

Tuomas Makkonen

TYÖNTEKIJÄN TIETOISUUS OIKEUKSISTAAN JA VELVOLLISUUKSISTAAN
Case: VTM Putkistohuolto Oy

Opinnäytetyö

Tradenomi

Toukokuu 2016



KYAMK
University of Applied Sciences

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Tuomas Makkonen	Tradenomi	Toukokuu 2016
Opinnäytetyön nimi		
Työntekijän tietoisuus oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan, case: VTM Putkistohuolto Oy		29 sivua 2 liitesivua
Toimeksiantaja		
VTM Putkistohuolto Oy		
Ohjaaja		
Hannu Juntunen		
Tiivistelmä		
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää, kuinka hyvin ja laajasti VTM Putkistohuolto Oy:n työntekijät osaavat, ymmärtävät ja hallitsevat työsopimuslainsäädäntöä sekä muita lakeja, jotka liittyvät heidän oikeuksiinsa ja velvollisuuksiinsa työntekijöinä.</p>		
<p>Tutkimuksen tavoitteena oli antaa välineitä henkilöstön tietojen lisäämiseen. Tällä tapaa työpai- kalla tietämättömyyden vuoksi syntyviä ristiriitatilanteita voidaan välttää paremmin tulevaisuu- dessa. Tutkimuksen myötä työntekijät voidaan perehdyttää tai muuten kouluttaa ymmärtämään heitä olennaisesti koskettavia lakeja ja pykäläiä paremmin. Tutkimustulokset antoivat viitteitä siitä, mihin lakeihin ja pykäliin työntekijöitä olisi erityisesti perehdytettävä.</p>		
<p>Tutkimus toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluna, jotta vastauksiin saataisiin laajempaa näkökulmaa. Analysointivaiheessa vastaukset litteroitiin sekä koodattiin johtopäätösten raken- tamisen helpottamiseksi.</p>		
<p>Tutkimuksessa paljastui, että työntekijöiden tietotaso on yllättäen korkeampi kuin mitä en- nakko-odotukset tasosta olivat. Korkeammasta tasosta huolimatta väärinkäsityksiä, väärinym- märryksiä sekä tietämättömyyttä ilmeni. Tulosten perusteella työntekijöiden perehdyttäminen on tarpeellista.</p>		
<p>Tutkimuksen reliabiliteetti oli korkea. Vastaukset haastattelussa eivät olleet sattumanvaraisia, ja haastattelut ovat toistettavissa. Validiteetin taso oli heikompi. Erityisesti kysymykset, joiden vastaukseksi olisi käynyt luettelo, tuottivat haastateltaville vaikeuksia. Erityisesti niin kutsuttujen arkisten asioiden muistaminen haastatteluhetkellä paljastui paikoin ongelmalliseksi.</p>		
Asiasanat		
Työsopimus, työntekijän oikeudet ja velvollisuudet, sairausloma, opinto- ja vuorotteluvapaa		

