

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

- **Määräaikaista työsopimusta ei 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 esim. uuden työntekijän palkkaamisesta. Tämä on harvinaista, vaikka laki sen sallii.
- **Työnantaja voi purkaa määräaikaisen sopimuksen, jos työsopimuksessa on siihen liittyvä kirjaus tai ehto (esim. työsopimus voi päättyä, kun projekti tulee valmiiksi).**

6 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 2v., on irtisanomisaika 1kk.**
- **Olet irtisanoutunut kesäkuussa, joten voit aloittaa uudessa paikassa elokuussa.**
- **Et joudu maksamaan mitään.**

6 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 heikentynyttä 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.

6 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?

- **Asiaan voi vaikuttaa, millainen alihankintasuhde on.**
- **Vuokratyössä sinulla voi olla erilaiset työehdot kuin varsinaisessa yrityksessä työskentelevillä työntekijöillä.**
- **Pitkäaikainen seisottaminen tai vessaan menon estäminen on epäasiallista kohtelua.**
- **Työolojen pitäisi olla tasapuoliset. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla!**

6 e) Työskentelen asiakaspalvelussa, jossa kiire on jatkuvaa. 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 jaksaa 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.**

6 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 esim. olla työnantajan kunnian loukkaaminen, epäasiallinen käytös tai luottamuspuula.**

Laittomat irtisanomiset

Millaisin perustein irtisanomiset on alun perin tehty?

- **Syyksi on esitetty esim.:**
 - **taloudelliset tai tuotannolliset syyt, epäasiallinen käytös, jatkuvat laiminlyönnit, osaamattomuus**

Millä perusteilla ne on kumottu?

- **Irtisanominen on todettu laittomaksi esim. silloin, kun:**
 - **irtisanomisen peruste on ollut syrjivä, ei ole ollut päteviä perusteluita, ei ole tarjottu korvaavaa työtä**

Mitkä ovat olleet todennäköisiä syitä irtisanomisille?

- **Monessa tapauksessa taustalla tuntuu olevan henkilökohtaisia erimielisyyksiä.**