

Lapin yliopisto

Oikeustieteiden tiedekunta

ONPOOL12 Hyvinvointioikeus

ONPOOL122 Työoikeus, tentti

25.9.2017

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.

Korvattuun kysymykseen voit vastata myös uudelleen, jolloin arvioinnissa otetaan huomioon parempi pistemäärä.

Tentissä saa käyttää lakikirjaa, mutta ei muuta materiaalia

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

Kysymykset:

1. Työnantajalla on liikkeenjohtovaltansa perusteella oikeus päättää työntekijän palkkaamisesta ja valita työntekijänsä. Onko valta rajoittamaton vai rajoitetaanko sitä? Entä rajoitetaanko työnhakijasta hankittavan tiedon määrää ja käsittelyä jotenkin? (Tiitinen – Kröger, 10 p., vastaustila 2 s.)
2. Lappilaisessa matkailualan ohjelmalveluyrityksessä oli valtakunnallisen työntekijäliiton luvalla sovellettu työehtosopimuksesta poikkeavaa työajan tasoittumisjaksoa siten, että työntekijät saivat tehdä kolmiviikkoisjakson aikana töitä yli 150 tuntia, kunhan työaika tasoittui 18 viikossa keskimäärin 40 tuntiin per viikko (tasoittumiskausi).

Mistä tällaisessa järjestelyssä on kysymys ja mikä on sen suhde työehtosopimusjärjestelmään? (Saloheimo, 10 p., vastaustila 2 s.)

3. H on työskennellyt Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymän (jäljempänä kuntayhtymä) palveluksessa sosiaalityöntekijänä 1.1.2011 ja 31.8.2017 välisen ajan keskeytyksettä 16 peräkkäisellä määräaikaisella työsopimuksella. Työsuhde päättyi viimeisen määräaikaisen työsopimuksen mukaisesti 31.8.2017. Määräaikaisuuksien perusteeksi oli työsopimukseen kirjattu sijaisuus lukuun ottamatta kahta määräaikaista sopimusta, joiden perusteeksi oli kirjattu "määräaikainen lisähenkilö" ja viittä viimeisintä sopimusta, joiden määräaikaisuuden perusteeksi oli kirjattu "avoimen vakanssin hoito".

H:lla ei ollut sosiaalityöntekijältä edellytettävää sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain (272/2005,) 3 §:n mukaista kelpoisuutta tehtävään. Hän oli koulutukseltaan perushoitaja ja hänellä oli sosiaaliohjaajan tutkinto. Sosiaalihuollon kelpoisuuslain 12 §:n mukaan, jos sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävään ei saada henkilöä, jolla on säädetty kelpoisuus, tehtävään voidaan ottaa enintään vuodeksi henkilö, jolla suoritettujen opintojen perusteella on riittävät edellytykset tehtävän hoitamiseen. Vuoden 2016 alusta voimaan tulleen sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain 12 §:n mukaan sosiaalityöntekijän ammatissa voi toimia tilapäisesti enintään vuoden ajan sosiaalityöntekijän ammattiin opiskeleva henkilö, joka on suorittanut hyväksyttävästi sosiaalityön aineopinnot ja käytännön harjoittelun.

H on sitä mieltä, että näin pitkä työsuhde on päätetty perusteettomasti ja ilman irtisanomisaikaa. Kuntayhtymä on lisäksi laiminlyönyt työnantajan velvollisuuksiaan. Hän olisi kyllä ollut halukas pätevyitymään tehtäviin koulutuksen kautta, mutta siihen ei oikein työpaikalla kannustettu. Kuntayhtymä puolestaan on sitä mieltä, että kelpoisuuden puuttuessa työsopimukset on voitu tehdä määräaikaisena. Toisaalta kunnan on ollut ajoittain pakko käyttää määräaikaista työvoimaa, kun työntekijöitä, joilla olisi ollut säädetty kelpoisuus, ei ollut saatavilla. Itse asiassa tälläkin hetkellä kuntayhtymässä työskenteli määräaikaisena sosiaalityön tekijän tehtävissä henkilöitä, joilta puuttui säädetty kelpoisuus.

H kääntyy puoleesi ja kysyy, onko tapauksessa joitain työoikeudellisia ongelmia? Punnitse asiassa esitettyjä argumentteja kannanottosi perustellen ja sovellettavat säännökset mainiten. Selvitä myös mitä keinoja H:lla tässä tilanteessa on oikeuksiensa turvaamiseksi. (vastaustila 2 s.)

4. Toistaiseksi voimassa olevassa ja kokoaikaisessa työsuhhteessa oleva Leena oli huono-onninen ja sairastui. Hän joutui olemaan poissa työstänsä ensin 15 päivää, seuraavan kuukauden aikana tapaturman vuoksi 14 päivää ja sitä seuraavana kuukautena työnantaja lomautti hänet tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla 25 päiväksi. Kaikki poissaolot osuivat 1.4.-31.3. väliseen aikaan. Miten nämä poissaolot vaikuttavat Leenan vuosilomaoikeuksiin? Perustele vastauksesi. (vastaustila 1,5 s.)