

15.12.2017

## Oikeusapuohje

### 1 Liiton oikeusapu on merkittävä jäsenetu

Yksittäinen työntekijä on usein haastavassa tilanteessa puolustaessaan omia lainsäädäntöön ja työehtosopimukseen perustuvia oikeuksiaan. Luottamusmiehet, ammattiosasto ja liiton työ- ja sosiaaioikeuteen perehtyneet asiantuntijat ovat liiton jäsenten tukena erilaisten työsuhteessa ilmenneiden ongelmatilanteiden selvittämisessä. Erimielisyydet pyritään aina ratkaisemaan ensisijaisesti ohjeistamalla, neuvottelemalla ja sopimalla. Jos asia ei kuitenkaan ratkea neuvotteluteitse, jäsen voi muiden edellytysten täytyttyessä saada liitolta oikeusapua.

Teollisuusliitto ry:n sääntöjen mukaan jäsen voi saada liitolta avustusta sellaista oikeudellisten asioiden hoitamisessa, jotka ovat aiheutuneet työsuhteasioissa tai jäsenen toiminnasta liitossa ja ammattiosastossa. Myönnetty oikeusapu on merkittävä jäsenetu, sillä oikeudenkäyntikulut voivat työsuhderiidoissa nousta kymmeniin tuhansiin euroihin. Oikeusapu kattaa jäsenen oikeudenkäyntikulut ilman omavastuuosuutta ja oikeudenkäyntikulujen enimmäismäärää koskevia rajoituksia.

#### Työnantajan ollessa järjestäytymätön

Työnantajaliittoon kuulumattoman työnantajan palveluksessa työskentelevä jäsen voi pyytää työsuhteensa ongelmatilanteessa neuvoa työpaikan luottamusmieheltä, liiton keskustoimistosta tai lähimmästä aluetoimistosta. Jos asia ei ratkea paikallisissa neuvotteluissa tai liiton ohjeistuksella ja se edellyttää perusteellisempaa selvittelyä, jäsen voi hakea asiassa oikeusapua täyttämällä liiton verkkosivuilta löytyvän *oikeusapuhakemuksen*. Liiton asiantuntija ja ammattiosasto ohjeistavat jäsentä hakemuksen täyttämässä. Oikeusapuhakemus liitteineen toimitetaan liiton keskustoimistolle oikeudelliseen yksikköön. Hakemuksen saavuttua liiton asiantuntija selvittää asiaa ja neuvottelee siitä tarvittaessa työnantajan kanssa. Jos asia ei ratkea neuvotteluteitse ja juttulla uskotaan olevan oikeudellisia menestymismahdollisuuksia, asia siirretään *oikeusapuarviointiin*.

#### Työnantajan ollessa järjestäytynyt

Työnantajaliittoon kuuluvan työnantajan palveluksessa työskentelevän jäsenen työsuhteessa ilmenneet erimielisyydet käsitellään *työehtosopimuksen edellyttämässä neuvottelujärjestyksessä*. Jos asiassa ei päästä yhteisymmärrykseen paikallisella tasolla, paikalliset osapuolet

15.12.2017

laativat asiassa *erimielisyysmuistion* ja toimittavat sen liitteineen liiton keskustoimistolle oikeudelliseen yksikköön. Tämän jälkeen asiasta neuvotellaan työnantaja- ja työntekijäliiton välillä. Mikäli asia ei ratkea liittojen välisissä neuvotteluissa ja jutulla uskotaan olevan oikeudellisia menestymismahdollisuuksia, asia siirretään *oikeusapuarviointiin*.

### **Työtapaturma- ja ammattitautiasiat**

*Työtapaturma- ja ammattitautiasioissa* oikeusapua haetaan aina *oikeusapuhakemuksella* työnantajan järjestäytyneisyydestä riippumatta. Näissä tilanteissa ei sovelleta työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä.