Author (authors)	Degree	Time
Tuomas Makkonen	Bachelor of Business Administration	May 2016
Thesis Title		29 pages 2 pages of appendices
Employee's knowledge of his/her rights and obligations, Case: VTM Putkistohuolto Oy		
Commissioned by		
VTM Putkistohuolto Oy		
Supervisor		
Hannu Juntunen		
Abstract		
<p>The purpose of the thesis was to research how well and broadly employees of the company VTM Putkistohuolto Oy know, understand and master mainly employment contract law and other laws associated with their legal rights and responsibilities as employees.</p> <p>The object of the research was to create tools for increasing knowledge among employees. This way conflicts happening in the workplace because of lack of knowledge could be avoided better and easier in the future. With the results from the research employees could be familiarized or otherwise educated to understand laws and clauses that apply to them. The results of the research gave references which laws and clauses are in need of a special attention.</p> <p>The research method used was semi-structured interview, so that answers could be broader. During the phase of analysis the answers were transcribed and coded to ease the process of assembling conclusions.</p> <p>The research revealed that the level of knowledge among employees is surprisingly higher than expected. Even though the knowledge level of employees was high, misconception, misunderstandings and pure lack of knowledge were included in some answers. Based on the results of the research, familiarizing and educating employees is necessary.</p> <p>The level of reliability in this research was high. Answers told in interviews were not coincidental and they are repeatable. The level of validity was weaker. Interviewees struggled especially with questions requiring listing. It was revealed, that remembering especially so called everyday facts in the moment of an interview, is somewhat problematic.</p>		
Keywords		
employment contract law, legal rights and responsibilities of an employee, sick leave, study leave, job alternation leave		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Aihe ja rajaus	6
1.2	Toimeksiantaja.....	7
2	TYÖSOPIMUS.....	7
3	TYÖNTEKIJÄN VELVOLLISUUDET	8
3.1	Työturvallisuus.....	8
3.2	Kilpaileva työsopimus	9
3.3	Liike- ja ammattisalaisuudet	9
3.4	Kilpailukieltosopimus	10
4	LOMAUTTAMINEN.....	10
4.1	Perusteet lomauttamiselle	11
4.2	Työntekijöiden kuuleminen	12
4.3	Lomautusilmoitus.....	12
4.4	Työhön paluu	12
4.5	Irtisanoutuminen lomautusaikana	13
4.6	Irtisanomisajan palkan vähentäminen.....	13
5	TYÖSOPIMUKSEN PURKAMINEN.....	13
5.1	Purkamisperuste.....	13
5.2	Purkamisoikeuden raukeaminen.....	14
5.3	Työsopimuksen purkautuneena pitäminen	14
6	IRTISANOMISPERUSTEET	14
6.1	Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet	15
6.2	Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet sekä osa-aikaistaminen	16
6.3	Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen	17
7	TYÖSOPIMUKSEN PÄTEMÄTTÖMYYS JA KOHTUUTTOMAT EHDOT	18
7.1	Kohtuuttomat ehdot	18
7.2	Mitättömän ehdon vaikutukset	19
8	SAIRAUSLOMA JA TYÖNANTAJALLE ILMOITTAMINEN.....	19
8.1	Työntekijän sairastuminen	19

8.2	Työntekijän lapsen sairastuminen.....	20
9	OPINTO- JA VUOROTTELUVAPAA	20
9.1	Opintovapaa	20
9.2	Vuorotteluvapaa.....	21
10	MITÄ TIETOJA TYÖNTEKIJÄSTÄ SAA KERÄTÄ?	22
11	KÄYTÄNNÖN OSIO.....	23
11.1	Ennen tutkimusta	23
11.2	Tutkimusmuoto	24
11.3	Tutkimusaineiston analysointi	24
11.4	Haastattelujen tulokset	25
12	JOHTOPÄÄTÖKSET	28
	LÄHTEET.....	30

Liite 1. Kysely-/haastattelulomake

1 JOHDANTO

1.1 Aihe ja rajaus

Opinnäytetyön aiheena on tutkia ja selvittää, kuinka faktapohjaisesti ja laajasti toimeksiantajayrityksen henkilöstö tietää ja ymmärtää omia oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan yrityksen työntekijöinä.

Aihe on rajattu koskemaan työsopimuslain lukuja, jotka käsittelevät työsopimusta yleisesti, työntekijän velvollisuuksia, lomauttamista, työsopimuksen purkamista, irtisanomisperusteita sekä työsopimuksen pätemättömyyttä ja kohtuuttomia ehtoja, sekä hieman työturvallisuutta ja työelämän tietosuojaa. Teoriaan sisältyy myös jonkin verran faktaa työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista. Tämä lähinnä sen takia, että työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin liittyvät asiat eivät olisi liiaksi irrallaan asiayhteydestä. Käänteisesti ja joksikin karkeasti ajateltuna työnantajan velvollisuudet ovat työntekijän oikeuksia ja työnantajan oikeudet voivat olla työntekijän velvollisuuksia. Työssä käsitellään myös hieman työturvallisuuslainsäädäntöä, vuorotteluvapaalakia, opintovapaalakia sekä yksityisyyden suojaa työelämässä. Tutkimukseen päätyneet aiheet, lait ja kysymykset on valittu yhdessä toimeksiantajan kanssa.

Mielestäni on tärkeää, että yrityksen henkilöstö on ajan tasalla sitä koskevista oikeuksista ja velvollisuuksista. Vähintään yhtä tärkeää on se, että henkilöstö voi halutessaan löytää helposti ja nopeasti faktatietoa, jotta vältetään väärin käsitysten leviäminen. Selkein tavoite opinnäytetyölläni on luoda yritykselle tietopohjaa osaamisesta ja ymmärryksestä, jonka myötä henkilöstön perehdyttäminen teeman puitteissa olisi helpompaa.

