

## Suullisissa työsopimuksissa annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Jos työnantaja ja työntekijä eivät ole tehneet kirjallista työsopimusta ja kun kyseessä on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus tai yli kuukauden pituinen määräaikainen työsopimus, täytyy työnantajan antaa kirjallinen selvitys työsuhteen ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden (yleensä 2 viikkojakso) päättymiseen mennessä.

Selvityksen antamisen laiminlyönti saattaa aiheuttaa työnantajalle vahingonkorvausvastuun, jos tästä laiminlyönnistä on aiheutunut vahinkoa. Selvitys ei ole työsopimus, vaan se on lähtökohtaisesti työnantajan käsitys sovellettavista ehdoista. Mutta jos työntekijä ei selvityksen saatuaan ilmaise omaa eriävä käsitystään vaan jättää reagoimatta, saattaa kirjallinen selvitys kääntää todistustaakkavastuun työntekijälle, joka esimerkiksi oikeudessa myöhemmin väittää työsopimuksessa sovitun muuta kuin mitä selvityksestä käy ilmi. Jotta tulkintaristiriidoilta välttyttäisiin olisi suositeltavampaa käyttää kirjallisia työsopimuksia.

Seuraavassa esimerkki selvityksestä:

### Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Selvitys annettu viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen.

- työnantaja \_\_\_\_\_ työntekijä \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- työnteon alkamisajankohta: \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . \_\_\_\_ (pp.kk.vvvv)
- määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste:  
\_\_\_\_\_
- koeaika (rajattu kuorma-autoalan TES:ssä 2 kk): kyllä / ei
- työnteko- / asemapaikka: \_\_\_\_\_
- työntekijän pääasialliset työtehtävät: \_\_\_\_\_
- työhön sovellettava työehtosopimus: \_\_\_\_\_  
(esim. kuljettajilla kuorma-autoalan työehtosopimus)
- palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi:  
\_\_\_\_\_
- säännöllinen työaika: \_\_\_\_\_ (esim. täysaikainen 80 h/ 2 viikkojakso  
osa-aikainen 70 h/ 2 viikkojakso)
- vuosiloman määräytyminen: \_\_\_\_\_
- irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste: \_\_\_\_\_