

Lapin yliopisto, avoin yliopisto

Hyvinvointioikeuden pooliin kuuluvan työoikeuden (4 op) luento-opetus, syksy 2019

Opettajana OTT, työ- ja sosiaali-oikeuden dosentti Jaana Paanetoja (mahdolliset yhteydenotot järjestäjän vastuuhenkilön kautta)

OPETUS

Lähiluennot työsopimus-oikeudesta, 15 tuntia erillisen aikataulun mukaan.

Luennoilla ei ole läsnäolopakkoa, mutta luentojen seuraaminen mahdollistaa luentokuulustelun suorittamisen hyväksytysti. Luentokuulustelun kysymykset laaditaan luennoilla esillä olleista asioista.

Lähiopetus on tiivis kokonaisuus; otathan tämän etukäteen huomioon.

Ennen luentoja suositellaan tutustumaan Paanetoja, Jaana: Työoikeus tutuksi -käsikirjan 2019 lukuihin 1–6, ja lukuun 8 kursorisesti tai vastaaviin asioihin jostakin muusta työoikeuden perusteoksesta. Lisäksi on hyvä lukea työsopimuslain (55/2001) ajantasainen versio www.finlex.fi <<http://www.finlex.fi>> -> lainsäädäntö-> ajantasainen.

LUENTOKUULUSTELU

Luentojen jälkeen järjestetään luentokuulustelu erikseen ilmoitettava päivänä. Sen hyväksytty suoritus, eli tuloksena vähintään 5 pistettä, korvaa kirjallisuustentin kysymyksen nro 1. Korvaaminen tarkoittaa sitä, että tentissä ei tarvitse vastata kysymykseen nro 1.

Luentokuulustelu kestää 2 tuntia eikä siinä saa käyttää mitään kirjallisia/sähköisiä tms. apuvälineitä. Kuulustelussa voi olla muun muassa määrittelytehtäviä, lyhyitä avovastauksen edellyttäviä tehtäviä, samoin kuin lyhyitä oikeustapauksia. Vastaukset kirjoitetaan kysymyspaperille. Säännösten yksilöintiä ei edellytetä, mutta sovellettavan lain nimi on hallittava.

Luentokuulustelusta saatu pistemäärä on voimassa vain kuhunkin lähiopetukseen liittyvillä kirjallisuustenttikierroksilla.

Arvostelu: max. 10 pistettä, alle 5 pistettä on hylätty. Kuulustelusta saatu pistemäärä = tehtävän 1 pistemäärä.

KIRJALLISUUSTENTTI

Tentissä on neljä kysymystä; kaksi niistä on oikeustapausta. Ks. luettava aineisto Lapin yliopiston weboodista.

Tentti-aika 5 tuntia. Ks. sallittu mukaan otettava aineisto Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta www.sivut.

Tentin voi suorittaa vain kuhunkin lähiopetukseen liittyvillä tenttikerroilla. Arvosanaa voi myös korottaa em. tenttikerroilla.

Arvostelu max. 40 pistettä,
alle 20 pistettä= hylätty,
20–22 pistettä= 1,
23–25 pistettä= 2,
26–28 pistettä = 3,
29–31 pistettä = 4,
32–40 pistettä = 5.

ORIENTOINTI ENNEN LÄHILUENTOJA

Ennen lähiluentoja voi orientoitua aihepiiriin seuraavilla tehtävillä.

