauppa ja kuluttajapalvelu</b> .....	<b>69</b>
Kuluttajatavaran kauppa .....	69
Virheet .....	69
Tietojen antaminen .....	69
Virheellisuuden määräävä ajankohta .....	70
Virheen oikaisu .....	70
Hinnan alennus .....	70
Myyjän antama takuu.....	70
<b>Kuluttajapalvelusopimukset</b> .....	<b>71</b>
Tilaajan oikeus purkaa sopimus.....	72
Yhteen veto.....	72
<b>Kuluttajariitalautakunnan suosituksia</b> .....	<b>73</b>
<b>Yrityksen oikeuksien suojaaminen</b> .....	<b>83</b>
<b>Toiminimi</b> .....	<b>83</b>
<b>Tavaramerkki</b> .....	<b>84</b>
Uusi tavaramerkkilaki 1.5.2019.....	84
Yksinoikeus tavaramerkkiin .....	84
Tavaramerkin rekisteröinnin edellytykset .....	85
Rekisteröinnin hakeminen.....	85
Tavaramerkin rekisteröinnin voimassaoloaika .....	86
Kansainväliset rekisteröinnit .....	86
Kansainvälisen rekisteröinnin voimassaolo ja oikeusvaikutus .....	86
<b>Mallioikeus</b> .....	<b>86</b>
Mallioikeuden myöntämisen edellytykset.....	86
Mallioikeuden rekisteröinti.....	88
Mallisuojan voimassaoloaika .....	89
<b>Hyödyllisyysmallioikeus</b> .....	<b>89</b>
Hyödyllisyysmallin voimassaoloaika .....	90
<b>Patentti</b> .....	<b>90</b>
Patentin rekisteröinti .....	90
Patentin voimassaoloaika .....	91
Kansainvälinen patenttihakemus .....	91
Eurooppapatentti .....	91
<b>Yhteen veto</b> .....	<b>93</b>

# Työoikeus

## Työsopimuslaki

### Yleissitovat työehtosopimukset

Lakien lisäksi työsuhteessa on aina noudatettava yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä. Työehtosopimukset ovat työmarkkinajärjestöjen välillä sovittuja sopimuksia. Työehtosopimukset sisältävät laeista poikkeavia määräyksiä esimerkiksi työajoista ja vuosilomista. Työehtosopimuksissa määritellään alakohtaisesti maksettavat vähimmäispalkat.

#### Yleissitovat työehtosopimukset

##### Lait

- Työsopimuslaki
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä
- Työaikalaki
- Vuosilomalaki
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

##### Työsopimus

##### Paikalliset sopimukset

Työehtosopimusten sisällöstä saat tietoa

- Työmarkkinajärjestöistä (jäsenneuvonta)
- Finlexistä (<https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>)
- Työsuojeluviranomaisilta

### Työsuhdetta koskevat määräykset

#### Toistaiseksi voimassa olevat ja määräaikaiset työsopimukset

Yritys voi solmia työsuhteen joko toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräajaksi. Määräaikainen työsuhde on voimassa määräjän, esimerkiksi 1.9.2018 – 15.12.2018.

Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde on voimassa, kunnes joko työnantaja tai työntekijä irtisanoo työsuhteen.

Määräaikainen työsopimus voidaan solmia silloin, kun määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen on olemassa perusteltu syy, esimerkiksi toisen työntekijän sairauspoissaolo tai vuosiloma.

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

## **Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa**

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on ollut työ- ja elinkeinotoimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan.

Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti. Sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

## **Koeaika**

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntöön aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaika kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, tämän pykälän 1 momentin mukaisesta koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä tai muutoin koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

### **Osa-aikaiset työntekijät**

Yritys voi palkata työntekijöitä osa-aikaiseen työsuhteeseen, jolloin työntekijän työaika on lyhyempi kuin kokopäiväisen työntekijän työaika.

### **Työn tarjoamis- ja koulutusvelvoitteet**

Silloin, kun yritys tarvitsee lisää työntekijöitä osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, yrityksen tulee tarjota näitä töitä osa-aikatyöntekijöille. Jos työn vastaanottaminen edellyttää koulutusta, jonka yritys voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, yrityksen on järjestettävä tällainen koulutus työntekijälle.

### **Kilpaileva toiminta**

Työsuhteen aikana työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Kiellettyä on myös kilpailevan toiminnan valmisteleminen.

### **Kilpailukieltosopimus**

Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä kilpailukieltosopimuksella rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

### **Liike- ja ammattisalaisuudet**

Työsuhteen aikana työntekijä ei saa käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksia.



## **Palkan maksamista koskevat määräykset**

### **Palkan maksaminen**

Palkka on maksettava työntekijän osoittamalle pankkitilille. Palkan on oltava työntekijän käytettävissä sen erääntymispäivänä.

Maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

Palkan erääntyessä maksettavaksi sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joului- tai juhannusaattona tai arkilauantaina, palkka on maksettava lähinnä edeltävänä arkipäivänä.

### **Sairausajan palkka**

Työntekijällä on oikeus saada sairauden ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa, jos työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden. Jos työsuhde on jatkunut alle kuukauden, työntekijällä on oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan työnantajalla on vastaavalta ajalta oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai työtapaturma- ja ammattitautilain mukaan kuuluva päiväraha, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

Pyydettyäessä työntekijän tulee antaa yritykselle luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

### **Työntekijöiden lomauttaminen**

Lomauttamisella tarkoitetaan yrityksen päätökseen tai yrityksen aloitteesta tehtävään sopimukseen perustuvaa työntöön ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Yritys voi lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työntöön kokonaan tai lyhentämällä työntekijän säännöllistä työaikaa niin paljon kuin se lomauttamisen kannalta on välttämätöntä.

### **Lomauttamisen perusteet**

Yritys voi lomauttaa työntekijän silloin, kun

- yrityksellä on taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai

- yrityksen edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä yritys voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai yrityksen tarpeita vastaavaa koulutusta. Työ tai työn tarjoamisedellytykset ovat lomauttamisen perusteena vähentyneet tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Yrityksen tulee antaa työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti, jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään. Selvitys on esitettävä viipymättä sen jälkeen, kun lomautuksen tarve on tullut yrityksen tietoon.

Yrityksen on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä ennen lomautuksen toteuttamista.

## **Lomautusilmoitus**

Yrityksen on annettava lomautusilmoitus työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Silloin, kun lomautusilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, se voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

## **Työsuhteen päättymisen lomautuksen aikana**

Lomautuksen aikana työntekijä voi irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa silloin, kun yritys irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana. Yritys voi vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, työntekijällä on työntekijän irtisanoessa työsopimuksen oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa ajalta, jolta hänelle maksettaisiin irtisanomispalkka työnantajan irtisanoessa hänen työsuhteensa.

## **Työsopimuksen irtisanominen**

Yritys voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta

arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tällä 1.7.2019 voimaan astuvalla kirjauksella halutaan varmistaa, että pienten työnantajien erityiset olosuhteet otettaisiin riittäväällä tavalla huomioon henkilöön perustuvaa irtisanomisperustetta arvioitaessa. Edelleen tavoitteena on madaltaa pienten työnantajien työllistämiskynnystä.

Irtisanomisperusteena ei pidetä:

- työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
- työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

### **Työsopimuksen irtisanomismenettely**

Yrityksen on irtisanottava työ sopimus kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun yritys sai tiedon irtisanomisen perusteesta.

Ennen kuin yritys irtisanoa työ sopimuksen tai purkaa työ sopimuksen, yrityksessä on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työ sopimuksen päättämisen syistä.

Työsopimuksen irtisanomisilmoitus on annettava työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos näin ei voida toimia, irtisanomisilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti.

## Irtisanomisajat

Työnantajan on noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja, ellei muuta sovita:

Työsuhteen kesto	Irtisanomisaika
≤ 1 vuosi	14 päivää
1 vuosi < työsuhde ≤ 4 vuotta	yksi kuukausi
4 vuotta < työsuhde ≤ 8 vuotta	kaksi kuukautta
8 vuotta < työsuhde ≤ 12 vuotta	neljä kuukautta
> 12 vuotta	kuusi kuukautta

Työntekijän on noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhteen kesto	Irtisanomisaika
≤ 5 vuotta	14 päivää
> 5 vuotta	yksi kuukausi

Jos työntekijä ei noudata irtisanomisaikaa, yrityksellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaava määrä.

## Työntekijälle perusteettoman irtisanomisen johdosta maksettava korvaus

Työntekijälle tulee maksaa korvaus, jos työsuhde on irtisanottu ilman lain mukaista perustetta. Korvauksen määrä on vähintään 3 kuukauden ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työsopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto-aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

## **Irtisanominen taloudellisella ja tuotannollisella syyllä**

Työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen, jos työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai

2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

## **Määräaikaisen työsopimuksen päättäminen**

Määräaikainen työsopimus ei edellytä erityistä irtisanomista, vaan määräaikainen työsopimus päättyy sovitun määräajan päättyessä.

## **Työsuhteen purkaminen**

### **Työsuhteen purkamisperusteet**

Yritys voi purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

### **Työsuhteen purkamismenettely**

Työsuhde on purettava 14 päivän kuluessa siitä, kun yritys sai tietoonsa purkuperusteen. Purkuilmoitus on toimitettava työntekijälle henkilökohtaisesti. Mikäli purkuilmoituksen toimittaminen henkilökohtaisesti ei ole mahdollista, voidaan purkuilmoitus toimittaa joko postitse tai sähköisesti.

## Työsuhteen purkautuminen

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, yritys voi pitää työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.

## Työtodistus

Työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään yritykseltä kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta työsuhteen päättyessä. Työtodistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä, jos työntekijä sitä pyytää.

### Yhteenveto

- Työsuhde voidaan solmia toistaiseksi voimassaolevaksi tai määräaikaiseksi
- Määräaikaisen työsopimuksen solmiminen edellyttää perusteltua syytä
- Työnantaja voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen vain asiallisesta ja painavasta syystä
- Työsuhde voidaan purkaa heti päättyväksi vain erityisen painavasta syystä
- Työsuhteen purku on toteutettava 14 päivän kuluessa purkuperusteen tiedoksisaannista
- Työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen taloudellisella tai tuotannollisella syyllä, jos työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi
- Lomautusilmoitus on annettava työntekijälle viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista

## Vuosilomalaki

### Vuosiloman pituus

Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

### Vuosiloman ansainta

Täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään kalenterikuukautta, jolloin työntekijälle on kertynyt 14 työssäolopäivää. Jos työntekijä on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä, että hänelle ei tästä syystä kerry ainoatakaan 14 työssäolopäivää sisältävää kalenterikuukautta tai vain osa kalenterikuukaudesta sisältää 14 työssäolopäivää, täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijälle on kertynyt vähintään 35 työtuntia.

Työntekijällä, joka sopimuksen mukaan tekee kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 päivää tai 35 tuntia, on työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhteessa.

Lomanansaintavuosi on huhtikuun 1. päivän ja maaliskuun viimeisen päivän välinen aika (1.4. – 31.3.).

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä, esimerkiksi:

- erityisäitiysvapaan, tilapäisen hoitovapaan, pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi tai äitiys- ja vanhempainvapaapäivän tai isyys- ja vanhempainvapaapäivän vuoksi, kuitenkin enintään 156 päivän ajan kutakin synnytystä tai adoptiota kohden;
- sairauden tai tapaturman vuoksi, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa
- lomauttamisen takia, enintään kuitenkin 30 työpäivää kerrallaan;
- lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen tai muun siihen verrattavan työaikajärjestelyn takia, enintään kuitenkin kuusi kuukautta kerrallaan; jos tällainen työaikajärjestely jatkuu keskeytyksettä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen aloitetaan lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen;

## **Vuosiloman ajankohta**

Lomakausi on toukokuun 2. päivän ja syyskuun 30. päivän välinen aika nämä päivät mukaan lukien.

Jos yritys ja työntekijä eivät sovi loman jakamisesta laissa tarkoitetulla tavalla, vuosiloma annetaan työntekijälle yrityksen määräämänä ajankohtana. Vuosilomasta 24 arkipäivää on sijoitettava lomakaudelle (kesäloma). Muu osa lomasta (talviloma) tulee antaa viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Kesäloma ja talviloma tulee antaa yhdenjaksoisena, jollei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa sitä osaa kesälomasta, joka ylittää 12 arkipäivää, pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa.

Työntekijä voi sopia yrityksen kanssa, että työntekijä pitää 12 arkipäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa. Yrityksessä voidaan myös sopia, että työntekijän vuosiloma sijoitetaan ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Lisäksi yrityksen ja työntekijän välillä voidaan sopia 12 arkipäivää ylittävän lomanosan pitamisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

Yrityksen on varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta ennen loman ajankohdan määräämistä. Yrityksen on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa. Yrityksen määrätessä loman ajankohdan ajankohdasta on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen loman alkamista. Jos tämä ei ole mahdollista, loman ajankohdasta voidaan ilmoittaa myöhemmin. Siitä on kuitenkin ilmoitettava viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista.

## **Vuosiloman siirtäminen**

Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, työntekijällä on oikeus pyynnöstään saada siirrettyksi vuosilomaan sisältyvät kuusi lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät. Edellä tarkoitetut omavastuupäivät eivät saa vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan.

Työntekijän on viivytyksettä pyydettävä työnantajalta vuosiloman siirtoa sekä työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.



## Vuosilomapalkka

Vuosilomansa ajalta työntekijälle on maksettava vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa. Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista. Vuosilomapalkka saadaan maksaa työsuhteessa tavanmukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta.

## Viikko- tai kuukausipalkka

Työntekijällä, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta, on oikeus saada sovittu viikko- tai kuukausipalkkansa myös vuosiloman ajalta.

## Muu kuin viikko- tai kuukausipalkka

Muun kuin viikko- tai kuukausipalkalla työskentelevän sellaisen työntekijän vuosilomapalkka, joka sopimuksen mukaan työskentelee vähintään 14 päivänä kalenterikuukaudessa, lasketaan kertomalla hänen keskipäiväpalkkansa lomapäivien määrän perusteella määräytyvällä kertoimella:

Lomapäivien määrä	Kerroin	Lomapäivien määrä	Kerroin
2	1,8	17	15,5
3	2,7	18	16,4
4	3,6	19	17,4
5	4,5	20	18,3
6	5,4	21	19,3
7	6,3	22	20,3
8	7,2	23	21,3
9	8,1	24	22,2
10	9,0	25	23,2
11	9,9	26	24,1
12	10,8	27	25,0
13	11,8	28	25,9
14	12,7	29	26,9
15	13,6	30	27,8
16	14,5		

Jos lomapäivien määrä on suurempi kuin 30, kerrointa korotetaan luvulla 0,9 lomapäivää kohden.

Keskipäiväpalkka lasketaan siten, että lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan lomanmääräytymisvuoden aikana tehtyjen työpäivien määrällä, johon lisätään laissa säädetyn vuorokautisen säännöllisen työajan tai, jos laissa ei ole säädetty säännöllisen vuorokautisen työajan enimmäismäärää, sopimuksessa sovitun säännöllisen työajan lisäksi tehtyjen työtuntien kahdeksasosa. Jos työntekijän viikoittaisten työpäivien määrä on sopimuksen mukaan pienempi tai suurempi kuin viisi, keskipäiväpalkka kerrotaan viikoittaisten työpäivien määrällä ja jaetaan viidellä.

### **Prosenttikorvaus**

Muun kuin viikko- tai kuukausipalkalla alle 14 päivänä kalenterikuukaudessa työtä tekevän työntekijän vuosilomapalkka on 9 prosenttia tai työsuhteen jatkuttua lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden 11,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos vastike työstä on sovittu suoritettavaksi osaksi tai kokonaan yleisöltä saatavilla palvelurahoilla, palvelurahat otetaan huomioon vuosiloma- ja säästövapaan palkkaa sekä lomakorvausta laskettaessa.

Maksaessaan lomapalkan tai lomakorvauksen työntekijälle, yrityksen on annettava laskelma, josta ilmenevät lomapalkan tai lomakorvauksen suuruus ja määräytymisen perusteet.

### **Työsuhteen päättymisen**

Työntekijällä on oikeus työsuhteen päättyessä saada vuosiloman sijasta lomakorvaus siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomaa tai lomakorvausta.

### **Vuosilomalain muutos 1.4.2019**

#### **Oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta**

Työntekijällä on oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin, jos hänen täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemansa vuosiloma alittaa 24 päivää sairaudesta tai tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi. Säännöksen tarkoitus on turvata työntekijälle vähintään neljän viikon mittainen vuosiloma sairastumisesta johtuvista poissaoloista huolimatta.

Oikeutta lisävapaapäiviin ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun poissaolo on yhdenjaksoisesti jatkunut yli 12 kuukautta. Poissaolon yhdenjaksoisuuden katkaisevat poissaolajaksojen väliin sijoittuvat työssäolopäivät tai työssäolotunnit, jotka oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskuukauteen. Yhdenjaksoisuutta eivät kuitenkaan katkaise sellaiset työssäolopäivät tai -tunnit, joiden aikana työntekijän työskentely perustuu sovittuun osa-aikatyöhön.

Työntekijällä on oikeus saada lisävapaapäiviltä säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaava korvaus.

Lisävapaapäivien antamiseen sovelletaan vuosiloman antamista koskevia säännöksiä.

Lisävapaapäiviltä maksettavan korvauksen maksamiseen sovelletaan vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksamisen ajankohtaa koskevia säännöksiä.

### **Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohta**

Työkyvyttömyyden perusteella siirretty kesäloma on annettava lomakaudella. Talviloma on annettava työntekijälle ennen seuraavan lomakauden alkua. Jos loman antaminen tällä tavoin ei ole mahdollista, loma on annettava lomakautta seuraavan kalenterivuoden lomakauden aikana, viimeistään kuitenkin kyseisen kalenterivuoden päättymiseen mennessä. Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tavoin mahdollista, pitämättä jäänyt loma korvataan maksamalla työntekijälle lomakorvaus.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle siirretyn loman ajankohta kahta viikkoa tai, jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista.

### **Vuosilomapalkkalaskelma**

Työnantaja on velvollinen maksaessaan lomapalkan tai lisävapaapäiviltä maksettavan korvauksen antamaan työntekijälle laskelman, josta ilmenevät lomapalkan tai korvauksen suuruus ja lomapalkan tai korvauksen määräytymisen perusteet.

### **Vuosilomakirjanpito**

Työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän vuosilomista, lisävapaapäivistä ja säästövapaista sekä maksettavista palkoista ja korvauksista. Vuosilomakirjanpidosta on käytävä ilmi vuosilomien pituudet ja ajankohdat, lisävapaapäivien määrä ja ajankohdat sekä palkkojen ja korvausten suuruus ja niiden määräytymisen perusteet.

**Yhteenveto**

- Työntekijät ansaitsevat työsuhteen pituudesta riippuen vuosilomaa kaksi ja puoli päivää tai kaksi päivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta
- Työntekijä, joka työskentelee alle 14 päivää tai alle 35 tuntia kuukaudessa, voi halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhteessa
- Lomakausi on toukokuun 2. päivän ja syyskuun 30. päivän välinen aika nämä päivät mukaan lukien
- Työntekijällä on oikeus säästää osa vuosilomastaan myöhemmin pidettäväksi

## Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

Yhteistoimintalakia on noudatettava yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

### Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot

Henkilöstöryhmien edustajille on annettava seuraavat tiedot:

- yhtiön tilinpäätös tai tulostiedot välittömästi sen jälkeen, kun ne on annettu julkisuuteen tai kun ne on vahvistettu,
- vähintään kaksi kertaa tilikauden aikana yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta,
- kerran vuodessa kunkin henkilöstöryhmän edustajalle tilastotiedot hänen edustamansa henkilöstöryhmän kaikille työntekijöille maksetuista palkoista,
- neljännesvuosittain henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys yrityksen määräaikaissä ja osa-aikaissä työsuhteissa olevien työntekijöiden määrästä,
- vuosittain esitettävä henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys yrityksen ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista; selvityksestä tulee käydä ilmi työkohteet ja työtehtävät sekä ajanjakso tai -jaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

### Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävät asiat

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä seuraavat asiat:

- työhönotossa noudatettavat periaatteet ja käytännöt,
- työhöntulijalle työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot,
- yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt siitä, mitä tietoja työntekijästä kerätään työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana,
- henkilöstösuunnitelma ja koulutussuunnitelma; yrityksessä on laadittava yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi,

- naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi sekä suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi, jos suunnitelma on tarkoitus ottaa henkilöstösuunnitelman osaksi,
- ennen työterveyshuoltolain mukaisen päihdeohjelman hyväksymistä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa tarkoitetut työtehtävät, joissa työnhakija tai työntekijä on joko velvollinen antamaan tai voi suostumuksensa perusteella antaa huumausainetestiä koskevan todistuksen työnantajalle,
- työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät,
- sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet,
- henkilöstörahastolaissa tarkoitetun henkilöstörahaston perustaminen ja henkilöstörahastoeria kerryttävä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmä ja mainitusta järjestelmästä luopuminen ja henkilöstörahaston purkaminen.

### **Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset ja töiden järjestelyt**

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä henkilöstövaikutukset, jotka aiheutuvat:

- yrityksen tai sen jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle tai sen toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta,
- kone- ja laitehankinnoista,
- palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista,
- muista vastaavista yritystoiminnan muutoksista,
- työn järjestelyistä tai
- ulkopuolisen työvoiman käytöstä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä toimenpiteistä johtuvat, työntekijöiden asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä sekä siirrot tehtävistä toisiin sekä säännöllisen työajan järjestelyt, näihin suunniteltavat muutokset ja aiottujen muutosten vaikutukset säännöllisen työajan alkamiseen ja päättymiseen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohtiin.

