

TYÖOIKEUS

KUUSANKOSKEN LUKIO/PÄIVI PARKKONEN

Millainen on laillisesti
sitova työsopimus ja mitä
asioita siinä tuli sopia?

Mitä eroa on
määräaikaisella ja
toistaiseksi voimassa
olevalla työsopimuksella

Mihin työsopimus
velvoittaa työntekijän ja
työnantajan?

Miten ja millä perusteilla
työsopimus päättyy?
Määräaikainen/toistaiseksi
oleva työsuhde.

Mitä eroa on työsuhteen
irtisanomisella ja
purkamisella?

Mitkä erityismääräykset
koskevat nuoria (alle 18-v)
työntekijöitä?

Tiedätkö:

TyösopimusL mukainen työsopimus

Työsopimus voidaan tehdä **suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.**

- 15v. ikäraja.
- TyösopimusL
- Suullisessa sopimuksessa työnantajan tulee toimittaa kirjallisesti keskeiset ehdot työntekijälle.

Sopimuksessa pitää sopia **työsuhteen keskeiset ehdot**

- palkka, työaika, työtehtävät.

Työntekijä **sitoutuu**

- **Tekemään** työtä työnantajalle
- Työnantajan **ohjeiden ja määräysten** mukaan
- **Palkkaa** vastaan.

Työsopimus voi olla

- **Toistaiseksi** voimassa oleva (=pysyvä)
-> irtisanomisajat
- **Määräaikainen** = tietty aika.
 - Määräaikaisuus ON PERUSTELTAVA (=sijaisuus esim. äitiysvapaa, kesäloma, projekti jne). Ketjutus kielletty!

Koeaika

- max 6kk (tai puolet määräaikaisesta, jos työsuhde 8kk tai alle)

Oikea palkka?

Työantajan on maksettava vähintään alan
työehtosopimuksen mukainen minimipalkka



TAI



Jos alakohtaista palkkaa ei ole, **palkkauksen on oltava tavanomainen ja kohtuullinen.**

Laki nuorista työntekijöistä:

- 15-alle 18v.
 - 14-v voidaan ottaa työhön 1/2loman ajasta tai tilapäiseen lyhytaikaiseen työhön koulutyön aikana
 - **Huoltaja voi purkaa alle 18v työsopimuksen**, jos katsoo, että se on tarpeellista nuoren kasvatuksen, kehityksen tai terveyden kannalta.
- **Työaika => ei yötyötä** -> työaika klo 6-22 väliseen aikaan.
- **Työ ei saa olla ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselle vahingoksi.**
- Erityisvelvoite työn vaatimaan ohjaukseen!

Miten työsopimus velvoittaa työntekijää?

- **Työtehtävät** tehtävä **työnantajan ohjeiden ja määräysten mukaan**
- **Työturvallisuus- ja huolellisuusvelvoite**
 - Työturvallisuusohjeita on noudatettava.
 - Oikeus kieltäytyä työtehtävästä (vakava vaara työntekijän tai muun henkilön hengelle ja terveydelle)
 - Kieltäytymisestä ilmoitettava heti työnantajalle (esimiehelle).
- **Kilpailevan toiminnan kieltö**
- **Ammatti- ja liikesalaisuudet**, epäasiallisen tiedon levittäminen (kilpailukieltosopimukset) (lojaalius esim. some)
- Työntekijän on **käyttäydyttävä asiallisesti**

