

## Korvaus palvelussuhteen perusteettomasta päättämisestä

Työnantaja, joka päättää edellä kerrotun vastaisesti työ-sopimuksen, on työsopimuslain mukaan määrättävä mak-samaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päät-tämisestä.

Vastaavasti virkamiesten ja viranhaltijoiden oikeuk-sista perusteettoman palvelussuhteen päättämisestä on säännöksiä valtion virkamieslaissa ja kunnallisesta viran-haltijasta annetussa laissa.

## Lain valvonta

Lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset. Työ-suojeluviranomaisilla on velvollisuus antaa lakia koskevia ohjeita ja neuvoja.

## Naisten vapaaehtoinen asepalvelus

Työsuhteen jatkumisen osalta naisten vapaaehtoiseen ase-palvelukseen sovelletaan myös edellä kuvattuja säännök-siä. Naisella on oikeus palata aiempaan työhönsä myös siinä tapauksessa, että hänelle annettu määräys palve-lukseen peruutetaan naisten vapaaehtoisesta asepalve-luksesta annetun lain nojalla. Naisten tulee myös noudat-taa työsuhteen jatkumiseksi niitä menettelytapoja, joita on kuvattu edellä.

## Yhteystiedot:

Työ- ja elinkeinoministeriö  
PL 32  
00023 Valtioneuvosto  
Puhelinvaihe: 010 606 000  
Virallinen sähköpostiosoite: kirjaamo@tem.fi

[www.tem.fi](http://www.tem.fi)

# Laki maanpuolustus- velvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta



## Johdanto

Tämä opas on tarkoitettu kaikille kutsuntaan osallistuville ja ase- tai siviilipalveluksensa päättävälle tai keskeyttäneille.

Laki maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virka-suhteen jatkumisesta tuli voimaan 1.8.2009. Lain tarkoituk-sena on suojella maanpuolustustehtäviin määrättyjä työnteki-jöitä säilyttämään työ- tai virkasuhteensa silloin, kun he eivät voi kieltäytyä seuraamuksitta palvelukseen määräyksestä.

## Keitä laki koskee

Laki koskee asevelvollisuuslain ja siviilipalveluslain mukai-seen palvelukseen määrättyä henkilöä, jos hän on ennen pal-veluksen aloittamista työ- tai virkasuhteessa.

Lakia sovelletaan kaikkiin niihin henkilöihin, joilla on voi-massa oleva työsuhde. Lakia sovelletaan myös merimieslaissa tarkoitettuihin työntekijöihin. Sitä on sovellettava myös val-tion virkamieheen ja kunnan tai kirkon palveluksessa ole-vaan viranhaltijaan.



## Oikeus saada vapautusta työstä ja työnantajalle selvitys palveluksen alkamisesta

Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstä palveluksen suorittamiseksi. Hänen on esitettävä vapaan saamiseksi työnantajalle luotettava selvitys palvelukseen määräämisestä ja palveluksen alkamisajankohdasta. Selvitysvelvollisuus voidaan täyttää antamalla työnantajalle kopio määräyksestä aloittaa palvelus.

Selvitys on esitettävä viimeistään kaksi kuukautta ennen palveluksen alkamista. Ilmoittaminen on tärkeää, jotta työpaikalla voidaan varautua työntekijän poissaoloon ja siitä aiheutuviin järjestelyihin, kuten mahdollisen sijaisen palkkaamiseen.

Joissain tilanteissa määräys palvelukseen voi tulla myöhemmin kuin kaksi kuukautta ennen palveluksen alkamista. Siksi laissa säädetään, että mikäli selvityksen antaminen ei ole mahdollista säädettyssä määräajassa, on se annettava välittömästi, kun työntekijä saa tietää palveluksen alkamisesta.

## Irtisanomissuoja

Työnantaja ei saa irtisanoa palvelukseen määrätyn työntekijän työsopimusta palveluksen johdosta. Työsuhteen päättäminen palveluksen johdosta ei siten ole mahdollista.

Irtisanomissuoja alkaa siitä, kun työntekijä on antanut työnantajalle selvityksen palvelukseen määräämisestä. Jos työnantaja irtisanoo palvelukseen määrätyn tai palveluksessa olevan työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän palvelukseen määräämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta syystä. Tämä tarkoittaa, että työnantajan on pystyttävä osoittamaan, ettei työntekijän henkilöstä johtuva syy tai valikoituminen taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanottavien joukkoon, johdu palvelukseen määräämisestä.