Ennen kuin yrityksessä päätetään asiasta, on suunnitellun muutoksen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

Yrityksen on tehtävä aloite yhteistoimintaneuvotteluista niin ajoissa kuin mahdollista. Työnantajan tulee samalla ilmoittaa yhteistoimintaneuvottelujen alkamisaika ja -paikka. Yrityksen on ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstöryhmien edustajille. Yrityksen katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun asiat on käsitelty yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

Yrityksen on tiedotettava yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellystä asiasta aikaansaadun yksimielisyyden perusteella tai yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen muutoin tekemästään päätöksestä sekä sen toteuttamisen ajankohdasta tai -kohdista.

### **Yhteistoimintamenettely irtisanottaessa ja lomautettaessa työntekijöitä**

Harkitessaan yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista yrityksen on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista yrityksen on annettava asianomaisten työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot:

- aiottujen toimenpiteiden perusteista,
- alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä,
- selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät sekä
- arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen.

Jos yritys harkitsee alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista tai vähintään kymmenen työntekijän lomauttamista 90 päivää lyhyemmäksi ajaksi, yritys voi antaa edellä tarkoitetut tiedot asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen.

## **Yhteistoimintaneuvottelujen kesto**

Jos yrityksen harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään tai enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, yritys on täyttänyt neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Jos yrityksen harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, yritys on täyttänyt neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. Neuvotteluajanjakso on kuitenkin 14 päivää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30.

Neuvottelujen päätyttyä yrityksen tulee antaa yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Selvityksestä tulee käydä ilmi, neuvotelluista asioista riippuen, ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien määrät henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä minkä ajan kuluessa yritys aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

## **Liikkeen luovutus**

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niiden henkilöstöryhmien edustajille, joita luovutus koskee:

- luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta,
- luovutuksen syyt,
- luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset sekä
- suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava tiedot henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista.

Luovutuksensaajan on annettava tiedot henkilöstöryhmien edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta.

Jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu yhteistoimintalaissa tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia, niistä on neuvoteltava yhteistoimintalain määräysten mukaisesti.



**Yhteenveto**

- Yhteistoimintalakia on noudatettava yrityksessä, joka työllistää säännöllisesti vähintään 20 työntekijää
- Yhteistoimintalaki velvoittaa antamaan henkilöstön edustajille laissa määritellyt tiedot
- Yritystoiminnan muutoksista ja töiden järjestelyistä aiheutuvista henkilöstövaikutuksista on neuvoteltava yhteistoimintamenettelyn mukaisesti
- Yhteistoimintaneuvottelu-aika on 14 päivää tai kuusi viikkoa työnantajan harkitessa työntekijöiden irtisanomisia tai lomauttamista

# Työaikalaki

## Työajan määräytyminen

### Säännöllinen työaika

Työaikalain mukainen säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Yleissitovat työehtosopimukset sisältävät usein laista poikkeavia työaika koskevia määräyksiä, joita yrityksessä tulee noudattaa.

### Lisätyö-, ylityö- ja sunnuntaityö

#### Lisätyön tekeminen

Lisätyötä on työnantajan aloitteesta sovitun työajan lisäksi tehtävä työ, joka ei ylitä säännöllistä työaika. Lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa.

#### Lisätyöstä ja ylityöstä maksettava palkka

Ylityötä on työnantajan aloitteesta säännöllisen työajan lisäksi tehty työ. Ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa.

Lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävistä ylityöistä on maksettava kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittäviltä työtunneilta on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka.

Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana.

#### Sunnuntaityöstä maksettava palkka

Säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Jos työ on lisä-, yli- tai hätätyötä, on siitä suoritettava myös lisä-, yli- tai hätätyöstä maksettava korvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.

## Yötyö

Työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana, on yötyötä.

Yötyön tekeminen sallitaan esimerkiksi:

- työssä, joka on järjestetty kolmeen tai sitä useampaan vuoroon,
- yleisten teiden, katujen ja lentokenttien kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä,
- sanoma- ja aikakauslehdissä, uutis- ja kuvatoimistoissa sekä muissa tiedotusvälineissä tehtävässä työssä ja sanomalehtien jakelutyössä,
- työssä, jota sen luonteen vuoksi tehdään lähes yksinomaan yöllä.

## Liukuva työaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarginaalista, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

## Lepoajat

### Ruokatauko

Jos vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi eikä työntekijän työpaikalla olo ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, on työntekijälle annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikaltaan. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta lepoajasta.

### Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana säännöllistä työaikaa noudattavissa töissä vähintään 11 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika.

### Viikkolepo

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävästä keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on, mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen.

**Yhteenveto**

- Työaikalain mukainen säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa
- Sunnuntaina tehdystä työstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka
- Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävästä työstä on maksettava kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka
- Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittäviltä tunneilta on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka
- Yleissitovat työehtosopimukset sisältävät usein työaikaa koskevia määräyksiä

# Uusi työaikalaki

**Uusi työaikalaki tulee voimaan 1.1.2020.**

Yleistyöaika • vuorotyö • jaksotyö • yötyö • liukuva työaika • joustotyöaika • työaikapankki • lyhennetty työaika • lisä- ja ylityö • sunnuntaityö • työajan

## Työaika

Työaika on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Varallaolon aikana työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työhön. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan, ellei työntekijän ole oleskeltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä.

## Yleistyöaika

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Viikoittainen työaika voidaan kuitenkin järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana ylittämättä kahdeksan tunnin säännöllistä päivittäistä työaikaa.

## Vuorotyö

Säännöllinen työaika saadaan järjestää vuorotyöksi.

Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.

## Jaksotyöaika

Säännöllinen työaika saadaan lain mukaan järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia:

- turvallisuus-, vartiointi-, valvonta- ja liikenteen ohjaustehtävissä, pelastustoimen tehtävissä sekä vankeinhoidossa,
- lehdistötyössä, toimituksellisessa radio-, televisiotyössä ja näihin rinnastuvan verkkosisällön tuottamisessa ja lähettämässä, elokuvatuotannossa sekä postipalveluissa ja yötyötä edellyttävissä tietoliikennepalveluissa,
- varhaiskasvatuslaissa tarkoitettussa perhepäivähoidossa, yötyötä edellyttävissä muissa varhaiskasvatuspalveluissa sekä pääosan vuorokaudesta toimivissa sosiaali-, terveys- ja eläinlääkäripalveluissa,
- henkilö- ja tavarankuljetuksessa sekä aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustehtävissä,
- maastossa tehtävässä koneellisessa metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyössä,
- meijeritoiminnassa,
- majoitus-, ravitsemis- ja kulttuuripalveluissa sekä leiritoiminnassa,
- 1–7 kohdassa tarkoitettujen tehtävien ja toimintojen käynnissä pitämiseksi välttämättömissä tukitoiminnoissa.

## Yötyö

Työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana, on yötyötä.

Yötyötä saa teettää säännöllisesti:

- työssä, joka saadaan järjestää jaksotyöksi,
- vuorotyössä,
- huolto- ja korjaustyössä, joka on työnantajan säännöllisen toiminnan ylläpitämiseksi välttämätöntä,
- työssä, jota ei voi tehdä samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa,
- yleisten teiden, katujen, muiden liikenneväylien ja lentokenttien sekä liikennevälineiden kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä,
- apteekissa,
- turvetyömailla turpeen nostokautena sekä sahalaistosten kuivaamoissa,
- työntekijän suostumuksella leipomossa; kello viiden ja kuuden välisenä aikana tehtävään työhön suostumusta ei kuitenkaan tarvita,
- työntekijän suostumuksella kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä, välittömästi kotieläinten poikimiseen ja sairauden hoitoon liittyvässä työssä sekä muussa

sellaisessa maataloustyössä, jonka tekemistä ei sen luonteen vuoksi voida siirtää myöhemmäksi.

## Liukuva työaika

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä päivittäisen työaikansa sijoittamisesta. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin:

- yhdenjaksoisesta kiinteästä työajasta,
- työajan vuorokautisesta liukumarajasta ja liukuma-ajan sijoittamisesta,
- lepoaikojen sijoittamisesta,
- säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka saa olla enintään neljä tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana, joka voidaan ylittää tai alittaa liukumarajojen puitteissa. Seurantajakson päättyessä ylitysten kertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten määrä enintään 20 tuntia.

## Joustotyöaika

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia joustotyöaika koskevasta työaikaehdosta, jonka mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Joustotyöaika koskevassa sopimuksessa on sovittava ainakin:

- päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaika,
- viikkolevon sijoittamisesta,
- mahdollisesta kiinteästä työajasta, ei kuitenkaan sen sijoittumisesta kello 23:n ja 06:n väliselle ajalle,
- sovellettavasta työajasta joustotyöaika koskevan sopimuksen päättymisen jälkeen.

Viikoittainen säännöllinen työaika saa joustotyöajassa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana.

Joustotyöaika koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti. Joustotyöaika koskeva sopimusehto voidaan irtisanoa päättymään kuluva tasoittumisjaksoa seuraavan jakson lopussa.

## Työaikapankki

Työaikapankilla tarkoitetaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa. Työnantaja ja luottamusmies tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja tai henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä saavat sopia kirjallisesti työaikapankin käyttöönnotosta.

Sopimuksessa on sovittava ainakin:

- siitä, mitä eriä työaikapankkiin voidaan siirtää,
- säästämisrajoista,
- työaikapankin lakkaamisesta ja lakkaamishetkellä työaikapankissa olevien erien korvaamisesta,
- vapaan käyttämisen periaatteista ja menettelytavoista, joilla työaikapankkiin säästettyä aikaa pidetään vapaana.

Työntekijän suostumuksella työaikapankkiin voidaan siirtää

- lisä- ja ylityötunteja,
- liukuvaan työaikajärjestelmään kertyneitä työtunteja enintään 60 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana,
- lakiin tai sopimukseen perustuvia rahamääräisiä etuuksia sen jälkeen, kun ne on ensin muutettu aikamääräisiksi.

Työaikapankkiin ei kuitenkaan saa siirtää säännölliseltä työajalta maksettavaa palkkaa, kulukorvauksia tai korvausluonteisia saatavia eikä rahamääräistä etuutta sen jälkeen, kun se on erääntynyt maksettavaksi. Työaikapankkiin säästetty työaikakertymä ei saa myöskään kalenterivuoden aikana kasvaa yli 180 tuntia eikä työaikapankin kokonaiskertymä ylittää kuuden kuukauden työaikaan vastaavaa määrää.

Työntekijällä on oikeus saada työaikapankkiin säästettyä vapaata vähintään kaksi viikkoa kalenterivuodessa. Jos työaikapankkiin on säästetty vapaata yli kymmenen viikkoa, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada vuodessa vapaata vähintään viidesosa työaikapankin kertymästä. Työnantajan on työntekijän vaatimuksesta annettava vapaa seuraavan kuuden kuukauden aikana.

## Lyhennetty työaika

Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä kuin osittaisen hoitovapaan vuoksi tehdä työtä säännöllistä työaikaan lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä.



Työnantajan ja työntekijän on tehtävä osa-aikatyöstä määräaikainen enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus.

## **Lisä- ja ylityö**

Lisä- ja ylityön tekeminen edellyttää työnantajan aloitetta. Jos yrityksessä on käytössä liukuva työaika tai joustotyöaika, lisä- ja ylityön tekemisestä on nimenomaisesti sovittava.

Vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa. Viikoittaista ylityötä on työ, joka ylittää 40 tuntia viikossa olematta vuorokautista ylityötä. Jos on sovittu 40 tuntia lyhyemmästä viikkotyöajasta, lisätyötä on työvuoroluetteloön merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Viikoittaista ylityötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole vuorokautista ylityötä.

Käytettäessä liukuvaa työaika vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja viikoittaista ylityötä työ, jota tehdään työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä ja joka ylittää 40 tuntia olematta vuorokautista ylityötä.

Käytettäessä joustotyöaika vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja viikoittaista ylityötä työ, jota tehdään joustotyösopimuksessa sovitun viikoittaisen vapaan aikana työn olematta vuorokautista ylityötä.

Ylityön teettäminen edellyttää, että työntekijä antaa kutakin kertaa varten erikseen siihen suostumuksensa. Lisätyötä saa teettää vain, jos työntekijä antaa siihen suostumuksensa, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa.

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana.

## **Lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettava korvaus**

Lisätyöstä on maksettava vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

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.

Työn jatkuttua jaksotyössä koko kahden viikon ajanjakson on 12 ensimmäiseltä ylityötunnilta ja työn jatkuttua koko kolmen viikon ajanjakson 18 ensimmäiseltä

ylityötunnilta maksettava 50 prosentilla ja näitä seuraavilta ylityötunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Jos tehty työ on samalla ylityötä, on siitä suoritettava myös lain mukainen ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.

Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka sekä sunnuntaityön korotusosa voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen, mitä ylityön korvaamisesta on laissa määrätty. Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä-, yli- tai sunnuntaityön tekemisestä, jollei toisin sovita.

### **Lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen**

Jos työntekijän palkka määräytyy tuntia pidemmältä ajalta, lasketaan tunnilta suoritettava palkka jakamalla sopimuksen mukainen palkka säännöllisen työajan mukaisella tuntimäärällä. Suorituspalkalla tehtävässä työssä tuntipalkka lasketaan jakamalla suorituspalkka työn suorittamiseen käytetyllä tuntimäärällä.

Palkkaukseen sisältyvät luontoisedut on otettava huomioon säännöllisen työajan palkassa. Säännöllisen työajan ansioon ei lueta työntekijän työsuorituksesta riippumatonta enintään kaksi kertaa vuodessa suoritettavaa voitto- tai muuta vastaavaa palkkiota.

## **Lepoajat**

### **Päivittäiset tauot**

Jos työntekijän vuorokautinen yhtäjaksoinen työaika on kuutta tuntia pidempi, eikä työntekijän työpaikallaolo ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, hänelle on annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään tunnin kestävä tauko, jonka aikana työntekijä saa poistua työpaikaltaan. Taukoa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun eikä loppuun. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta tauosta. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on lisäksi oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä tauko kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

Jos työaika vuorotyössä tai jaksotyössä on kuutta tuntia pidempi, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä tauko tai tilaisuus aterioida työn aikana.

## **Vuorokausilepo**

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta. Jaksotyössä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin. Sovellettaessa liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa vuorokausilepo saadaan työntekijän aloitteesta lyhentää seitsemään tuntiin.

## **Viikkolepo**

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tunnin pituisen keskeytymättömän lepoajan. Lepoaika on mahdollisuuksien mukaan annettava sunnuntain yhteydessä. Viikkolepo voidaan kuitenkin järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Lepoajan tulee olla vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia kunkin seitsemän päivän jakson aikana.

Keskeytymättömässä vuorotyössä lepoaika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi enintään 12 viikon aikana. Lepoajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia seitsemän päivän jakson aikana.

## **Työajan tasoittumissuunnitelma**

Työnantajan on ennakolta laadittava suunnitelma työajan tasoittumisesta, jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi eikä käytössä ole liukuva työaika tai joustotyöaika. Suunnitelmasta on ilmentävä vähintään kunkin viikon säännöllinen työaika. Tasoittumissuunnitelma on laadittava ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn tai sovittuun keskimäärään.

## **Työvuoroluettelo**

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ja taukojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumissuunnitelma, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi. Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkamista.

## **Työaikakirjanpito**

Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit sekä erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit ja niistä suoritettavat korotusosat.

Noudatettaessa joustotyöaikaa työntekijän on palkanmaksukausittain toimitettava työnantajalle luettelo säännöllisen työaikana tekemistään tunneista siten, että siitä ilmenevät viikoittainen työaika ja viikkolepo. Työnantaja on velvollinen kirjaamaan vain nämä työntekijän ilmoittamat tiedot työaikakirjanpitoon.

Jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työaikapankin käytöstä, työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän työaikapankkiin säästämistä eristä sekä työaikapankkiin siirrettyjen erien pitämisestä vapaana.

## **Työehtosopimusten työaikaa koskevat määräykset**

Yleissitovat työehtosopimukset sisältävät työaikaa koskevia määräyksiä, joita tulee noudattaa työsuhteissa.

## **Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta**

### **Työsuojeluyhteistoiminta yrityksessä**

Yhteistoiminnan järjestämisestä voidaan sopia yrityksen olosuhteisiin soveltuvalla tavalla. Sopimus on voimassa toistaiseksi ja se voidaan irtisanoa päättymään kahden kuukauden kuluttua irtisanomisesta.

### **Työsuojeluyhteistoiminnassa käsiteltävät asiat**

Yrityksen työsuojeluyhteistoiminnassa on käsiteltävä seuraavat asiat:

- työntekijän turvallisuuden ja terveyden välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset,
- periaatteet ja tapa, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään sekä selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden yleisesti vaikuttavat seikat,
- työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät, työssä jatkamista tukevat ja muut työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden vaikuttavat kehittämistavoitteet ja –ohjelmat,
- työntekijöiden turvallisuuden, terveyden ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat,
- työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt,
- työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot,
- edellä yhteistoiminnassa käsiteltyjen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

Asiat käsitellään yrityksen ja työntekijän kesken silloin, kun asiat koskevat vain yhtä työntekijää. Työntekijän pyynnöstä ja tarvittaessa muutoinkin on työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla oikeus osallistua asian käsittelyyn. Työsuojelutoimikunnassa käsitellään laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat asiat. Työsuojeluasiat käsitellään työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun kesken silloin, kun yritykseen ei ole perustettu työsuojelutoimikuntaa.

## **Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu**

Yrityksen nimeämän työsuojelupäällikön on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin työsuojeluyhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla.

Työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua hoitamaan työsuojeluasioita työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada vapautusta säännöllisistä työtehtävistään sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten.

Yrityksen on annettava työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 10 työntekijää työsuojeluvaltuutetulle vapaata vähintään neljä tuntia kunkin neljän perättäisen kalenteriviikon pituisen ajanjakson aikana, ellei muuta sovita. Työsuojeluvaltuutetulle on korvattava työsuojeluvaltuutetun tehtävien työaikana hoitamisesta aiheutuva ansion menetys.

## **Työsuojelutoimikunnan perustaminen**

Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää, on perustettava työsuojelutoimikunta kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan.

Toimikunnan jäsenmäärä on neljä, kahdeksan tai kaksitoista sen mukaan kuin työpaikan laatu, laajuus ja muut olosuhteet edellyttävät, jollei muuta sovita. Jäsenistä neljännes edustaa työnantajaa sekä puolet sitä työntekijöiden tai toimihenkilöasemassa olevien työntekijöiden ryhmää, joka on näistä suurempi ja neljännes sitä ryhmää, joka on näistä pienempi. Työnantaja tai tämän edustaja tai toimikunnan keskuudestaan valitsema henkilö toimii työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana.

## **Työsuojelutarkastukset yrityksessä**

Työsuojelu-viranomaisella ja tarkastajalla on valvonnan toteuttamiseksi ja valvonnan edellyttämässä laajuudessa oikeus esimerkiksi:

- päästä paikkaan, jossa yrityksessä tehdään työtä ja
- saada yritykseltä nähtäväkseen tarvittavat asiakirjat ja muut selvitykset

Työsuojeluviranomaisten on tehtävä työsuojelutarkastuksia niin usein ja niin tehokkaasti kuin valvonnan kannalta on tarpeellista.

Työnantajalle on ilmoitettava ennalta tarkastuksesta ja sen ajankohdasta. Tarkastus voidaan tehdä ilman edeltävää ilmoitusta, milloin se on valvonnan kannalta tarpeellista.

Tarkastajan on viipymättä laadittava tarkastuksesta kirjallinen tarkastuskertomus. Tarkastajan on annettava yritykselle kirjallinen toimintaohje poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila silloin, kun yritys ei noudata asetettuja velvollisuuksia.

Tarkastajan on annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehoitus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila silloin, kun vaara tai haitta on vähäistä suurempi. Tarkastaja voi antaa kirjallisen kehotuksen myös silloin, kun työnantaja ei noudata työsuojeluviranomaisen antamaa toimintaohjetta.

Tarkastaja voi antaa kehotuksen esimerkiksi silloin, jos asia koskee:

- työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvää työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavaa seikkaa;
- työaika- tai vuosilomakirjanpitoa tai muuta kirjaamisvelvoitetta;
- työsopimuslaissa tai muussa työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työnteen keskeisiä ehtoja koskevan kirjallisen selvityksen, palkkalaskelman, lomautusta koskevan kirjallisen todistuksen, työsopimuksen päättämisperusteita koskevan kirjallisen ilmoituksen tai työtodistuksen antamista;
- työterveyshuollon järjestämistä;
- yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjinnän kieltoa, vastatoimien kieltoa tai syrjivän työpaikkailmoittelun kieltoa tai velvollisuutta laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi tai henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeutta;
- suorien lisäeläkejärjestelmien valvontaa;
- työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa säädettyä tiedonantovelvollisuutta henkilöstön edustajille tai työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeutta.

Tarkastajan on viivytyksettä saatettava asia työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi, jos yritys ei poista havaittuja puutteita. Työsuojeluviranomainen voi velvoittaa työnantajan korjaamaan tai poistamaan säännösten vastaisen olotilan asettamassaan määräajassa.