OSA I

- A) Miksi on tärkeää tietää, milloin työsuhde alkaa?
- B) Mitä eroa on työsuhderiitoihin liittyvällä kanne- ja vanhentumisajalla?
- C) Työntekijä N ja työnantaja B solmivat työsopimuksen 1.11.2019 ja sopivat, että työ alkaa 2.1.2020. Sitooko sopimus heitä ennen työn aloittamista? Jos, niin miten sopimussuhteesta voisi irtaantua ilman haitallisia seurauksia?
- D) Onko työsopimuslaissa säädetty tarkasti siitä, millä perusteella työsopimus voidaan työnantajan aloitteesta solmia määräajaksi?
- E) Onko työneuvosto viranomainen? Minkä ministeriön hallinnonalaan yhteistoiminta-asiamiehen toiminta kuuluu? Entä valtakunnansovittelijan?
- F) Mitä työsuhteeseen kuuluva lojaliteettivelvoite tarkoittaa? Onko siitä säädetty laissa?
- G) Voidaanko työntekijän oikeutta sairausajan palkkaan heikentää sopimalla siitä a) työehtosopimuksessa b) työsopimuksessa?
- H) Onko väittämä oikein vai väärin?
1. Työnantajan noudatettavaksi tulee aina jokin työehtosopimus.
 2. Kaikkien työsuhderiitojen käsittely kuuluu työtuomioistuimelle.
 3. Työntekijällä on oikeus odotuspäivien palkkaan, jos palkan maksu viivästyy työsuhteen aikana.
 4. Kilpailevan toiminnan kieltö velvoittaa jokaista työntekijää automaattisesti suoraan lain perusteella.
 5. Osa-aikaistaminen työsopimuslaissa tarkoittaa työajan pysyvää muutosta.
 6. Työsopimuslain mukaan työntekijällä on oikeus saada ns. väliaikainen työtodistus.

OSA II

Tutustu tehtäviin ja anna niihin perusteltu vastauksesi. Viittaa vastauksissasi mahdollisiin tehtävään soveltuviin lainkohtiin. Ota vastaukset mukaan luennoille (ei palauteta).

1) Määräaikaisen työsopimuksen normaali ja poikkeuksellinen päättymisen

Liisa on solminut Viitavuoren Data ja Verkko Oy:n kanssa määräaikaisen työsopimuksen ajalle 1.7.2019–3.6.2020. Perusteena on yhtiön toimistosihteerin työvapaan aikainen sijaisuus.

Millä perusteella ja miten Liisa voisi irtaantua työsopimuksessa ennen määräajan päättymistä?

Voiko työnantaja päättää Liisan työsopimuksen, jos sijaistettava henkilö palaakin odotettua aiemmin työhön?

2) Milloin työntekijän sairaus voi oikeuttaa irtisanomiseen? Perustelu. Löydätkö yhtään sopivaa tuomioistuinratkaisua?

3) Voiko työntekijän käyttäytyminen vapaa-aikana johtaa hänen työsopimuksensa irtisanomiseen/purkamiseen? Perustele.

4) Muu työ irtisanomisen vaihtoehtona

Tutustu työtuomioistuimen tuomioon TT 2018:8 (www.finlex.fi-> oikeuskäytäntö -> työtuomioistuin) ja selvitä, mitä irtisanomisperusteen arvioinnissa huomioon otettavalla niin sanotulla muulla työllä tarkoitetaan.

Tutustu työtuomioistuimen tuomioon TT 2013: 106 ja selvitä, miten sen perustelujen mukaan työnantajan on toimittava täyttääkseen muun työn tarjoamisvelvollisuutensa (mitä toimia edellytetään, mikä on riittävää ja mikä ei täytä ko. velvoitetta).

5) Taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste

Mitä työn vähenemiseltä edellytetään, jotta se täyttäisi työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä säädetyn taloudellisen ja tuotannollisen irtisanomisperusteen?

Työsopimuslain 7 luvun 4 §:n 3 momentissa on säädetty niin sanotussa vastuunläpimurrosta. Mitä se tarkoittaa?

6) Työsopimuksen purkaminen ja purkautuneena pitäminen

Miten työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä säädetty työnantajan käytettävissä oleva purkamisperuste eroaa työsopimuslain 7 luvun 1–2 §:n mukaisesta irtisanomisperusteesta?

Millaisissa käytännön tapauksissa työntekijä voisi pitää sopimustaan purkautuneena sen vuoksi, että työnantaja on poissa työpaikalta?

ESIMERKKI 1 LUENTOKUULUSTELUSTA

Vastaa selvällä käsialalla kysymyspaperiin.