### **Oikeusapuarviointi**

Oikeusapuarvioinnin tekee ja oikeusavun myöntämisestä päättää liiton oikeudellinen yksikkö tässä ohjeessa kuvattujen, liiton hallituksen vahvistamien perusteiden mukaisesti. Valtaosa asioista ei kuitenkaan koskaan etene oikeusapuarviointiin, vaan ratkeaa jo selvästi varhaisemmassa vaiheessa. Oikeusapuhakemuksen ja erimielisyysmuistion käsittely liitossa voi päättyä jo ennen oikeusapuarviointia esimerkiksi sovintosopimuksen tekemiseen tai sen toteamiseen, että työnantajan on asiassa saatujen selvitysten perusteella menetelty asiassa lain ja työehtosopimuksen mukaisesti.

### **Ulkomailla työskentely**

Liitto edustaa ja avustaa jäsentä myös silloin, kun tämä on Suomesta komennettuna tai lähetettynä työhön ulkomaille. Edellytyksenä on, että ulkomaan työkomennuksesta ja työn ehdoista on sovittu kirjallisesti. Jos jäsen hakeutuu itse töihin ulkomaille ja tekee muualla kuin Suomessa työskentelystä työsopimuksen ulkomaisen työnantajan kanssa, hän ei ole liiton edunvalvonnan ja oikeusavun piirissä. Näissä tilanteissa jäsenen on suositeltavaa kääntyä paikallisen työntekijäjärjestön tai viranomaisten puoleen.

### **Lisätietoa liiton oikeusavusta**

Tässä oppaassa kerrotaan tarkemmin liiton oikeusavusta, sen myöntämisedellytyksistä ja oikeusavun hakemisesta. Lisätietoja liiton oikeusavusta saa edunvalvonnan päivystysnumerosta (1.1.2018 alkaen 020 690 447), työympäristöyksikön päivystysnumerosta (1.1.2018 alkaen 020 690 449) ja aluetoimistoista.

15.12.2017

## 2 Oikeusavun yleiset edellytykset

### **Asian laatu, jäsenyusedellytys ja jäsenmaksujen suorittaminen**

Liiton sääntöjen mukaan ammattiosaston jäsen voi saada oikeusapua sellaisten oikeudellisten asioiden hoitamisessa, jotka ovat aiheutuneet työsuhdeasioissa tai jäsenen toiminnasta liitossa ja ammattiosastossa. Edellytyksenä on, että henkilön jäsenyys on kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta ennen sitä tapahtumaa, jonka perusteella oikeusapua haetaan, oikeusapuhakemuksen perusteena oleva tapahtuma ajoittuu henkilön jäsenyysaikaan ja jäsen on suorittanut jäsenmaksunsa liiton sääntöjen mukaisesti. Oikeudellinen yksikkö voi yksittäistapauksessa poiketa jäsenyusedellytyksestä, jos siihen on painava syy.

### **Jäsenen myötävaikutusvelvollisuus**

Oikeusavun edellytyksenä on, että jäsen täyttää oman myötävaikutusvelvollisuutensa asian selvittämisessä. Näin menetelläkseen jäsenen tulee antaa viivytyksettä oikeat ja täydelliset tiedot asian kannalta merkityksellisistä seikoista, olla tavoitettavissa liitolle ilmoittamallaan yhteystiedoilla ja pitää nämä yhteystiedot ajan tasalla sekä muutenkin kaikin tarpeellisin tavoin edistää ratkaisun saavuttamista.

### **Liitto hoitaa jäsenen asiaa toimeksiannon perusteella**

Oikeusavun yleisiin edellytyksiin kuuluu myös se, että jäsen ei enää annettuaan liitolle toimeksiannon hoitaa työsuhdeasiaansa jatka asian hoitamista itse tai kolmannen tahon avustuksella ja sovi asiaa työntäjän kanssa ilman liiton myötävaikutusta. Jäsen voi halutessaan koska tahansa päättää liitolle antamansa toimeksiannon ilmoittamalla siitä todisteellisesti asiaa käsittelevälle liiton asiantuntijalle.

Puutteet oikeusavun yleisissä edellytyksissä estävät oikeusavun myöntämisen.

## 3 Oikeusavun sisältö

Oikeusapu kattaa jäsenen oikeudenkäyntikulut ilman omavastuuosuutta ja oikeudenkäyntikulujen enimmäismäärää koskevia rajoituksia. Jos jäsen häviää jutun ja vastapuolen oikeudenkäyntikulut tuomitaan hänen maksettavakseen, liitto suorittaa kulut jäsenen puolesta. Jos taas tuomioistuin velvoittaa vastapuolen korvaamaan jäsenen oikeudenkäyntikulut, ne tulevat liiton sääntöjen mukaisesti liitolle korvaukseksi annetusta oikeusavusta.