Työsopimuslaki ja muut työssä käsiteltävät lait ovat merkittäviä ja arkipäiväisiä asioita lähes jokaisen työtä tekevän ihmisen elämässä. Monesti vaikuttaa, että työntekijällä on pelkästään hataria tietoja lainsäädännöstä. Käsitys siitä, että työnantajalla olisi joka tapauksessa se ”viimeinen sana” on melko yleinen. Tällaiset ”viimeiset sanat” ovat sitä paremmin vältettävissä, mitä paremmin työntekijä on tietoisempi omista oikeuksistaan. (Asikainen, Kuoppamäki, Lehto, Nieminen, Salonen, Turunen, Vuorinen 2002, 7.) Myös vanhentunut tieto on

ongelmallista. Vuonna 2001 säädettiin uusi työsopimuslaki. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 3–4.)

1.2 Toimeksiantaja

VTM Putkistohuolto Oy on ympäristöhuoltoalan yritys, joka on erikoistunut putkistohuoltotöihin ja putkistosaneerauksiin. Yritys on perustettu vuonna 1990, ja sen perustaja ja omistaja on Vesa Makkonen. Yrityksen kotipaikka sijaitsee Kouvolan Kuusankoskella Katajajarjun teollisuusalueella, ja sen toimialue on pääsääntöisesti Kouvola, mutta toisinaan myös Kymenlaakso laajemmin. Työntekijöitä yrityksessä on tällä hetkellä 10. Tutkimukseen osallistui 6 työntekijää, joiden toimenkuva on pääosin huoltotyöt ja putkistosaneeraukset.

2 TYÖSOPIMUS

Työsopimuksen tekemisen myötä työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajalle. Tässä asetelmassa työnantaja toteuttaa oikeuttaan johtaa ja valvoa työntekijää. Vastikkeeksi työntekijä saa tavallisimmin palkkaa. (Asikainen ym. 2002, 5.)

Työsopimuslaki ei edellytä, että työsopimuksen olisi oltava määrättyä muotoa noudattava. Vaihtoehdot muodolle ovat suullinen, kirjallinen ja sähköinen. Jopa konkludenttinen sopimistapa on kelvollinen. Konkludenttisesti tehty sopimus tarkoittaa, että olosuhteiden perusteella on ilmeistä, että sopijaosapuolet ovat halunneet tehdä työsopimuksen, vaikka asiaa ei ole tuotu julki. Työmarkkinaosapuolet suosittelevat sopimuksen tekemistä kirjallisena erilaisten ongelmatilanteiden välttämiseksi. (Bruun & von Koskull 2012, 37.)

Sopimuksen sisällössä noudatetaan sopimusvapautta, eli asiasta sopivat osapuolet sopivat keskenään sovellettavista ehdoista. Sopimusvapaus ei kuitenkaan tarkoita täysin vapaata sopimista. Rajoittavia tekijöitä löytyy työlainsäädännöstä sekä työehtosopimuksesta. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 25, 48.)

Yli kuukauden kestävässä työsuhteessa työnantajan täytyy ilmoittaa työntekijälle sopimuksen yleisistä ehdoista 30 päivän kuluessa. Alle kuukauden kestävässä sopimuksen ehdoista ei tarvitse ilmoittaa. Valmiissa työsopimuksessa tulisi olla mainittuna ainakin seuraavat asiat:

- työnteon alkamisajankohta
- työntekopaikka
- työsuhteen muoto ja kesto
- mahdollinen koeaika
- pääasialliset työtehtävät ja toimenkuva
- työaika
- sovellettava työehtosopimus
- palkka ja palkanmaksukausi
- vuosiloman määräytyminen
- irtisanomisaika ja sen määräytyminen
- määräaikaisen työsopimuksen kesto ja peruste määräaikaisuudelle

(Työsopimus.)

Työsopimukseen kirjattuja ehtoja ei kumpikaan osapuoli voi mennä muuttamaan omin päin. Jos työntekijä on ammattiliiton jäsen, hän voi halutessaan pyytää työpaikan luottamusmiestä tarkastamaan työsopimuksensa yhdessä kanssaan. (Työsopimus.)

