

1. Leipomoalan työntekijöiden liitto ja leipomo- ja konditoria-alan työnantajien liitto neuvottelivat pitkin syksyä uudesta työehtosopimuksesta, koska vanhan TES:n voimassaoloaika päättyisi 31.12.2016. Tilanne näytti hankalalta, sillä osapuolilla oli hyvin erilaiset näkemykset ja vaatimukset esimerkiksi aamuyön työvuoroista maksettavista palkoista ja työpäivän enimmäispituudesta. Pulla Pirtin työntekijät ottivat omaan liittoon yhteyttä lokakuun aikana, ja ilmoittivat, että mikäli ratkaisua ei saada lokakuun loppuun mennessä, he aloittavat heti 1.11.2016 lakon. Tällä tavalla he vauhdittaisivat neuvotteluja ja samalla painostaisivat työnantajapuolta taipumaan työntekijöiden vaatimuksiin erityisesti palkkojen osalta. Toisaalta työntekijöillä oli huoli siitä, että mikäli vuoden loppuun mennessä uutta TES:ta ei saada solmittua, niin alkuvuodesta heidän työsuhteiden ehdot voisivat huonontua. Ilman voimassaolevaa TES:ta työnantajahan voisi yksipuolisesti heikentää heidän työsuhteen ehtoja. Liiton luottamusmies otti viestin vastaan ja välitti sen tiedoksi puheenjohtajalle ja lakimiehelle, jotka päättivät jäädä seuraamaan tilannetta.

Vastaa kysymyksiin luentomateriaalin perusteella:

- a) Mitä tapahtuu, jos uutta työehtosopimusta ei saada solmittua ennen vanhan päättymistä, ovatko työntekijöiden epäilykset aiheellisia? _____

- b) Mitä tässä tapauksessa tarkoittaa aktiivinen ja passiivinen työrauhavelvoite, ketä se koskee ja mitä velvoitteita siitä seuraa? _____

- c) Ovatko Pulla Pirtin työntekijät ilmoittaneet laillisella tavalla suunnittelemaansa lakosta? _____

- d) Mitä sanktioita voi seurata, mikäli työntekijöiden katsotaan rikkoneen työrauhavelvoitetta ja kuka sen määrää? _____

VASTAUKSIIN VINKKIÄ:

1.

- a) Jälkivaikutus: jos uutta sopimusta ei synny, sopimukseton tila mutta vanhaa TES:ta noudatetaan kunnes asia ratkaistu (s. 122)
- b) työrauhavelvoite ulottuu kaikkiin osapuoliin niin kauan kun voimassa on TES: aktiivinen työrauhavelvoite velvoittaa työntekijöitä pidättäytymään työtaistelutoimista kuten tässä tapauksessa lakosta. Passiivinen työrauhavelvoite tarkoittaa, että liittojen pitää huolehtia siitä, etteivät jäsenet aloita laittomia työtaistelutoimia TES:n voimassaoloaikana. Tässä tapauksessa työntekijät rikkovat työrauhavelvoitetta ja liitto rikkoo valvontavelvollisuuttaan. (s. 124)
- c) lakosta ilmoitettava kirjallisesti vastapuolelle (TA:lle) sekä valtakunnansovittelijalle. Näin ollen työntekijöiden suunnittelema lakko on lainvastainen (s. 123)
- d) sanktioina hyvityssakko: TA –puolelle max. 30 900 euroa ja työntekijälle 310 euroa. Työtuomioistuin (s. 123 - 124)

2. Esimiehen antamat määräykset: (s. 18 – 19)

Pohdittavaksi tulee TA:n direktio-oikeus ja sen rajoitukset

- TA:lla on oikeus johtaa työtä ja antaa työnjohdollisia ohjeita ja määräyksiä
 - Mitä, miten, missä, mihin aikaan ja ketkä työtä tekevät
 - TA ei voi myöhemmin yksipuolisesti muuttaa työsuhteen olennaisia ehtoja ilman työsuhteen päättämisperustetta
- Direktio-oikeutensa nojalla TA:lla on oikeus tehdä vain **tilapäisiä ja lyhytaikaisia tai vähäisiä muutoksia** TT:n työsuhteehtoihin.
 - TA:n määräysten tulee olla asiallisia, kohtuullisia ja niiden tulee kohdella työntekijöitä tasapuolisesti
 - Toisaalta TT voi pidättäytyä työstä jota pitää vaarallisena. Työntekijän suojeluperiaate.
 - TA ei voi muuttaa yksipuolisesti työsuhteen ehtoja, vain työsuhteen ”sisäiset” muutokset mahdollisia
- TA:lla on tulkintaetuoikeus työsuhteen ehtojen tulkinnasta. Sen mukaan erimielisyystilanteessa TT:n noudatettava TA:n omaksumaa tulkintaa kunnes kysymys on asianmukaisesti ratkaistu, viime sijassa tuomioistuinkäsittelyssä

Johtopäätöksenä voi todeta, että Martin tulisi noudattaa Esimies-Eskon direktio-oikeuden nojalla antamia määräyksiä, mikäli ne ovat lyhytaikaisia ja tilapäisiä eikä niitä voi pitää vaarallisina.

3. Määräaikainen työsuhteen (s. 39 ->)

TSL 1:3.(2–3 mom.):

Voidaan erikseen sopia että määräaikainen työsopimus on irtisanottavissa.

*“Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole **perustellusta syyistä** tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.*

*Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva **kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.**”*

Jos määräaikaisuuden perusteena on määrätty aika tai työ (esim. projekti) taikka esim. kytkentä toimen pysyvään täyttöön tai vakinaisen TT:n poissaoloon, kyseessä on perusteltu syy määräaikaisuudelle.

- Jos perusteltua syytä ei ole ja sopimus on tehty TA:n aloitteesta määräaikaiseksi => toistaiseksi voimassa oleva
- Jos osapuolilla useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaista työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena (TSL 1:5)
- TSL:ssa ei ylärajaa määräaikaisten lukumäärälle. Toistuvasti käytettynä ei sallittua jos niiden lukumäärä, yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa, että TA:n työvoiman tarve tehtävään on pysyvää

4. Työsuhteen alkuun ajoittuvasta enintään **4 kuukauden** koeajasta voidaan tehdä sopimus; jos koulutusta joka kestää yli 4 kk, koeaika max 6 kk
Tarkoituksena selvittää, haluavatko osapuolet sitoutua sopimukseen ja onko TT sopiva

Koeaikana työsopimus voidaan purkaa ilman irtisanomisaikaa ja ilman yleistä purkuperustetta. Koeaikapurussa syy voi olla periaatteessa mikä tahansa. Työsopimusta **ei** kuitenkaan saa purkaa syrjivällä tai epäasiallisella perusteella (esim. sairauden vuoksi)

Koeaika voidaan liittää sekä määräaikaisiin että toistaiseksi voimassaoleviin työsopimuksiin.

Jos peräkkäisiä työsopimuksia, voidaan liittää uudestaan jos työtehtävät vaihtuvat työsuhteen aikana

8 kk lyhemmissä, koeaika voi olla enintään puolet työsopimuksen kestosta

- Pakottavaa oikeutta, jos sovittu yli 4 kk:n koeajasta, noudatetaan vain 4 kk:n koeaikaa
- Koeajasta on aina sovittava erikseen, ei voi tulla automaattisesti osaksi sopimusta, eikä TA:n yksipuolisella määräyksellä

5. Työntekijän irtisanomisaika on 1 kk