

TYÖNTEKO

Kotiin: 12. Jos työt loppuvat (s. 88-92)

2. Millä eri tavoilla työsuhde voi päättyä?

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

- a) Työnantaja antoi työntekijälle varoituksen, koska tämä osallistui liiton järjestämään lakkoon.
- b) Työnantaja kielsi työntekijää käyttämästä uskonnollista symbolia (turbaania) linjaautonkuljettajan työssä.
- c) Työnantaja purki työsuhteen, koska työntekijä oli mitään ilmoittamatta poissa töistä kahdeksan päivää.
- d) Työntekijä oli 1. toukokuuta työpaikalla päihtyneenä. Työnantaja sai asiasta tiedon samana päivänä ja antoi tiedon työsuhteen purkamisesta työntekijälle 16. toukokuuta.

Työsuhteen loppuminen (työnantajan toimesta)*

I. Lomauttaminen = väliaikaisuus

- kokonaan tai työviikkoa lyhentämällä**
- ilmoitus 14 vrk ennen alkamista**
- Max. 90 vrk**
- irtisanoutuminen helpompaa**

Näin AVI linjasi lomautusjärjestelyt kouluissa:

- **Oppitunteja ei voida jättää pitämättä.** Jos jätetään, ne pitää korvata myöhemmin.
- **Alakoulun oppilaat eivät voi työskennellä usean työpäivän ajan siten, että sijaistava opettaja vaihtuu tunneittain.** Luokanopetukseen kuuluu oman opettajan kokonaisvaltainen kasvatuksellinen ja opetuksellinen tuki sekä vuorovaikutus oppilaan ja opettajan välillä.
- **Opetusryhmät eivät voi olla liian suuria.** Oppijoille pitää taata opetus-suunnitelman mukainen opetus ja turvallinen opiskeluympäristö.
- **Kaksi opetusryhmää ei voi toimia yhden yhteisen opettajan johdolla erillisissä tiloissa.**
- **Oppilaiden välituntivalvontaa ei voida vähentää.**
- **Oppilaanohjausta, tukiopetusta ja erityisopetusta ei voida jättää antamatta.**
- **Vastuuta oppilaiden turvallisuudesta huolehtimisesta ei voida antaa koulun ulkopuolisille henkilöille.**

Työsuhteen loppuminen (työnantajan toimesta)*

II. Työsopimuksen irtisanominen – irtisanomisajat

s. 89

–asialliset ja painavat syyt:

1. työntekijän syyt → varoitus (s. 90)

2. taloudelliset ja tuotannolliset syyt,
toiminnan uudelleenjärjestely (s. 90)

–Huom! YT-laki: Yritykset, joissa väh. 20
työntekijää

Työsuhteen kesto	Irtisanomisaika
Työnantajan irtisanoessa:	
enintään vuosi	14 päivää
1–4 vuotta	1 kuukausi
4–8 vuotta	2 kuukautta
8–12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta
Työntekijän irtisanoessa:	
enintään vuosi	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

Työsuhteen loppuminen (työnantajan toimesta)*

III. Työsopimuksen purkaminen

–**työsuhde päättyy heti** – erityisen painavat syyt!

- varkaus, rikos, päihitteet, turvallisuus, 7 vrk:n poissaolo ilmoittamatta

5. Onko 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.

5. Onko toimittu oikein vai väärin? Perustele

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.

5. Onko toimittu oikein vai väärin? Perustele

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 työsopimuksen.
- Työnantaja on lain mukaan toiminut oikein.

5. Onko toimittu oikein vai väärin? Perustele

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

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

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 luottamuspula.**

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.**