3 TYÖNTEKIJÄN VELVOLLISUUDET

Työntekijän on työtään tehdessä noudatettava työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä. Yleinen uskollisuusvelvollisuus tai lojaalisuusvelvollisuus edellyttää työntekijää välttämään menettelyä, joka voisi tehdä vahinkoa työnantajalle. Asialliset määräykset ovat myös noudatettavia asioita, ja näitä ovat muun muassa määräykset koskien työn järjestelyä, sisältöä, työn laatua, työaika ja työpaikkaa. Tarpeen tullen työnantaja voi myös määrätä esimerkiksi työntekijän oikeudesta viettää aikaa työpaikalla työajan ulkopuolella. (Asikainen ym. 2002, 17.)

3.1 Työturvallisuus

Lähtökohtana työturvallisuuden osuudesta työntekijän velvollisuuksista puhuttaessa on, että itse työntekijän on oltava huolellinen, varovainen ja tarkkaavai-

nen koskien niin omaa kuin muidenkin työntekijöiden työturvallisuutta. Esimerkiksi havaituista vioista ja puutteista ilmoittaminen työnantajalle on parasta tehdä välittömästi, jotta turvallisuus voidaan taata. (Asikainen ym. 2002, 17.)

Työturvallisuuslainsäädännön puolelta on hyvä muistaa työnantajan velvollisuus varustaa työntekijät oikeanlaisilla suojarusteilla ja suojalaitteistolla tilanteen mukaan. Tämä johtaa työntekijän velvollisuuteen käyttää varusteita ja laitteistoa määrätyissä tilanteissa määrätyillä tavoilla. (Kuikko 2005, 77–78.) Työntekijällä on oikeus pidättyä työnteosta tilanteissa, joissa työn tekeminen aiheuttaa vakavaa, tavallista suurempaa ja/tai välitöntä vaaraa hengelle tai terveydelle. (Koskinen & Ullakonoja 2009, 190.)

3.2 Kilpaileva työsopimus

Työntekijällä on lähtökohtaisesti täysi oikeus työskennellä usean työnantajan alaisena samanaikaisesti. Kuitenkaan sellaisen työn tekeminen samanaikaisesti, joka vahingoittaa työnantajaa, ei ole sallittua. Kilpailevan työn kiellettyvyys määrittyy hyvän tavan vastaisuudella. Hyvän tavan vastaista on esimerkiksi, jos työntekijän erikoisosaaminen on niin korkealla tasolla, että asiakkaat siirtyvät työntekijän mukana. Edellytyksenä kieltämiselle on myös, että vahingon syntymisen on oltava ilmeistä ja käytännössä varmaa. Pelkästään mahdollisuus vahingon synnystä ei riitä kieltämään toiselle työskentelyä. (Asikainen ym. 2002, 18.) Työnantaja voi suojata ensiksi tehtyä sopimusta vaatimalla tuomioistuimelta kilpailevan työsopimuksen purkupäätöstä (Työsopimuslaki 30.4.1970/16).

3.3 Liike- ja ammattisalaisuudet

Työsuhteessa työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksien hyödyntäminen ja paljastaminen on kiellettyä. Vastuu saadun informaation tulkinnasta salattavuuden suhteen on pitkälti työntekijällä. Työnantajan on kuitenkin otettava huomioon, että työntekijälle annetun tiedon salattavuudesta on usein erikseen mainittava ja tarkennettava. Tyypillisiä liike- ja ammattisalaisuuksia ovat asiat, jotka koskevat yrityksen taloutta, liikesuhteita ja käytettävää tekniikkaa. (Asikainen ym. 2002, 18–19.)

Salaisuuden rikkomisesta voi seurata vahingonkorvausvelvollisuus. Teon tahallisuus hyötymis- ja vahingoittamistarkoituksessa tekee rikoksesta vakavamman. Oikeudettoman, esimerkiksi salatun tiedon, hankkiminen johtaa siihen, että työntekijän on noudatettava salassapitovelvollisuutta myös työsuhteen päättymisen jälkeen. (Asikainen ym. 2002, 18–19.)

3.4 Kilpailukieltosopimus

Kilpailukieltosopimus on sopimus, joka tehdään joko osaksi työsuostimusta tai tarpeen tullen erillisenä. Tällä sopimuksella rajoitetaan työntekijän oikeutta työskennellä kilpailijalle tai harjoittaa itse kilpailevaa toimintaa. Mikä tahansa syy ei ole kuitenkaan hyväksyttävä kyseisen sopimuksen solmimiselle. Sopimus voidaan tehdä esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijän asema tai tehtävät ovat erityislaatuaisia tai jos työntekijä on saanut työssään huomattavan määrän tai huomattavan arvokasta erikois- tai lisäkoulutusta. (Asikainen ym. 2002, 19–20.)