Työsuojeluviranomainen voi kieltää esimerkiksi vaaraa aiheuttavan koneen käyttämisen tai työnteen jatkamisen, kunnes lain vastainen olotila on korjattu tai poistettu, jos työpaikalla vallitsevasta puutteellisuudesta tai epäkohdasta aiheutuu työntekijälle hengen tai terveyden menettämisen vaara. Käyttökielto voidaan antaa väliaikaisena, jos hengen tai terveyden menettämisen vaara on välitön.

**Yhteenveto**

- Työsuojeluviranomaisten on laadittava tarkastuksista kirjallinen tarkastuskertomus
- Työsuojeluviranomainen voi velvoittaa työnantajan korjaamaan ja poistamaan säännösten vastaisen olotilan asettamassaan määräajassa
- Laki sisältää luettelon työsuojeluyhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista
- Työsuojelupäällikkö edustaa työnantajaa työsuojeluasioissa
- Työntekijät valitsevat keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun edustamaan heitä työsuojeluasioissa
- Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää, on perustettava kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan työsuojelutoimikunta



## **Laki yksityisyyden suojasta työelämässä**

### **Henkilötietojen käsitteleminen yrityksessä**

Yritys voi käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai yrityksen työntekijöille tarjoamiin etuuksiin tai työtehtävien erityisluonteeseen.

Yrityksen tulee kerätä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään. Työntekijältä on hankittava suostumus tietojen keräämiseen, jos yritys kerää henkilötietoja muualta kuin työntekijältä itseltään. Yrityksen tulee ilmoittaa työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta luotettavuuden selvittämistä varten. Yrityksen on ilmoitettava työntekijälle saamistaan tiedoista ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa, jos työntekijää koskevia tietoja on kerätty muualta kuin työntekijältä itseltään.

### **Työntekijöiden terveydentilatiedot**

Yrityksellä on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi tai sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy, tai jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyyttään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella.

Yrityksessä työntekijöiden terveydentilaa koskevia tietoja voivat käsitellä vain ne henkilöt, jotka työntekijöiden terveydentilatietojen perusteella valmistelevat tai tekevät työsuhdetta koskevia päätöksiä tai panevat niitä toimeen. Yrityksen tulee nimetä henkilöt tai määriteltävä tehtävät, joihin sisältyy terveydentilaa koskevien tietojen käsittelyä.

Jos työntekijä ei ole kieltänyt luovuttamista, työntekijän yritykselle luovuttama lääkärintodistus tai -lausunto voidaan kuitenkin luovuttaa työterveyshuollolle. Yrityksessä on säilytettävä työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista yrityksen keräämistä henkilötiedoista.

### **Henkilö- ja soveltuvuusarviointitestit**

Yrityksessä voidaan testata työntekijää hänen suostumuksellaan henkilö- ja soveltuvuusarvioinnein työtehtävien hoidon edellytysten tai koulutus- ja muun ammatillisen kehittämisen tarpeen selvittämiseksi. Yrityksen tulee varmistaa, että testejä tehtäessä käytetään luotettavia testausmenetelmiä, niiden suorittajat ovat asiantuntevia ja testauksella saatavat tiedot ovat virheettömiä. Testaajan on työntekijän pyynnöstä

annettava työntekijälle maksutta henkilö- tai soveltuvuusarvioinnissa annettu kirjallinen lausunto.

## **Henkilöluottotiedot**

Työnantajalla on oikeus saada ja käyttää tehtävään valittua työnhakijaa koskevia luottotietolaissa tarkoitettuja henkilöluottotietoja työnhakijan luotettavuuden arvioimiseksi, kun työnhakijan on tarkoitus toimia työtehtävissä, jotka edellyttävät erityistä luotettavuutta ja:

- joihin sisältyy päätäntävaltaa tehdä työnantajan puolesta merkittäviä taloudellisia sitoumuksia tai tosiasiallisesti itsenäistä harkintavaltaa tällaisten sitoumusten valmistelussa;
- joissa työntekijän nimenomaisena tehtävänä on taloudellisesti merkittävien luottojen myöntäminen ja valvonta;
- joiden hoitamiseksi annetaan pääsy sellaisiin työnantajan tai tämän asiakkaan kannalta keskeisiin liike- ja ammattisalaisuuksiin, joiden suojaamisesta on erityisesti huolehdittu;
- joiden hoitaminen edellyttää sellaisia tietojärjestelmän käyttöoikeuksia, joiden avulla voidaan siirtää työnantajan tai tämän asiakkaan varoja tai muuttaa niihin liittyviä tietoja, tai joissa työntekijä käyttää tällaisen tietojärjestelmän pääkäyttäjän valtuuksia;
- joiden olennaisena osana on käsitellä ilman välitöntä valvontaa arvoltaan merkittävää määrää rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä;
- jotka ovat työnantajan tai tämän asiakkaan omaisuuden vartiointitehtäviä;
- joiden luonteeseen pääsääntöisesti kuuluu valvoton työskentely yksityiskodissa.

Luottotietojen käsittelystä annettuja säännöksiä sovelletaan myös, jos työntekijän työtehtävät muuttuvat työsuhteen aikana siten, että ne täyttävät säädetyt edellytykset työnantajan oikeudelle käsitellä henkilöluottotietoja.

Työnantaja vastaa henkilöluottotietojen hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista.

## **Huumetestien tekeminen**

Yrityksellä on oikeus käsitellä vain sellaisia työntekijän huumausaineiden käyttöä koskevia testitietoja, jotka sisältyvät asianomaisen yritykselle toimittamaan huumausainetestiä koskevaan todistukseen.

Tehtävään valitun työnhakijan suostumuksella yritys voi käsitellä huumausainetestiä koskevaan todistukseen merkittäviä tietoja vain silloin, kun työnhakijan on tarkoitus toimia sellaisessa työssä, joka edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagoitakykyä, ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena voi esimerkiksi:

- vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta,
- vaarantaa liikenneturvallisuutta tai
- vaarantaa liike- ja ammattisalaisuutta tai aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaalle vähäistä suurempaa taloudellista vahinkoa.

Yritys voi työnhakijan suostumuksella käsitellä tietoja myös esimerkiksi silloin, kun:

- työnhakijan on tarkoitus hoitaa tehtäviä, joihin pysyväisluontoisesti ja olennaisesti kuuluu alaikäisen kasvatusta, opetusta, hoitoa tai muuta huolenpitoa tai muuta työskentelyä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa alaikäisen kanssa eikä niihin osallistu muita henkilöitä.

Työsuhteen aikana yritys voi velvoittaa työntekijän esittämään huumausainetestiä koskevan todistuksen, jos yrityksellä on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista, ja jos testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- tai toimintakyvyn selvittämiseksi ja työntekijä toimii sellaisessa työssä, joka edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagoitakykyä ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena esimerkiksi:

- vakavasti vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta,
- voi lisätä huomattavasti merkittävien ympäristövahinkojen riskiä tai
- voi merkittävästi lisätä työnantajan hallussa olevien huumausaineiden laittoman kaupan ja leviämisen riskiä.

Yritys maksaa huumausainetestiä koskevan todistusten hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

### **Kameravalvonnan käyttöönotto yritysissä**

Yrityksessä voidaan toteuttaa kameravalvontaa työntekijöiden ja muiden tiloissa oleskelevien henkilökohtaisen turvallisuuden varmistamiseksi, omaisuuden suojaamiseksi tai tuotantoprosessien asianmukaisen toiminnan valvomiseksi sekä turvallisuutta, omaisuutta tai tuotantoprosessia vaarantavien tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi tai selvittämiseksi. Henkilöstötiloissa tai työntekijöiden henkilökohtaisissa työhuoneissa ei saa

olla kameravalvontaa, eikä kameravalvontaa saa käyttää vain tietyn työntekijän tai tiettyjen työntekijöiden tarkkailuun työpaikalla.

Kameravalvonnan saa asentaa tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee, jos tarkkailu on välttämätöntä:

- työntekijän työhön liittyvän ilmeisen väkivallan uhkan tai hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen ilmeisen haitan tai vaaran ehkäisemiseksi tai
- omaisuuden kohdistuvien rikosten estämiseksi ja selvittämiseksi, jos työntekijän tehtävän olennaisena osana on käsitellä arvoltaan tai laadultaan merkittävää omaisuutta, kuten rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä tai
- työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi, jos kameravalvonta toteutetaan työntekijän pyynnöstä ja asiasta on sovittu työnantajan ja työntekijän välillä.

Kameravalvonnasta ja sen toteuttamistavasta on tiedotettava näkyvästi tiloissa, joihin kamerat sijoitetaan.

## **Sähköiset viestit**

Työnantajalla on oikeus hakea esille tai avata työnantajan työntekijän käyttöön osoittamaan sähköpostiosoitteeseen lähetettyjä tai työntekijän tällaisesta sähköpostiosoitteesta lähettämiä sähköpostiviestejä ainoastaan silloin, jos hän on suunnitellut ja järjestänyt työntekijälle työntekijän nimellä lähetettyjen ja hänen lähettämien sähköpostiviestien suojan toteuttamiseksi tarpeelliset toimenpiteet ja tässä tarkoituksessa erityisesti huolehtinut siitä, että:

- työntekijä voi sähköpostijärjestelmän automaattisen vastaustoiminnon avulla lähettää viestin lähettäjälle ilmoituksen poissaolostaan ja sen kestosta sekä tiedon henkilöstä, joka hoitaa poissa olevalle työntekijälle kuuluvia tehtäviä tai
- työntekijä voi ohjata viestit toiselle työnantajan tähän tehtävään hyväksymälle henkilölle,
- työntekijä voi antaa suostumuksensa siihen, että työntekijän poissa ollessa työntekijän valitsema työnantajan tehtävään hyväksymä toinen henkilö voi ottaa vastaan työntekijälle lähetetyt viestit sen selvittämiseksi, onko työntekijälle lähetetty sellainen viesti, joka on selvästi tarkoitettu työnantajalle työtehtävien hoitamiseksi ja josta työnantajan on toimintansa tai työtehtävien asianmukaisen järjestämisen vuoksi välttämätöntä saada tieto.

## **Sähköisten viestien esille hakeminen ja avaaminen**

Yrityksellä on oikeus saada selville, onko työntekijälle lähetetty työntekijän poissa ollessa tai onko työntekijä välittömästi ennen poissaoloaan lähettänyt tai vastaanottanut yritykselle kuuluvia viestejä, joista työnantajan on toimintaansa liittyvien neuvottelujen loppuun

saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi tai toimintojensa turvaamiseksi muutoin välttämätöntä saada tieto, jos:

- työntekijä hoitaa tehtäviä itsenäisesti työnantajan lukuun eikä työnantajan käytössä ole järjestelmää, jonka avulla työntekijän hoitamat asiat ja niiden käsittelyvaiheet kirjataan tai saadaan muutoin selville;
- työntekijän tehtävien ja vireillä olevien asioiden vuoksi on ilmeistä, että työnantajalle kuuluvia viestejä on lähetetty tai vastaanotettu;
- työntekijä on estynyt tilapäisesti suorittamasta työtehtäviään eikä työnantajalle kuuluvia viestejä siitä huolimatta, että työnantaja on huolehtinut lain mukaisista velvollisuuksistaan, voida saada työnantajan käyttöön ja
- työntekijän suostumusta ei voida saada kohtuullisessa ajassa ja asian selvittäminen ei kestä viivytystä.

Jos on ilmeistä, että työntekijälle lähetetty tai työntekijän lähettämä viesti on selvästi yritykselle kuuluva viesti ja viestistä on yrityksen toimintaan liittyvien neuvottelujen loppuun saattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi tai toimintojensa turvaamiseksi välttämätöntä saada tieto, yritys voi lain edellytyksin avata viestin.

Avaamisesta on laadittava siihen osallistuneiden henkilöiden allekirjoittama selvitys, josta ilmenee, mikä viesti on avattu, miksi viesti on avattu, avaamisen ajankohta, avaamisen suorittajat sekä kenelle avatun viestin sisällöstä on annettu tieto.

#### **Yhteenveto**

- Työnantaja voi käsitellä vain työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja.
- Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään
- Työntekijän terveydentilatietoja saavat käsitellä vain yrityksen nimeämät henkilöt
- Työntekijää voidaan hänen suostumuksellaan testata henkilö- ja soveltuvuusarviointitesteillä
- Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän henkilöluottotietoja silloin, jos tehtävien hoitaminen edellyttää erityistä luotettavuutta.
- Kameravalvonnan käyttöönottamisesta on tiedotettava näytävästi tiloissa, joissa kameravalvontaa toteutetaan.

## Oikeustapauksia, työlainsäädäntö

### KKO:2017:27

**Työsopimus** - Työsopimuksen päättäminen - Työsopimuksen irtisanominen - Uudelleen sijoittaminen

Työnantaja oli irtisanonut varoitusta antamatta yhtiön idän viennistä vastanneen vientipäällikön työsopimuksen markkina-alueen tärkeimpien jälleenmyyjien ilmoitettua, että ne eivät jatka yhteistyötä yhtiön kanssa, jos vientipäällikkö jatkaa tehtävässään.

Korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmenevillä perusteilla katsottiin, ettei työnantaja ollut näyttänyt, ettei irtisanominen olisi ollut vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

TSL 7 luku 1 §

TSL 7 luku 2 §

### KKO:2016:80

**Työsopimus** - Työsopimuksen ehtojen muuttaminen - Työsopimuksen päättäminen - Työsopimuksen irtisanominen - Työsopimuksen purkaminen

Yhtiö oli yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen ilmoittanut työntekijöilleen toimipaikan lakkauttamisesta ja työntekijöiden siirtymisestä työskentelemään toisessa kaupungissa sijaitsevaan yhtiön toimipaikkaan. Työntekijä, jonka työsopimukseen oli kirjattu työn suorittamispaikaksi yhtiön vanha toimipaikka, ei ollut saapunut uuteen toimipaikkaan ilmoitetun muuttoajankohdan jälkeen. Yhtiö oli katsonut työntekijän olevan perusteetta poissa työstä ja purkanut työsopimuksen.

Korkein oikeus katsoi, että työnantaja voi irtisanomisen vaihtoehtona yksipuolisesti muuttaa työsopimuksen olennaista ehtoa ilmoittamalla riittävän selvästi tiedot irtisanomisperusteesta, muutettavasta ehdosta ja sen voimaantuloajankohdasta sekä seurauksista siinä tapauksessa, ettei työntekijä hyväksy muutettua ehtoa.

Yhtiöllä oli sinänsä ollut oikeus irtisanoa työsopimus sen toiminnoissa tapahtuneiden muutosten johdosta tai tällä perusteella muuttaa työsopimuksen työntekopaikkaa koskevaa ehtoa irtisanomisaikaa noudattaen. Kun yhtiö oli laiminlyönyt vedota irtisanomisperusteeseen asianmukaisella tavalla ja purkanut työsopimuksen ennen työntekijän irtisanomisajan päättymistä, työntekijällä oli oikeus saada korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä sekä palkkaa irtisanomisajalta. Ks. KKO:1991:105 KKO:1991:187 KKO:1996:89 KKO:1997:83 KKO:2005:29 KKO:2009:17

TSL 7 luku 3 §

KKO:2016:70

**Työsopimus** - Työsopimuksen päättäminen - Korvattava vahinko - Työttömyyspäiväraha

Hovioikeus arvioi työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä maksettavan korvauksen suuruudeksi neljän kuukauden palkkaa vastaavan määrän. A oli saanut välittömästi työsuhteen päättymisen jälkeen noin viiden kuukauden ajan sairausvakuutuslain mukaista sairauspäivärahaa ja työttömyyspäivärahaa vasta sairausloman päätyttyä. Työsopimuslain 12 luvun 3 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaista vähennystä laskettaessa tuli ottaa huomioon A:lle sairauspäivärahakauden päättymisestä lukien laskettavalla neljän kuukauden jaksolla maksetut työttömyyspäivärahat. (Ään.)

TSL 12 luku 3 §

KKO:2016:62

**Työsopimus** - Työsopimuksen päättäminen

K oli työskennellyt myyjänä Osuuskauppa H:n palveluksessa. K oli kirjannut hävikkituotteiksi kaksi hedelmää mutta ei ollut jättänyt tuotteita työnantajan toimintaohjeiden mukaisesti hävitettäviksi. Hedelmät oli poistumistarkastuksessa löydetty hänen hallustaan. Työnantaja oli purkanut K:n työsopimuksen epärehellisyyden ja toimintaohjeiden vastaisen toiminnan vuoksi.

Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevin perustein K:n katsottiin rikkoneen työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita. Kokonaisuutena arvioituna rikkomus ei kuitenkaan ollut niin vakava, että työnantajalla olisi ollut oikeus purkaa työsopimus tai irtisanoa se ilman varoitusta.

TSL 7 luku 2 §

TSL 8 luku 1 §

KKO:2015:41

**Työrikos** - TyösyRJintä

**Työsopimus** - Yksityisyyden suoja työelämässä

Yhtiön julkaiseman sitoutumattoman maakuntalehden päätoimittajaksi valitulta Johanna X:ltä oli työhaastattelussa kysytty, oliko hän tai hänen puolisonsa poliittisesti aktiivinen. X oli vastannut kysymykseen kieltävästi ja näin tehdessään

puolisonsa osalta totuudenvastaisesti. X, joka oli rekisteröidyssä parisuhteessa toisen naisen kanssa, ei ollut myöskään oikaissut haastattelussa syntynyttä käsitystä siitä, että hänen puolisonsa oli mies. Yhtiön toimitusjohtaja A oli ennen tehtävän alkamista purkanut X:n työsuhdetta koskeneen johtajasopimuksen. Kysymys siitä, oliko A syyllistynyt työsyrijintään perhesuhteiden ja sukupuolisen suuntautumisen perusteella. (Ään.)

RL 47 luku 3 §

L yksityisyyden suojasta työelämässä 3 §

KKO:2014:84

**Työsopimus** - Lomauttaminen - Työsopimuksen päättäminen - Irtisanomisajan palkka

**Konkurssi**

A:n lomautuksen 200. päivä täyttyi perjantaina 5.11. Hän irtisanoi työsopimuksensa seuraavana maanantaina 8.11. lomautuksen keston perusteella. Työnantajayhtiö oli asetettu tiistaina 2.11. konkurssiin, mutta yhtiö ei ollut irtisanonut A:n työsopimusta. Työsopimuslain 5 luvun 7 §:n nojalla A:lle maksettava irtisanomisajan palkkaa vastaava korvaus määräytyi yleisen irtisanomisajan eikä yhtiön konkurssin johdosta työsopimuslain 7 luvun 8 §:n 1 momentissa säädetyn 14 päivän irtisanomisajan perusteella.

TSL 5 luku 7 § 3 mom

TSL 7 luku 8 § 1 mom



# Markkinointioikeus

## Kuluttajamarkkinointi

### Markkinointi ja menettelyt asiakassuhteissa

#### Hyvän tavan vastainen markkinointi ja sopimaton menettely

Markkinointi ei saa olla hyvän tavan vastaista eikä siinä saa käyttää kuluttajien kannalta sopimatonta menettelyä. Sopimatonta menettelyä ei saa käyttää myöskään asiakassuhteissa.

Markkinointia pidetään hyvän tavan vastaisena, jos se on selvästi ristiriidassa yleisesti hyväksytyjen yhteiskunnallisten arvojen kanssa ja erityisesti jos:

- markkinointi loukkaa ihmisarvoa taikka uskonnollista tai poliittista vakaumusta;
- markkinoinnissa esiintyy sukupuoleen, ikään, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään seikkaan perustuvaa syrjintää;
- markkinoinnissa suhtaudutaan hyväksyvästi toimintaan, jossa vaarannetaan terveyttä, yleistä turvallisuutta tai ympäristöä ilman, että tällaisen toiminnan esittämiseen on markkinoitavaan hyödykkeeseen liittyvää asiallista perustetta.

Alaikäisille suunnattua tai alaikäiset yleisesti tavoittavaa markkinointia pidetään hyvän tavan vastaisena erityisesti, jos markkinoinnissa käytetään hyväksi alaikäisen kokemattomuutta tai herkkäuskoisuutta. Markkinointi alaikäisille on hyvän tavan vastaista myös, jos markkinointi on omiaan vaikuttamaan haitallisesti alaikäisen tasapainoiseen kehitykseen tai jos markkinoinnissa pyritään sivuuttamaan vanhempien mahdollisuus toimia täysipainoisesti lapsensa kasvattajina. Hyvän tavan vastaisuutta arvioitaessa otetaan huomioon markkinoinnin yleisesti tavoittamien alaikäisten ikä ja kehitystaso sekä muut olosuhteet.

Menettelyä markkinoinnissa pidetään sopimattomana, jos se on:

- elinkeinotoiminnassa yleisesti hyväksyttävän asianmukaisen menettelytavan vastainen; ja
- omiaan selvästi heikentämään kuluttajan kykyä tehdä perusteltu ostopäätös tai kulutushyödykkeeseen liittyvä muu päätös ja johtamaan siihen, että kuluttaja tekee päätöksen, jota hän ei ilman menettelyä olisi tehnyt.

Silloin, kun menettely on suunnattu tietylle kuluttajaryhmälle, menettelyn sopimattomuutta arvioidaan tämän kuluttajaryhmän näkökulmasta. Jos menettely on omiaan heikentämään sellaisten kuluttajien päätöksentekoa, jotka ovat erityisen alttiita vaikuttamiselle ikänsä, vammansa tai herkkäuskoisuutensa vuoksi, ja yrityksen olisi pitänyt se kohtuudella ymmärtää, menettelyn sopimattomuutta arvioidaan tällaisen kuluttajaryhmän näkökulmasta.

