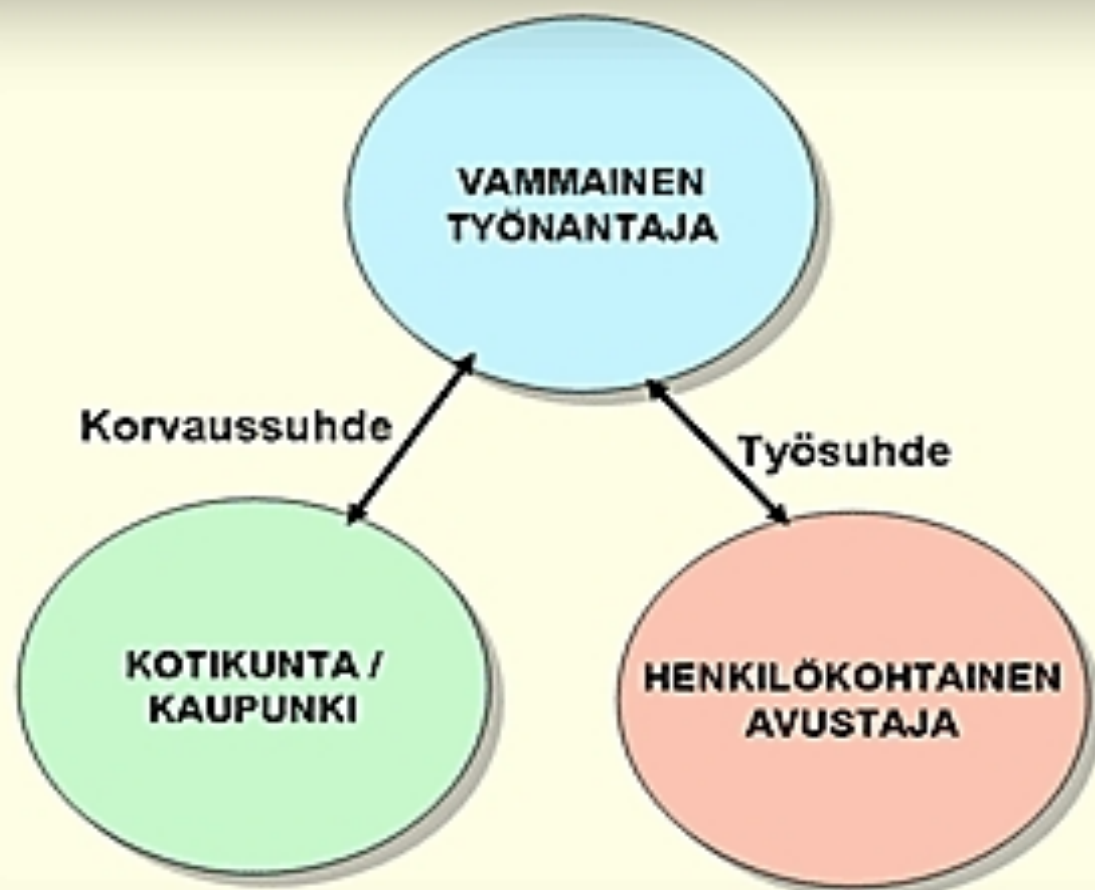


Työsopimus ja työsuhteen päättäminen

Lakimies Mika Välimaa
Lappeenranta, 23.11.2017

Assistentti.info[®]

VAMMAISPALVELULAKI



Ennen työsopimusta

- Työntekijän hakeminen/haastattelu
- Kuka tekee työsopimuksen/on sopimuksen osapuoli
- Tarkistettava HA-päätöksen sisältö
 - Palkka, kunnan soveltama TES, lomarahat, sunnuntaityö, ylityö

Työlainsäädäntö ja avustaja

- Henkilökohtaiseen avustajaan noudatettavien työehtojen vähimmäistason kannalta keskeistä on, kuka on avustajan työnantaja:
 1. Vaikeavammaisen työnantaja itse
 - Työlainsäädäntö, Heta-TES
 2. Sosiaalialan järjestö tai yritys
 - Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus
 3. Kunta
 - Kunnallinen virka- ja työehtosopimus

Sopimusta tehtäessä

- Kuka läsnä työsopimusta tehtäessä, kuka määrää?
 - Työnantaja
 - Työntekijä
 - Sosiaalityöntekijä?
 - Avustajakeskus?
- Tietosuoja? Vaitiolovelvollisuus? Yksityisyydensuoja?
- Eriaikaiset allekirjoitukset
 - Jos osapuolet allekirjoittavat sopimuksen eri ajankohtana, merkitään allekirjoitusten paikka ja aika kummankin osalta erikseen.

