

Palkkahallinto 2023

**55 vuotta täyttäneiden
muutosturva, HE 62/2022**

Asiantuntija Antti Kondelin
palkkahallinto.kondelin@gmail.com
040-8203638

55-vuotta täyttäneiden muutosturva

- Työttömyysturvan lisävapaapäivät poistuvat v. 1965 syntyneiltä
 - Ikäraajat nousevat 1963 (~ 63 v.) ja 1964 (~64 v.) syntyneillä

55-vuotta täyttäneiden muutosturva

- Koskee vähintään viisi vuotta saman työnantajan palveluksessa olleita, tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä irtisanottuja palkansaajia
- Ilmoittauduttava työnhakijaksi 60 päivän kuluessa irtisanomisesta
- 1. Työllistymisvapaata** pidennetään (10 pv ~ 15 pv; 20 pv ~ 25 pv)
- 2. Muutosturvakoulutus** arvoltaan 2 kuukauden palkka
 - Työ- ja elinkeinotoimisto hankkii muutosturvakoulutukseen
 - Työllistymistä edistävän koulutuksen lisäksi (TSL 7:13 §)
- 3. Muutosturvaraha**, joka vastaa yhden kuukauden palkkaa
 - Kassan jäsenille maksaa työttömyyskassa tai muille Kela (hakemus)
- Työnantajan tiedotettava työntekijälle oikeudesta muutosturvaan

Irtisanovan työnantajan muutosturvamaksu

- Muutosturvamaksu muodostuu irtisanovan työnantajan osasta ja yhteisestä osasta, joka korottaa työttömyysvakuutusmaksua
- ***Työnantajan muutosturvamaksu maksetaan 55 –vuotta täyttäneistä työntekijöistä, joilla oikeus muutosturvaan***
 - Perustuu Kelan tai työttömyyskassan maksamaan muutosturvarahaan
- Työnantajan maksu määräytyy edeltävän vuoden palkkasummasta
 - Maksuvelvollisuus alkaa, kun palkkasumma oli ~ 2,2 milj. € (v.2022)
 - Täysimääräinen maksu, jos palkkasumma oli ~ 35 milj. €
- Työllisyysrahasto perii
 - Vaikka työntekijä ei jostain syystä saisi muutosturvarahaa
- Maksu peritään, jos työntekijä irtisanotaan v. 2023

Lyhennetty työaika; TAL 15.3 §:n muutokset

- a) *Työntekijän pyynnöstä työnantajan on ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi lyhentää säännöllistä työaikaansa tehdäkseen osittaisen sairauspoissaolon aikana osa-aikatyötä*
- b) *Työnantajan on järjestettävä työt osa-aikatyön mahdollistavalla tavalla silloin, kun 55 vuotta täyttänyt, työnantajan palveluksessa vähintään kolme vuotta ollut työntekijä haluaa lyhentää säännöllistä työaikaansa*
- Toteutetaan ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä toisaalta työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminnasta johtuvat seikat
 - Kieltäytyminen osa-aikatyön järjestämisestä on perusteltava

Palkkahallinto 2023

**Osasairauspäivärahaa koskevat
lakimuutokset, HE 181/2022**

Asiantuntija Antti Kondelin
palkkahallinto.kondelin@gmail.com
040-8203638

Osasairauspäiväraha, muutokset v. 2023

- ***Osasairauspäivärahaa maksetaan enintään 150 arkipäivältä***
- Osasairauspäivärahan enimmäisaikaa laskettaessa otetaan huomioon kaikki osasairauspäivärahapäivät kahden edeltäneen vuoden ajalta
 - Myös päivät, joilta osasairauspäivärahaa ei ole maksettu sen vuoksi, että vakuutetulle on samalta ajalta maksettu vanhempainpäivärahaa
- Jos vakuutettu on ollut yhtäjaksoisesti työkykyinen 12 kuukauden ajan, tätä edeltäneitä osasairauspäivärahapäiviä ei oteta osasairauspäivärahan enimmäisaikaa laskettaessa huomioon
- ***Jos osa-aikatyö on aloitettu 1.1.2023 tai sen jälkeen***