Markkinointia pidetään erityisesti sopimattomana, jos se rikkoo seuraavia periaatteita:

- Markkinoinnin tunnistettavuus;  
Markkinoinnista on käytävä selkeästi ilmi sen kaupallinen tarkoitus sekä se, kenen lukuun markkinoidaan.
- Sekaannuksen vaara  
Vertaileva mainonta tai muu markkinointi ei saa aiheuttaa sekaannuksen vaaraa elinkeinonharjoittajan ja kilpailijan tavaramerkkien, toiminimien tai muiden erottavien tunnusten taikka hyödykkeiden kesken, jos se on omiaan johtamaan siihen, että kuluttaja tekee ostopäätöksen tai muun kulutushyödykkeeseen liittyvän päätöksen, jota hän ei ilman tällaista markkinointia olisi tehnyt.
- Totuudenvastaiset tai harhaanjohtavat tiedot  
Markkinoinnissa tai asiakassuhteessa ei saa antaa totuudenvastaisia tai harhaanjohtavia tietoja, jos tiedot ovat omiaan johtamaan siihen, että kuluttaja tekee ostopäätöksen tai muun kulutushyödykkeeseen liittyvän päätöksen, jota hän ei ilman annettuja tietoja olisi tehnyt.

Totuudenvastaiset tai harhaanjohtavat tiedot voivat koskea erityisesti:

- kulutushyödykkeen olemassaoloa, saatavuutta, lajia, laatua, määrää ja muita keskeisiä ominaisuuksia;
- kulutushyödykkeen alkuperää, valmistustapaa ja -aikaa, käyttöä ja käytön vaikutuksia sekä hyödykkeelle tehtyjen testien tuloksia;
- kulutushyödykkeen hintaa tai sen määräytymisen perusteita, erityistä hintaetua ja maksuehtoja;
- kulutushyödykkeen toimitusaikaa ja muita toimitusehtoja;
- myyntimenettelyn luonnetta, asiakaspalvelua sopimuksen teon jälkeen ja asiakasvalitusten käsittelyä;
- huollon, korjausten ja varaosien tarvetta ja saatavuutta;
- elinkeinonharjoittajan tai hänen edustajansa henkilöllisyyttä, yhteystietoja, ominaisuuksia ja asemaa markkinoilla sekä heidän saamiensa palkintoja ja tunnustuksia;
- elinkeinonharjoittajan oikeuksia ja velvollisuuksia, mukaan lukien sitoumusta noudattaa käytännesääntöihin sisältyviä velvoitteita;
- kuluttajan oikeuksia, velvollisuuksia ja riskejä.

- Olennaisten tietojen antamisvelvoite

Markkinoinnissa tai asiakassuhteessa ei saa jättää antamatta sellaisia asiayhteys huomioon ottaen olennaisia tietoja, jotka kuluttaja tarvitsee ostopäätöksen tai muun kulutushyödykkeeseen liittyvän päätöksen tekemiseksi ja joiden puuttuminen on omiaan johtamaan siihen, että kuluttaja tekee päätöksen, jota hän ei olisi riittävin tiedoin tehnyt.

Arvioitaessa tietojen riittävyttä otetaan huomioon tietojen selkeys, ymmärrettävyys ja oikea-aikaisuus, käytettyyn viestimeen liittyvät rajoitteet sekä elinkeinonharjoittajan muut toimenpiteet olennaisten tietojen antamiseksi kuluttajille.

Kuluttajan terveyden ja turvallisuuden kannalta tarpeelliset tiedot on aina annettava.

- Tiedonantovelvoite kulutushyödykemarkkinoinnissa

Tarjottaessa yksilöityä kulutushyödykettä tiettyyn hintaan markkinoinnista on käytävä ilmi:

- kulutushyödykkeen pääominaisuudet siinä laajuudessa kuin on asianmukaista ottaen huomioon kulutushyödyke ja käytetty viestintä;
- elinkeinonharjoittajan nimi ja maantieteellinen osoite sekä, jos elinkeinonharjoittaja toimii toisen elinkeinonharjoittajan asiamiehenä tai edustajana, samat tiedot hänen päämiehestään;
- kulutushyödykkeen kokonaishinta veroineen tai, jos täsmällistä hintaa ei hyödykkeen luonteen takia kohtuudella voida ilmoittaa, hinnan määräytymisen perusteet;
- tarvittaessa kokonaishintaan sisältyvät toimituskulut tai, jos näitä kuluja ei voida kohtuudella laskea etukäteen, tieto siitä, että tällaisia kuluja voi aiheutua;
- maksua, toimitusta, sopimuksen täyttämistä ja asiakasvalituksia koskevat käytännöt, jos ne poikkeavat siitä, mitä kuluttajilla on yleensä aihetta olettaa;
- mahdollinen oikeus peruuttaa tai irtisanoa sopimus.

- Ennen sopimuksen tekemistä kuluttajalle annettavat tiedot

Sen lisäksi, mitä muuten laissa säädetään tiedonantovelvollisuudesta, yrityksen on ennen kulutushyödykesopimuksen tekemistä annettava kuluttajalle selkeästi ja ymmärrettävästi seuraavat tiedot, elleivät nämä tiedot ilmene muutoin asiayhteydestä:

- kulutushyödykkeen pääominaisuudet siinä laajuudessa kuin on asianmukaista;
- elinkeinonharjoittajan nimi, sijaintipaikan maantieteellinen osoite sekä puhelinnumero;
- kulutushyödykkeen kokonaishinta veroineen tai hinnan määräytymisen perusteet;
- tarvittaessa kokonaishintaan sisältyvät toimituskulut tai tieto siitä, että tällaisia kuluja voi aiheutua;
- tarvittaessa maksua, toimitusta ja muuta sopimuksen täyttämistä koskevat ehdot ja asiakasvalituksia koskevat käytännöt;

- maininta tavaroita koskevasta lakisääteisestä virhevastuusta sekä tarvittaessa maininta asiakastuesta, muista kaupanteon jälkeisistä palveluista ja takuusta sekä niitä koskevista ehdoista;
- tarvittaessa sopimuksen kesto tai, jos sopimus on voimassa toistaiseksi tai sitä jatketaan automaattisesti, sopimuksen päättämistä koskevat ehdot;
- tarvittaessa digitaalisen sisällön toimivuus, mukaan lukien digitaalisen sisällön yhteentoimivuus laitteistojen ja ohjelmistojen kanssa.

Tietojen antamisvelvoitteita koskevia säännöksiä ei sovelleta:

- välittömästi täytettävään päivittäiseen kulutushyödykesopimukseen;
- rahoituspalvelua tai -välinettä koskevaan sopimukseen;
- kiinteän omaisuuden kauppaa tai vuokraamista taikka muuta oikeutta kiinteään omaisuuteen koskevaan sopimukseen;
- asuntokauppalain mukaiseen sopimukseen;
- asumisoikeusasunnoista annetun lain mukaiseen asumisoikeuden luovuttamista koskevaan sopimukseen;
- huoneenvuokrasopimukseen;
- aikaosuuasuntoja ja pitkäkestoisia lomatuotteita koskeviin sopimukseen;
- valmismatkalain piiriin kuuluvaan sopimukseen;
- matkustajaliikenteen palveluihin;
- arpajaislain piiriin kuuluviin sopimuksiin;
- jakeluautomaatin avulla tai automatisoidussa liiketilassa tehtävään sopimukseen.

## **Aggressiivinen menettely markkinoinnissa**

Aggressiivista menettelyä ei saa käyttää markkinoinnissa tai asiakassuhteessa.

Markkinoinnissa aggressiivisena menettelynä pidetään häirintää, pakottamista ja muuta sellaista kuluttajan painostamista, joka on omiaan johtamaan siihen, että kuluttaja tekee ostopäätöksen tai muun kulutushyödykkeeseen liittyvän päätöksen, jota hän ei ilman painostamista olisi tehnyt.

Menettelyn aggressiivisuutta arvioitaessa otetaan huomioon erityisesti menettelyn ajoitus, paikka, luonne ja kesto sekä uhkaava tai halventava kielenkäyttö tai käyttäytyminen. Myös uhkaus ryhtyä toimiin, jotka eivät ole lain mukaan sallittuja, otetaan huomioon markkinoinnin aggressiivisuutta arvioitaessa.

## **Kulutushyödykkeiden toimittaminen ilman tilausta**

Yritys ei saa tarjota markkinoinnissa kulutushyödykkeitä toimittamalla niitä kuluttajille ilman nimenomaista tilausta ja edellyttämällä kuluttajalta maksua, hyödykkeen palauttamista tai säilyttämistä taikka muuta toimenpidettä.

## **Lisämaksut**

Yrityksen on ennen sopimuksen tekemistä pyydettävä kuluttajan nimenomainen suostumus kaikkiin lisämaksuihin, jotka eivät sisälly kulutushyödykkeestä perittäväksi ilmoitettuun hintaan. Nimenomaisena suostumuksena ei pidetä sitä, että kuluttaja ei ole hylännyt elinkeinonharjoittajan käyttämää oletusvalintaa lisämaksun hyväksymisestä.

Jos kuluttaja ei ole antanut nimenomaista suostumusta lisämaksuun, hänellä ei ole velvollisuutta sitä maksaa.

## **Hinnanalennukset**

Yritys ei saa ilmoittaa kulutushyödykkeen hintaa alennetuksi enempää kuin se tosiasiallisesti alittaa elinkeinonharjoittajan aikaisemmin perimän hinnan.

## **Yhdistetyt tarjoukset ja kylkiäistarjoukset**

Jos yritys tarjoaa markkinoinnissa kulutushyödykkeitä yhteisellä hinnalla tai niin, että ostamalla hyödykkeen saa alennetulla hinnalla toisen hyödykkeen tai muun erityisen edun, markkinoinnissa yrityksen on selkeästi ilmoitettava:

- tarjouksen sisältö ja arvo sekä yhteisellä hinnalla tarjotuista hyödykkeistä lisäksi niiden erilliset hinnat, jollei hyödykkeen hinta erikseen hankittuna ole pienempi kuin kymmenen euroa;
- tarjouksen hyväksi käyttämistä koskevat ehdot, erityisesti tarjouksen kesto sekä määrälliset ja muut rajoitukset.

## **Markkinointiarpajaiset**

Jos yritys toteuttaa markkinoinnissa arvontoja, yleisökilpailuja tai pelejä, niihin osallistumisen ehtojen on oltava selkeitä ja ymmärrettäviä sekä helposti saatavilla.

## **Puhelinasioinnin kulut**

Yritys ei saa käyttää kulutushyödykesopimusta koskevassa puhelinasioinnissa palvelua, jonka käyttämisestä kuluttajalta peritään hänen liittymäsopimuksensa mukaisen hinnan ylittäviä kuluja tai kuluja, jotka ylittävät liittymäsopimuksen mukaista hintaa vastaavan laskennallisen perushinnan.

Laskennallinen perushinta on teleyritysten vähimmäishinnoitteluun ja markkinaosuuksiin perustuva hinta lisättynä 20 prosentilla. Viestintävirasto laskee ja julkaisee laskennallisen perushinnan vuosittain.

# Sähköinen kuluttajamarkkinointi

## Verkkomyynti

Etämyynnissä kauppa tehdään etäviestimen avulla ilman, että kaupan osapuolet ovat yhtä aikaa läsnä. Etämyyntiä on verkkokauppa, puhelinmyynti, postimyynti ja televisiomyynti.

Ennen etämyyntisopimuksen tekemistä kuluttajalle on annettava seuraavat tiedot:

- kulutushyödykkeen pääominaisuudet siinä laajuudessa kuin on asianmukaista ottaen huomioon kulutushyödyke ja käytetty viestin;
- elinkeinonharjoittajan nimi;
- elinkeinonharjoittajan maantieteellinen osoite sekä, jos elinkeinonharjoittaja toimii toisen elinkeinonharjoittajan asiamiehenä tai edustajana, hänen päämiehensä nimi ja maantieteellinen osoite;
- elinkeinonharjoittajan puhelin- ja faksinumero sekä sähköpostiosoite;
- elinkeinonharjoittajan sen toimipaikan maantieteellinen osoite, jonne kuluttaja voi toimittaa valituksensa;
- kulutushyödykkeen kokonaishinta veroineen tai hinnan määräytymisen perusteet;
- tarvittaessa kulutushyödykkeen kokonaishintaan sisällyttämättömät toimitus- ja muut kulut;
- etäviestimen käyttämisestä sopimuksen tekemisessä syntyvät kulut, jos siitä veloitetaan perushintaa enemmän;
- maksua, toimitusta ja muuta sopimuksen täyttämistä koskevat ehdot sekä tarvittaessa asiakasvalituksia koskevat käytännöt;
- tarvittaessa peruuttamisoikeuden käyttämisestä koskevat ehdot, määräajat ja menettelyt;
- tarvittaessa tieto siitä, että jos kuluttaja peruuttaa sopimuksen, hänen on vastattava tavaroiden palauttamiskustannuksista, sekä etämyynnissä myös tieto palauttamiskustannusten määrästä, jos tavarat eivät ole luonteensa vuoksi palautettavissa tavanomaisella tavalla postitse;
- tieto siitä, että jos kuluttaja käyttää peruuttamisoikeuttaan tehtyään palvelun suorittamista koskevan pyynnön, hänen on maksettava elinkeinonharjoittajalle ennen peruuttamista suoritetusta palvelusta aiheutuneet kustannukset;
- tarvittaessa tieto peruuttamisoikeuden puuttumisesta tai olosuhteista, joissa peruuttamisoikeuden voi menettää;
- maininta tavaroita koskevasta lakisääteisestä virhevastuusta;
- tarvittaessa maininta asiakastuesta, muista kaupanteon jälkeisistä palveluista ja takuusta sekä niitä koskevista ehdoista;
- maininta käytäntösäännöistä;
- tarvittaessa sopimuksen kesto tai, jos sopimus on voimassa toistaiseksi tai sitä jatketaan automaattisesti, sen päättämistä koskevat ehdot;
- tarvittaessa kuluttajan sopimusvelvoitteiden vähimmäiskesto;

- tarvittaessa tieto elinkeinonharjoittajan kuluttajalta edellyttämistä rahoitusta koskevista vakuuksista ja niihin sovellettavista ehdoista;
- tarvittaessa digitaalisen sisällön toimivuus, mukaan lukien digitaalisen sisällön yhteentoimivuus laitteistojen ja ohjelmistojen kanssa;
- tieto mahdollisuudesta ja tavoista saattaa riita kuluttajariitalautakunnan tai muun vastaavan elimen käsiteltäväksi.

Puhelinmyynnissä elinkeinonharjoittajan on heti puhelinkeskustelun alussa ilmoitettava nimensä ja tarvittaessa sen henkilön nimi, jonka puolesta hän toimii, sekä puhelun kaupallinen tarkoitus.

Verkkosivustoilla, joilla harjoitetaan kaupankäyntiä, on ilmoitettava selkeällä tavalla viimeistään tilausmenettelyn käynnistyessä mahdollisista toimitusrajoituksista sekä siitä, mitkä maksuvälineet hyväksytään.

Etämyynnissä kuluttajalle annettavat tiedot sekä peruuttamislomake ja -ohje on annettava tai asetettava ne kuluttajan saataville etäviestimelle soveltuvalla tavalla selkeästi ja ymmärrettävästi.

## **Tietojen vahvistaminen kuluttajalle**

Etämyynnissä elinkeinonharjoittajan on toimitettava kuluttajalle vahvistus tehdystä sopimuksesta kohtuullisessa ajassa etämyyntisopimuksen tekemisestä ja viimeistään tavaroiden luovutusajankohtana tai ennen kuin palvelun suorittaminen aloitetaan. Vahvistus on toimitettava pysyvällä tavalla, ja siihen tulee sisältyä kaikki ennen sopimuksen tekemistä annettavat tiedot sekä peruuttamislomake ja -ohje, jollei yritys ole toimittanut näitä kuluttajalle pysyvällä tavalla jo aiemmin.

## **Kuluttajan oikeus peruuttaa kauppa**

Kuluttajalla on oikeus peruuttaa etämyyntisopimus ilmoittamalla siitä peruuttamislomakkeella tai muulla yksiselitteisellä tavalla elinkeinonharjoittajalle viimeistään 14 päivän kuluttua palvelusopimuksen tai sähköisesti toimitettavaa digitaalista sisältöä koskevan sopimuksen tekemisestä, kauppasopimuksessa tavaran tai viimeisen tavaraerän vastaanottamisesta taikka, jos kyse on tavaroiden säännöllisestä toimittamisesta, ensimmäisen tavaraerän vastaanottamisesta.

Jos elinkeinonharjoittaja ei ole antanut kuluttajalle lain edellyttämiä tietoja, peruuttamisaika päättyy 12 kuukauden kuluttua. Silloin, kun elinkeinonharjoittaja korjaa puutteen, peruuttamisaika päättyy 14 päivän kuluttua päivästä, jona kuluttaja sai tiedot.

Jos yritys antaa kuluttajalle mahdollisuuden ilmoittaa peruutuksesta verkkosivustonsa kautta, yrityksen on ilmoitettava peruuttamisilmoituksen saapumisesta kuluttajalle viipymättä pysyvällä tavalla.



## Tilanteet, joissa peruuttamisoikeutta ei ole

Kuluttajalla ei ole peruuttamisoikeutta seuraavissa tilanteissa:

- palvelu on kokonaan suoritettu tai digitaalisen sisällön toimittaminen sähköisesti on aloitettu ennen peruuttamisajan päättymistä kuluttajan pyynnön tai suostumuksen johdosta ja kuluttajalle on ilmoitettu peruuttamisoikeuden puuttumisesta tällaisessa tapauksessa;
- kulutushyödykkeen hinta riippuu rahoitusmarkkinoilla tapahtuvista vaihteluista, joihin elinkeinonharjoittaja ei voi vaikuttaa ja jotka voivat ilmetä peruutusaikana;
- sopimus koskee tavaraa, joka valmistetaan tai jota muunnellaan kuluttajan vaatimusten mukaisesti tai selvästi henkilökohtaisia tarpeita vastaavaksi;
- sopimus koskee tavaraa, joka voi nopeasti pilaantua tai vanhentua tai joka luonteensa vuoksi on sen toimittamisen jälkeen erottamattomasti sekoittunut muiden tavaroiden kanssa;
- sinetöitynä toimitettu tavara, jota ei terveydellisistä tai hygieniasyistä voida palauttaa, on avattu;
- sopimus koskee alkoholijuomia, joiden hinnasta on sovittu sopimusta tehtäessä ja jotka voidaan toimittaa aikaisintaan 30 päivän kuluttua ja joiden todellinen arvo riippuu markkinoilla tapahtuvista vaihteluista, joihin elinkeinonharjoittaja ei voi vaikuttaa;
- sopimus koskee kiireellistä korjaus- tai huoltotyötä paikassa, jonne elinkeinonharjoittaja saapuu kuluttajan nimenomaisesta pyynnöstä;
- sinetöitynä toimitettu ääni- tai kuvatallenne taikka tietokoneohjelma on avattu;
- sopimus koskee yksittäisen sanoma- tai aikakauslehden tai aikakausjulkaisun toimittamista;
- sopimus on tehty huutokaupassa, johon kuluttaja voi osallistua muutenkin kuin etäviestimellä;
- sopimus koskee majoituksen tarjoamista muuhun kuin asumistarkoitukseen, tavaroiden kuljetusta, autonvuokrauspalvelua, ravintolapalvelua tai vapaa-ajanpalvelua ja sopimuksessa edellytetään suoritusta määrätynä ajankohtana tai määrätyn ajan kuluessa.

## Suoritusten palauttaminen

Silloin, kun kuluttaja peruuttaa etämyyntisopimuksen, hänen on palautettava vastaanottamansa tavara viivytyksettä ja viimeistään 14 päivän kuluttua peruuttamisilmoituksen tekemisestä, jollei elinkeinonharjoittaja ole sitoutunut noutamaan tavaraa itse. Kuluttajan on vastattava tavaroiden palauttamisesta johtuvista välittömistä kuluista, jollei elinkeinonharjoittaja ole sitoutunut vastaamaan niistä.

Yrityksen on viivytyksettä ja viimeistään 14 päivän kuluttua peruuttamisilmoituksen saatuaan palautettava kuluttajalta saadut suoritukset.

Elinkeinonharjoittajan on palautettava saamansa suoritukset sillä maksutavalla, jota kuluttaja käytti alkuperäisessä liiketoimessa, ellei kuluttaja ole nimenomaisesti suostunut muuhun järjestelyyn. Suoritusten palauttamisesta ei saa aiheutua kuluttajalle kustannuksia.

#### **Yhteenveto**

- Etämyyntisäännökset koskevat
  - verkkokauppaa
  - puhelinmyyntiä
  - postimyyntiä
  - myyntiä television kautta
- Etämyynnissä ennen sopimuksen tekemistä kuluttajalle on annettava lain edellyttämät ennakkotiedot
- Etämyynnissä kuluttajalle on annettava peruuttamislomake ja ohjeet peruuttamista varten
- Etämyynnissä kuluttajalla on oikeus peruuttaa kauppa 14 päivän kuluessa

# Oikeusministeriön ohjeet ja peruuttamislomake

## Peruuttamisohjeen malli

### Peruuttamisoikeus

Teillä on oikeus peruuttaa tämä sopimus 14 päivän kuluessa syytä ilmoittamatta.

Peruuttamisen määräaika päättyy 14 päivän kuluttua [lisää a, b, c, d tai e]

- a) kun kyseessä on palvelusopimus tai sähköisesti toimitettavaa digitaalista sisältöä koskeva sopimus: ”sopimuksen tekemisestä.”;
- b) kun kyseessä on kauppasopimus: ”siitä, kun tavara on vastaanotettu.”;
- c) kun kyseessä on kauppasopimus, jossa kuluttaja on tilannut useita tavaroita samassa tilauksessa ja erikseen toimitettuina: ”siitä, kun viimeinen tavaraerä on vastaanotettu.”;
- d) kun kyseessä on kauppasopimus, jossa tavara toimitetaan useassa erässä tai osina: ”siitä, kun viimeinen tavaraerä on vastaanotettu.”;
- e) kun kyseessä on kauppasopimus, jossa tavaroita toimitetaan säännöllisesti: ”siitä, kun ensimmäinen tavaraerä on vastaanotettu.”.