Kilpailukiellon pituus voi olla enintään kuusi kuukautta. Myös vuoden mittainen kiello on mahdollinen, jos työntekijä saa kiellon sopimisesta kohtuullisen korvauksen. (Asikainen ym. 2002, 19–20.)

Kiellon rikkomisesta seuraavasta sopimussakosta on tavallisesti maininta kilpailukieltosopimuksessa, ja sakko voi olla enimmillään kuuden kuukauden palkan verran. Jos sopimussakon suuruutta ei ole erikseen sovittu, vaikuttaa sakon suuruuteen vahingon määrä sekä mahdolliset huolimattomuus- ja tahallisuustekijät. Tällöin myöskään kuuden kuukauden palkan ylärajaa rangaistuksen arvona ei ole. (Asikainen ym. 2002, 19–20.)

4 LOMAUTTAMINEN

Lomauttaminen käsitteenä tarkoittaa, että työnantaja saa työsuostimuslaissa määriteltyjen ehtojen täytyessä keskeyttää työn tarjoamisen ja palkanmaksun työsuhteen ollessa yhä voimassa. Lomauttaminen vaatii tiettyjen toimintatapojen sekä määräaikojen noudattamista. Näistä tavoista ja ajoista on säädetty erikseen työsuostimuslaissa ja alojen työehtosopimuksissa. (Lomautus 2015.)

Lomautustapa ja lomautuksen kesto määräytyy työn vähenemisen perusteella. Lomautus voidaan toteuttaa esimerkiksi työaikaa lyhentämällä, jolloin uusista työajoista tulee ensisijaisesti sopia työnantajan kanssa kirjallisesti. Jos kyseinen toimintatapa ei ole mahdollinen, on sovittava siitä, milloin seuraavan viikon työajoista ilmoitetaan. (Asikainen ym. 2002, 59.)

Työntekijä on oikeutettu toisen työn tekemiseen lomautuksen aikana. Tärkeää on kuitenkin huomioida, että aikaisempi työsopimus on ensisijainen. Jos lomautus paljastuu perusteettomaksi, on työntekijä oikeutettu vahingonkorvaukseen. (Asikainen ym. 2002, 59.)

4.1 Perusteet lomauttamiselle

Lomauttamiselle on laissa määritelty kaksi perustetta:

➤ Tuotannolliset tai taloudelliset syyt

Tuotannollisia ja taloudellisia syitä on käsitelty tämän tietoperustan kohdassa 6.2.

➤ Työnantajan edellytykset työn tarjoamiseen ovat vähentyneet tilapäisesti

Tilapäinen vähentyminen tarkoittaa tässä tapauksessa enintään 90 päivän kestoista jaksoa. Työnantajalla ei ole lomautusoikeutta, jos työntekijälle pystytään kohtuudella järjestämään jotakin muuta työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa tai muuten sopivaa koulutusta.

Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen onnistuu vain, jos kyseessä on sijaisuus. Lomauttaminen edellyttää myös tilannetta sekä olosuhteita, joissa vakituisen työntekijän lomautus olisi oikeutettua. (Asikainen ym. 2002, 60.)

4.2 Työntekijöiden kuuleminen

Lomautettava työntekijä on oikeutettu saamaan ennen lomautustaan kattavan selvityksen lomautuksen perusteista, laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja sen kestosta. Ilmoitus voi olla kirjallinen tai suullinen. (Asikainen ym. 2002, 60–61.)

Selvityksen saatuaan työntekijällä on oikeus tulla kuulluksi. Tarkoituksena on lisätä työntekijän mahdollisuuksia puhua näkemyksistään ennen lomauttamista. Työntekijän kannalta on kannattavaa mennä kuulemistilaisuuteen kertoamaan omista näkemyksistä sekä vaatimaan työnantajalta tarkkaa selvitystä tämän esittämistä lomautusperusteista. (Asikainen ym. 2002, 60–61.)