Omavastuu aika ennen osasairauspäivärahaa

- ***Sopimus osa-aikatyöstä voidaan tehdä sairauden alkaessa***
- Osa-aikainen työskentely ei estä SVL:n omavastuuajan kulumista
- Osa-aikatyön edellytysten tulee täytyä myös omavastuuajalla
 - Työajan tulee vähentyä 40 - 60 % aiemmasta
 - Osa-aikatyöskentelyn suunniteltu kesto vähintään 12 arkipäivää
- Muutos ei vaikuta
 - Työkyvyttömyyden käsitteeseen tai arviointiin
 - Muutos ei lyhennä tai poista omavastuu-aikaa
 - Sairausajan palkanmaksuvelvollisuuteen
- ***Kela ei maksa osasairauspäivärahaa omavastuuajalta***

Osasairauspäivärahan työaikaedellytys

- ***Kokoaikatyönä pidetään pääsääntöisesti työtä, jossa säännöllinen työaika on vähintään 30 tuntia viikossa***
 - Tai alalla sovellettavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika
 - Työajan tulee olla kokoaikatyön mukainen ennen päivärahakautta
- Osa-aikatöissä yhteenlaskettu työaika vähintään 30 h viikossa
 - Työntekijä voi jatkaa yhdessä osa-aikatyössä ja jäädä muista pois
 - Tai lyhentää työaikaa useammassa osa-aikatyössä
 - Osasairauspäiväraha maksetaan aina osa-aikatyöntekijälle
 - Sopimus kaikkien työnantajien kanssa, vaikka työssä ei jatketa
- Sopimus osa-aikatyöstä päätoimen työnantajan kanssa ja pois jäädään muusta osa-aikatyöstä
 - Tai voidaan jatkaa osa-aikatyössä ja jäädä pois kokoaikatyöstä

Palkkahallinto 2023

**Vaihtelevaa työaikaa koskevat
lakimuutokset, HE 60/2022**

Asiantuntija Antti Kondelin
palkkahallinto.kondelin@gmail.com
040-8203638

Vaihtelevasta työajasta ei saa sopia

- ***Vaihtelevasta työajasta ei saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä***
 - Tällöin työaikaehtona on pidettävä työnantajan kiinteää työvoimatarvetta vastaavaa työaika
- ***Vähimmäistyöaika ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin työnantajan työvoiman tarve edellyttää***
 - Vaihtelevan työajan alaraja ei saa olla pienempi kuin todellinen työvoimatarve edellyttää
 - Jos työtä teetetään aina 20-30 tuntia viikossa, silloin työaikaehdon pitäisi myöskin olla 20-30 tuntia viikossa
 - Ei esimerkiksi 0-30 tuntia viikossa

Työaikaehdon tarkastelu, TSL 1:11.3 §

- ***Työnantajan on vähintään 12 kuukauden välein tarkastettava työsopimuksessa sovitun työaikaehdon toteutumista***
 - Työnantaja voi valita tarkasteluajankohdan
 - Tarkasteluajankohta on ilmoitettava työntekijälle
- Työnantajan on ***kuukauden kuluessa*** tarkastelusta tarjottava työntekijälle uutta vähimmäistyöaikaehto koskevaa sopimusta
 - Jos työnantaja katsoo vähimmäistyöajan nousseen
 - Työntekijä voi kuitenkin kieltäytyä uudesta työaikaehdosta
- ***Työnantajan on työntekijän tai hänen edustajansa pyynnöstä esitettävä kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista***

Milloin vähimmäistyöaika on määriteltävissä olemassa olevaa korkeammaksi

- ***Kyse on siitä, vaihteleeko työnantajan työvoiman tarve aidosti, vai onko työnantajan työvoiman tarve tosiasiassa vakiintunut korkeammalle tasolle***
 - Pelkkä työtuntien kokonaismäärän kasvu ei osoita työajan kasvua silloin, kun työaika aidosti vaihtelee ajanjakson aikana
- Tarkasteluun ei vaikuta eikä oteta huomioon
 - Keinotekoinen tai sattumanvarainen poikkeama tehdyssä työajassa
 - Vuosiloma, perhevapaa tai sairastuminen
 - Normaalista poikkeava työvoimatarve, kuten muiden työntekijöiden poissaolo
- Tarkastelussa otetaan huomioon asiakassopimusten pysyvyys, työolosuhteiden sattumanvaraisuus sekä työn ja toiminnan luonne

Kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta

- Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle tarkastelun ajankohta
- ***Työnantajan on työntekijän tai hänen edustajansa pyynnöstä esitettävä kirjallinen selvitys tarkastelun tuloksesta ja sen perusteena olevista seikoista***
 - Selvitys toteutuneista työtunneista sekä työvoiman tarpeesta
- Annettava, jos työnantaja ei arviossaan katso vähimmäistyöajan uudelleen määrittelyä perustelluksi
 - Kyse voi myös olla erilaisesta käsityksestä työn määrästä
- Työsuojeluviranomainen voi antaa kehotuksen työnantajalle, joka ei ole antanut kirjallista selvitystä

Esimerkki. Milloin vähimmäistyöaika on määriteltävissä olemassa olevaa korkeammaksi

- Työajaksi on sovittu 0–40 tuntia viikossa
- Toteutunut viikkotyöaika tarkastelujaksolla on säännönmukaisesti ollut kahdeksan tuntia tai enemmän
- Tarkastelu puoltaa tarvetta nostaa viikkokohtainen vähimmäistyöaika vähintään kahdeksaan tuntiin

Kirjallinen selvitys työn tarjonnan lopettamisesta, TSL 1:11.4 §

- ***Jos työnantaja lopettaa työn tarjoamisen kokonaan, työnantajan on työntekijän pyynnöstä selvitettävä tarjolla olevan työn vähentymisen syyt***
 - Tarkoituksena on auttaa työntekijää varmistumaan siitä, että työtuntien tarjoamatta jättäminen ei perustu epäasiallisiin syihin, kuten siihen, että työntekijä on vedonnut johonkin laista tai työehtosopimuksesta johtuviin oikeuksiinsa
- ***Sovelletaan vain sellaisiin työntekijöihin, joiden työsopimuksessa sovittu vähimmäistyöaika on nolla***
- Selvitys on annettava työntekijälle kirjallisesti

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, TSL 2:4 §

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

8) *Noudatettava työaika*

- Säännöllisen työajan vaihteluväli esim. 0—40 tuntia viikossa
- Annettava 7 päivän kuluessa työnteon aloittamisesta

9) *Vaihtelevaa työaika noudattavan työntekijän osalta:*

- Annettava kuukauden kuluessa työnteon aloittamisesta

a) *Missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoiman tarvetta*

- Työn määrä voidaan arvioida tunteina tai (urakka)työn määrällä

b) *Viikonpäivät ja kellonajat vähimmäistyöajan osalta*

- Esim. yrityksen aukioloajat, vuorotyössä tms. tarkemmin

Työvuoroluettelo vaihtelevissa työajoissa

- ***Työnantaja saa teettää työntekijällä työtä ilman työntekijän suostumusta vain sovitus vähimmäistyöajan määrän, jos***
 - Työtunnit merkitään työvuoroluetteloon ja
 - Työtunnit sijoitetaan työsuhteen alkaessa annetun selvityksen mukaisille viikonpäiville ja kellonajoille
- ***Työvuoron merkitseminen työvuoroluetteloon edellyttää työntekijän suostumusta, jos työaika:***
 1. Ylittää vaihtelevan työajan sopimuksessa sovitus vähimmäistyöajan määrän
 2. ***Sijoittuu työntekijän ehtoja koskevassa selvityksessä ilmoitettujen viikonpäivien tai kellonaikojen ulkopuolelle***
- Työvuoroluetteloon merkityt tunnukset ovat säännöllistä työaika

Korvaus työvuoron peruuntumisesta (TAL 30 a §)

- ***Työvuoron peruuttamisesta on maksettava kohtuullinen korvaus, jos peruuttaminen tapahtuu myöhemmin kuin 48 tuntia ennen työvuoron alkua***
 - Korvausvelvollisuuden ratkaisee se, onko kyse työvuoron peruuttamisesta vai työvuoron siirtämisestä toiseen ajankohtaan
 - Säännös koskee ainoastaan vaihtelevan työajan sopimuksia
- 1. Jos työnantaja peruuttaa työvuoroluetteloon merkityn tai muutoin sovitun työvuoron
 - Koskee vähimmäistyöajan ylittäviä työvuoroja
- 2. Eikä työntekijällä ole oikeutta palkkaan tai korvaukseen TSL 2:12 §:n, työehtosopimuksen tai sovitun työvuoron sitovuuden perusteella
 - Sovittuja *lisätyövuoroja* ei voi perua ilman korvausta

