

Työ- ja sosiaali-oikeus

Työsopimuksen päättäminen

10.2.2014

Vastausohjeet:

Tentissä on 4 kysymystä, joista jokaiseen vastataan. Jokainen vastaus kirjoitetaan eri paperille. Tehtävään 4 vastataan sille varatulle erilliselle paperille. Kunkin vastauksen enimmäispituus on kaksi kokonaista sivua. Ylimenevää osaa ei lueta eikä arvostella.

1. Kerro, mitkä ovat koeaikapurun hyväksyttävät perusteet.
2. Työnantajan oikeus irtisanoa työntekijä tämän rikollisen käyttäytymisen perusteella.
3. Selvitä, milloin liikkeen luovutuksensaajalla on oikeus irtisanoa työntekijöitä.

Tehtävä 4.

NIMI:

Rastita oikea vastaus. Oikeasta vastauksesta 1 p. Väärästä -1p. Tyhjistä 0 p.

Oikein Väärin

1. Työsuhde voidaan purkaa vain irtisanomalla työsopimus.  
\_\_\_\_\_
2. Koeajan käyttämiselle on työsopimuslaissa asetettu tiukat asialliset edellytykset.  
\_\_\_\_\_
3. Työnantaja voi irtisanoa työntekijän vain tahallisen työvelvoitteen laiminlyönnin johdosta.  
\_\_\_\_\_
4. Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään 10 päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa TSL 8:3.1 mukaan käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon viimeisestä päivästä lukien.  
\_\_\_\_\_
5. Työnantaja ei saa taloudellisenkaan irtisanomisperusteen vallitessa irtisanoa sellaista työntekijää, jonka työtä ei erillisenä tehtäväkokonaisuutena lakkauteta.  
\_\_\_\_\_
6. Luottamusmiehen työsopimus voidaan päättää samalla tavoin kuin normaalityöntekijän eli irtisanomalla, purkamalla taikka vedoten koeaikaan tai määräajan päättymiseen.  
\_\_\_\_\_
7. Työntekijällä ei ole oikeutta irtisanoa työsopimusta ilman erityisen painavaa syytä.  
\_\_\_\_\_
8. Työntekijän oikeus purkaa työsopimus raukeaa, työsopimusta ei ole irtisanottu 14 päivän kuluessa siitä, kun työntekijä sai tiedon purkamisperusteen täyttymisestä.  
\_\_\_\_\_
9. Työnantajan ei tarvitse kuulla työntekijää irtisanoessaan tämän henkilökohtaisella perusteella.  
\_\_\_\_\_
10. Työnantajalle työsopimuslaissa säädetty työn tarjoamisvelvollisuus ei ulotu tilanteisiin, joissa työntekijän työsuhdetta olisi voitu käsitellä purkaantuneena.  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_/ 10 p.