Työsopimus

- Säännelty työsopimuslaissa
 - Sopimusta tehtäessä huomioon työaikalaki, vuosilomalaki, L nuorista työntekijöistä ym.
- TSL säättää minimiehdot
- Huom. TES!
 - työehtosopimuksella sovitusta edusta tai oikeudesta ei voida työsopimuksella luopua
 - TES muuttuu, muuttuvat myös työsuhteen ehdot siltä osin
- Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle TSL:n mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei TSL:sta johdu muuta.

Työsopimus

- Työsopimus voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti
- Työnantajan annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista.
 - Koskee vain niitä keskeisiä työsuhteen ehtoja, joista ei ole sovittu kirjallisessa työsopimuksessa
 - Annettava ilman eri pyyntöä, viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä
 - Selvitys ei ole kuitenkaan työsopimus

Määräaikainen työsopimus

- Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi.
- Perusteltu syy
 - Sijaisuus, lomamatka, kausiluonteisuus (lyhyehkö aika, vrt. lukukausi)
 - Määräaikainen henk.koht.avun päätös ei välttämättä perusteltu syy
- Työntekijän aloitteesta → ei tarvitse perustelua
 - Syytä kirjata sopimukseen (näyttö)

Määräaikainen työsopimus

Poikkeus (1.1.2017 lähtien):

- Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä perusteltua syytä, jos palkattava henkilö on pitkäaikaistyötön.
 - ollut TE-toimiston ilmoituksen mukaan yhtäjaksoisesti työtön työnhakija edellisen 12 kuukauden ajan.

Työsopimuksen ehdot

Työsopimuksessa tulisi sopia ainakin:

- Työsuhteen alkamisajankohta
- Onko työsuhde määräaikainen vai voimassa toistaiseksi
- Määräaikaisen työsuhteen kesto ja peruste
- Työtehtävät pääpiirteittäin
- Koeaika
- Työaika
- Palkka tai sen määräytymisperusteet
- Vuosiloman määräytyminen
- Irtisanomisaika
- Suostumus sunnuntai- tai lisätyön tekemisestä

Työsopimuksen sisältö

Mitä työsopimukseen pitää/kannattaa laittaa?

- Informaation antaminen
- Työtehtävät tarkasti vai väljästi?
- Kannattaa mainita, että työnantaja määrittää työtehtävät/ ”sekä muut työnantajan määräämät tehtävät”
- Viittaus TESsiin (liitteeksi)
- ”Työsuhteeseen sovelletaan yleisen työlainsäädännön määräyksiä” + mahd. ”sekä TESsin määräyksiä”.
- Esim. sairauspoissaolo: sairausajan palkka, sairauslomatodistus, viittaus TA:n ohjeeseen

Työsopimuksen sisältö (jatkoa)

Mitä työsopimukseen pitää/kannattaa laittaa?

- Irtisanomisajasta voidaan sopia osin työsopimuslaista poikkeavasti → rajoittaa TES ja laki (max 6 kk, TT:n ei TA:n irtisanomisaikaa pidemmäksi)
 - Myös, että irtisanomisaikaa ei ole
- Määräaikainen työsopimus mahdollista sopia irtisanomisenvaraiseksi
- ”Työnantaja pitää työvuoroluettelo, josta ilmenevät työntekijän työvuorot”

Koeaika

- Koeajasta sovitaan pääsääntöisesti ensimmäistä työsopimusta tehtäessä
- Koeaika alkaa työsuhteen alkaessa ja kestää yhdenjaksoisesti sovittun ajan, jatkaminen ei mahdollista
- Koeaika (nykyisin) enintään 6 kuukautta
- Jos 12 kk lyhyempi määräaikainen työsuhde, koeaika enintään puolet työsopimuksen kestosta
- Voidaan pidentää kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoon sisältyvää 30 kalenteripäivää kohti. TA:n ilmoitettava pidennyksestä ennen koeajan päättymistä
- TA:n ilmoitettava TES:n koeaikamääräyksestä (Heta-tes koeaika enintään 4 kk)

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, osaaikaiset)
- kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, mm yhdenvertaisuuslaki
- huolehtia työturvallisuudesta
- antaa 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
- olla ilmaisematta liike- ja ammattisalaisuutta
- ottaa huomioon työnantajan etu

Nuoret työntekijät

- Laki nuorista työntekijöistä koskee alle 18-vuotiasta työntekijää.
- **15-vuotias:** Vakinaiseen työsuhteeseen saadaan ottaa 15 vuotta täyttänyt, joka suorittanut oppivelvollisuutensa.
- **14-vuotias:** Työ ei saa haitata koulunkäyntiä. Kevyttä työtä saa tehdä 14-v tai 13-v, joka saman kalenterivuoden aikana täyttää 14. Koulun loma-ajasta saa olla työssä enintään puolet. Koulutyön aikana tilapäisesti tai muutoin kestoaltaan lyhytaikaisissa työsuorituksissa.

