

Luku 12: Näkökulmia tehtäviin ja kuviin

1. Mitä eri tapoja on ratkoa työpaikan erimielisyyksiä?

- Työsuhteasioissa työntekijän apuna luottamushenkilö, joka voi osallistua erimielisyyksien käsittelyyn.
- Työsuojeluvaltuutettu auttaa työsuojeluun liittyvissä asioissa.
 - Hankalissa tilanteissa voidaan pyytää paikalle aluehallintoviraston työsuojelutarkastus. Tarkastuksen perusteella voidaan tehdä huomautus tai jopa rikosilmoitus.
- Jos ratkaisua ei saada aikaan, molempien osapuolien liitot voivat käsitellä asiaa, mikäli osapuolet ovat järjestäytyneitä.
- Kiistat voidaan viedä myös oikeuteen.
 - Riita-asiat käräjäoikeuteen.
 - Työehtosopimusriidat työtuomioistuimeen.

2. Millä eri tavoilla työsuhde voi päättyä?

- Määräaikainen työsuhde päättyy sovittuna ajankohtana.
- Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde pitää irtisanoa ja sen voi tehdä joko työntekijä tai työnantaja.
- Sekä määräaikaisen että toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen voi purkaa joko työntekijä tai työnantaja.
- Työsuhde voi päättyä myös yrityksen konkurssiin.
- Työsuhde päättyy myös työntekijän kuollessa.

3. Selvitä, mitä eroa on seuraavilla käsitteillä.

a) luottamusmies – työsuojeluvaltuutettu

- Luottamusmies on työpaikalla ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden edunvalvojana työsuhteeseen liittyvissä asioissa.
- Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on valvoa työpaikan turvallisuutta ja työoloja.

b) irtisanominen – purkaminen

- Irtisanominen on normaali tapa lopettaa työsuhde ja se tapahtuu irtisanomisajan jälkeen. Työntekijä ei tarvitse irtisanomiseen mitään syytä, mutta työnantajalla pitää olla lakiin perustuva syy irtisanomiselle.
- Purkamiseen tarvitaan aina perusteltu syy ja se astuu voimaan heti ilman irtisanomisaikaa.

c) muutosneuvottelut – lomautus

- Muutosneuvottelut tarkoittavat neuvotteluja, joita työnantaja- ja työntekijäpuoli käyvät esimerkiksi tilanteessa, jossa henkilöstöä joudutaan lomauttamaan tai sanomaan irti. Muutosneuvottelut on pakko käydä yli 20 hengen yrityksessä, mutta neuvotteluiden lopputulos ei sido työnantajaa.
- Lomautus on väliaikainen työn keskeytys, jonka aikana ei tehdä töitä eikä saada palkkaa. Se voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva.

4. Ystäväsi ei ole saanut palkkaansa palkkapäivänä. Mitä keinoja hänellä on ajaa asiaansa ja miten hänen pitäisi toimia?

- Ystävän pitää ensiksi ottaa yhteyttä työnantajaan ja kysyä, miksi palkka on myöhässä ja vaatia oikaisua.
- Ystävä voi neuvotella työnantajan kanssa asiasta. Neuvotteluun voi ottaa mukaan työpaikan luottamusmiehen.
- Jos neuvottelut eivät auta, ystävä voi viedä asian käräjäoikeuteen.
- Viivästyneestä palkasta työntekijä voi vaatia viivästyskorkoa palkan eräpäivästä lukien.
- Jos palkanmaksun viivästyminen johtuu työnantajan varattomuudesta, on työntekijällä oikeus saada rahansa valtion varoista, ns. palkkaturvasta.

5. Onko seuraavissa tapauksissa toimittu oikein vai väärin? Perustele.

a) Työnantaja antoi työntekijälle varoituksen, koska tämä osallistui liiton järjestämään lakkoon.

- Työntekijöillä on lakko-oikeus.
- Lakosta pitää ilmoittaa ennalta ja koska kyseessä on liiton järjestämä lakko, voidaan olettaa, että lakko on järjestetty oikein.
- Tässä tapauksessa työnantaja on toiminut väärin.

b) Työnantaja kielsi työntekijää käyttämästä uskonnollista symbolia (turbaania) linja-autonkuljettajan työssä.