4.3 Lomautusilmoitus

Ilmoituksen lomautuksesta on tultava työntekijän tietoon vähintään 14 kalenteripäivää ennen lomautuksen alkamista. Lomautusilmoitus on annettava ensisijaisesti työntekijälle henkilökohtaisesti, mutta jos kyseinen menettely ei ole mahdollista, myös kirjeitse tai sähköisesti toimitettu ilmoitus käy.

Työntekijällä on aina oikeus kirjalliseen ilmoitukseen. Työttömyyspäivärahan hakemista varten ilmoituksessa on oltava merkittynä lomautuksen syy, täsmällinen alkamisaika sekä lomautuksen kesto tai arvio siitä. (Lomauttaminen 2014.)

4.4 Työhön paluu

Toistaiseksi lomautettujen työntekijöiden on saatava ilmoitus työn alkamisesta vähintään 7 kalenteripäivää aiemmin. Ilmoitus voi olla muodoltaan kirjallinen, suullinen tai sähköinen. (Työhön paluu lomautuksen jälkeen.)

Työntekijä on oikeutettu irtisanomaan lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa solmimansa työsopimuksen viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Toissijaisen sopimuksen kestolla tai määräaikaisuudella ei tässä tapauksessa ole merkitystä. Toissijaista sopimusta koskevissa asioissa voidaan sopia ainoastaan työntekijän eduksi. (Työhön paluu lomautuksen jälkeen.)

4.5 Irtisanoutuminen lomautusaikana

Lomautetulla työntekijällä on oikeus irtisanoutua milloin tahansa lomautuksen aikana riippumatta siitä, onko työsopimus määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Irtisanoutumisoikeus päättyy seitsemän päivää ennen lomautuksen päättymistä. (Asikainen ym. 2002, 62.)

Jos lomautuksen kesto on ollut yhtäjaksoisesti vähintään 200 päivää, on työntekijä oikeutettu irtisanoutumaan ja saamaan heti irtisanomisajan palkan sekä lomakorvaukset ilman työntekovelvollisuutta. Huomionarvoista on, että vuosiloma ei katkaise 200:aa päivää. (Asikainen ym. 2002, 62.)

4.6 Irtisanomisajan palkan vähentäminen

Sikäli kuin työnantaja päättää irtisanoa lomautetun työntekijän, on työntekijä oikeutettu saamaan irtisanomisajan palkan ja lomakorvaukset.

- Jos lomautusilmoitusaika on 14 päivää tai vähemmän
Irtisanomisajan palkasta ei saa vähentää mitään.

- Jos lomautusilmoitusaika on yli 14 päivää

Työnantaja voi vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan. (Asikainen ym. 2002, 62.)

5 TYÖSOPIMUKSEN PURKAMINEN

5.1 Purkamisperuste

Työnantaja voi purkaa työsopimuksen, jos hänellä on mahdollisuus vedota erittäin painavaan syyhyn. Erittäin painava syy voi syntyä esimerkiksi tilanteissa, joissa työntekijä on laiminlyönyt tai rikkonut vakavasti työsopimuksesta tai laista johtuvaa velvoitetta. Työntekijän toimen on oltava ollut vaikutukseltaan tällöin niin olennainen, ettei työnantajalta voida edellyttää kohtuudella

työsopimuksen jatkamista. Myös uskollisuusvelvollisuuden rikkominen tietyissä tapauksissa ja tarpeeksi vakavasti voi johtaa riittävän painavaan syyhyn. (Bruun & von Koskull 2012, 103–104.) On syytä huomauttaa, että mainittu *erittäin painava syy* on eri asia kuin myöhemmin kohdassa 6.1 mainittava *asiallinen ja painava syy*.

Myös työntekijällä on oikeus purkaa työsopimus tietyissä tilanteissa. Tällaisia ovat esimerkiksi tilanteet, joissa työnantaja vaarantaa työntekijän turvallisuuden törkeästi, jos työntekijälle ei anneta tarpeeksi työtä tai jos palkanmaksu ei tapahdu sopimuksen mukaisesti. (Bruun & von Koskull 2012, 104.)

5.2 Purkamisoikeuden raukeaminen

Lainmukaisestikin riittävä purkamisperuste vanhenee ja raukeaa, mikäli työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijaosapuoli on saanut tiedon olemassa olevasta purkamisperusteesta. Jos purkaminen ei ole onnistunut pätevältä syytä 14 päivän kuluessa tiedonsaannista, esimerkiksi onnettomuudesta johtuvan tajuttomuuden takia, voi sopimuksen purkaa myös 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta, eli esimerkkitapauksessa tajuttomuuden päättymisestä. (Bruun & von Koskull 2012, 104.)

