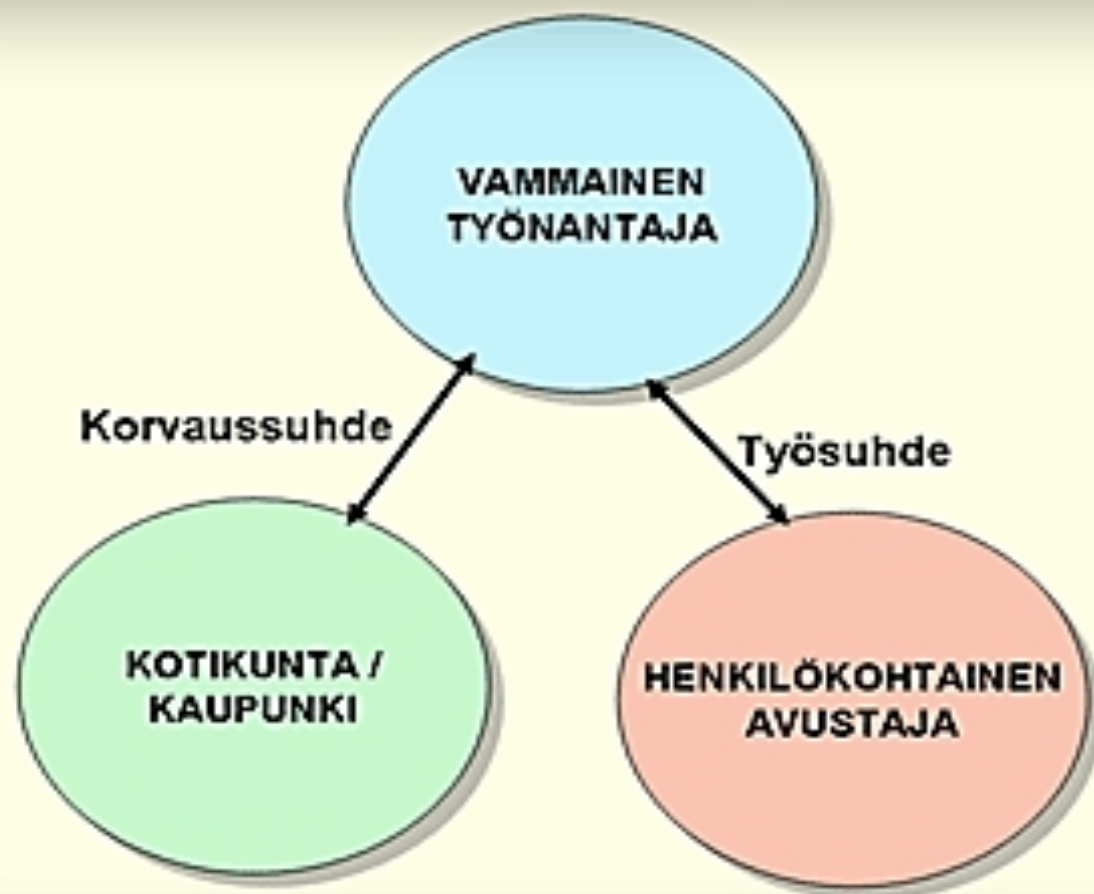


Työsopimus ja koeaika

Henkilökohtaisen avun koulutus

Kouvola 23.5.2017

VAMMAISPALVELULAKI



Työsopimus

- Työnantaja
- Työntekijä (henkilökohtaisuus)
- Sopivat
- Työn tekemisestä
- Työnjohto ja työn valvonta työnantajalla
- Työn vastikkeellisuus ts. palkka

Käsitteitä

- Työsopimussuhde
 - Alkaa työsopimuksen tekemisestä
 - koeaika ei ala kulua vielä tässä, jos työntekijän työnteon aloitus viivästyy esim. sairauden takia
- Työsuhde
 - Alkaa kun työntekijä aloittaa työsopimuksen mukaisen työn tekemisen
 - Työlainsäädäntö ja tes tulevat sovellettavaksi

Keskeistä lainsäädäntöä

- Työsopimuslaki
- Työaikalaki
- Vuosilomalaki
- Kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annettu laki

- Huom: Järjestäytyneillä työnantajilla huomioitava myös työehtosopimus
 - mm. oikeuttaa poikkeamaan säännöllisestä työajasta työntekijän suostumuksella

Työsopimuksen ehdoista

- **Sopijaosapuolet**
- **Työsuhteen alkamisajankohta**
- **Työsuhteen kesto määräaikainen/toistaiseksi voimassa oleva**
- **Pääasialliset työtehtävät**
- **Koeaika**
- **Palkka ja sen määräytymisperusteet**
- **Työaika ja maksettavat erilliskorvaukset**
- **Vuosiloma (viittaus vuosilomalakiin)**
- **Viittaus noudatettavaan työehtosopimukseen**
- **Irtisanomisaika**
- **Allekirjoitukset**

Osapuolten yksityisyys

- Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä säädetään työntekijän yksityisyyden suojasta. Työnantajalla on automaattisesti vaitiolovelvollisuus työntekijän yksityisasiasta.
- Työntekijän on oltava lojaali työnantajalle. Työntekijän vaitiolovelvollisuudesta on sovittava erikseen.