- Työnantajalla on oikeus vaatia työntekijää käyttämään työvaatteita, mutta koska turbaanin käyttökielto rikkoo yhdenvertaisuutta, turbaanin käyttö on sallittua.
- Turbaanin käyttö linja-auton kuljettajan työssä ei aiheuta vaaraa eikä haittaa työntekoa, joten kieltoa ei voi perustella.
- Tässä tapauksessa on toimittu väärin.
- Asiasta on tehty periaatepäätös vuonna 2014. Helsingin Sanomien artikkelin yhteydessä on turbaania käyttävän kuljettajan videohaastattelu:
<https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000002712267.html>

c) Työnantaja purki työsuhteen, koska työntekijä oli mitään ilmoittamatta poissa töistä kahdeksan päivää.

- Työntekijä on ollut ilmoittamatta poissa töistä yli seitsemän päivää, joten työnantaja voi purkaa työsuhteen.
- Työnantaja on lain mukaan toiminut oikein.

d) Työntekijä oli 1. toukokuuta työpaikalla päihtyneenä. Työnantaja sai asiasta tiedon samana päivänä ja antoi tiedon työsuhteen purkamisesta työntekijälle 16. toukokuuta.

- Työnantajan pitäisi ilmoittaa työsuhteen purkamisesta viimeistään 14 päivän kuluttua tapahtumasta.
- Aikaraja olisi ollut 15. päivä, joten työnantaja on toiminut väärin.

6. Toimit ammattiliiton juristina. Sinulle on esitetty seuraavat kysymykset. Miten vastaat?

a) Olen määräaikaisessa työsuhteessa, joka kestää vuoden loppuun. Voinko irtisanoutua tänä aikana, vai tulee minulle siitä mahdollisesti sanktio? Mikä on irtisanomisaika? Entä voiko työnantaja irtisanoa minut?

- Määräaikaista työsopimusta ei pääsääntöisesti voi irtisanoa, ellei siitä ole erikseen sovittu.
- Voit neuvotella asiasta työnantajan kanssa ja sopia työsuhteen päättymisestä, vaikka siitä ei olisi sopimuksessa sovittu.
- Jos päätät työsopimuksen ilman työnantajan suostumusta, voit joutua korvaamaan työnantajalle mahdolliset menetykset tai kulut esimerkiksi uuden työntekijän palkkaamisesta. Tämä on harvinaista, vaikka laki sen sallii.
- Työnantaja voi purkaa määräaikaisen sopimuksen, jos työsopimuksessa on siihen liittyvä kirjaus tai ehto, esimerkiksi sellainen, jonka mukaan työsopimus voi päättyä, kun projekti tulee valmiiksi.

b) Sain uuden työpaikan ja olen irtisanoutunut tänään (7.6.) nykyisestä työpaikastani kahden vuoden työrupeaman jälkeen. Työsopimuksessani ei ole määritelty irtisanomisaikaa. Voinko aloittaa uudessa työpaikassa elokuun alussa vai joudunko maksamaan korvauksen nykyiselle työnantajalleni?

- Jos työsopimuksessa ei ole määritelty irtisanomisaikaa, sovelletaan työsopimuslakiin kirjattuja määräaikoja.
- Koska työsuhteesi on kestänyt yli kaksi vuotta, on irtisanomisaika yksi kuukausi.
- Olet irtisanoutunut kesäkuussa, joten voit aloittaa uudessa paikassa elokuussa.
- Et joudu maksamaan mitään.

c) Voidaanko minut sanoa irti työstäni, jos en enää selviydy siitä? Työ on fyysisesti raskasta, ja työkykyni on iän myötä heikentynyt. En enää suoriudu työstä samalla tavalla kuin ennen, minkä vuoksi muiden työntekijöiden kuormitus on kasvanut kohtuuttomasti.

- Työnantaja voi käyttää irtisanomisperusteena heikentyneitä työkykyä, jos terveys tai työkyky on olennaisesti ja pysyvästi heikentynyt.
- Tässä tilanteessa on arvioitava työtehtävät ja kyky hoitaa niitä.
- Jos työntekijän työkyvyn heikentyminen on aiheutunut työtehtävistä, on hänellä oikeus ammatilliseen kuntoutukseen, josta aiheutuvat tarpeelliset ja kohtuulliset kustannukset korvataan.
- Työnantajan pitäisi myös miettiä, voidaanko tällaisessa tilanteessa tarjota muuta työtehtävää.

d) Teen työtä alihankintana sellaiselle työnantajalle, jonka muita työntekijöitä koskee työtaukojen osalta kaupan alan työehtosopimus. Onko oikein, että minua ja työkavereitani seisotetaan useita tunteja paikallaan työvuoroissa, kun samaan aikaan esimerkiksi kassat voivat istua? Ja onko pomolla oikeus kieltää työntekijää menemästä vessaan muuten kuin tauoilla?