15.12.2017

Jäsen on velvollinen suorittamaan liiton jäsenmaksun hänelle oikeudenkäynnin seurauksena tai muutoin esimerkiksi sovintosopimuksen perusteella suoritettavista palkkasaatavista ja palkkatulon ja siihen rinnastettavien tulojen menetyksen vuoksi suoritettavista vahingonkorvauksista.

## **4 Erimielisyyksien ratkaiseminen ennen oikeusapuarviointia**

### **4.1 Työnantajaliiton jäsenyritykset**

#### **Paikalliset neuvottelut**

Työnantajaliittoon kuuluvissa yrityksissä työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevat erimielisyydet ratkaistaan *työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen* mukaisesti.

Työntekijän palkkausta ja työehtoja koskevat erimielisyydet selvitetään ensisijaisesti *neuvottelemalla* asiasta *paikallisesti* työntekijän ja hänen esimiehensä kesken. Ellei erimielisyys ratkea, asia saatetaan neuvoteltavaksi *luottamusmiehen ja työnantajan välillä*.

#### **Liittojen väliset neuvottelut ja erimielisyysmuistion laatiminen**

Jos erimielisyyttä ei saada ratkaistua paikallisesti, se voidaan jommankumman osapuolen vaatimuksesta siirtää *liittojen ratkaistavaksi*. Liittojen välisiä neuvotteluja varten pääluottamusmies ja työnantaja laativat *erimielisyysmuistion*, josta käy ilmi riidan kohde ja osapuolten näkemykset asiasta. Erimielisyysmuistion allekirjoittaa pääluottamusmies tai, jos luottamusmiestä ei ole, jäsen/jäsenet itse.

Erimielisyysmuistio on saatavilla liiton verkkosivuilla. Täytetty erimielisyysmuistio toimitetaan liiton oikeudelliseen yksikköön ja siihen liitetään aina muiden asian kannalta merkityksellisten liitteiden ohella jäsenen allekirjoittama *avoin asianaajovaltakirja* (3 kpl) kultakin asianosaiselta.

Valtakirjalla jäsen antaa liitolle ja sen määräämille henkilöille valtuudet selvittää ja hoitaa asiaansa tavalla, jonka katsotaan parhaiten suojaavan jäsenen etua. Tämä voi tarkoittaa sovintoratkaisun tekemistä, jutun ajamista tuomioistuimessa tai asian käsittelyn päättämistä, jos sen jatkamiselle ei asiassa ilmenneiden seikkojen valossa ole edellytyksiä. Mahdollisesta sovintoesityksestä keskustellaan aina erikseen jäsenen kanssa ennen sen hyväksymistä.

15.12.2017

### **Jos liitot eivät pääse yhteisymmärrykseen**

Jos yhteisymmärrystä ei löydy myöskään liittojen välisissä neuvotteluissa ja jutulla uskotaan olevan oikeudellisia menestymismahdollisuuksia, asia siirretään *oikeusapuarviointiin* liiton oikeudelliseen yksikköön. Tällaisessa asiassa jäsenen ei tarvitse täyttää erillistä oikeusapuhakemusta. Valtaosan asioista käsittely päättyy kuitenkin liitossa jo ennen oikeusapuarviointia esimerkiksi sovintosopimuksen tekemiseen tai sen toteamiseen, että työnantaja on menetellyt lain ja työehtosopimuksen mukaisesti.

## **4.2 Työnantajaliittoon kuulumattomat yritykset**

### **Paikalliset neuvottelut**

Myös työnantajaliittoon kuulumattomassa yrityksessä työsuhteeseen liittyvät erimielisyydet tulee pyrkiä ratkaisemaan ensisijaisesti *neuvottelemalla* asiasta *paikallisesti työntekijän ja hänen lähimmän esimiehensä tai luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä*.

