

Työ- ja sosiaali-oikeus

Työsopimuksen päättäminen

25.8.2014

Vastaa jokaiseen kysymykseen. Vastaustilaa enimmillään kaksi konseptin sivua / kysymys. Jokainen vastaus erilliselle konseptille. Ylimenevää osaa ei lueta. Selvä käsiala!

1. Selvitä, millaisia edellytyksiä työsopimuksissa on asetettu työsopimuksen irtisanomista edeltävälle varoitukselle (milloin annettava, varoituksen sisältö, antamisajankohta, antamistapa, voimassaolo jne.). Ota em. asioissa huomioon myös mahdollinen oikeuskäytäntö.
2. Miten työsopimuksen purulta vaadittava erittäin painava syy eroaa asiallisesta ja painavasta syyestä, jota työntekijä irtisanominen henkilöön liittyvällä syyllä edellyttää?
3. (molempiin kohtiin vastataan, vastaustilaa yhteensä 2 sivua (a+b)
 - a) Liisa on jäänyt 1.4.2014 äitiysvapaalle, joka kestää 105 päivää. Voiko Liisan työnantaja irtisanoa hänet taloudellisella ja tuotannollisella perusteella äitiysvapaan aikana? Perustele vastauksesi.

b) Virvoitusjuomia kuljettaneen autonkuljettaja Kalle irtisanottiin yhtiö B:stä syksyllä 2013 taloudellisella ja tuotannollisella perusteella ja hänen työsuhteensa päättyi 31.10.2013. Yhtiö B:n taloudellinen tilanne on kohentunut ja yhtiö hakee nyt palvelukseensa jakeluauton kuljettajaa. Onko Villellä mitään mahdollisuutta päästä ko. tehtävään? Selvitä työnantajan veloitteet ja Villen oikeudet tässä tapauksessa. Perustele vastauksesi.

4. Helena solmi Tahvolan Teräs Oy:n kanssa työsopimuksen 18.7.2013. Työtehtäviksi sovittiin myyntineuvottelijan tehtävät. Lokakuun alussa 2013 työnantaja pyysi Lailaa siirtymään avustamaan kirjanpito-osastolle, koska siellä oli työvoiman vajautta. Laila aprikoi ryhtymistä uusiin tehtäviin. Työnantaja totesi, että hänellä on työnjohtovallan perusteella oikeus siirtää Laila toisiin tehtäviin. Työnantaja totesi Lailalla olevan nimenomaan velvollisuus siirtyä kirjanpito-osastolle ainakin tilapäisesti. Laila päätti kieltäytyä siirtymästä ja ilmoitti asiasta työnantajalle 8.10.2013. Laila sai työnantajalta 24.10.2013 kirjeen, jossa todettiin muun muassa: "Koska olette kieltäytyneet työnantajan työnjohtokäskystä, on työsopimuksenne irtisanottu. Työsuhteenne päättyy irtisanomisaajan jälkeen. Irtisanomisaika on 2 kuukautta ja se lasketaan tämän kirjeen tiedoksisaantihetkestä." Laila ihmettelee työnantajan menettelyä, muun muassa sitä, miksi hänelle lähetettiin kirje kotiin, vaikka se olisi voitu antaa hänelle "käteen" työpaikalla. Myös pelkän kirjeen lähettäminen askarruttaa; onko työsopimuksen

päätäminen näin helppoa: eikö muita toimia tarvita. Lisäksi Lailaa ihmetyttää se, onko työnantajalla laillista oikeutta työsuhteen päättämiseen, ts. voiko hänen työskentelynsä päättyä. Laila kysyy asioita yhtiön toimitusjohtajalta. Toimitusjohtaja suhtautuu kysymyksiin nuivasti ja ilmoittaa kylmäkiskoisesti, että yhtiö on työnantajana toiminut lain mukaan. Yhtiö on toiminut kaikin puolin säännösten ja määräysten mukaan. Arvioi seuraavia asioita:

- voiko Lailan käyttäytyminen muodostaa perusteen irtisanoa tai purkaa työ sopimus?
- onko työnantajan menetellyt oikein, jos kysymys on irtisanomisesta tai purusta?
- mitä voi seurata, jos työnantajan käyttämä peruste työ sopimuksen päättämiseksi todetaan lainvastaiseksi?
- jos kysymys on irtisanomisesta, onko tapauksessa mainittu 2 kuukauden pituinen irtisanomisaika laillinen?