Työsuhteen muoto

1. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus

- Päätyyppi/ oletus

2. Määräaikainen työsopimus ja sen perusteltu syy

- Sijaisuus
- Työn luonne
- Harjoittelu
- Jos työntekijä itse sitä pyytää
- Määräaikainen avustajapäätös ei ole syy määräaikaiselle työsopimukselle

Kirjallinen vai suullinen sopimus

Tehdään pääsääntöisesti kirjallinen työsopimus, mutta

- Pitää muistaa, että suullinen ja sähköisesti tehty ovat yhtä päteviä
- Huomaa, kun työsuhde voimassa toistaiseksi tai yli 1 kk määräajan
 - Työnantajan annettava kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista 1. palkanmaksukauden päättymiseen mennessä

Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

- **Oikeus:**

- päättää työntekijän työhön ottamisesta
- johtaa työtä ja antaa työnjohdollisia ohjeita ja määräyksiä
- lomauttaa työntekijä, irtisanoa ja purkaa työsopimus lain sallimissa rajoissa

- **Velvollisuus:**

- noudattaa lakeja ja sopimuksia (mm. palkanmaksu, osa-aikaiset)
- kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, mm yhdenvertaisuuslaki
- huolehtia työturvallisuudesta
- antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista
- edistää hyvää työilmapiiriä, työntekijän työssä suoriutumista ja ammatillista kehitystä

Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

- **Oikeus:**

- työehtosopimuksen mukaiseen palkkaan ja muihin työehtoihin
- lakien ja sopimusten antamaan suojaan, kuten syrjimättömään kohteluun
- ammatilliseen järjestäytymiseen
- terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön

- **Velvollisuus:**

- suorittaa työ huolellisesti
- noudattaa työnjohdon ohjeita ja määräyksiä
- kieltäytyä työnantajan kanssa kilpailevasta toiminnasta
- olla ilmaisematta liike- ja ammattisalaisuutta
- ottaa huomioon työnantajan etu

Koeaika

- Koeajasta sovitaan pääsääntöisesti ensimmäistä työsopimusta tehtäessä
- Alkaa työsuhteen alkaessa (kun työnteko alkaa)
- Koeaika enintään 6 kk työsopimuksissa 1.1.2017 jälkeen
 - Työnantajan ilmoitettava sovellettavan työehtosopimuksen koeaikamääräyksestä (Heta tes koeaika enintään 4 kk)
 - Määräaikaisissa työsopimuksissa enintään puolet työsuhteen kestosta
- Voidaan pidentää kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoon sisältyvää 30 kalenteripäivää kohti
 - Työnantajan ilmoitettava pidennyksestä ennen koeajan päättymistä
- Koeajan kuluessa työsopimus voidaan purkaa
 - Kummankin osapuolen oikeus
 - Syynä koeaika, ei voi tehdä epäasiallisilla tai syrjivillä perusteilla

Nuoret työntekijät, alle 18 vuotta

- 15-vuotias saa tehdä työsopimuksensa itse
 - vakinaiseen työsuhteeseen saadaan ottaa 15 vuotta täyttänyt nuori, joka on suorittanut oppivelvollisuutensa.
- Huoltajalla on oikeus purkaa nuoren työntekijän työsopimus
- Mikäli nuori työntekijä tai hänen huoltajansa pyytää, on työnantajan esitettävä kirjallisen selvitys työsuhteen ehdoista ENNEN työsopimuksen tekemistä
- Nuorta työntekijää ei saa käyttää töihin, jotka ovat hänen ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselleen vahingoksi

Työsuhteen päättyminen

Työsuhteen päättymistavat

- Määräajan päätyminen
 - Eroamisiän saavuttaminen 68-70 vuotta
 - Irtisanominen
 - Purkaminen
 - Työsopimussuhteen päättäminen
 - edellyttää irtisanomis- / purkuperustetta
 - Koeaikapurku
 - Purkautuneena pitäminen*
 - Työsopimuksen raukeaminen*
-

Työsuhteen päättäminen

- Määräaikainen työsopimus päättyy sovitudun määräajan tai työn päättyessä ilman erillistä irtisanomista ja irtisanomisaikaa
- Määräaikainen työsopimus voidaan purkaa ennen sopimuskauden päättymistä laissa säädettyjen perusteiden täytyessä puolin ja toisin
- Määräaikaisen sopimuksen irtisanominen kesken sopimuskauden ei - työnantajan konkurssia, kuolemaa ja saneerausmenettelyä koskevia poikkeustapauksia lukuun ottamatta - ole mahdollista, ellei sopimusta ole tehty irtisanomisenaikaiseksi.