Peruuttamisoikeuden käyttämiseksi teidän on ilmoitettava meille

[lisää nimi, maantieteellinen osoite ja, mikäli saatavilla, puhelinnumero, faksinumero ja sähköpostiosoite]

päätöksestänne peruuttaa sopimus yksiselitteisellä tavalla (esimerkiksi kirjeellä postitse, faksilla tai sähköpostilla). Voitte käyttää liitteenä olevaa peruuttamislomaketta, mutta sen käyttö ei ole pakollista.

[Jos tarjoatte kuluttajalle mahdollisuuden ilmoittaa peruutuksesta verkkosivustonne kautta, lisätkää seuraava teksti: ”Voitte täyttää peruuttamislomakkeen ja toimittaa sen taikka muun yksiselitteisen ilmoituksen myös sähköisesti verkkosivustollamme [lisätään internetosoite]. Jos käytätte tätä vaihtoehtoa, ilmoitamme teille viipymättä pysyvällä tavalla (esimerkiksi sähköpostitse) peruuttamisilmoituksen saapumisesta.”]

Peruuttamisen määräajan noudattamiseksi riittää, että lähetätte ilmoituksenne peruuttamisoikeuden käytöstä ennen peruuttamisajan päättymistä.

### Peruuttamisen vaikutukset

Jos peruutatte tämän sopimuksen, palautamme teille kaikki teiltä saamamme suoritukset, myös toimituskustannukset (paitsi lisäkustannuksia siitä, että olette valinnut tarjoamastamme edullisimmasta vakio-toimitustavasta poikkeavan toimitustavan),

viivytyksettä ja joka tapauksessa viimeistään 14 päivän kuluttua peruuttamisilmoituksen saatuamme. Suoritamme palautuksen sillä maksutavalla, jota olette käyttänyt alkuperäisessä liiketoimessa, ellette ole nimenomaisesti suostunut muuhun, ja joka tapauksessa siten, että teille ei aiheudu suoritusten palauttamisesta kustannuksia.

*[Kun kyseessä on kauppasopimus, jossa ette ole tarjoutunut noutamaan tavaroita takaisin peruuttamistapauksessa, lisätkää seuraava teksti: "Voimme pidättyä maksujen palautuksesta, kunnes olemme saaneet tavarain takaisin tai kunnes olette osoittanut lähettäneenne tavarain takaisin."]*

Jos kuluttaja on vastaanottanut tavaroita sopimuksen yhteydessä,

a) lisätkää:

— "Noudamme tavarat takaisin.", tai

— "Teidän on lähetettävä tavarat takaisin tai luovutettava ne meille tai [lisätkää tarvittaessa sen henkilön nimi ja maantieteellinen osoite, jonka olette valtuuttanut vastaanottamaan tavarat] viivytyksettä ja viimeistään 14 päivän kuluttua peruuttamisilmoituksen tekemisestä. Määräaikaa on noudatettu, jos lähetätte tavarat takaisin ennen kyseisen 14 päivän määräajan päättymistä."

b) lisätkää:

— "Vastamme tavaroiden palauttamiskustannuksista.",

— "Teidän on vastattava tavaroiden palauttamisesta johtuvista välittömistä kustannuksista.",

— jos kyseessä on etämyyntisopimus ettekä ole tarjoutunut vastaamaan tavaroiden palauttamiskustannuksista eikä tavaroita voi niiden luonteen takia palauttaa tavanomaisesti postitse: "Teidän on vastattava tavaroiden palauttamisesta johtuvista välittömistä kustannuksista, jotka ovat euroa [lisätään määrä]."; tai jos tavaroiden palauttamiskustannuksia ei voida kohtuudella laskea etukäteen: "Teidän on vastattava tavaroiden palauttamisesta johtuvista välittömistä kustannuksista. Kustannukset ovat arviolta enintään noin euroa [lisätään määrä].", tai

— jos kyseessä on kotimyyntisopimus ja tavaroita ei niiden luonteen takia voida palauttaa tavanomaisesti postitse ja tavarat on toimitettu kuluttajan kotiin sopimuksentekohetkellä: "Noudamme tavarat takaisin omalla kustannuksellamme." sekä

c) lisätkää: "Olette vastuussa vain sellaisesta tavaroiden arvon alentumisesta, joka on seurausta muusta kuin tavaroiden luonteen, ominaisuuksien ja toimivuuden toteamiseksi tarvittavasta käsittelystä."

Jos sopimus koskee muuta kuin digitaalista sisältöä koskevan palvelun suorittamista, lisätkää seuraava teksti: "Jos olette pyytänyt palvelun suorittamista ennen peruuttamisajan päättymistä, teidän on maksettava meille peruuttamisilmoituksen tekemiseen mennessä sopimuksen täyttämiseksi tehdystä suorituksesta kohtuullinen korvaus."

## Peruuttamislomakkeen malli

(täyttäkää ja palauttakaa tämä lomake vain siinä tapauksessa, että haluatte peruuttaa sopimuksen)

— Vastaanottaja [elinkeinonharjoittajan on lisättävä tähän nimensä, maantieteellinen osoitteensa ja, mikäli käytettävissä, faksinumeronsa ja sähköpostiosoitteensa]:

— Ilmoitan/Ilmoitamme (\*), että haluan/haluamme (\*) peruuttaa tekemäni/tekemämme (\*) sopimuksen, joka koskee seuraavien tavaroiden toimittamista (\*) / seuraavan palvelun suorittamista (\*):

— Tilauspäivä (\*)/Vastaanottopäivä (\*)

— Kuluttajan nimi (\*) / Kuluttajien nimet (\*)

— Kuluttajan osoite (\*) / Kuluttajien osoitteet (\*)

— Kuluttajan allekirjoitus (\*) / Kuluttajien allekirjoitukset (\*) (vain jos lomake täytetään paperimuodossa)

— Päiväys

(\*) Tarpeeton yliviivataan.

## Yritysmarkkinointi

### Sopimaton menettely elinkeinotoiminnassa

Elinkeinotoiminnassa ei saa käyttää hyvän liiketavan vastaista tai muutoin toisen elinkeinonharjoittajan kannalta sopimatonta menettelyä.

Markkinoinnista on käytävä selkeästi ilmi markkinoinnin kaupallinen tarkoitus sekä se, kenen lukuun markkinointi toteutetaan. Elinkeinotoiminnassa ei saa käyttää totuudenvastaista tai harhaanjohtavaa ilmaisua, joka koskee omaa tai toisen elinkeinotoimintaa ja on omiaan vaikuttamaan hyödykkeen kysyntään tai tarjontaan tai vahingoittamaan toisen elinkeinotoimintaa. Elinkeinotoiminnassa ei saa myöskään käyttää asiaan kuulumattomia seikkoja sisältävää eikä esitystavaltaan tai muodoltaan sopimatonta ilmaisua, joka on omiaan vahingoittamaan toisen elinkeinotoimintaa.

Markkinointi, josta voidaan suoraan tai epäsuorasti tunnistaa kilpailija tai kilpailijan markkinoima hyödyke, on vertailun osalta sallittu, jos:

- markkinointi ei ole totuudenvastaista tai harhaanjohtavaa;
- markkinointi koskee hyödykkeitä, joita käytetään samaan tarkoitukseen tai samoihin tarpeisiin;
- markkinoinnissa verrataan puolueettomasti hyödykkeiden yhtä tai useampaa olennaista, merkityksellistä, toteen näytettävissä olevaa ja edustavaa ominaisuutta tai hyödykkeiden hintoja;
- markkinointi ei aiheuta sekaannuksen vaaraa mainostajan ja kilpailijan tai heidän tavaramerkkiensä, toiminimiensä tai muiden erottavien tunnustensa tai hyödykkeittensä kesken;
- markkinoinnissa ei väheksytä eikä halvenneta kilpailijan tavaramerkkiä, toiminimeä tai muuta erottavaa tunnusta taikka hyödykettä, toimintaa tai oloja;
- markkinoinnissa ei käytetä sopimattomasti hyväksi kilpailijan tavaramerkin, toiminimen tai muun erottavan tunnuksen mainetta taikka kilpailijan markkinoiman hyödykkeen alkuperänimitystä;
- markkinoinnissa ei esitetä hyödykettä sellaisen hyödykkeen jäljitelmänä tai toisintona, jolla on suojattu tavaramerkki.

Erikoistarjousten vertailevassa markkinoinnissa on lisäksi selkeästi mainittava tarjouksen kesto ja, jos tarjous on voimassa niin kauan kuin hyödykkeitä riittää, maininta siitä.

Jos yritys markkinoinnissa tarjoaa alennuksia, kylkiäisiä tai muita erityisiä etuja tai jos markkinointiin liittyy arvontoja, yleisökilpailuja tai pelejä, etujen saamista tai arvontoihin, kilpailuihin ja peleihin osallistumista koskevien ehtojen on oltava selkeitä ja ymmärrettäviä sekä helposti saatavilla.

## **Liikesalaisuudet**

Kukaan ei saa oikeudettomasti hankkia tai yrittää hankkia tietoa liikesalaisuudesta tai käyttää tai ilmaista näin hankkimaansa tietoa.

Jos henkilö elinkeinonharjoittajan palveluksessa ollessaan on saanut tiedon liikesalaisuudesta, hän ei saa sitä palvelusaikanaan oikeudettomasti käyttää eikä ilmaista liikesalaisuutta hankkiakseen itselleen tai toiselle etua tai toista vahingoittaakseen.

Jos henkilö on elinkeinonharjoittajan puolesta tehtävää suorittaessaan saanut tiedon liikesalaisuudesta tai jolle työn tai tehtävän suorittamista varten taikka muuten liiketarkoituksessa on uskottu tekninen esikuva tai tekninen ohje, hän ei saa sitä oikeudettomasti käyttää eikä ilmaista.

## **Rangaistusmenettely lain rikkomisesta**

Elinkeinonharjoittajaa, joka vastoin lain säännöksiä on toiminut hyvän liiketavan vastaisesti tai muuten sopimattomasti elinkeinotoiminnassaan, voidaan kieltää jatkamasta tai uudistamasta tällaista menettelyä. Kielto voidaan, jos siihen on erityistä syytä, kohdistaa myös elinkeinonharjoittajan palveluksessa olevaan henkilöön tai muuhun, joka toimii elinkeinonharjoittajan lukuun. Kieltoa on tehostettava uhkasakolla, jollei se erityisestä syystä ole tarpeetonta.

Yritys voidaan tuomita sakkoon kilpailumenettelyrikkomuksesta tai teknisen esikuvan tai ohjeen väärinkäytöstä.

Kiellon määräämistä koskevat asiat sekä sopimattomaan menettelyyn elinkeinotoiminnassa perustuvat riita-asiat käsitellään markkinaoikeudessa.

### **Yhteenveto**

- Hyvän tavan vastainen tai muutoin sopimaton menettely elinkeinotoiminnassa on kielletty.
- Elinkeinotoiminnassa ei saa käyttää totuudenvastaisia tai harhaanjohtavia ilmaisuja.
- Markkinoinnista on selkeästi käytävä ilmi markkinoinnin kaupallinen tarkoitus.

## Markkinaoikeuden ratkaisuja

**MAO: 689/17**

**Kemin Matkailu Oy > Polar Explorer Oy - sopimaton menettely elinkeinotoiminnassa - totuudenvastainen ja harhaanjohtava markkinointi - vertaileva markkinointi**

**Diaarinumero:** 2017/229

**Antopäivä:** 9.11.2017

### HAKEMUS

#### Vaatimukset

Kemin Matkailu Oy on vaatinut, että markkinaoikeus kieltää Polar Explorer Oy:tä 100.000 euron sakon uhalla käyttämästä markkinoinnissaan totuudenvastaisia ja harhaanjohtavia ilmaisuja:

1. sanaa "jäänmurtaja" ja "icebreaker" sekä jäänmurtaja-sanaa millä tahansa kielellä silloin, kun palvelu toteutetaan Polar Explorer -aluksella;
2. termiä "Lapland" ja maantieteellistä termiä "Lappi" millä tahansa kielellä Lapin ulkopuolella tapahtuvaan toimintaan viittaavana; ja
3. lausetta "The Biggest Tourist Icebreaker in Lapland" siltä osin kuin lauseella viitataan Polar Explorer -alukseen.

#### Päätöslauselma

Markkinaoikeus kieltää Polar Explorer Oy:tä jatkamasta tai uudistamasta menettelyä, jossa se käyttää Polar Explorer -aluksella suoritettavia risteilyjä koskevassa markkinoinnissaan tarkemmin yksilöimätöntä ilmaisua "the biggest" lauseessa "The Biggest Tourist Icebreaker in Lapland".

Kieltoa on noudatettava heti 30.000 euron sakon uhalla.

Muilta osin Kemin Matkailu Oy:n kieltovaatimukset hylätään.



**MAO:407/17**

**SK Tuote Oy > EH-Muovi Oy - tekijänoikeus - sopimaton menettely  
elinkeinotoiminnassa - orjallinen jäljittely - maineen norkkiminen**

**Diaarinumero:** 2015/277

**Diaarinumero:** 2015/278

**Antopäivä:** 27.6.2017

## **KANNE**

### **Vaatimukset**

SK Tuote Oy on vaatinut, että markkinaoikeus

1. kieltää EH-Muovi Oy:tä myymästä tai markkinoimasta poistoilmanvaihtoon liittyviä SK Tuote Oy:n tuotteiden kanssa olennaisesti samankaltaisia Classic-, Pelti- ja Tiili-läpivientisarjoja sekä I25/ER/700-poistoputkituotteita ja käyttämästä olennaisesti identtisiä kopioita SK Tuote Oy:n mainittujen tuotteiden asennusohjeista;
2. vahvistaa, että EH-Muovi Oy loukkaa SK Tuote Oy:n tekijänoikeuksia valmistaessaan kappaleita tai saattaessaan yleisön saataviin olennaisesti identtisiä Classic-läpivientisarja- sekä peltikatto-asennusohjeita ja -malleja;
3. kieltää EH-Muovi Oy:tä käyttämästä vaatimuskohdassa 2 yksilöityjä asennusohjeita ja -malleja tekijänoikeuden voimassaoloaikana;
4. asettaa kohdan 1 mukaisen kiellon tehosteeksi 150.000 euron uhkasakon;
5. velvoittaa EH-Muovi Oy:n julkaisemaan omalla kustannuksellaan
  - a) kohdan 1 mukaista kieltoa koskevan tuomiolauselman EH-Muovi Oy:n internetsivuilla näkyvällä paikalla siten, että ilmoitus täyttää vähintään puolet etusivun sisällön pinta-alasta ja sisältää helposti luettavissa olevan linkin markkinaoikeuden ratkaisuun markkinaoikeuden verkkosivuilla; sekä
  - b) Helsingin Sanomien printtiversiossa ilmoituksen, jonka otsikkona on "Markkinaoikeus kielsi EH-Muovi Oy:tä myymästä ja markkinoimasta tiettyjä poistoilmatuotteita" ja johon sisältyy markkinaoikeuden ratkaisun kohdan 1 mukaista kieltoa koskeva tuomiolauselma sekä ratkaisun numero;
6. velvoittaa EH-Muovi Oy:n korvaamaan SK Tuote Oy:n arvonlisäverottomat oikeudenkäyntikulut kulujen osalta 11.055,64 eurolla ja palkkion osalta 102.610,65 eurolla eli yhteensä 113.666,29 eurolla laillisine korkoineen.

## Tuomiolauselma

Markkinaoikeus vahvistaa, että EH-Muovi Oy on loukannut SK Tuote Oy:n tekijänoikeutta saattaessaan yleisön saataviin SK Tuote Oy:n

- Peltikatto-asennusohjeen kummankin puolen (liitteen kuvat 1a ja 1b) piirrosten kanssa olennaisesti identtisiä piirroksia ja
- Classic-läpivientisarja-asennusohjeen toisella puolella (liitteen kuva 3a) olevan kuudesta kuvasta muodostuvan kuvasarjan piirrosten kanssa olennaisesti identtisiä piirroksia.

Markkinaoikeus kieltää EH-Muovi Oy:tä jatkamasta tai toistamasta edellä yksilöityä menettelyä tekijänoikeuden voimassaoloaikana.

Markkinaoikeus velvoittaa SK Tuote Oy:n korvaamaan EH-Muovi Oy:n oikeudenkäyntikulut kulujen osalta 1.527,53 eurolla ja palkkion osalta 25.000 eurolla eli yhteensä 26.527,53 eurolla viivästyskorkeineen sekä EH-Muovi Oy:n asianosaiskulut 233 eurolla viivästyskorkeineen. Viivästyskorkoa on maksettava korkolain 4 §:n 1 momentissa tarkoitetun korkokannan mukaisesti siitä lukien, kun kuukausi on kulunut tämän markkinaoikeuden ratkaisun antamisesta.

Markkinaoikeus hylkää SK Tuote Oy:n kanteen muilta osin sekä

EH-Muovi Oy:n oikeudenkäynti- ja asianosaiskuluvaatimukset enemmälti.

**MAO:705/16**

**Michelin Nordic AB > vannetukku.fi Oy - sopimaton menettely elinkeinotoiminnassa  
- vertaileva markkinointi**

**Diaarinumero:** 2015/660

**Antopäivä:** 30.11.2016

## **HAKEMUS**

### **Vaatimukset**

Michelin Nordic AB (jäljempänä myös Michelin) on vaatinut, että markkinaoikeus kieltää vannetukku.fi Oy:tä (jäljempänä myös Vannetukku) vähintään 300.000 euron sakon uhalla

1) käyttämästä markkinoinnissaan ilmaisia

- a) "Michelinin voittaja!"
- b) "TM-testimenestys"
- c) "TM-testisensaatio"
- d) "Linglong oli Tekniikan Maailman rengastestin todellinen suuryllättäjä"
- e) "Linglong oli testin yllättäjä ja kirkkaasti testin historian parhaiten menestynyt kiinalaisrengas...", jollei samalla mainita, että testin tekijä on jatkanut arviotaan seuraavasti: "vaikkei se millään ominaisuuksillaan kärkituotteita hätyyttelytkään"

tai viittaamasta muutoin testituloksiin ilmaisulla, jota testin tekijä ei ole käyttänyt, tai joka ei vastaa testin tekijän johtopäätöstä tuloksista tai antaa liioittelevan, yleistävän tai muutoin totuudenvastaisen tai harhaanjohtavan kokonaiskuvan Linglong-renkaan menestymisestä testissä

2) yleistämästä tietyn renkaan testituloksia koskemaan myös muita yhtiön markkinoimia renkaita

3) käyttämästä markkinoinnissaan ilmaisua "Linglong FE805 315/80 22.5 – Paremmat EU label -arvot kuin parhaassa Michelinissä!".

Lisäksi Michelin Nordic AB on vaatinut, että markkinaoikeus velvoittaa vannetukku.fi Oy:n korvaamaan sen oikeudenkäyntikulut kulujen osalta 226 eurolla ja palkkion osalta 22.215 eurolla eli yhteensä 22.441 eurolla sekä sen asianosaiskulut yhteensä 5.000 eurolla, kaikki määrät viivästyskorkeineen.

## Päätöslauselma

Markkinaoikeus kieltää vannetukku.fi Oy:tä jatkamasta tai uudistamasta menettelyä, jossa

1. käytetään Linglong-renkaiden markkinoinnissa ilmaisia

- "Michelinin voittaja!"
- "TM-testimenestys"
- "TM-testisensaatio"
- "Linglong oli Tekniikan Maailman rengastestin todellinen suuryllättäjä"
- "Linglong oli testin yllättäjä ja kirkkaasti testin historian parhaiten menestynyt kiinalaisrengas...", jollei samalla mainita, että testin tekijä on jatkanut arviotaan seuraavasti: "vaikkei se millään ominaisuuksillaan kärkituotteita hätyytellytkään"

tai olennaisesti samansisältöisiä Linglong-renkaiden testissä menestymistä koskevia ilmaisia, joita testin tekijä ei ole käyttänyt tai jotka eivät vastaa testin tekijän johtopäätöstä tuloksista

2. yleistetään tietyn Linglong-renkaan testituloksia koskemaan myös muita yhtiön markkinoimia renkaita

3. käytetään markkinoinnissa ilmaisua "Linglong FE805 315/80 22.5 – Paremmat EU label-arvot kuin parhaassa Michelinissä!"

Kieltoa on noudatettava heti 100.000 euron sakon uhalla.

Edellä mainittu kielto korvaa markkinaoikeuden 23.12.2015 antamallaan päätöksellä määräämän väliaikaisen kiellon.

Vannetukku.fi Oy velvoitetaan suorittamaan Michelin Nordic AB:lle korvauksena oikeudenkäyntikuluista yhteensä 22.441 euroa. Korvaukselle on maksettava viivästyskorkoa korkolain 4 §:n 1 momentissa tarkoitetun korkokannan mukaan siitä lähtien, kun kuukausi on kulunut markkinaoikeuden päätöksen antamisesta.

Michelin Nordic AB:n asianosaiskulujen korvaamista koskeva vaatimus hylätään.

# Kuluttajansuoja

## Kuluttajakauppa ja kuluttajapalvelu

### Kuluttajatavaran kauppa

Tavara on luovutettava määrättyinä ajankohtana tai vaadittaessa tai viipymättä. Myyjä vastaa vahingosta, joka aiheutuu tavaralle ennen luovutusta.

### Virheet

Tavaran on lajiltaan, määrältään, laadultaan, muilta ominaisuuksiltaan ja pakkaukseltaan vastattava sitä, mitä voidaan katsoa sovitun.

