

Lapin yliopisto

Oikeustieteiden tiedekunta

ONPOOL12 Hyvinvointioikeus

30.1.2020

ONPOOL122 Työoikeus, II rästitentti ~~31.1.2020~~

Vastausohjeet:

Tentissä on neljä kysymystä. Vastaa kaikkiin kysymyksiin tai jätä nimellä varustettu tyhjä vastauspaperi.

Jos olet suorittanut hyväksyttävästi luentokuulustelun vastaa vain kysymyksiin 2-4. Jätä kysymykseen 1 vastauspaperi, johon merkitset luentokuulustelusta saamasi pisteet. Jos sinulla on muita korvaavuuksia mainitse ne erikseen asianomaiseen kysymykseen jättämässäsi vastauspaperissa. Luennoilla korvattuun kysymykseen voit vastata myös uudelleen, jolloin arvioinnissa otetaan huomioon parempi pistemäärä.

Tentissä saa käyttää lakikirjaa. Säädös- ja lakikirjatekstiä voi olla tentissä mukana myös kopioina ja tulosteina.

Kirjoita jokainen vastaus eri vastauspaperille selvällä käsialalla. Kunkin vastauksen enimmäispituus on ilmoitettu erikseen. Ylimenevää osaa ei lueta eikä arvostella.

Kysymykset:

1) Uudelleensijoitusvelvollisuuden ja takaisinottovelvollisuuden sisällön ja laajuuden erot. (Tiitinen – Kröger, 10 p., vastaustila 1,5 sivua)

2) Millä perusteella työnantaja voi tulla sidotuksi työehtosopimukseen? (Saloheimo, 10 p., vastaustila 1,5 sivua)

3) Milla oli työskennellyt yhtiön palveluksessa toistaiseksi voimassa olleessa työsuhteessa 1.9.2014 alkaen. Työsopimuksen mukainen työntekopaikka oli ollut yhtiön hallinnassa oleva kuntosali, jossa Millan työtehtäviin olivat kuuluneet kuntosalin tilojen siivoaminen ja asianomaisen työntekijän poissa ollessa asiakaspalvelun hoito vastaanotossa sekä joitakin asiointitehtäviä. Joulukuussa 2018 yhtiö oli määrännyt Millan siivoamaan aikaisempien kuntosalin 600 neliömetrin suuruisten tilojen lisäksi 1.1.2019 alkaen yhtiön hallintaan siirtyneet 400 neliömetrin suuruiset tilat.

Lisätilat käsittivät kaksi suihkutilaa pukuhuoneineen, neljä wc:tä ja saunan sekä budosalin, jonka tatamimatto edellytti desinfiointia vähintään kaksi kertaa viikossa. Millan olisi pitänyt suorittaa lisätyö samalla työtuntimäärällä ja palkalla kuin aikaisemmin. Yhtiö oli kirjallisessa työjärjestyksessä varannut siivousaikaa lisätiloille puolitoista tuntia ja aikaisemmille tiloille neljä ja puoli tuntia. Milla ilmoitti, ettei hän pysty siivoamaan lisätilaa samassa työajassa ja ainakin hänen tulisi saada palkankorotus.

Yhtiö antoi Millalle 11.1.2019 kirjallisen varoituksen, jossa oli ilmoitettu syyksi budosalin miesten pukuhuoneen ja pesutilojen siivoamatta jättäminen. Tämän vuoksi Milla otti yhteyttä työsuojelupiiriin ja meni seuraavana päivänä eli 12.1.2019 työajan jälkeen lääkäriin saaden sairauslomaa. Yhtiö päätti 13.1.2019 tiedoksiannetun irtisanomisen perusteella Millan työsuhteen irtisanomisajan jälkeen 13.2.2019. Ilmoituksen mukaan irtisanominen oli

tapahtunut 12.1.2019 sen vuoksi, että Milla oli laiminlyönyt työtehtävänsä kieltäytymällä siivoamasta lisätilaa.

Milla oli asiasta eri mieltä ja katsoi, että hänen työsuhteensa ehtoja oli yhtiön toimesta muutettu olennaisesti ja yksipuolisesti. Hän ei ollut laiminlyönyt työtehtäviään eikä häntä ollut ennen 11.1.2019 annettua varoitusta huomautettu tai varoitettu menettelystään työssä. Kyseinen varoitus oli ollut aiheeton, koska Millan työtehtäviin ei ollut kuulunut budosalin siivoaminen. Hän ei ollut varoituksen jälkeenkään laiminlyönyt työtehtäviään, eikä hän myöskään ollut muutoin toiminut asiattomasti. Yhtiö ei ollut irtisanomismenettelyssä lainkaan kuullut Millaa.

Mistä tapauksessa on työoikeudellisesti kysymys? Miten asiassa esitettyjä väitteitä tulisi punnita ja miten Millan tulisi asiassa menetellä? (10 p. vastaustila 2 sivua)

4) Heikki on talousjohtajana pari vuotta sitten perustetussa ja nopeasti kasvaneessa siivousyrityksessä, jossa on 13 vakituista ja kokoaikaista siivoojaa sekä 3 osa-aikaista ja 2 määräaikaista siivoojaa. Lisäksi työpaikalla on toimitusjohtaja, taluspäällikkö (Heikki) ja sihteeri.

Heikin vastuulla on myös yrityksen henkilöstöasiat. Yleisestä suhdanteesta johtuen yrityksen taloustilanne on heikentynyt huolestuttavasti, koska hintakilpailu on koventunut ja tilaukset ovat vähentyneet.

Tämä on johtanut myös siihen, ettei työtä ole tarjolla samalla tavalla kuin ennen. Heikki on saanut tehtäväksi suunnitella ja valmistella henkilöstökulujen sopeuttamista. Heikki esittää toimitusjohtajalle, että määräaikaiset työsuhteet päätetään irtisanomalla tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Lisäksi Heikki esittää, että 3 vakituista työntekijää osa-aikaistetaan (50 %), koska heille ei ole työtä tarjota.

Arvioi Heikin esitystä oikeudellisesti:

- a) Voidaanko Heikin kaavailemat irtisanomiset ja osa-aikaistamiset toteuttaa? Löytyykö niihin lain mukaiset perusteet?
- b) Jos toimenpiteet voidaan toteuttaa, niin miten asiassa tulee menetellä? Noudatetaanko menettelyn osalta yhteistoimintalakia, työsopimuslakia vai molempia? Perustele.
- c) Mitä muita mahdollisia vaihtoehtoja (kuin Heikin esittämät) henkilöstökulujen sopeuttamiseksi siivousyrityksellä on? (10 p. vastaustila 2 s.)