Irtisanomissuoja ei kuitenkaan ole ehdoton. Palvelukseen määrätty voidaan irtisanoa, jos siihen on laissa säädetty selkälaiset asialliset ja painavat syyt, jotka eivät johdu palvelukseen määräämisestä tai palveluksessa olosta. Jos työnantaja saa tietää esimerkiksi palvelukseen määrätyn menettelleen työssään velvoitteidensa vastaisesti niin vakavalla tavalla, että työnantajalla ei ole edellytyksiä jatkaa työsuhdetta, irtisanominen on mahdollista, kunhan työnantaja on vedonnut irtisanomisperusteeseen kohtuullisen ajan kuluessa. Palvelukseen määrätty ei siten ole paremmassa asemassa muihin työntekijöihin nähden sopimusrikkomuksen vakavuutta ja seurauksia arvioitaessa.

Lisäksi työntekijällä on erityinen irtisanomissuoja taloudellisista ja tuotannollisista johtuvia irtisanomisia vastaan sinä aikana, jona hän on palveluksessa. Työnantaja saa irtisanoa jo palveluksessa olevan työntekijän työsopimuksen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan tai lakkaa. Työnantajan toiminnan jatkuessa palveluksessa oleva työntekijä saadaan irtisanoa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla vasta, kun hän palaa takaisin työhön. Irtisanomisaika alkaakin kuluu aikaisintaan tästä ajankohdasta.

Määräaikainen työsopimus sitoo sopijapuolia sopimuskauden, ja se päättyy sovitun kauden päättyessä tai sovitun työn tultua tehdyksi. Määräaikaisen työsopimuksen irtisanominen kesken sopimuskauden ei pääsääntöisesti ole mahdollista. Valtion virkamiesten ja kunnallisten viranhaltijoiden määräaikainen virkasuhde päättyy yleensä ilman irtisanomista, kun määräaika on kulunut loppuun. Palveluksessa olo ei vaikuta ennen palvelukseen astumista sovitun määräaikaisen sopimuksen kestoajaksi.

## Työhönpaluuoikeus palveluksen päätyttyä tai keskeydyttyä

Palvelukseen määrättyllä on oikeus palveluksen päättyessä tai keskeydyttyä palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on hänelle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta sopimuksen mukaista työtä.

## Työhön palattaessa noudatettava ilmoitus- ja työhönpaluuaika

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle työhön palaamisesta viimeistään 14 kalenteripäivää ennen aiotua työhön palaamista. Ilmoitukselle ei ole säädetty määrämuotoa. Ilmoitusaikaan ei vaikuta se, onko kysymyksessä palvelusajan päätyminen tai palveluksen keskeytyminen.

Työnantajan ei tarvitse ottaa työntekijää takaisin ennen kuin 14 päivää ilmoituksen vastaanottamisesta on kulunut. Ilmoitus tulee tehdä jo palveluksessa olon aikana, jos työntekijän tarkoituksena on palata työhön välittömästi palveluksen päätyttyä.

Työhön on palattava viimeistään 14 päivän kuluessa siitä, kun ilmoitus paluusta on tehty työnantajalle. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia paluuajasta myös toisin.

Tehostetun työsuhteturvan tarkoitus on kattaa pääasiassa vain palveluksessa oloaika. Tästä syystä laissa on säännös siitä, milloin työntekijän on viimeistään palattava työhön palveluksen päättymisen jälkeen säilyttääkseen työsuhteensa. Jos työntekijä ei ole ilmoittanut työhön palaamisestaan viimeistään kuukauden kuluttua siitä, kun palvelus päättyi tai keskeytyi, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena palveluksen päättymisestä tai keskeytymisestä lukien.

Puolustusvoimissa palveluksen päättymisestä tai keskeytymisestä annetaan niin sanottu palvelustodistus, josta

ilmenee muun muassa palvelusaika päättymispäivineen. Siviilipalveluksesta annetaan vastaavasti siviilipalvelustodistus. Esimerkiksi näitä todistuksia työntekijä voi käyttää hyödykseen selvittäessään kotiuttamispäivää työnantajalle. Työsopimus voidaan purkaa takautuvasti, jollei palveluksessa ollut noudata menettelytapoja.

Jos työntekijä ei ole voinut ilmoittaa poissaolosta hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu. Tällaisena este edellyttää, ettei työntekijällä ole ollut tosiasiallista mahdollisuutta ilmoittaa työhönpaluusta.

Reservin kertausharjoituksiin tai ylimääräiseen palvelukseen määrätyn on palattava työhön välittömästi palveluksen aiheuttaman työssäkäynnin esteen lakattua.

Työsuhte ei voi jatkua määräämätöntä aikaa siitä syystä, ettei työnantaja tiedä palveluksen päättyneen. Siksi työnantajalla on oikeus saada pyydettyä tietoa palveluksen päättymisen ajankohdasta asevelvollisrekisteristä tai siviilipalvelusrekisteristä. Tieto koskee vain palveluksen päättymisen ajankohtaa mutta ei sen syytä. Työnantaja voi käyttää edellä tarkoitettua tietoa hankintaa ja työsopimuksen purkamisoikeutta silloin, kun palveluksessa ollut henkilö ei itse mitenkään ilmoittaudu työnantajalle.