Jos muuta ei voida katsoa sovitun, tavarán tulee:

- soveltua tarkoitukseen, johon sellaisia tavaroita yleensä käytetään,
- soveltua siihen erityiseen tarkoitukseen, johon tavaraa oli tarkoitus käyttää, jos myyjän on kaupantekohetkellä täytynyt olla selvillä tästä tarkoituksesta eikä hän ole ennen kaupantekoa ilmoittanut ostajalle, että tavara ei mahdollisesti sovellu aiottuun käyttötarkoitukseen,
- olla myyjän siitä antaman kuvauksen mukainen ja vastata ominaisuuksiltaan sitä, mihin myyjä on viitannut esittämällä näytteen tai mallin,
- olla pakattu tavanimukaisella tai muuten sopivalla tavalla, jos pakkaus on tarpeen tavarán säilyttämiseksi tai suojaamiseksi sekä
- kestävyydeltään ja muuten vastata sitä, mitä kuluttajalla yleensä on sellaisen tavarán kaupassa perusteltua aihetta olettaa.

Ostaja ei saa vedota tavarán virheeseen, ellei hän ilmoita virheestä myyjälle kohtuullisessa ajassa siitä, kun hän havaitsi virheen tai hänen olisi pitänyt se havaita. Virheilmoitus voidaan kuitenkin aina tehdä kahden kuukauden kuluessa siitä, kun ostaja havaitsi virheen. Virheilmoitus voidaan tehdä myös elinkeinonharjoittajalle, joka on välittänyt kaupan myyjän lukuun tai sitoutunut vastaamaan tavarán ominaisuuksista.

### Tietojen antaminen

Tavarassa on myös virhe, jos se ei vastaa niitä tietoja tavarán ominaisuuksista tai käytöstä, jotka myyjä tai joku muu aikaisemmassa myyntiportaassa tai myyjän lukuun on antanut tavaraa markkinoitaessa tai muuten ennen kaupantekoa.

## Virheellisyyden määräävä ajankohta

Tavaran virheellisyyttä on arvioitava sen perusteella, millainen tavara on ominaisuuksiltaan vaaranvastuun siirtyessä ostajalle. Myyjä vastaa virheestä, joka tavarassa on ollut tänä ajankohtana, vaikka virhe ilmenisi vasta myöhemmin.

Virheen oletetaan olleen olemassa vaaranvastuun siirtyessä ostajalle, jos se ilmenee kuuden kuukauden kuluessa tästä ajankohdasta, jollei toisin osoiteta tai oletus ole virheen taikka tavaran luonteen vastainen.

Jos tavara huononee vaaranvastuun siirryttyä ostajalle, tavarassa katsotaan olevan virhe, jos huononeminen johtuu myyjän sopimusrikkomuksesta.

## Virheen oikaisu

Ostajalla on oikeus vaatia, että myyjä korjaa virheen tai toimittaa virheettömän tavaran. Virheen oikaisu on suoritettava kohtuullisessa ajassa siten, että ostajalle ei aiheudu siitä kustannuksia tai olennaista haittaa. Myyjä ei kuitenkaan ole velvollinen oikaisemaan virhettä, jos siihen on este, jota hän ei voi voittaa, tai jos siitä aiheutuisi hänelle kohtuuttomia kustannuksia. Virhettä arvioitaessa tulee erityisesti ottaa huomioon virheen merkitys ja tavaran arvo, jos se olisi sopimuksen mukainen, sekä se, voidaanko oikaisu suorittaa muulla tavalla aiheuttamatta ostajalle huomattavaa haittaa.

Myyjä saa omalla kustannuksellaan suorittaa virheen oikaisun, vaikka ostaja ei vaatisi virheen korjaamista tai virheetöntä tavaraa, jos hän ostajan ilmoitettua virheestä viipymättä tarjoutuu tekemään sen. Ostaja saa kieltäytyä virheen oikaisusta, jos siitä aiheutuisi hänelle olennaista haittaa, tavaran arvon alenemista tai vaaraa siitä, että ostajalle aiheutuvat kustannukset jäävät korvaamatta.

## Hinnan alennus

Jos virheen korjaaminen tai virheettömän tavaran toimittaminen ei tule kysymykseen tai jos virheen oikaisua ei suoriteta, ostaja saa:

- vaatia virhettä vastaavaa hinnanalennusta tai
- purkaa kaupan, paitsi jos virhe on vähäinen.

## Myyjän antama takuu

Jos myyjä on sitoutunut vastaamaan tavaran käyttökelpoisuudesta tai muista ominaisuuksista määrätyn ajan (*takuu*), tavarassa katsotaan olevan virhe, jos tavara tänä

aikana huonontuu takuussa tarkoitetulla tavalla. Virhevastuuta ei kuitenkaan synny, jos myyjä saattaa todennäköiseksi, että huonontuminen johtuu tapaturmasta, tavarán vääránlaisesta käsittelystä tai muusta ostajan puolella olevasta seikasta.

Jos takuun on antanut joku muu kuin myyjä aikaisemmassa myyntiportaassa tai myyján lukuun, tavarassa katsotaan tällöinkin olevan virhe edellä mainituin edellytyksin. Myyjä ei kuitenkaan vastaa aikaisemman myyntiportaán antaman takuun perusteella virheestä, josta hän ei muuten lain mukaan olisi vastuussa, jos myyjä osoittaa ilmoittaneensa asiasta ostajalle selkeällä tavalla ennen kaupantekoa.

Takuu ei rajoita laissa säädettyä virhevastuuta.

Takuusta on selkeästi käytävä ilmi:

- takuun sisältö sekä se, että ostajalla on lain mukaiset oikeudet, ja että takuulla ei rajoiteta näitä oikeuksia; sekä
- takuun antaja, voimassaoloaika ja -alue sekä muut takuuseen perustuvien vaatimusten esittämisen kannalta tarpeelliset tiedot.

Ostajan pyynnöstä takuu on annettava kirjallisesti tai sähköisesti siten, että tietoja ei voida yksipuolisesti muuttaa ja että ne säilyvät ostajan saatavilla.

## **Kuluttajapalvelusopimukset**

Palveluksen on sisällöltään, suoritustavaltaan ja tulokseltaan vastattava sitä, mitä voidaan katsoa sovitun. Palvelus on suoritettava ammattitaitoisesti ja huolellisesti sekä ottaen huomioon tilaajan edut. Palveluksen tulee kestävyydeltään ja muuten vastata sitä, mitä kuluttajalla yleensä on sellaisen palveluksen yhteydessä aihetta olettaa. Palveluksen tulee myös vastata laissa, asetuksessa tai viranomaisen päätöksessä asetettuja vaatimuksia.

Palveluksessa on myös virhe, jos se ei vastaa niitä tietoja, jotka toimeksisaaja on antanut palveluksen sisällöstä tai suorituksestaan tai muista palveluksen laatua tai hyväksikäyttöä koskevista seikoista palvelusta markkinoitaessa tai muuten ennen sopimuksentekoa ja joiden voidaan olettaa vaikuttaneen tilaajan päätöksentekoon. Sama koskee palvelusta suoritettaessa annettuja tietoja, joiden voidaan olettaa vaikuttaneen tilaajan päätöksentekoon.

Ostajalla on virheen perusteella oikeus pidättyä maksamasta kauppahintaa. Ostaja ei kuitenkaan saa pidättää rahamäärää, joka ilmeisesti ylittää ne vaatimukset, joihin hänellä on virheen perusteella oikeus.

## Tilaajan oikeus purkaa sopimus

Tilaaja saa purkaa sopimuksen toimeksisaajan viivästyksen vuoksi, jos sopimusrikkomus on olennainen.

Jos tilaaja on asettanut toimeksisaajalle määrätyn lisäajan palveluksen suorittamista varten eikä se ole kohtuuttoman lyhyt, tilaaja saa niin ikään purkaa sopimuksen, jollei palvelusta luovuteta lisäajan kuluessa. Asetetun lisäajan kuluessa tilaaja saa purkaa sopimuksen vain, jos toimeksisaaja ilmoittaa, ettei hän täytä sopimusta tämän ajan kuluessa.

Sillion, kun tilaaja ei ole asettanut toimeksisaajalle lisäaikaa, hän saa purkaa sopimuksen, jos palvelusta ei luovuteta kohtuullisessa ajassa siitä, kun hän vaati sopimuksen täyttämistä.

Jos tilaajalla on painavia syitä olettaa, että palvelus viivästyy olennaisesti, tilaaja saa purkaa sopimuksen heti.

Tilaajalla on oikeus korvaukseen vahingosta, jonka hän kärsii toimeksisaajan viivästyksen vuoksi.

### Yhteenveto

- Tavarassa on virhe, jos se ei vastaa lajiltaan, laadultaan tai muilta ominaisuuksiltaan sitä, mitä on sovittu
- Tavaravirheen korjaaminen
  - virheen oikaisu
  - hinnan alennus
  - kaupan purkaminen
- Kuluttajapalvelus on suoritettava
  - ammattitaitoisesti ja huolellisesti sekä ottaen huomioon tilaajan edut
- Tilaajalla on oikeus purkaa palvelua koskeva sopimus toimeksisaajan viivästyksen vuoksi, jos viivästys on olennainen.



## Kuluttajariitalautakunnan suosituksia

### UUDEN HENKILÖAUTON KAUPPA. AUTOSTA ANNETUT TIEDOT. PÄÄSTÖMANIPULOINTI. AUTON VIRHEELLISYYS. NÄYTÖN RIITTÄVYYS.

Todistustaakka

Diaarinumero: 4982/33/2015  
Antopäivä: 24.11.2017

TE osti 15.10.2010 M Oy:ltä uuden, Auto Oy:n (jäljempänä Auto Oy) maahantuoman Skoda Octavia Combi -henkilöauton 24 500 eurolla. Auto ensirekisteröitiin 18.10.2010.

Osapuolet ovat eri mieltä siitä, onko autossa ollut sen pakokaasupäästöihin liittyvien tietojen vuoksi Auto Oyn vastuulle kuuluva virhe.

**Vaatimukset** TE vaatii 17 000 euron hinnanalennusta polttoainekulujen ja auton arvonalenemisen vuoksi. Lisäksi TE vaatii, että asiasta nostetaan joukkokanne, koska kyseessä on moniin eri asiakkaisiin vaikuttava seikka.

TEi: mukaan Liikenteen turvallisuusvirasto (jäljempänä Trafi) lähetti 27.10.2015 korjauskutsukirjeen, koska auton päästötietoja oli vääristelty. Kyseinen auto on siten myyty virheellisin tiedoin, koska auton polttoaineenkulutuksesta ja taloudellisuudesta polttoainekulujen osalta on annettu valheellista tietoa. TE:lle myytiin mielikuva ympäristöystävällisestä autoilusta. TE pitää ostajan erehdyttämistä tahallisenä. Huoltoliikkeen mukaan Skoda Octavian päästökorjaus on suurempi ja hankalampi prosessi kuin muiden manipuloinnin piiriin kuuluvien autojen.

TE:n mukaan auton jälleenmyyntiarvo on alentunut auton valmistajan ryvettymisen vuoksi. Auto on täysin arvoton, koska kukaan tai mikään taho ei suostu ottamaan autoa vaihdossa. Autoliikkeet ilmoittivat, että heillä on liikaa Skodia varastossa, eikä liikkeitä kiinnosta päästömanipuloidut vaihtoautot. Se, miten auto toimii ohjelmistomuutoksen jälkeen, on epävarmaa. Kyseessä ei kuitenkaan ole se tuote, jonka TE on ostanut. Myös se, miten ohjelmistomuutos vaikuttaa ajoneuvoveron maksuperusteisiin, on epäselvää ja ainoastaan Trafien tiedossa. TE ei myöskään ole pystynyt asian venymisen vuoksi vaihtamaan autoaan tavanomaiseen tapaansa 4-5 vuoden välein, koska autoa ei ole haluttu ottaa vaihtoautona tai se olisi pitänyt luovuttaa ilman hyväksyttävää arvoa.

**Vastaus** Auto Oy pitää vaatimusta perusteettomana ja määrältään ylimitoitettuna. TE ei ole esittänyt näyttöä siitä, että auton arvo olisi alentunut päästöarvoihin vaikuttavan ohjelmiston seurauksena tai että ohjelmistolla olisi haitallinen vaikutus hänen autonsa polttoaineenkulutukseen tai suorituskykyyn.

TE:n autossa ei ole virhettä ja auton valmistaja sekä Auto Oy ovat tarjoutuneet tekemään autoon ohjelmistopäivityksen ratkaisupyyntöön liitetystä Trafien ilmoituksesta ilmenevin

tavoin. Ohjelmistopäivityksellä ei ole haitallisia vaikutuksia polttoaineenkulutukseen tai auton suorituskykyyn. Myöskään jälleenmyyntiarvon alenemisesta ei ole näyttöä. Kaikki EA189 -dieselmootorilla varustetut autot kutsutaan ohjelmistopäivitykseen, jotta kyseisten ajoneuvojen päästöihin liittyvät epäilyt saadaan ku-mottua. Huoltokampanjalla varmistetaan, että jokainen ajoneuvo vastaa täysin lainsäädännön vaatimuksia ja niitä voidaan käyttää liikenteessä rajoituksetta.

Auto Oyn mielestä EA189 -dieselmootorilla varustettuihin autoihin liittyvät, typen oksidien päästöarvoja koskevat väitetyt epäselvyydet eivät tee autosta kuluttajansuojalaissa tarkoitetulla tavalla virheellistä. Kaikki kyseessä olevat ajoneuvot TE:n auto mukaan lukien ovat teknisesti turvallisia sekä liikennekelpoisia ja ne vastaavat kaikilta osin kuluttajalle markkinoinnissa annettuja tietoja päästöarvotiedot mukaan lukien. TE ei ole esittänyt päinvastaista näyttöä. Väitteet eivät voi perustua puhtaaseen spekulatioon, koska ohjelmistopäivitystä ei ole vielä tehty.

TE:n auton tarkastus ja tarvittavat työt tehdään veloitusetta ja ne kestävät noin 30 - 60 minuuttia. Asiakkaalle tarjotaan huollon ajaksi korvaava kulkuväline veloitusetta. TE:lle lähetetään huoltokutsu heti, kun uusi ohjelmisto julkaistaan. Autoa voidaan käyttää normaalisti ilman mitään rajoituksia huoltokampanjan 23R6 toteuttamiseen asti. Auto täyttää tämän jälkeen täysin sille lainsäädännössä asetetut vaatimukset.

Jälleenmyyntiarvon alentumisesta esitetyt väitteet ovat perusteettomia, eikä niiden tueksi ole esitetty mitään näyttöä. Hinnanalennusvaatimus on joka tapauksessa ylimitoitettu. TE on saanut autosta täyden käyttöhyödyn noin kuuden ja puolen vuoden ajalta ja hinnanalennusvaatimus ylittää selvästi auton oletettavan jälleenmyyntiarvon. Lisäksi vaatimukset ovat ennenaikaisia.

## **Ratkaisu**

### *Aikaisemman myyntiportaen vastuu*

Kuluttajansuojalain 5 luvun 31 §:n 1 momentin mukaan ostajalla on oi-keus kohdistaa tavaran virheeseen perustuva, tämän luvun säännösten mukainen vaatimuksensa myös elinkeinonharjoittajaan, joka aikaisem-massa myyntiportaassa on luovuttanut tavaran jälleenmyyntiä varten.

Kuluttajariitalautakunnalle esitetyn selvityksen mukaan TE on ostanut nyt kyseessä olevan auton uutena, joten auton maahantuonut Auto Oy on luovuttanut auton sen TEille myyneelle Metroautolle kulutta-jansuojalain 5 luvun 31 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla jälleen-myyntiä varten. Asiassa on näin ollen arvioitava, onko autossa ollut Auto Oyn vastuulle kuuluva virhe.

### *Auton virheellisyys*

TE on ratkaisupyynnössään väittänyt, että hänelle myyty auto on virheellinen, koska sen päästötietoja on vääristelty, se kuluttaa polttoainetta enemmän kuin on luvattu ja sitä myytiin mielikuvien ympäristöystävällisestä autosta. Kyseessä ei ole se tuote, jonka TE on ostanut.

Kuluttajansuojalain 5 luvun 12 §:n 1 momentin mukaan tavaran on lajiltaan, määrältään, laadultaan, muilta ominaisuuksiltaan ja pakkaukseltaan vastattava sitä mitä voidaan katsoa sovitun. Saman pykälän 2 momentin 5 kohdan mukaan, jos ei muuta voida katsoa sovitun, tavaran tulee kestävyydeltään ja muuten vastata sitä, mitä kuluttajalla yleensä on sellaisen tavaran kaupassa perusteltua aihetta olettaa. Saman pykälän 4 momentin mukaan tavarassa on virhe, jos se poikkeaa siitä mitä edellä mainituissa momenteissa säädetään.

Kuluttajansuojalain 5 luvun 13 §:n 1 momentin mukaan tavarassa on myös virhe, jos se ei vastaa niitä tietoja tavaran ominaisuuksista tai käytöstä, jotka myyjä tai joku muu aikaisemmassa myyntiportaassa tai myyjän lukuun on antanut tavaraa markkinoitaessa tai muuten ennen kaupantekoa.

Lautakunta pitää TE:n ratkaisupyynnön liitetyn Trafim kirjeen 27.10.2015 ja tähän liitetyn Auto Oy:n takaisinkutsun 23.10.2015 perusteella selvitetynä, että TE:n auton moottoria vastaavan moottorisarjan moottorinohjaukseen on asennettu dynamometritestissä tyypin oksidien päästöarvoihin vaikuttava ohjelmisto. Tästä ohjelmistoasennuksesta ei ole kerrottu TE:lle kauppa tehdessä. Auto Oy on takaisinkutsukirjeessään todennut, että kyse on säännönvastaisuuksista Volkswagen-konsernin dieselmootoreissa ja että epäselvyydet koskevat myös EA189-dieselmootoreilla varustettuja Skoda-autoja. Lautakunta pitää edellä esitetyn perusteella selvitetynä, että autossa on ollut sen moottorin ohjelmistoon liittyvä virhe.

Polttoaineen kulutusta koskeva EU-direktiivi 80/1268/EEC ja sen muutokset määräävät, miten autojen kuluttajille ilmoitettavat polttoaineen kulutuslukemat on mitattava. Tällaisia mittauksia ei tehdä jokaiselle autoyksilölle erikseen, vaan kullekin automallille ja mittaustuloksessa on kyse automallin kulutuksen ohjeavosta. Mittaus tehdään tarkoin säännellyissä laboratorio-olosuhteissa. Kuluttajariitalautakunnan käsityksen mukaan tällä tavoin mitatut luvut voidaan käytännössä ylittää tai alittaa riippuen auton käyttöolosuhteista ja ajotavasta. Luvut eivät siten sinällään takaa mitään vähimmäis- tai enimmäiskulutusta. Tarkoituksena on lähinnä saada vertailukelpoiset luvut eri automalleille, kun mittaustapa ja -olosuhteet ovat tarkoin säänneltyt ja samanlaiset.

Lautakunta katsoo, että autoa ostavan tiedossa on tai ainakin pitäisi olla, että direktiivin mukaan mitatut ja ilmoitetut kulutuslukemat perustuvat tarkoin määrättyihin mittausten menetelmiin. Lautakunta katsoo edelleen, että ostaja voi perustellusti odottaa, ettei auton kokonaiskulutus poikkeaa olennaisesti ilmoitetuista arvoista. Toisaalta arvioinnissa on otettu huomioon, että autoilijan voi olettaa tietävän esimerkiksi ajotavan ja olosuhteiden vaikuttavan polttoaineenkulutukseen. Pelkästään se, että auton polttoaineenkulutus

poikkeaa siitä, millainen se olisi edellä esitetyn direktiivin mukaisesti mitattujen lukemien mukaan, ei näin ollen osoita, että autossa olisi virhe. Toisaalta, jos auton polttoaineenkulutus ylittää merkittävästi ilmoitetut lukemat, autossa voi olla tämän vuoksi virhe.

Lautakunta toteaa kuitenkin, että auton virheeseen vetoavan asiana on esittää näyttöä siitä, että autossa on jokin kuluttajansuojalaissa tarkoitettu virheeksi katsottava vika tai puute. TE ei ole esittänyt ulkopuolisen asiantuntijan tekemään mittaukseen perustuvia mittaustuloksia tai muuta vastaavaa näyttöä siitä, että auton toteutuneen polttoaineenkulutuksen ja mitatun EU-kulutuksen välinen mahdollinen poikkeama johtuisi päästömanipuloinnista tai siitä, että mahdollinen poikkeama muutoin ylittäisi virhekynnyksen. Lautakunnalle esitetyn selvityksen perusteella ei myöskään voida osoittaa, että polttoaineenkulutus ylittäisi virhekynnyksen korjauskampanjaan kuuluvien toimenpiteiden jälkeen. Myöskään siitä, että polttoaineenkulutus olisi muita merkittävästi ja malliltaan vastaavia autoja virhekynnyksen ylittävällä tavalla suurempi, ei ole esitetty näyttöä. Lautakunta katsoo näin ollen jääneen näyttämättä, että autossa olisi liiallisen polttoaineenkulutuksen vuoksi virhe.

Lautakunnalle ei ole esitetty selvitystä myöskään siitä, onko pelkällä ohjelmiston asennuksella ollut haitallisia ympäristövaikutuksia. Lautakunta katsoo jääneen näyttämättä, että autossa olisi ollut virhe sillä perusteella, että siitä olisi luotu markkinoinnissa liian ympäristöystävällinen kuva.