5.3 Työsopimuksen purkautuneena pitäminen

Jos työntekijä on poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta työnantajalle pätevää poissaolon syytä, on työnantajalla oikeus pitää työsopimusta purkautuneena. Tällöin purkautumisajankohdaksi lasketaan päivä, jona luvaton poissaolo on alkanut. Vastaavasti myös työntekijällä on samanlainen oikeus. Tässäkin tapauksessa purkautuneena pitäminen voi peruuntua, jos sopijaosapuolella on pätevä syy estymiselleen. (Bruun & von Koskull 2012, 104–105.)

6 IRTISANOMISPERUSTEET

Työnantajan oikeutta työsopimuksen purkamiseen on rajoitettu. Karkeasti ja oteltuna irtisanomisperusteet voi jakaa kahteen luokkaan: henkilöön liittyvät

irtisanomisperusteet sekä taloudelliset tai tuotannolliset irtisanomisperusteet. (Asikainen ym. 2002, 83.)

6.1 Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen voi irtisanoa ainoastaan asiallisesta ja painavasta syystä. On hyvä huomata, että aiemmin kohdassa 5.1 mainittu *erittäin painava syy* on eri asia kuin *asiallinen ja painava syy*. Edellytyksenä on myös, että työntekijä on tehnyt vakavan rikkomuksen koskien suhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvollisuuksiaan taikka laiminlyönyt niitä. Perusteita tällaiselle irtisanomiselle voivat olla esimerkiksi seuraavat:

- työtehtävien puutteellinen tekeminen tai kokonaan tekemättä jättäminen
- uskollisuusvelvollisuuden rikkominen
- perusteeton kieltäytyminen työnteosta
- luvaton poissaolo tai työaikojen noudattamatta jättäminen
- epäasiallinen käytös asiakkaita tai työnantajaa kohtaan
- vapaa-ajalla tapahtunut toiminta tai asia, jonka seurauksena osapuolten välinen luottamus on heikentynyt vakavasti

Työsopimuslaissa on myös selkeästi listattuna tilanteet, jolloin työntekijän irtisanominen ei ole sallittua. Tällaisia syitä ovat seuraavat:

- sairaus, vamma tai tapaturma pois lukien tilanteet, joissa jonkin edellä mainitun johdosta työntekijän työkyky on heikentynyt niin, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimuksen jatkamista.
- osallistuminen työtaistelutoimenpiteeseen
- poliittiset, uskonnolliset, muut mielipiteet tai hänen osallistumisensa yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan
- turvautuminen työntekijän oikeusturvakeinoihin.

Työnantajan on vedottava irtisanomisperusteen lain mukaan kohtuullisessa ajassa. Kohtuullista aikaa ei ole määritelty, mutta se on kuitenkin pidempi kuin työsopimuksen purkamisaika, eli 14 päivää. Tavallisesti kohtuullinen aika on pisimmillään muutaman kuukauden mittainen. (Asikainen ym. 2002, 88–92.)

Irtisanomisperusteiden riittävyys käsitellään tapauskohtaisesti. Rikkomuksen kollektiivisuus, mahdollinen yllytys rikkomukseen, aiemmat rikkomukset ynnä muut vaikuttavat asiaan. On myös olemassa lieventäviä asioita kuten työntekijän vähäinen tai huono opastus. Työntekijän ja työnantajan olosuhteet kokonaisuudessaan huomioidaan. (Asikainen ym. 2002, 88–92.)

Työntekijää ei saa irtisanoa ilman varoitusta. Vain erittäin painavissa tapauksissa, joissa työntekijän olisi ilman varoitustakin pitänyt ymmärtää tekonsa moitittavuus, varoitusta ei tarvitse antaa ennen irtisanomista. Muodoltaan varoitus voi olla suullinen tai kirjallinen. Laissa ei ole säädetty erikseen varoitusten määrästä tai voimassaoloajasta. Varoituskäytännön on kuitenkin oltava johdonmukainen, suhteellinen ja kaikille tasapuolinen. Sikäli kuin työntekijää varoitetaan aiheetta, on työntekijän omalla vastuulla kiistää aiheeton varoitus. (Asikainen ym. 2002, 88–92.)