Korvauksen määrä

- ***Korvauksen määrässä on huomioitava työntekijälle työvuoron peruuntumisesta aiheutuva haitta***
 - Korvauksen määrä on tapauskohtaista ja jää työnantajan harkintaan
- ***1. Ansiomenetys peruuntuneelta työvuorolta***
 - Tunti- tai kuukausipalkka, henkilökohtaiset lisät
 - *Tosiasialliseen työntekoon perustuvat tuntiperusteiset lisät, ei?*
 - Vähennetään muualta saatu tulo, säästyneet työmatkakustannukset
- ***2. Työvuoron peruuntumisesta työntekijälle välittömästi aiheutuvat kulut (esim. lastenhoito)***
- Korvaus veronalaista tuloa, josta toimitetaan ennakonpidätys
- Ei sairaus-, eläke-, työttömyys- ja työtapaturmavakuutusmaksua
- Tulorekisterin tulolaji 316 ”Muu veronalainen ansiotulo”

Esimerkki. Ansiomenetys peruuntuneelta työvuorolta

- Työntekijän työvuoro on peruttu päivää ennen vuoron alkua
- Korvausta ei makseta lain tai työehtosopimuksen perusteella
- Työtunteja olisi työvuorossa ollut 8
- Tuntipalkka 12,5 €, kielilisiä 5 %, kokemuslisä 50 s/h
- Vähennetään säästyneitä työmatkakuluja, 2 matkaa a-hinta 3 €

Korvauksen peruste tai vähennys	Euroa
Tuntipalkka (= 8 h x 12,5 €)	100
+ Kielilisiä (5 %)	5
+ Kokemuslisä (50 s/h)	4
./. säästyneet työmatkakulut (= 2 x 3 €)	6
= Korvauksen määrä	103

Perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoajaa (TSL 2:6.2 §)

- *Työnantajan on osa-aikaisen tai määräaikaisen työntekijän pyynnöstä annettava perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää työsopimuksessa sovittua säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoajaa*
 - Pyyntö koskee säännöllistä työaikaa tai vähimmäistyöaikaa
 - Määräaikaisen työsopimuksen kestoajan pidentäminen
- 1. vastaus kirjallisesti, sen jälkeen suullisesti alle 12 kk:n ajan
- Kuukauden kuluessa ja 3 kuukauden, jos alle 250 työntekijää
- Velvollisuutta antaa kirjallista vastausta ei ole, jos työntekijä on työskennellyt työnantajan palveluksessa alle kuuden kuukauden ajan tai työntekijän edellisestä pyynnöstä on kulunut alle 12 kuukautta

Pakollisen koulutuksen maksuttomuus ja työajaksi lukeminen (TSL 2:19 §)

- Jos työnantajalla on lakiin tai työehtosopimukseen perustuva velvollisuus tarjota työntekijälle koulutusta, jotta tämä voi tehdä työtä, jota varten hänet on palkattu, koulutuksen on oltava maksutonta työntekijälle
- Lisäksi koulutus on luettava työajaksi
- Ja mahdollisuuksien mukaan sen on tapahduttava säännönmukaisten työvuorojen aikana
- Oletettavasti koulutusta, joka on luettu työajaksi tähänkin asti
- Koulutuksesta annettava tieto työsuhteen keskeisissä ehdoissa

Palkkahallinto 2023

**Tuloverolain muutoksia,
HE 153/2022**

Asiantuntija Antti Kondelin
palkkahallinto.kondelin@gmail.com
040-8203638

Asunnon ja varsinaisen työpaikan väliset matkakustannukset

- Asunnon ja työpaikan väliset matkakustannukset 8 400 euroa ja vain siltä osin kuin ne ylittävät verovuonna 750 euroa
 - Jos henkilö on saanut vanhempainpäivärahoja, omavastuuosuutta pienennetään 70 eurolla jokaiselta täydeltä korvauskuukaudelta
 - Omavastuuosuus on kuitenkin vähintään 140 euroa
- **Vähennyksen määrä on 0,30 euroa kilometriltä**, jos vähennys myönnetään **oman auton** käyttökustannusten mukaan
- Myönnettäessä vähennys **käyttöetuauton** mukaan vähennyksen määrä on **0,24 euroa kilometriltä**