- Kysymyksessä ei suoraan tule esille, millainen alihankintasuhde sinulla on. Vuokratyössä sinulla voi olla erilaiset työehdot kuin varsinaisessa yrityksessä työskentelevillä työntekijöillä.
- Pitkäaikainen seisottaminen tai vessaan menon estäminen on epäasiallista kohtelua.
- Asiasta kannattaa keskustella työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun kanssa.
- Työolojen pitäisi olla tasapuoliset. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla.

e) Työskentelen asiakaspalvelussa, jossa kiire on jatkuva. Työnantajani huomautti, etten hymyile riittävästi enkä ole rento ja letkeä asiakkaiden kanssa. Työnantaja uhkasi irtisanomisella, ellei hymy ala irrota. Mielestäni olen aivan tavallinen asiakaspalvelija – hymyilen aiheesta, mutta en jaksa pitää yllä kesto-hymyä. Mielestäni asiakkaatkaan eivät sitä kaipaa.

- Hymyttömyys ei ole irtisanomisperuste.
- Työnantaja voi vaatia asiallista käyttäytymistä ja pukeutumista, mutta irtisanomisperusteen on aina oltava asiallinen ja painava, jos vedotaan työntekijän henkilöön.
- Työntekijän kannalta kyseessä voi olla työnantajan epäasiallinen kohtelu.

f) Kerroin somessa, kuinka hankala minun työnantajani on. Ehdotin, että tuttavani jättäisivät ostamatta työnantajafirman tuotteita. Työnantaja sai tästä vihiä ja purki työsuhteeni. Saako näin tehdä?

- Työntekijällä on velvollisuus olla lojaali työnantajalle.
- Tässä tilanteessa purkaminen on oikeutettua. Purkuperusteena voi esimerkiksi olla työnantajan kunnian loukkaaminen, epäasiallinen käytös tai luottamuspula.

7. Lue teksti ja pohdi, millaiset seikat vaikuttavat Maijan oikeudelliseen asemaan. (yo-tehtävä S2016)

19-vuotias Maija työskentelee kaupan kassalla toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Työnantajan kanssa on tehty kirjallinen työsopimus. Palkkapäivänä Maija huomaa saaneensa vähemmän palkkaa kuin oletti. Kun Maija kysyy asiaa työnantajalta, tämä murahtaa, etteivät nuoret ole aikaisemmin rettelöineet palkasta. Palkka on kauppiaan mielestä se, mitä kuuluukin, ja jos palkka ei miellytä, sopii etsiä toinen työpaikka.

- Maijalla on oikeus kysyä palkastaan ja työnantajalla velvollisuus selvittää maksuperusteet ja antaa asiallinen vastaus.
- Keskeistä on se, mitä alan työehtosopimuksessa ja siihen perustuvassa Maijan työsopimuksessa on sovittu palkasta ja muista työehdoista.
- Maijan sopimus on kirjallinen, joten siitä on helppo tarkistaa ehdot. Jos siinä on ehtoja, jotka ovat ristiriidassa noudatettavan työehtosopimuksen kanssa, ne ovat mitättömiä.
- Palkkauksessa alarajana on työehtosopimuksen vähimmäispalkka.
- Työnantaja ei voi tällä perusteella purkaa tai irtisanoa Maijan toistaiseksi voimassa olevaa sopimusta. Synn pitää olla laillinen.

- Riitatilanteissa liittoon kuuluva Maija saa apua työpaikkansa luottamushenkilöltä ja ammattiliitolta.

8. Selvitä, mitä neuvoja palvelualojen ammattiliitto PAM antaa nuorille kesätyöntekijöille, jotka työskentelevät kaupan alalla.

- Esimerkkilinkki: <https://www.pam.fi/wiki/kesatyon-muistilista.html>