### **Oikeusavun hakeminen**

Jos asia ei ratkea paikallisissa neuvotteluissa tai liiton asiantuntijoiden ohjeistuksella, jäsen voi hakea liitolta oikeusapua asian selvittämiseksi. *Oikeusapuhakemus* on saatavilla liiton verkkosivuilla. Liiton asiantuntijat keskustuimistossa ja aluetoimistoissa sekä ammattiosastot ohjeistavat jäsentä oikeusapuhakemuksen täyttämässä ja tarvittavien liitteiden määrittämisessä. Ennen oikeusapuhakemuksen tekemistä on aina syytä varmistaa, että oikeusavun myöntämisen yleiset edellytykset täyttyvät.

Oikeusapuhakemus muodostaa lähtökohdan asian jatkoselvittelylle, joten jäsenen on syytä täyttää hakemus mahdollisimman huolellisesti. *Erimielisyyden kohde ja jäsenen kokemat epäkohdat* tulisi yksilöidä hakemuksessa mahdollisimman täsmällisesti ja siihen tulisi sisällyttää *yksityiskohtainen selvitys asian taustoista*. Hakemukseen tulisi mahdollisuuksien mukaan liittää kaikki siinä *pyydytyt liitteet*. Pyydettyjen liitteiden lisäksi hakemukseen on syytä liittää myös kaikki *muu sellainen selvitys, jolla voi olla merkitystä asiassa*. Jos erimielisyys koskee palkkasaatavia, oikeusapuhakemukseen tulisi mahdollisuuksien mukaan liittää myös jäsenen oma *laskelma palkkasaatavista*.

Oikeusapuhakemukseen on aina liitettävä *jäsenen allekirjoittama avoin asianajovaltakirja* (3 kpl) kultakin asianosaiselta. Valtakirjalla jäsen antaa liitolle ja sen määräämille henkilöille valtuudet selvittää ja hoitaa asiaansa tavalla, jonka katsotaan parhaiten suojaavan jäsenen etua. Tämä voi tarkoittaa sovintoratkaisun tekemistä, jutun ajamista

15.12.2017

tuomioistuimessa tai asian käsittelyn päättämistä, jos sen jatkamiseen ei asiassa ilmenneiden seikkojen valossa ole edellytyksiä. Mahdollisesta sovintoesityksestä keskustellaan aina erikseen jäsenen kanssa ennen sen hyväksymistä.

### **Jos asiassa ei päästä yhteisymmärrykseen**

Työnantajan ollessa järjestäytymätön asiasta ei neuvotella erikseen liittojen välillä. Liiton asiantuntija selvittää asiaa ja pyrkii neuvottelemaan siitä työnantajan kanssa. Jos yhteisymmärrykseen ei päästä ja jutulla uskotaan olevan oikeudellisia menestymismahdollisuuksia, asia siirretään *oikeusapuarviointiin* liiton oikeudelliseen yksikköön. Valtaosa asioista ratkaistaan kuitenkin liitossa jo ennen oikeusapuarviointia.

## **4.3 Työtapaturma- ja ammattitautiasiat**

Teollisuusliiton jäsenelle voidaan myöntää oikeusapu, kun hänelle on sattunut pysyvään tai merkittävään muuhun haittaan johtanut työtapaturma. Edellytyksenä oikeusavun myöntämiselle on, että tapaus on mitä ilmeisimmin menossa oikeuskäsittelyyn joko rikosasian syyttäjän kautta tai liiton nostamana kanteena tapaturman korvausasiasta. Jäsenelle voidaan myöntää oikeusapu myös silloin, kun ammattitaudin vakavuus edellyttää vahingonkorvauksen hakemista työnantajalta.

*Tapaturmalla* tarkoitetaan ulkoisesta tekijästä johtuvaa äkillistä ja odottamatonta tapahtumaa, joka aiheuttaa työntekijälle vamman tai sairauden.

*Ammattitaudilla* tarkoitetaan sairautta, joka on pääasiallisesti aiheutunut työntekijälle altistumisesta fyysikaaliselle, kemialliselle tai biologiselle tekijälle työssä.

*Vahingonkorvausvaatimus* voidaan esittää useassa eri kohdassa asian käsittelyn aikana. Tällöin voidaan hakea korvauksia esimerkiksi kivusta ja särystä, muusta tilapäisestä haitasta tai pysyvästä toiminnallisesta haitasta. Työtapaturman ja ammattitaudin korvaaminen edellyttää, että korvattavan vamman tai sairauden ja työtapaturman tai työssä olleen altisteen välillä on syy-yhteys eli syy-seuraussuhde.