#### *Virheen seuraamukset*

TE vaatii hyvitystä ylimääräisistä polttoainekustannuksista ja auton arvon alennuksesta. Hän viittaa myös siihen, ettei korjauskampanjan, ohjelmistopäivityksen, vaikutuksesta auton käyttöön ole tutkittua tietoa.

Kuten edellä on todettu, lautakunta ei pidä näytettynä, että auto olisi virheellinen liiallisen polttoaineenkulutuksen vuoksi.

Maahantuoja on ilmoittanut korjaavansa virheen. TE on väittänyt, että auton jälleenmyyntiarvo on tästä huolimatta laskenut. Auton arvonalenemisen osalta lautakunta toteaa, että TE ei ole esittänyt oman kertomuksensa tueksi näyttöä siitä, että auton arvo olisi alentunut epätavallisella tavalla tai etteivät autoliikkeet ottaisi autoa vastaan vaihtoautona. Lautakunnalle ei myöskään ole esitetty näyttöä siitä, että auton verokohtelu olisi muuttunut tai muuttuisi TE:n kannalta epäedullisemmaksi.

Lautakunnan käsityksen mukaan ostajalla on oikeus hyvitykseen, jos auton ominaisuudet heikentyvät tavalla tai toisella korjauskampanjan myötä. Tällaisen heikentymisen tulee kuitenkin olla osoitettavissa. Lautakunnalle ei ole tässä tapauksessa esitetty näyttöä siitä, että nyt kyseessä olevan auton ominaisuudet olisivat heikentyneet tai tulisivat heikentymään päästömanipulointiin liittyvän korjauskampanjan myötä. Lisäksi

tulevaisuudessa mahdollisesti tapahtuviin seikkoihin perustuvat vaatimukset ovat ennenaikaisia. Lautakunta toteaa edellä esitetyn vuoksi, että vaatimuksen perusteet jäävät tältä osin näyttämättä.

Koska auton virheestä ei ole näytetty aiheutuneen arvonalenemista tai muutakaan haittaa ostajalle, lautakunta ei suosita asiassa hyvitystä.

### *Ryhmävalitus*

TE on vaatinut, että päästömanipulointia koskevasta asiasta nostetaan joukkokanne, koska asia vaikuttaa suureen asiakasjoukkoon.

Kuluttajariitalautakunnasta annetun lain 4 §:n 1 momentin mukaan lautakunta voi käsitellä toimivaltaansa kuuluvan asian ryhmävalituksena, jos useilla kuluttajilla taikka useilla yksityistakaajilla tai yksityisillä pantinantajilla on tai voidaan olettaa olevan samaa elinkeinonharjoittajaa kohtaan sellaisia vaatimuksia, jotka voidaan ratkaista yhdellä lautakunnan päätöksellä.

Samana säännöksen 2 momentin mukaan ryhmävalituksen saattaa vireille kuluttaja-asiamies.

Kuten kuluttajariitalautakunnasta annetun lain 4 §:n 2 momentissa todetaan, ryhmävalituksen saattaa vireille kuluttaja-asiamies. Lautakunnalla ei näin ollen ole toimivaltaa käsitellä suurtakaan kuluttajajoukkoa koskevaa asiaa yksittäisen kuluttajan ratkaisupyynnön perusteella tai oma-aloitteisesti ryhmävalituksena.

### *Lopputulos*

Edellä esitettyjen seikkojen vuoksi kuluttajariitalautakunta ei suosita asiassa hyvitystä.

Päätös syntyi äänestyksen (5-4) jälkeen.

ERIÄVÄ MIELIPIDE Dnro 4982/33/2015

TÄYSISTUNTO I 14.11.2017

Olemme muutoin samaa mieltä kuin enemmistö, mutta toteamme, että kuluttajan mahdollisuudet esittää nimenomaista näyttöä ajoneuvojen arvonalenemisesta käsillä olevan kaltaisessa tilanteessa ovat rajalliset. TE ei ole esittänyt autonsa

arvonalenemisesta päästömanipuloinnin vuoksi erityistä näyttöä. Pidämme kuitenkin riittävän todennäköisenä, että manipuloituihin, vaikkakin sittemmin korjattuihin, autoihin liittyy negatiivisia "goodwill" -arvoja. Sen vuoksi niiden hinta ei jälleenmyytäessä vastaa sellaisten autojen arvoa, joita manipulointi ei koske. Tällä perusteella harkitsemme oikeaksi ja TE:n hyväksi tulevan virhettä vastaavan hinnanalennuksen määräksi 500 euroa.

Julkaistu 24.11.2017

## **KELLON KORJAUSTYÖ. VIIVÄSTYS. ILMOITUS SOPIMUKSEN PURKAMISESTA. NÄYTTÖ VIRHEESTÄ. KOHTUULLINEN AIKA.**

Näyttö virheestä

**Diaarinumero:**

4528/36/2015

**Antopäivä:** 05.04.2017

MR sopi 23.1.2015 W Oy:n kanssa sisältä kostuneen ja pysähtyneen sukeltajankellon huollosta 300–400 euron hinnalla. Saatuaan kellon alkukesällä 2015 takaisin huollosta, MR havaitsi kellon lasin huuruuntuvan ja vei sen takaisin huollettavaksi heinäkuun alussa vuonna 2015. Kellossa ilmeni erilainen ongelma kuin ensimmäisellä huoltokerralla. MR sai kellon takaisin huollosta lokakuun alussa vuonna 2015.

Asiassa on kyse siitä, onko palveluksessa ollut virhe ja onko se suoritettu viivästyneenä, sekä onko MR:lla oikeus sopimuksen purkamiseen niiden johdosta.

**Vaatimukset** MR vaatii kaupan purkamista ja 400 euron palauttamista.

MR kertoo, että hän ilmoitti W Oy:lle 2.7.2015 kellon menneen vesihuuruun lasin sisäpuolelta sen jälkeen, kun se oli noudettu huollosta. Kello oli ollut aikaisemmin myös suihkussa ja uima-altaassa eikä se ole ottanut vettä sisäänsä, vaan se oli kertynyt sinne vuosien aikana. On siis selvää, että lasin meneminen vesihuuruun johtui tehdystä korjauksesta. MR oli vienyt kellon takaisin W:lle ja vaatinut vian korjaamista.

W Oy:ltä tiedusteltiin useiden sähköpostiviestien muodossa kellosta ja sen korjauksen aikataulusta kesän ja syksyn 2015 aikana. Kello oli huollossa yhteensä melkein vuoden ajan.

Kello on palautunut huollosta, mutta se ei edes näytä siltä kuin kuuluisi. Kellon takakansi ei ole kunnolla kiinni, vaan musta tiiviste näkyy (kannen ja kellon kotelon välissä on rako). Kello vaatii siis uuden korjauksen ja tarkistuksen.

Selvityksenä MR on toimittanut sähköpostikirjeenvaihtoa hänen ja W Oy:n välillä koskien kellon korjausta.

**Vastaus** W Oy kiistää vaatimukset.

W Oy kertoo, että osapuolet olivat tammikuussa 2015 sopineet pysähtyneen kellon perushuollosta. Kellon tarkistuksessa todettiin kellon pohjan olevan auki ja kelloon menneen kosteutta, joka oli pysähtymisen aiheuttaja. MR:lle kerrottiin, että kosteus voi aiheuttaa yllättäviä vaurioita. Samalla ilmoitettiin myös varaosien saatavuuden hankaluudesta. Alkuperäisessä sopimuksessa ei ollut puhetta kellon kuivaamisesta, koeponnistamisesta tai vuotokohdan selvittämisestä, mutta ne luvattiin tehdä veloituksetta MR:n tuotua kellon uudestaan liikkeeseen 2.7.2015.

Kellon tiivistepinnoilla oli syöpymiä ja uuden tiivisteeseen hankkimiseen meni aikaa. Viivästys ei ole varsinaisesti johtunut W Oy:stä, vaan kyseisen kellon varaosien saannin vaikeudesta.

MR ei asettanut määräaikaa, ei ilmoittanut korvaussummaa tai muutakaan vaatimusta. Korjauksessa ei ole ilmennyt mitään puutetta tai virhettä, jonka perusteella sopimuksen voisi purkaa.

**Ratkaisu** Kuluttajansuojalain 8 luvun 12 §:n 1 momentin mukaan palveluksen on sisällöltään, suoritustavaltaan ja tulokseltaan vastattava sitä, mitä voi-daan katsoa sovitun.

Kuluttajariitalautakunta katsoo, että suostuessaan veloituksetta ottamaan kellon heinäkuussa 2015 vastaan huurtumisen vuoksi, W on hyväksynyt olevansa vastuussa kellon huurtumisesta. Esitetyn selvityksen perusteella MR on noutanut kellon kuivattuna W:lta lokakuussa vuonna 2015. Näin ollen lautakunta katsoo, että huoltoa koskeva virhe on oikaistu.

MR on kertonut, että kelloa ei ole korjattu lokakuussa 2015 sillä tavalla kuin se olisi pitänyt korjata, ja että kello tarvitsee uuden korjauksen. MR ei ole kuitenkaan esittänyt selvitystä väitteensä tueksi. Lautakunta katsoo, että asiassa on jäänyt näyttämättä, että lokakuussa 2015 tehdyssä kellon korjauspalveluksessa olisi ollut virhettä.

Lain 8 luvun 11 §:n momentin mukaan tilanteessa, jossa palvelus on luovutettu viivästyneenä, tilaaja ei saa purkaa sopimusta eikä vaatia vahingonkorvausta viivästyksen vuoksi, ellei hän kohtuullisessa ajassa luovutuksesta tiedon saatuaan ilmoita toimeksisaajalle, että hän purkaa sopimuksen tai haluaa vaatia vahingonkorvausta.

Säännöksen esitöiden (HE 360/1992) mukaan niin kauan kuin palvelus on suorittamatta, tilaaja ei voisi menettää oikeuttaan sopimuksen purkamiseen tai vahingonkorvauksen vaatimiseen. Jos sitä vastoin palvelus on viivästyneenä suoritettu ja tilaaja tässä vaiheessa haluaa purkaa sopimuksen, hän menettäisi purkuoikeutensa, jollei hän ilmoita

toimeksisaajalle sopimuksen purkamisesta kohtuullisessa ajassa palveluksen suorittamisesta. Tällaisessa tilanteessa kohtuullinen aika olisi yleensä melko lyhyt, tyypillisesti enintään muutama päivä

Selvityksestä ei käy ilmi, eikä asiassa ole edes väitetty, että MR olisi ilmoittanut W Oy:lle haluavansa purkaa sopimuksen palveluksen suorittamisen jälkeen lokakuussa 2015. MR on esittänyt vaatimuksen sopimuksen purkamisesta vasta valituksessaan kuluttajariitalautakunnalle. Näin ollen lautakunta katsoo, että MR ei ole kohtuullisessa ajassa esittänyt vaatimusta sopimuksen purkamisesta. Tämän vuoksi kuluttajariitalautakunta ei suosita asiassa hyvitystä.

Päätös oli yksimielinen.

Julkaistu 5.4.2017

### **C -TEHOPESUAINEN KAUPPA. TUOTEVAHINKO. TAVARASTA ANNETUT TIEDOT. KÄYTTÖOHJEET.**

**Tuotevahinko. Tuotevastuu.**

**Diaarinumero:**

4503/33/2015

**Antopäivä:** 22.11.2016

VH osti H Oy:ltä C -tehopesuainetta. VH:n pestyä sillä asuntovaununsa hän huomasi, että vaunun alisivupeltien väri oli haalistunut. Asiassa on riitaa siitä, onko kuluttajalla oikeus saada pesuaineen myyjältä ja valmistajalta korvaus asuntovaununsa värien haalistumisesta.

**Vaatimukset** VH vaatii 7 764 euron hyvitystä.

F Oy:n internet-sivulla ja C -tehopesuainepullon kyljessä ilmoitetaan, että kyseinen pesuaine on ekologinen puhdistusaine asuntovaunujen ja -autojen pesuun. Tuotteen annostusohjeen mukaan sitä voidaan käyttää joko tiivisteinä tai laimennettuna 1:0 – 1:10. Lisäksi käyttöohjeessa todetaan, että ainetta voidaan käyttää useimpiin muovi-, kumi- ja maalattuihin pintoihin. Lisäksi ilmoitetaan, että aine on syövyttävää ja että sen pH-arvo on 1.

Kuluttajan Cabby 620 F2B -asuntovaunun ohjekirjan "ulkopintojen puhdistus" -kohdassa todetaan seuraavaa: "Käytä runsaasti vettä, mietoa pesuainetta ja puhdistusharjaa. Älä koskaan käytä vahvoja liuotinaineita, sillä ne voivat vaurioittaa tai irrottaa korin esimerkiksi ikkunakarmien ja alumiinilevyjen välistä suojakittausta." Samassa kohdassa alumiinivalmistaja suosittelee käyttämään vaahtopesuna pH-arvoltaan neutraalia pesuainetta (pH 6–8).



Kuluttaja laimensi pesuainetta 1:10 ennen pesua ja uskoi sen siten soveltuvan asuntovaununsa pesemiseen. Pestessään asuntovaununsa kuluttaja antoi pesuaineen vaikuttaa 35 minuuttia. Pesuaineen käyttöohjeen mukaan aineen tulee antaa vaikuttaa riittävän kauan, kunnes lika alkaa valua itsestään (30–60 minuuttia).

Pesuaineen käyttöohjeet olivat puutteelliset, koska niissä ei ilmoitettu pesuaineen soveltumattomuudesta Cabby 620 F2B -asuntovaunun pesemiseen.

Hinta-arvio kuluttajan asuntovaunun ala- ja yläpellin vaihtoon on 7 764 euroa.

## **Vastaus**

*H Oy:n vastaus*

H Oy kiistää vaatimukset.

H Oy toimii tuotteen vähittäismyyjänä ja sillä on tällä hetkellä tavaratalossaan noin 156 000 aktiivista tuotenimikettä. On täysin mahdotonta perehtyä syventävästi yksittäisten tuotteiden käyttöohjeisiin. H Oy on ostanut tuotteen valmistajalta ja saanut riittävät tiedot tuotteen myymiseksi.

*F Oy:n vastaus*

F Oy kiistää vaatimukset.

Kuluttaja myöntää itsekin toimineensa asuntovaununsa käyttöohjeiden vastaisesti. Pesuaineen käyttöohjeessa on selvästi ilmoitettu Ph-arvo 1. Lisäksi tuotteessa on termi "tehopesu" ja tuotteen etiketissä on merkintä siitä, että aine on syövyttävää. Pesuaineen valmistaja ei voi olla tietoinen aineen soveltuvuudesta kaikkiin yksittäisiin asuntovaunumalleihin.

**Ratkaisu** Osapuolet ovat eri mieltä siitä, onko kyseessä myyjän vastuulla oleva kaupan kohteen virhe.

Kuluttajansuojalain 5 luvun 12 §:n 1 momentin mukaan tavaran on lajiltaan, määrältään, laadultaan, muilta ominaisuuksiltaan ja pakkaukseltaan vastattava sitä, mitä voidaan katsoa sovitun. Saman säännöksen 4 momentin mukaan, jos tavara poikkeaa siitä, mitä 1-3 momentissa säädetään, siinä on virhe.

Kuluttajan kertomuksen mukaan hänen asuntovaununsa käyttöohjeissa neuvotaan käyttämään runsaasti vettä, mietoa pesuainetta ja puhdistusharjaa ja erityisesti kielletään käyttämästä vahvoja liuotainaineita. Lisäksi kuluttajan kertomuksen mukaan pesuaineen käyttöohjeissa ilmoitetaan, että aine sopii useimpiin asuntovaunuihin ja että aine on syövyttävää ja sen pH-arvo on 1.

Lautakunta katsoo, että pesuaineen etiketissä oleva ilmoitus siitä, että pesuaine sopii useimpiin maalattuihin pintoihin, ei tarkoita sitä, että se sopisi juuri kuluttajan asuntovaunun pintoihin. Kuluttaja ei ole siten tarkastamatta asiaa voinut aiheellisesti olettaa, että pesuaine sopisi juuri hänen asuntovaununsa pesemiseen. Kuluttajan vastuulla on ollut tarkastaa pesuaineen sopivuus hänen asuntovaunuunsa. Kuluttajan asuntovaunun käyttöohjeessa nimenomaisesti ilmoitetaan, että valituksen kohteena olevan kaltainen pesuaine ei sovellu kuluttajan asuntovaunun pesemiseen. Lautakunta toteaa, että aineen ekologisuus ei tarkoita sitä, että aine olisi pH-neutraali tai lähellä sitä. Valmistajalla tai myyjällä ei ole myöskään ollut velvollisuutta luetella ohjeistuksessaan jokaista asuntovaunumallia, johon pesuaine soveltuu, vaan ohjeistus on ollut asiassa riittävä. Lautakunta katsoo, että asuntovaunun vaurioituminen on johtunut kuluttajan omasta menettelystä. Lautakunta ei suosita asiassa hyvitystä.

Päätös oli yksimielinen.

Julkaistu 22.11.2016

# Yrityksen oikeuksien suojaaminen

## Toiminimi

Toiminimellä tarkoitetaan nimeä, jota elinkeinonharjoittaja käyttää toiminnassaan. Kaupparekisteriin merkitty elinkeinonharjoittaja saa harjoittaa osaa toiminnastaan aputoiminimellä. Elinkeinonharjoittaja saa yksinoikeuden toiminimeen rekisteröimällä tai vakiinnuttamalla toiminimen. Toiminimi voidaan merkitä kaupparekisteriin, jos se on lain mukainen ja selvästi erottuu rekisterissä ennestään olevista toiminimistä. Rekisteriviranomainen voi ennen toiminimen rekisteröimistä elinkeinonharjoittajan hakemuksesta antaa ennakkotiedon siitä, onko toiminimi sellainen, että se voidaan hakemuksessa esitetyillä edellytyksillä merkitä rekisteriin. Toiminimi katsotaan vakiintuneeksi, jos se on yleisesti tunnettu niiden keskuudessa, joihin elinkeinonharjoittajan toiminta suuntautuu.

Yksinoikeus rekisteröityyn toiminimeen sisältää sen, että toinen elinkeinonharjoittaja ei saa käyttää rekisteröityyn toiminimeen sekoitettavissa olevaa toiminimeä.

Toiminimen tulee yksilöidä haltijansa yritys. Toiminimen yksilöivyyttä arvosteltaessa on kiinnitettävä huomiota kaikkiin ilmeneviin asianhaaroihin. Toiminimeä, joka ilmaisee vain toiminnan laadun tai tarjottavan tavarain tai palvelun yleisen nimityksen tai yksistään sisältää yleisesti käytetyn paikannimen tai muun sellaisen nimen, voidaan pitää yksilöivänä ainoastaan, milloin se on vakiintunut. Yksilöivyyttä lisääväksi tekijäksi ei ole katsottava sellaista toiminimen osaa, joka ilmaisee ainoastaan yritysmuodon. Toiminimi ei saa olla hyvän tavan tai yleisen järjestyksen vastainen eikä toiminimi saa johtaa yleisöä harhaan.

Toiminimessä ei saa ilman asianmukaista suostumusta olla:

- sellaista valtakunnallista tai kansainvälistä nimitystä tai nimen lyhennystä, jota lain mukaan ei ole luvallista käyttää elinkeinotoiminnassa, eikä ilmaisua, joka on sekoitettavissa siihen,
- mitään sellaista, joka voidaan käsittää toisen sukunimeksi, taiteilijanimeksi tai vastaavanlaiseksi nimeksi, ellei nimi ilmeisesti tarkoita kauan sitten kuollutta henkilöä, eikä myöskään mitään sellaista, joka voidaan käsittää säätiön tai yhdistyksen tai muun sellaisen yhteisön nimeksi,
- mitään sellaista, joka voidaan käsittää toisen suojatun kirjallisen tai taiteellisen teoksen nimeksi, milloin nimi on omaperäinen, tai sellaista, joka loukkaa toisen tekijänoikeutta sanotunlaiseen teokseen tai
- mitään sellaista, joka on sekoitettavissa toisen suojatun toiminimen, toissijaisen tunnuksen tai tavaramerkin kanssa.

## Tavaramerkki

Tavaramerkkinä voi olla mikä tahansa elinkeinotoiminnassa käytettävä erottamiskykyinen merkki, joka voidaan esittää graafisesti. Merkin katsotaan olevan erottamiskykyinen, jos sen avulla voidaan elinkeinotoiminnassa erottaa tavarat toisen tavaroista. Tavarajan lajia, laatua, paljoutta, käyttötarkoitusta, hintaa tai valmistuspaikkaa tai valmistusaikaa joko yksinomaan tai ainoastaan vähäisin muunteluin tai lisäyksin ilmaisevaa merkkiä ei sellaisenaan ole katsottava erottamiskykyiseksi. Arvosteltaessa merkin erottamiskykyä on kiinnitettävä huomiota kaikkiin asianhaaroihin ja erityisesti siihen, kuinka kauan ja miten laajalti merkkiä on käytetty.

### Uusi tavaramerkkilaki 1.5.2019

#### Yksinoikeus tavaramerkkiin

Yksinoikeus tavaramerkkiin saadaan rekisteröimällä tavaramerkki Patentti- ja rekisterihallituksen pitämään tavaramerkkirekisteriin tai hyväksymällä kansainvälinen rekisteröinti Suomessa voimassa olevaksi.

Yksinoikeus tavaramerkkiin voidaan saada ilman rekisteröintiä, kun tavaramerkki on vakiintunut. Tavaramerkki katsotaan vakiintuneeksi, kun se on Suomessa kohderyhmässään yleisesti tunnettu haltijan tavaroiden tai palvelujen merkinä.