Kysymys 1.

a) Määrittele koeaika. 2 p.

b) Mitä työsopimuslain säännösten semidispositiivisuus / puolipakottavuus tarkoittaa? 2 p.

c) Mainitse ainakin kolme perusteltua syytä solmia määräaikainen työsopimus. 2 p.

d) Miten työsopimuslaissa on suojattu osa-aikaisten työntekijöiden asemaa? 4 p.

Kysymys 2.

a) Miten irtisanomisaika lasketaan? 2 p.

b) Milloin työnantajalla on ns. takaisinottovelvoite (työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä säädetty velvoite)? 4 p.

c) Työnantajalla on eräissä tapauksissa velvoite selvittää, onko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työnantajalla tarjolla olevaan työhön. Milloin tällainen velvoite on työsopimuslain mukaan individuaaliperusteisissa irtisanomissa? 2 p.

d) Määrittele lomautus. 2 p.

6. Työsopimuslaissa säädetty kanneaika on samanpitäinen riippumatta siitä, nostetaanko kanne työsuhteen aikana vai sen päättymisen jälkeen.

kyllä

ei

7. Palkka maksetaan työntekijälle pääsääntöisesti käteisenä.

kyllä

ei

8. Määräaikaisen lomautuksen laissa säädetty enimmäiskesto enintään 90 päivää on joustava, ts. lomautus voi käytännössä kestää yli 90 päivää.

kyllä

ei

9. Yleissitova työehtosopimus ei voi tulla koskaan noudatettavaksi, jos työnantaja on järjestäytynyt.

kyllä

ei

10. Kysymys voi olla työsuhteesta, vaikka työstä ei ole sovittu maksettavaksi rahallista korvausta.

kyllä

ei

_____/ 10 p.

Tehtävä nro 2.

1. Mitä tarkoitetaan pakkosoveltuvuuden periaatteella? 2 p.
2. Mainitse kaksi sallittua perustetta solmia määräaikainen työsopimus. 1 p.
3. Työsopimus on muotovapaa. Mitä se tarkoittaa? 2 p.
4. Kari solmi osakeyhtiö B:n kanssa työsopimuksen 1.6.2019. Sopimuksessa sovittiin, että työ alkaa 1.7.2019, ja että sopimukseen sisältyy kolmen kuukauden pituinen koeaika. Sopimus

solmittiin toistaiseksi voimassa olevaksi. Milloin koeaika alkoi, ja onko koeaika pituudeltaan lain mukainen? 2 p.

5. Mitä seuraa, jos työnantaja jättää noudattamatta irtisanomisajan? 2 p.

6. Heidän työsuhde on päätynyt 4.7.2019. Osa työsuhdesaatavista jäi riittävinä maksamatta työsuhteen päättyessä. Mihin mennessä Heidän on nostettava kanne alioikeudessa, jos aikoo vaatia saataviaan oikeusteitse? 1 p.

ESIMERKKI KIRJALLISUUSTENTISTÄ

Lapin yliopisto

Oikeustieteiden tiedekunta

ONPOOL12 Hyvinvointioikeus

ONPOOL122 Työoikeus, tentti 23.9.2019

Vastausohjeet:

Tentissä on neljä kysymystä. Vastaa kaikkiin kysymyksiin tai jätä nimellä varustettu tyhjä vastauspaperi.

Jos olet suorittanut hyväksyttävästi luentokuulustelun vastaa vain kysymyksiin 2-4. Jätä kysymykseen 1 vastauspaperi, johon merkitset luentokuulustelusta saamasi pisteet. Jos sinulla on muita korvaavuuksia mainitse ne erikseen asianomaiseen kysymykseen jättämässäsi vastauspaperissa. Luennoilla korvattuun kysymykseen voit vastata myös uudelleen, jolloin arvioinnissa otetaan huomioon parempi pistemäärä.

Tentissä saa käyttää lakikirjaa. Säädös- ja lakikirjatekstiä voi olla tentissä mukana myös kopioina ja tulosteina.

Kirjoita jokainen vastaus eri vastauspaperille selvällä käsialalla. Kunkin vastauksen enimmäispituus on ilmoitettu erikseen. Ylimenevää osaa ei lueta eikä arvostella.