### **Oikeusavun hakeminen**

Työtapaturma- ja ammattitautiasioissa oikeusapua haetaan aina *oikeusapuhakemuksella* työnantajan järjestäytyneisyydestä riippumatta, sillä työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä ei sovelleta näissä tilanteissa. Oikeusapuhakemus laaditaan pääsääntöisesti työympäristöyk-

15.12.2017

sikössä siellä tehdyn arvion ja asiantuntemuksen pohjalta. Oikeudellinen yksikkö käsittelee ja vahvistaa nämä oikeusavut yksinkertaistussa menettelyssä.

Tarkempaa tietoa työtaturma- ja ammattitautitilanteista on saatavilla liiton verkkosivuilta löytyvästä Vakava työtaturma- ja ammattitauti -esitteestä.

### **Sosiaaliturvaa koskeva muutoksenhaku**

Liiton työympäristöyksikkö neuvoo ja avustaa jäseniä tarpeen mukaan myös sosiaaliturvaa koskevassa muutoksenhaussa. Näissä tilanteissa ei edellytetä erillisen oikeusapuhakemuksen tekemistä.

## **5 Oikeusapuarviointi ja oikeusavusta päättäminen**

Oikeudellinen yksikkö arvioi oikeusavun myöntämisen edellytykset asiassa esitetyn selvityksen valossa ja päättää oikeusavun myöntämisestä kokonaisarviolla, jossa otetaan huomioon jutun oikeudelliset menestymismahdollisuudet, juttuun liittyvä taloudellinen intressi ja asian periaatteellinen merkitys liiton jäsenistön kannalta.

Oikeusapu voidaan myöntää vain oikeusavun yleisten edellytysten täyttyessä. Oikeusapua ei myönnetä, jos jutulla ei esitettyjen selvitysten valossa katsota olevan riittäviä oikeudellisia menestymismahdollisuuksia tai jos riitauttamisen mahdollisesti tuottama hyöty on suhteetoman pieni siihen liittyvään riskiin ja asiassa mahdollisesti aiheutuviin kustannuksiin nähden. Oikeusapu voidaan hylätä myös silloin, kun jäsen on saanut asiassa liiton lakimiehen hyväksymän asianmukaisen sovintotarjouksen ja hylännyt sen.

Päätös oikeusavun myöntämisestä tehdään erikseen kutakin oikeusastetta varten. Oikeudellinen yksikkö osoittaa päätöksen tehdessään asiaa hoitavan liiton tai ulkopuolisen toimiston lakimiehen.

Enemmistö liittoon saapuneista oikeusapuhakemuksista ja erimielisyyssmuistioista ei koskaan päädy oikeusapuarviointiin, sillä asiat saadaan useimmiten ratkaistua jo selvästi varhaisemmassa vaiheessa liiton edunvalvontasektoreilla, työympäristöyksikössä tai oikeudellisessa yksikössä.

## **6 Myönnetyn oikeusavun peruminen ja oikeudenkäyntikulujen periminen jäseneltä**

Oikeudenkäyntiin liittyy aina liiton näkökulmasta merkittävä kuluriski. Tästä syystä myönnetty oikeusapu voidaan perua, jos jäsen ei täytä



15.12.2017

myötävaikutusvelvollisuuttaan asian selvittämisessä, päätöksen perustana olleet asian kannalta merkitykselliset tiedot osoittautuvat virheellisiksi tai siihen vaikuttavia tietoja on salattu, jäsen ei suostu hyväksymään vastapuolen tekemää ja liiton lakimiehen hyväksymää asianmukaista sovintotarjousta tai jäsen on itse laittanut oikeudenkäynnin vireille samassa asiassa.

Liitto voi periä jäseneltä oikeudenkäynnistä ja sen valmistelusta aiheutuneet todelliset kulut, jos jäsen ei täytä myötävaikutusvelvollisuuttaan asian selvittämisessä, jäsen keskeyttää asian käsittelyn tai valmistelee oikeudellisia toimia kolmannen osapuolen kanssa sopimatta siitä liiton kanssa tai jos käy ilmi, että jäsen on tahallaan jättänyt kertomatta liitolle asian ratkaisun kannalta olennaisia seikkoja tai antanut liitolle virheellisiä tietoja tällaisista seikoista.

