

Lapin yliopisto

Oikeustieteiden tiedekunta

ONPOOL12 Hyvinvointioikeus

ONPOOL122 Työoikeus, tentti 5.12.2018

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. Työsopimuslain pakottavuus suhteessa työsopimuksen ehtoihin? (Tiitinen – Kröger, 10 p., vastaustila 1,5 sivua)
2. Selitä lyhyesti käsitteet, jotka liittyvät työ- ja virkaehtosopimusoikeyteen (Saloheimo, 10 p., vastaustila yhteensä 2 sivua):
  - a) Kollektiivinen työoikeus
  - b) Pariteetti-ideologia
  - c) Yleissitova työehtosopimus
  - d) Jälkivaikutus
3. Sairaanhoitajaystäväsi kysyy sinulta neuvoa. Hän työskentelee keskussairaalaissa ja on huolestunut työtoveristaan Annista, joka on väsynyt ja saamaton työvuoroissa. Muutkin työtoverit ovat kiinnittäneet huomiota Annin jaksamiseen ja sen vaikutukseen hänen työhönsä ja työtehtävien hoitamiseen. Esimies on keskustellut Annin jaksamisesta hänen kanssaan, mutta Anni itse ei näe työskentelyssään mitään ongelmaa. Toteaa vain kotona olevan vähän ongelmia, jotka vaikeuttavat nukkumista. Ystäväsi epäilee, että Anni käyttää liikaa alkoholia tai väärinkäyttää lääkkeitä. Työpaikalla on myös ollut selvittämätöntä lääkehävikkiä Annin työvuorojen aikana. Onneksi hän ei ole kuitenkaan aiheuttanut vielä mitään vaaratilannetta.

Ystäväsi kysyykin, mitä hänen tulisi tehdä, pitäisikö hänen kertoa epäilyistään esimiehelle? Mitä seuraamuksia siitä voisi työtoverille olla? Miten työnantajan tulisi puuttua tilanteeseen, voiko työnantaja siirtää työntekijän muihin tehtäviin tai jopa irtisanoa hänet? Esitä perusteltu kannanottosi edellä kuvattuun tilanteeseen? ( 10 p. vastaustila 2 s.)

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.)