Kysymykset:

1. Määräaikaisen työsopimuksen käytön edellytykset. (Tiitinen – Kröger, 10 p., vastauslata 1,5 sivua)
2. Kilpailevien työehtosopimusten välinen etusija. (Saloheimo, 10 p., vastauslata 1 sivu)
3. Ammattiliitto oli julistanut työehtosopimuksen voimassaolon päättyttyä alalle perehdytyskiellon, jonka mukaan vuokratyöntekijöitä ei perehdytetty eikä koulutettu työtehtäviin. Tarkoituksena oli vauhdittaa sopimusneuvotteluja työtaisteluilla. A työskenteli alan työehtosopimuksen soveltamisen piiriin kuuluvan yhtiö B:n palveluksessa.
A:n esimies määräsi A:n perehdyttämään henkilöstöpalveluyrityksen kautta hankittua vuokratyöntekijää. Perehdyttämistehtävään olisi kuulunut, että A olisi tavanomaista työtä tehdessään selostanut perehdytettävälle vuokratyöntekijälle tekemäänsä työtä ja menettelyä eri vaiheissa.
A kieltäytyi perehdyttämisestä ammattiliiton alalle määräämän perehdyttämiskiellon vuoksi, mutta ilmoitti olevansa halukas tekemään tavanomaisia työtehtäviään ilman perehdytystä. Esimies lähetti A:n kotiin tämän kieltäytyttyä, eikä A:lle maksettu palkkaa loppupäivän tunneilta. Sama toistui A:n seuraavana työpäivänä.
A on sitä mieltä, että työnantaja on velvollinen maksamaan hänelle palkkaa molemmilta päiviltä. Hänhän oli ollut työnantajan käytettävissä normaaleihin työtehtäviin molempina päivinä ja työnteon estyminen johtui työnantajasta. Lisäksi A on sitä mieltä, että häntä on syrjitty ammattiyhdistystoiminnan perusteella hänen noudattaessaan liiton julistamaa perehdyttämiskielloa. Jotain korvauksia hänen tulisi tälläkin perusteella saada.

Miten arvioit tapausta oikeudellisesti? Anna perusteltu vastaus sovellettavat lainkohdat mainiten.

4. Linja-autonkuljettaja A oli työskennellyt bussiyhtiön palveluksessa linja-autonkuljettajana toistaiseksi voimassa olleen työsopimuksen perusteella vuodesta 1990 lähtien. Työnantaja irtisanoi A:n toistaiseksi voimassa olleen työsopimuksen helmikuussa 2018 yhtiössä käytyjen yt-neuvottelujen jälkeen päättämään elokuussa 2018. Syynä oli se, että A:n työtehtävät vähenisivät määräaikaisen liikennöintisopimuksen päättymisen vuoksi elokuussa olennaisesti ja pysyvästi. Yhtiöllä oli ollut sopimus kaupungin palvelulinjan liikennöinnistä ja kaupunki oli irtisanonut sopimuksen.

Ennen A:n työsuhteen päättymistä liikennöintisopimusta oli kuitenkin jatkettu elokuussa yhden vuoden pituisella uudella sopimuksella, minkä johdosta työnantaja oli elokuussa 2018 tarjonnut A:lle vuoden pituisesta määräaikaista työsopimusta. A:n kieltäytyttyä tarjotusta työstä työnantaja oli ottanut kaksi uutta työntekijää määräaikaisiin työsuhteisiin tätä työtä tekemään. Näitä sopimuksia jatkettiin elokuussa 2019 toistaiseksi voimassa olevina.

A on sitä mieltä, että hänet on irtisanottu perusteettomasti. Työn määrä yhtiössä ei ole mitenkään vähentynyt, mitä uusien työntekijöiden palkkaaminenkin osoittaa. A pohtii olisiko hän oikeutettu jonkinlaisiin korvauksiin tai olisiko tilanne tullut elokuussa 2018 ratkaista toisin.

Miten arvioit tapausta työoikeudellisesti? Anna perusteltu vastaus sovellettavat säännökset mainiten.