Nuoret työntekijät

- 15-vuotias saa tehdä työsopimuksensa itse
- Alle 15-vuotiaan puolesta työsopimuksen voi tehdä huoltaja eli tavallisesti isä tai äiti, tai huoltajan luvalla nuori itse
- Huoltajalla on oikeus purkaa nuoren työntekijän työsopimus, jos hän pitää sitä tarpeellisena
- 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

Vaitiolovelvollisuus

- Työnantajalla automaattisesti vaitiolovelvollisuus työntekijän yksityisasiasta (laki yksityisyyden suojasta työelämässä)
- Työntekijän osalta sovittava erikseen
- ”Työntekijä sitoutuu olemaan paljastamatta työsuhteen kestäessä tai sen päätyttyä työnantajaan tai hänen sukulaisiinsa, ystäviin tai muuhun henkilökohtaiseen tai ammatilliseen lähipiiriinsä kuuluvia asioita tai tietoja kolmannelle osapuolelle”.
- Tai erillinen sitoumus

Työsopimuksen muuttaminen

- TA:n direktio-oikeus vai olennaisen ehdon muuttaminen?
- Sopimalla
- Yksipuolinen muuttaminen edellyttää irtisanomisperustetta ja -menettelyä
- Jos olennaisia (päteviä) ehtoja muutetaan yksipuolisesti pysyvästi ilman laillista perustetta, toimenpide on aina työnantajan suorittama työsopimuksen laitton päättämistoimenpide.

Työsuhteen päättyminen

Työsuhteen päättymistavat

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

Määräaikaisen työsopimuksen päättyminen

- Päättyy sovitun määräajan tai työn päättyessä ilman erillistä irtisanomista ja irtisanomisaikaa
- Voidaan purkaa ennen sopimuskauden päättymistä laissa säädettyjen perusteiden täytyessä puolin ja toisin
- Irtisanominen kesken sopimuskauden ei - työnantajan konkurssia, kuolemaa 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 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

Asiallinen ja painava peruste:

– Työsopimuksen tai lain vastainen velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti

- Esim. epärehellisyys, luottamuspuola, tehtävien laiminlyönti, työstä kieltäytyminen

– Työntekoedellytysten olennainen muuttuminen

- mm. työkyvyn olennainen ja pitkäaikainen väh.
- Huomioon olosuhteet kokonaisuudessaan

Irtisanomisperuste ei asiallinen

- Sairaus, vamma
- Työtaistelutoimenpide
- Työntekijän poliittiset, uskonnolliset tai muut mielipiteet tai yhteiskunnallinen toiminta.
- Turvautuminen oikeusturvakeinoihin

Varoitus ennen irtisanomista

- Työntekijän laiminlyödessä tai rikkoessa vakavasti 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
 - varoitus on voitava näyttää toteen, joten se on syytä antaa kirjallisena.
- Varoituksen syy on kirjattava mahdollisimman tarkoin (esim. miten ja milloin työvelvoitteen laiminlyönti ilmeni).

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

- Työsopimus voidaan erittäin painavasta syystä purkaa päättymään heti
- Rikkomuksen oltava niin vakava, ettei kohtuudella voida edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisaikaa
- Purkuperusteita voivat työnantajan puolelta olla:
 - työntekijä välinpitämättömyydellään vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla
 - käyttää päihteitä
 - työntekijän epärehellisyys
- Työntekijä voi purkaa työsopimuksen esimerkiksi:
 - työnantaja törkeästi vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla
 - ei anneta riittävästi työtä
 - palkkaa ei makseta sopimuksen mukaisesti
- Purkuperusteeseen 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
- Työtodistus annettava, jos sitä pyydetään 10 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Todistusta työntekijän työtaidosta ja käytöksestä on kuitenkin pyydettävä 5 vuoden kuluessa
- 10 vuoden jälkeen → työtodistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta

Assistentti.info[®]

neuvonta@assistentti.info