Elinkeinotoiminnassa ei ilman tavaramerkin haltijan suostumusta saa käyttää tavaroiden tai palvelujen tunnuksena:

- merkkiä, joka on sama kuin samoja tavaroita tai palveluja varten rekisteröity tai vakiintunut tavaramerkki,
- merkkiä, joka aiheuttaa yleisön keskuudessa sekaannusvaaran sen vuoksi, että se on sama tai samankaltainen kuin tavaramerkki, joka on rekisteröity tai vakiintunut samoja tai samankaltaisia tavaroita tai palveluja varten,
- merkkiä, joka on sama tai samankaltainen kuin Suomessa laajalti tunnettu tavaramerkki, riippumatta siitä käytetäänkö sitä samoja tai samankaltaisia tavaroita tai palveluja varten, jos
  - merkin aiheeton käyttö merkitsee epäoikeudenmukaisen edun saamista laajalti tunnetun tavaramerkin erottamiskyvystä tai maineesta
  - merkin aiheeton käyttö on haitaksi laajalti tunnetun tavaramerkin erottamiskyvylle tai maineelle

Tavaramerkin haltijalla on oikeus kieltää tavaramerkin käyttäminen elinkeinotoiminnassa, jos kysymyksessä on:

- merkin käyttäminen tavaroissa tai palveluissa tai tavaroiden päällyksissä,

- tavaroiden tarjoaminen, markkinoille saattaminen tai niiden varastoiminen tarjoamista tai markkinoille saattamista varten merkkiä käyttäen,
- palvelujen tarjoaminen tai suorittaminen merkkiä käyttäen,
- tavaroiden maahantuonti tai maastavienti merkkiä käyttäen,
- merkin käyttäminen liikeasiakirjoissa tai markkinoinnissa,
- merkin käyttö toiminimenä tai toiminimen osana,
- merkin muu vastaava käyttäminen.

## **Tavaramerkin rekisteröinnin edellytykset**

Tavaramerkkinä voidaan rekisteröidä mikä tahansa merkki, jos:

- sillä voidaan elinkeinotoiminnassa erottaa tavaramerkin haltijan tavarat tai palvelut toisen tavaroista tai palveluista ja
- se voidaan esittää tavaramerkkirekisterissä sellaisella tavalla, että viranomaiset ja yleisö voivat määrittää tavaramerkin haltijan saaman suojan selkeän ja täsmällisen kohteen.

Erottamiskykyisenä ei pidetä merkkiä:

- joka voi kuvailla tavaroiden tai palvelujen lajia, laatua, määrää, käyttötarkoitusta, arvoa tai maantieteellistä alkuperää, tavaroiden valmistusajankohtaa, palvelujen suoritusajankohtaa tai muuta niiden ominaisuutta,
- josta on tullut elinkeinotoiminnassa yleisesti käytetty nimitys tavarasta tai palvelusta tai
- jolla ei muulla tavoin voida elinkeinotoiminnassa erottaa tavaramerkin haltijan tavaroita tai palveluita toisen tavaroista tai palveluista.

Tavaramerkkiä ei voi rekisteröidä esimerkiksi silloin, jos merkki ei ole erottamiskykyinen tai merkki on lain, yleisen järjestyksen tai hyvän tavan vastainen tai merkki voi johtaa yleisöä harhaan.

## **Rekisteröinnin hakeminen**

Tavaramerkin rekisteröintiä haetaan sähköistä palvelua käyttäen Patentti- ja rekisterihallitukselta.

Rekisteröintihakemuksen on sisällettävä

- hakijan tunnistetiedot,
- luettelo tavaroista tai palveluista, joita varten rekisteröintiä haetaan ja
- merkin kuvaus.

## **Tavaramerkin rekisteröinnin voimassaoloaika**

Tavaramerkin rekisteröinti on voimassa kymmenen vuotta hakemispäivästä alkaen.

Uudistaminen on voimassa kymmenen vuotta ja tulee voimaan rekisteröinnin päättymistä seuraavana päivänä.

Rekisteröinti voidaan uudistaa aikaisintaan vuotta ennen rekisteröintikauden päättymistä ja viimeistään kuuden kuukauden kuluessa sen päättymisestä.

## **Kansainväliset rekisteröinnit**

Patentti- ja rekisterihallitus huolehtii Suomessa kansainvälistä rekisteröintiä koskevista tehtävistä ja julkaisee Suomessa voimassa olevan kansainvälisen rekisteröinnin verkkosivuillaan tai muulla yleisesti saatavilla olevalla tavalla.

Kansainvälistä rekisteröintiä haetaan toimittamalla englanninkielinen, kansainvälisen toimiston edellyttämässä muodossa oleva hakemus Patentti- ja rekisterihallitukselle ja suorittamalla hakemusta koskeva maksu.

## **Kansainvälisen rekisteröinnin voimassaolo ja oikeusvaikutus**

Suomessa voimassa olevaksi hyväksytty kansainvälinen rekisteröinti on voimassa kansainvälisen toimiston antamasta rekisteröintipäivästä tai Suomeen kohdennetun kansainvälisen rekisteröinnin laajentamispyyntöön kirjaamispäivästä alkaen, ellei kansainvälisen toimiston rekisteriin merkitystä etuoikeudesta muuta johdu. Suomessa voimassa olevalla kansainvälisellä rekisteröinnillä on samat oikeusvaikutukset kuin kansallisella tavaramerkkirekisteröinnillä.

Kansainvälinen rekisteröinti on voimassa 10 vuotta kansainvälisen toimiston antamasta rekisteröintipäivästä alkaen. Kansainvälinen rekisteröinti voidaan uudistaa kansainvälisessä toimistossa. Patentti- ja rekisterihallitus merkitsee tiedon kansainvälisen rekisteröinnin uudistamisesta tavaramerkkirekisteriin saatuaan uudistamisesta ilmoituksen kansainväliseltä toimistolta.

## **Mallioikeus**

### **Mallioikeuden myöntämisen edellytykset**

Suojeltavalla mallilla tarkoitetaan tuotteen tai sen osan ulkomuotoa, kuten linjoja, ääriviivoja, värejä, muotoa, pintarakennetta tai materiaalia.

Mallioikeus myönnetään, jos malli on uusi ja yksilöllinen. Mallia pidetään uutena, jos samanlainen malli ei ole tullut julkiseksi ennen rekisteröintihakemuksen tekemispäivää tai etuoikeutta vaadittaessa ennen etuoikeuspäivää. Malleja on pidettävä samanlaisina, jos niiden piirteet eroavat toisistaan vain epäolennaisilta yksityiskohdiltaan.

Mallia pidetään yksilöllisenä, jos asiaan perehtyneen käyttäjän siitä saama kokonaisvaikutelma eroaa ennen rekisteröintihakemuksen tekemispäivää tai etuoikeutta vaadittaessa ennen etuoikeuspäivää tunnetuksi tulleiden mallien kokonaisvaikutelmasta. Yksilöllisyyttä arvioitaessa on otettava huomioon mallin luojaan vapaus mallin kehittäessään.

Mallia ei rekisteröidä, jos:

- malli on yleisen järjestyksen tai hyvien tapojen vastainen tai
- malli on samanlainen kuin aikaisempi malli, joka on tullut julkiseksi rekisteröintihakemuksen tekemispäivän jälkeen tai etuoikeutta vaadittaessa etuoikeuspäivän jälkeen ja joka on suojattu edellä mainittua aikaisemmasta päivästä lukien Suomea koskevana rekisteröitynä mallina tai hakemuksena.

Mallia ei myöskään rekisteröidä, jos siihen on ilman asianomaista lupaa otettu:

- valtion, kunnan tai kansainvälisen, valtioiden keskeisen järjestön vaakuna, lippu tai muu tunnuskuva, nimitys tai nimen lyhennys, tai kuvio, nimitys tai nimen lyhennys, jos se on sekoitettavissa tällaiseen tunnuskuvaan, merkkiin, nimitykseen tai nimen lyhennykseen,
- rekisteröitävän mallin käyttökohteina olevia tai niiden kaltaisia tavaroita koskeva virallinen tarkastus- tai takumerkki tai tarkastus- tai takuuleima,
- sellaista, joka voi aiheuttaa käsityksen, että kysymys on toisen toiminimestä tai toiselle Suomessa elinkeinotoiminnassa vakiinnutetusta tunnusmerkistä, tavaramerkistä tai toisen sukunimestä, taiteilijanimestä tai vastaavanlaisesta nimestä tai toisen muotokuvasta, jollei nimi tai muotokuva ilmeisesti tarkoita jotakin kauan sitten kuollutta henkilöä,
- sellaista, joka voi aiheuttaa käsityksen, että kysymys on toisen suojatun kirjallisen tai taiteellisen teoksen nimestä, mikäli nimi on omaperäinen, tai sellaista, joka loukkaa toisen tekijänoikeutta sanotunlaiseen teokseen tai oikeutta valokuvaan,
- sellaista, joka eroaa vain epäolennaisesti Suomessa toiselle rekisteröidystä mallista tai hyödyllisyysmallista.

Mallioikeus suojaa mallioikeuden haltijaa niin, että muu kuin mallioikeuden haltija ei ilman mallioikeuden haltijan lupaa saa käyttää hyväkseen mallia. Mallin hyväksikäyttämistä on muun muassa mallin mukaisen tai sen sisältävän tuotteen valmistaminen, tarjoaminen, markkinoille saattaminen, käyttäminen, maahantuonti, maastavienti tai varastoiminen näihin tarkoituksiin.

## Mallioikeuden rekisteröinti

Mallin rekisteröintihakemus tehdään kirjallisesti Patentti- ja rekisterihallitukselle. Mallioikeuden rekisteröintihakemuksen muodostaa hakemuskirja liitteineen.

Hakemuskirjan on oltava hakijan tai hänen asiamiehensä allekirjoittama ja sen tulee sisältää:

- hakijan nimi, kotipaikka ja osoite sekä, mikäli hakijaa edustaa asiamies, myös asiamiehen nimi, kotipaikka ja osoite,
- mallin luoja nimi ja osoite,
- hakijan antama vahvistus siitä, että mallioikeus on siirtynyt hakijalle, jos mallin on luonut muu kuin hakija,
- ilmoitus tuotteista, joita varten mallin rekisteröintiä haetaan,
- ilmoitus siitä, pyydetäänkö mallioikeuslain mukaista etuoikeutta,
- ilmoitus siitä, pyytääkö hakija mallin rekisteröinnin ja kuulutuksen lykkäämistä mallioikeuslain mukaan,
- ilmoitus hakemuskirjan liitteistä.

Hakemuskirjaan on liitettävä:

- mallin esittävä kuva-aineisto,
- jos hakijaa edustaa asiamies, asiamiehelle annettu valtakirja.

Jos hakemus käsittää useita malleja, on jokaisesta mallista annettava eri kuva-aineisto. Jos hakemus käsittää useita malleja, hakija voi jakaa sen useiksi hakemuksiksi, jotka on katsottava tehdyiksi samanaikaisesti kuin alkuperäinen hakemus.

Mallin rekisteröintihakemusta käsiteltäessä rekisteriviranomaisen on tutkittava, ovatko edellytykset mallin rekisteröimiseksi olemassa. Rekisteriviranomaisen suorittama uutuustutkimus käsittää Suomea koskevat vireillä olevat ennen hakemuksen tekemispäivää tehdyt mallin rekisteröintihakemukset sekä rekisterissä olevat että siitä poistetut mallit.

Mallin rekisteröitävyys tutkitaan siinä laajuudessa kuin mallin laatu sitä edellyttää ja niin, ettei hakemuksen käsittely oleellisesti viivästy. Mikäli hakemusasiakirjat ovat säännösten mukaiset eikä estettä hakemuksen hyväksymiselle ole, malli on rekisteröitävä ja rekisteröinnistä on kuulutettava.

Jos mallin rekisteröintihakemus on hyväksytty ja sitä koskeva päätös on saanut lainvoiman, malli on otettava mallirekisteriin.



Mallirekisterimerkintä sisältää muun muassa seuraavat tiedot:

- rekisteröintihakemuksen hakemusnumero ja mallin rekisterinumero,
- mallioikeuden haltijan nimi, kotipaikka ja osoite sekä, jos mallioikeuden haltijaa edustaa asiamies, tämän nimi, kotipaikka ja osoite,
- mallin luoja nimen ja osoite,
- ilmoitus niistä tuotteista, joita varten malli on rekisteröity ja niistä luokista, joihin malli on luokiteltu,
- ilmoitus päivästä:
  - jona mallin rekisteröintihakemus mallioikeuslain mukaan katsotaan tehdyksi,
  - jona malli on merkitty rekisteriin sekä
- ilmoitus pyydetyistä etuoikeudesta ja siitä, missä etuoikeuden perustava hakemus on tehty, hakemuksen tekemispäivästä sekä hakemusnumerosta.

### **Mallisuojan voimassaoloaika**

Mallin rekisteröinti on voimassa viisi vuotta rekisteröinnin hakemispäivästä lukien. Mallioikeuden rekisteröinti voidaan uudistaa neljästi viideksi vuodeksi kerrallaan. Rekisteröinti voidaan uudistaa aikaisintaan vuotta ennen rekisteröintikauden päättymistä ja viimeistään kuuden kuukauden kuluessa sen päättymisestä.

### **Hyödyllisyysmallioikeus**

Keksinnön tekijä, tai muu henkilö, jolle keksijän oikeus on siirtynyt, voi hakemuksesta saada hyödyllisyysmallioikeuden keksintöön ja siten yksinoikeuden keksinnön ammattimaiseen hyväksikäyttöön.

Keksinnöllä tarkoitetaan teknistä ratkaisua, jota voidaan käyttää teollisesti. Keksinnöksi ei katsota löytöä, tieteellistä teoriaa tai matemaattista menetelmää, taiteellista luomusta, suunnitelmaa, sääntöä tai menetelmää älyllistä toimintaa, peliä tai liiketoimintaa varten tai tietokoneohjelmaa eikä tietojen esittämistä.

Hyödyllisyysmallin rekisteröinti suojaa hyödyllisyysmallin haltijaa siten, että kukaan muu kuin hyödyllisyysmallioikeuden haltija ei ilman hyödyllisyysmallin haltijan lupaa saa käyttää hyväkseen keksintöä esimerkiksi valmistamalla hyödyllisyysmallioikeudella suojattua tuotetta.

Keksinnön tulee olla uusi siihen verrattuna, mikä on tullut tunnetuksi ennen hyödyllisyysmallioikeutta koskevan hakemuksen tekemispäivää ja lisäksi selvästi erota siitä. Hyödyllisyysmallioikeutta koskeva hakemus tehdään kirjallisesti Patentti- ja rekisterihallitukselle.

Hakemuksessa on ilmoitettava keksijän nimi. Jos hyödyllisyysmallioikeutta hakee muu kuin keksijä, hakijan on selvitettävä oikeutensa keksintöön.

Hakemuksen tulee sisältää keksinnön selitys ja tarvittavat kuvat sekä täsmällisesti ilmaistuna se, mitä halutaan suojata (suojavaatimus). Hyödyllisyysmallihakemus voidaan tehdä myös muuntamalla samaa keksintöä koskeva vireillä oleva patenttihakemus hyödyllisyysmallihakemukseksi, jolloin hyödyllisyysmallihakemus katsotaan tehdyksi samana päivänä kuin patenttihakemus.

### **Hyödyllisyysmallin voimassaoloaika**

Hyödyllisyysmallin rekisteröinti on voimassa neljä vuotta hyödyllisyysmallihakemuksen tekemispäivästä ja se voidaan hakemuksesta uudistaa kahdesti, ensin neljäksi ja sitten kahdeksi vuodeksi.

### **Patentti**

Keksinnön tekijä, joka on tehnyt tekniikan alaan liittyvän keksinnön, jota voidaan käyttää teollisesti, tai henkilö, jolle keksijän oikeus on siirtynyt, voi hakemuksesta saada patentin keksintöön ja siten yksinoikeuden keksinnön ammattimaiseen hyödyntämiseen patenttilaissa määritellyin edellytyksin.

Patentti myönnetään uuteen keksintöön, joka olennaisesti eroaa aikaisemmista keksinnöistä. Patenttia ei myönnetä keksintöön, jonka kaupallinen hyödyntäminen on yleisen järjestyksen tai hyvien tapojen vastaista.

### **Patentin rekisteröinti**

Patenttihakemus tehdään Patentti- ja rekisterihallitukselle. Patenttihakemuksessa tulee olla hakemuskirja liitteineen.

Hakemuskirjassa on oltava:

- hakijan nimi, kotipaikka ja osoite sekä, jos hakijaa edustaa asiamies, asiamiehen nimi, kotipaikka ja osoite,
- keksijän nimi ja osoite,
- patenttihakemuksessa tarkoitetun keksinnön lyhyt ja asiallinen nimitys,

- jos useat henkilöt yhdessä hakevat patenttia, ilmoitus siitä, kuka heistä on oikeutettu tai, jos hakijat käyttävät asiamiestä, kenet he yhteisesti ovat valtuuttaneet ottamaan kaikkien puolesta vastaan patenttiviraston ilmoitukset,
- jos hakemukseen kuuluu patenttilain mukainen biologisen materiaalin talletus, ilmoitus tästä,
- ilmoitus hakemuskirjan liitteistä.

Hakemuskirjaan on liitettävä keksinnön selitys ja siihen kuuluva, keksinnön havainnollistamiseksi tarpeellinen piirustus, patenttivaatimukset ja tiivistelmä. Patenttivaatimuksen tulee sisältää keksinnön nimitys, ilmoitus tekniikasta, johon verrattuna keksintö on uusi sekä ilmoitus siitä, mikä keksinnössä on uutta ja omalaatuista. Patenttihakemukseen liittyvän tiivistelmän tulee sisältää keksinnön nimitys. Tiivistelmä on laadittava siten, että siitä ilmenee selvästi tekninen ongelma, jota keksintö koskee, keksinnön sisältämän ratkaisun periaatteet sekä keksinnön pääasiallinen käyttöala.

Kun patentti on myönnetty, se merkitään patenttirekisteriin.

### **Patentin voimassaoloaika**

Hakijalle myönnetty patentti on voimassa 20 vuotta patenttihakemuksen tekemispäivästä. Patentista on suoritettava vahvistettu vuosimaksu jokaiselta maksuvuodelta, joka alkaa patentin myöntämisen jälkeen.

### **Kansainvälinen patenttihakemus**

Kansainvälisellä patenttihakemuksella tarkoitetaan patenttiyhteistyösopimuksen mukaisesti tehtyä hakemusta.

Kansainvälinen patenttihakemus tehdään patenttiviranomaiselle tai kansainväliselle järjestölle, joka patenttiyhteistyösopimuksen ja sen sovellutussääntöjen mukaan on oikeutettu vastaanottamaan tällaisen hakemuksen. Vastaanottavana viranomaisena toimii Suomessa patenti- ja rekisterihallitus. Täällä tehdystä kansainvälisestä patenttihakemuksesta hakijan on suoritettava vahvistettu maksu.

### **Eurooppapatentti**

Eurooppapatentilla tarkoitetaan patenttia, jonka Euroopan patenttivirasto on myöntänyt Euroopan patenttisopimuksen mukaisesti. Eurooppapatenttia koskevalla hakemuksella tarkoitetaan mainitun sopimuksen mukaisesti tehtyä patenttihakemusta. Eurooppapatentti voidaan myöntää Suomea koskevana.

Eurooppapatentti on myönnetty, kun Euroopan patenttivirasto on kuuluttanut patentin myöntämisestä. Suomea koskevalla eurooppapatentilla on sama oikeusvaikutus kuin

Suomen patenttiviranomaisen myöntämällä patentilla ja siihen sovelletaan Suomessa myönnettyä patenttia koskevia säännöksiä.

## Yhteenveto

### Toiminimi

- suoja myönnetään hakemuksesta elinkeinonharjoittajalle
- yksinoikeus toiminimeen voi syntyä myös vakiinnuttamalla toiminimi
- vaatimukset:
  - erottelukyky
  - oltava hyvän tavan mukainen
  - ei saa johtaa harhaan
- suojan sisältö: yksinoikeus käyttää toiminimeä hyväkseen

### Tavaramerkki

- suoja myönnetään tuotteiden tunnuksena käytettävälle tavaramerkille
- tavaramerkki voi olla esimerkiksi sana, kuvio, kirjain tai numero
- tavaramerkkisuoja voi syntyä myös vakiinnuttamalla tavaramerkki
- vaatimukset: erottamiskyky
- suojan sisältö: yksinoikeus käyttää tavaramerkkiä hyväkseen
- suojan voimassaoloaika: 10 vuotta, voidaan uudistaa 10 vuodeksi kerrallaan

### Malli

- suoja myönnetään tuotteen muodolle
- vaatimukset:
  - uutuus
  - yksilöllisyys
- suojan sisältö: yksinoikeus käyttää mallia hyväkseen
- suojan voimassaoloaika: 5 vuotta, voidaan uudistaa 4 kertaa 5 vuodeksi kerrallaan

**Hyödyllisyysmalli**

- suoja myönnetään tekniselle ratkaisulle, jota voidaan käyttää teollisesti
- vaatimukset:
  - uutuus
  - erottamiskyky
- patenttihakemus voidaan muuntaa hyödyllisyysmallihakemukseksi
- suojan sisältö: yksinoikeus käyttää keksintöä hyväksi
- suojan voimassaoloaika: 4 vuotta, voidaan uudistaa ensin 4 vuodeksi ja sitten vielä 2 vuodeksi

**Patentti**

- suoja myönnetään tekniseen keksintöön, jota voidaan käyttää teollisesti
- vaatimukset:
  - uutuus
  - erottamiskyky
- patenttihakemuksen sisältö:
  - keksinnön selitys piirustuksineen
  - patenttivaatimukset
  - tiivistelmä
- suojan sisältö: yksinoikeus käyttää keksintöä hyväksi
- suojan voimassaoloaika: 20 vuotta patenttihakemuksen tekemispäivästä