Työsuhteen irtisanominen

- Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päätetään tavallisesti jommankumman toimesta irtisanomalla
- Irtisanomisilmoitusta seuraa irtisanomisaika
- Työntekijä ei tarvitse erityistä perustetta irtisanoutumiselleen
- Työnantaja saa irtisanoa työntekijän toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Näitä voivat olla:
 1. työntekijän henkilöön liittyvä syyt tai
 2. taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä tapahtuva työn olennainen ja pysyvä vähentyminen.

Työntekijän henkilöön liittyvä irtisanomisperuste

- Asiallisena ja painavana perusteena
 - Työsopimuksen tai lain vastaista velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä
 - Esim. epärehellisyys, luottamuspuola, tehtävien laiminlyönti, työstä kieltäytyminen
 - Työntekokoedellytysten olennainen muuttuminen
 - Mm Työkyvyn olennainen ja pitkäaikainen väh.
- Huomioon olosuhteet kokonaisuudessaan

Irtisanomisperuste ei asiallinen

- Sairaush, vamma
- Työtaistelutoimenpide
- Työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai yhteiskunnan toiminta.
- Turvautuminen oikeusturvakeinoihin

Varoitus ennen irtisanomista

- Työntekijän vakavasti laiminlyödessä tai rikkoessa työsuhteestaan johtuvia velvollisuuksia saattaa työnantajalla olla asiallinen ja painava peruste irtisanoa hänet.
- Työntekijää ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin työnantaja on antanut hänelle tästä asiasta varoituksen.
- Varoituksen jälkeen työntekijälle on annettava mahdollisuus korjata menettelynsä.
- Koska varoitus voitava näyttää toteen, se on syytä antaa aina kirjallisena.
- Varoituksen syy on kirjattava mahdollisimman tarkoin (esim. miten ja milloin työvelvoitteen laiminlyönti ilmeni).
- Varoitusta ei tarvitse antaa erityisissä tapauksissa, joissa irtisanomisen perusteena on niin vakava rikkomus, että työntekijän olisi ilman varoitustakin pitänyt ymmärtää menettelynsä moitittavuus

Erityistilanne irtisanomiselle

- Työnantajan kuolema ei päättä työsuhdetta.
- Työnantajan kuolinpesän on irtisanottava työsuhde
 - Irtisanomisoikeutta käytettävä 3 kk kuluessa kuolemasta
 - Irtisanomisaika on 2 viikkoa, jolta ajalta maksetaan irtisanomisajan palkka.

Työsopimuksen purkaminen

- Erittäin painavasta syystä purkaa päättymään heti
 - sopijakumppanin rikkomuksen on oltava niin vakava, ettei kohtuudella voida edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisaikaa
- Purkuperusteita voivat työnantajan puolelta olla tilanteet, joissa työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla, käyttää päihteitä taikka törkeällä tavalla rikkoo kilpailevan toiminnan kieltoa
- Työntekijä voi purkaa työsopimuksen esimerkiksi, kun työnantaja tai tämän sijainen törkeästi vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla tai muutoin loukkaa työntekijää, kun hänelle ei anneta riittävästi työtä tai kun palkkaa ei makseta sopimuksen mukaisesti
- Purkuperusteeseen on vedottava 14 päivän kuluessa

Työsuhteen päättäminen, muuta huomioitavaa

- Työsuhteen perusteeton päättäminen voi johtaa korvausvelvollisuuteen (korvaus 3 - 24 kk palkka)
- Ennen työsuhteen päättämistä työntekijälle on varattava tilaisuus kertoa oma näkemyksensä työsuhteen päättämisen syystä. Työntekijällä on oikeus käyttää avustajaa
- Työsuhde päättyy automaattisesti ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää 68-70 vuotta, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta.

Työtodistus

- Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus pyytää kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta.
- Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi
- Työntekijälle on velvollisuus antaa työtodistus, jos sitä pyydetään 10 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Todistusta työntekijän työtaidosta ja käytöksestä on kuitenkin pyydettävä 5 vuoden kuluessa
- Jos työsuhteen päättymisestä on kulunut yli 10 vuotta, työtodistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta

Assistentti.info[®]

neuvonta@assistentti.info