Mihin työsopimus velvoittaa työnantajaa

- **Palkan maksu TES-sopimusta** noudattaen (sairausajan palkka 9vrk-> Kela) (ennakonpidätys verot ja sotu-maksut)
- **Perehdytys, työvälineet**
- **Työturvallisuus** (henkinen, fyysinen) -> puututtava esim. työpaikkakiusaamiseen. Työilmapiiri.
- **Työterveyshuolto** järjestettävä.
- **Työnantaja vastaa, jos työntekijä aiheuttaa vahingon virheellä/laiminlyönnillä.**
 - Työntekijä joutuu korvausvastuuseen, jos hän on toiminut tahallisesti.
 - Tuottamuksellisessa teossa, osakorvaus.
- **Tasapuolisuus ja syrjintäkielto** (esim. tasa-arvolaki, yhdenvertaisuuslaki)
- **VuosilomaL** 2-2,5vrk lomaa/kk, lomanmääräytymisvuosi, lomakausi (24vrk arkipäivinä). Lomakorvaus (poikkeustapaus, sijaisuudet). Lomaraha (TES).
- **takaisinottovelvollisuus** 9kk työsuhteen päättymisestä
- **lomautus:** palkan maksu keskeytyy, työvelvollisuus loppuu (työnantajan mahd. tarjota työtä tilapäisesti vähentynyt) -> **YT-neuvottelut, lomautusilmoitus**

Työsuhde päättyy:

1. Määräaikainen päättyy sovitusti.
2. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa
 - **A) Irtisanominen** = normaali tapa päättää
 - Työntekijä voi halutessaan irtisanoa työsuhteen.
 - Työnantajan irtisanomisen perusteet ja määräajat: s. 96
 - o **asiallinen ja painava syy**
 - henkilöön liittyvä: velvoitteiden vakava rikkominen/laiminlyönti.
 - Varoitus -> irtisanominen.
 - o **tuotannolliset ja taloudelliset syyt**
 - mahdollisuudet tarjota työtä vähentyneet *olennaisesti ja pysyvästi*
 - työntekijää ei voi sijoittaa tai kouluttaa uudelleen
 - **B) Työsuhteen purku s. 97!** -> välitön -> erittäin painavat syyt
 - -> 7pv poissa ilmoittamatta, vakava velvoitteiden laiminlyönti, väkivalta.
 - Työntekijää kuultava

Irtisanomisaika:

- Lakiin kirjatusta irtisanomisajoista voidaan sopia toisin työehtosopimuksella tai työsopimuksella. Työsopimuslain mukaan työnantajan yleiset irtisanomisajat ovat seuraavat:

Kun työsuhde on jatkunut enintään 1v = 14 päivää

yli 1 v, mutta enintään 4 v = 1 kk

yli 4 v, mutta enintään 8 v = 2 kk

yli 8 v, mutta enintään 12 v = 4 kk

yli 12 v = 6 kk

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat sen sijaan seuraavat:

Kun työsuhde on jatkunut enintään 5 v = 14 päivää

yli 5 v = 1 kk

Työsuhteen päättyessä!

- Pyydä työtodistus!
 - työsuhteen kesto ja tehtävien laatu
- pyynnöstä: päättymisen syy ja arvio työtaidoista ja käytöksestä

Nollatuntisopimus? Vuokratyö? Freelancer?

- Solmisitko nollatuntisopimuksen?
 - Työntekijä sitoutuu olemaan käytettävissä, hänellä on normaalit työsuhteen velvollisuudet, mutta vähän oikeuksia. Voi sopia opiskelijalle.
 - Työnantaja ei takaa tuntimäärää. Työnantaja voi hankkiutua työntekijästä eroon vähentämällä tuntimäärän nollaan. Tällöin työntekijän ainoa keino on irtisanoa sopimus. (=seuraa työttömyyskorvauksen karenssi gopv)
- Miksi vuokratyöntekijän oikeudet voivat poiketa muiden työntekijöiden oikeuksista?
 - Työsopimus laaditaan vuokratyöfirman kanssa, joka välittää työntekijöitä eteenpäin.
- Mitä on freelancer työ?
 - Freelancer-työntekijä ottaa vastaan tarkasti määriteltyjä työtehtäviä.
 - Monet ovat itsenäisiä yrittäjiä ja vastaavat sivukuluista itse (esim. eläketurva, vakuutukset, sotu-maksut ja työterveys)
 - Voi toimia myös freelancer-verokortilla, jolloin työsuhteet ovat normaaleja palkkatöitä ja toimeksiantaja maksaa ym. sivukulut.