## **7 Oikeusapuohjeesta poikkeaminen**

Oikeudellinen yksikkö voi yksittäistapauksessa poiketa tästä ohjeesta, jos siihen on erityisen painava syy.

## **8 Työnantajan maksukyvyttömyys- ja konkurssitilanteet**

### **8.1 Palkkaturva**

Jos työnantaja laiminlyö palkanmaksuvelvoitettaan, jäsenen on syytä tehdä asiassa viipymättä palkkaturvahakemus turvatakseen oikeutensa palkkasaataviin. Palkkaturvajärjestelmä turvaa työntekijän työsuhteesta johtuvien saatavien maksamisen työnantajan maksukyvyttömyyden varalta.

Palkkaturvan saamisen edellytyksenä on työnantajan maksukyvyttömyys. Palkkaturvahakemus on tehtävä kolmen (3) kuukauden kuluessa saatavan erääntymisestä. Työsuhteesta johtuvat saatavat eräännyvät pääsääntöisesti palkanmaksukausittain ja lopputili työsuhteen päättyessä. Työnantajan jouduttua konkurssiin palkka- ja muut työsuhteesta johtuvat saatavat eräännyvät maksettavaksi konkurssiin asettamispäivänä. Jos hakemusta ei ole tehty määräajassa, saatavaa ei voida maksaa palkkaturvana.

Palkkaturvana maksettavien saatavien enimmäismäärä työntekijää kohden samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella on 15 200 euroa. Tämä riittää yleensä tavanomaisiin palkkasaataviin.



15.12.2017

Palkkaturvaa haetaan lomakkeella, joita saa tällä hetkellä TE-toimistoista ja TE-toimiston ja ELY-keskuksen verkkosivuilta. Saatavien selvittämiseksi palkkaturvahakemukseen liitetään jäljennökset työsopimuksesta, työtodistuksesta ja palkkalaskelmista. Palkkaturvahakemuksen voi toimittaa mihin tahansa ELY-keskukseen tai TE-toimistoon.

Palkkaturvahakemuksen voi tehdä työntekijä itse, konkurssipesän pesänhoitaja tai ammattiliitto, jolle työntekijä on siirtänyt palkkansa perittäväksi. Palkkaturvan hakemiselle asetettu määräaika on varsin lyhyt, joten jäsenen on useimmiten syytä tehdä hakemus itse. Palkkaturvaviranomainen (tällä hetkellä ELY-keskus), liiton aluetoimistot ja keskus toimisto avustavat tarvittaessa palkkaturvahakemukseen liittyvissä kysymyksissä ja palkkasaatavalaskelman laatimisessa.

Jos jäsenen palkkaturvahakemus on hylätty tai palkkaturvaviranomainen pyytää lisäselvityksiä asiassa, jäsenen on hyvä kääntyä asiassa varmuuden vuoksi liiton puoleen. Palkkaturvapäätöksen mukana tulevat aina muutoksenhakuohjeet ja jäsen voi saada liitosta apua muutoksenhaussa. Mikäli työnantaja on riitauttanut palkkaturvasta haetut saatavat, jäsen voi hakea liitolta oikeusapua asiassa. Palkkaturvalain mukainen kanneaika on vain kuusi (6) kuukautta päätöksestä, joten asiassa on toimittava ripeästi.

## **8.2 Työnantajan konkurssi**

Liitto avustaa jäsentä myös silloin, kun työnantaja ajautuu konkurssiin ja jäsenellä on maksamattomia palkkasaatavia työnantajalta. Normaalisti konkurssipesän pesänhoitaja tekee palkkaturvahakemuksen ja maksaa työntekijöille irtisanomisajan palkan. Konkurssitilanteessa on kuitenkin varmistettava, että kaikki työsuhteeseen perustuvat saatavat – myös palkkaturvaan nähden vanhentuneet – merkitään työsuhdesaatavaluetteloon tai valvotaan työnantajan konkurssissa. Liitto selvittää asiaa pesänhoitajan kanssa ja avustaa jäsentä tarvittaessa konkurssivalvonnan tekemisessä.