Ennen irtisanomista työntekijällä on oikeus tulla kuulluksi kertoakseen omat näkemyksensä ja saadakseen tiedon työsuhteen päättymisperusteista. Työntekijä voi halutessaan pyytää tilaisuuteen todistajan. Kuulemisen yhteydessä on selvitettävä, olisiko irtisanominen mahdollista välttää uudelleensijoittamalla työntekijä toisiin tehtäviin. Tällainen voi tulla kuuloon esimerkiksi jos kyseessä on asiakaspalveluun sopimattomaksi paljastunut henkilö. Vakavien rikkomusten yhteydessä selvitysvelvollisuutta ei ole. (Asikainen ym. 2002, 88–92.)

6.2 Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet sekä osa-aikaistaminen

Työnantaja on oikeutettu irtisanomaan työsopimuksen tilanteissa, joissa tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Ennen irtisanomista työnantajan tulee selvittää, onko työntekijälle mahdollista tarjota toisia tehtäviä tai kouluttaa hänet toisiin tehtäviin. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Irtisanominen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla edellyttää, että tarjolla oleva työ on todellakin vähentynyt kokonaisvaltaisesti koko yrityksen työtilanteen mukaan. Irtisanomisperuste on hyväksyttävä, jos irtisanotun työntekijän tehtävät siirretään muille tehtäviksi, eivätkä nämä tehtävät muuta muiden

työntekijöiden toimenkuvia. Tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla irtisanottaessa irtisanominen ei saa johtua työntekijän käytöksestä tai työntekijästä henkilökohtaisesti. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Irtisanominen tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla ei ole sallittua, jos työnantaja palkkaa joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka irtisanotun toimintaedellytykset eivät ole vastaavana aikana olennaisesti muuttuneet. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Työnantaja saa päättää irtisanomisjärjestyksen vapaasti kuitenkin kohdellen työntekijöitä tasapuolisesti ilman syrjintää. Määräaikaisen työntekijän irtisanominen tällä perusteella onnistuu ainoastaan, jos työsopimuksessa on sovittu tällaisen menettelyn mahdollisuudesta. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Työnantajalla on takaisinottovelvollisuus, jos yritys tarvitsee yhdeksän kuukauden sisällä irtisanotun työntekijän työsuhteen päättymisestä lisää työntekijöitä samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu on aiemminkin tehnyt. Ehtona takaisinotolle on, että irtisanottu on edelleen työvoimatoimistosta työtä hakeva ja sovelias. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Työnantaja voi taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden täytyessä myös irtisanomisen sijaan muuttaa työntekijän työsuhteen osa-aikaiseksi. Tällöin on noudatettava irtisanomisaikaa. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

6.3 Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen

Työntekijä on oikeutettu irtisanomisaikanaan saamaan vapaata uuden työn löytämistä tai työllistymistä tukevia toimenpiteitä varten. Tällöin työntekijä saa myös täyttä palkkaa. Vapaan määrään vaikuttaa irtisanotun henkilön irtisanomisajan pituus.

- Jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi, on vapaan pituus yhteensä enintään 5 työpäivää.
- Jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta, on vapaan pituus yhteensä enintään 10 työpäivää.

- Jos irtisanomisaika on pidempi kuin neljä kuukautta, on vapaan pituus yhteensä enintään 20 työpäivää.

Vapaan pitämisestä voi sopia työnantajan ja työntekijän välillä myös toisilla tavoilla. Voidaan esimerkiksi sopia, että vapaata pidetään työpäivän osina tai ettei vapaata pidetä ollenkaan. Vapaata voi saada työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapoliittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen. Muuhun tarkoitukseen työnantaja ei ole velvoitettu antamaan vapaata. Työntekijän on työllistymisvapaan halutessaan ilmoitettava työnantajalle etukäteen aikeistaan pitää vapaata ja perusteet sille. Työnantajan pyytäessä työntekijän on toimitettava luotettava ja tarkka selvitys vapaaseen oikeuttavista perusteista. (Muutos-
turva 2013.)

7 TYÖSOPIMUKSEN PÄTEMÄTTÖMYYS JA KOHTUUTTOMAT EHDOT

Jos työsopimus on pätemätön, pystyy työntekijä irtisanomaan tai purkamaan sopimuksensa välittömästi. Lain mukaan pätemättömiä perusteita ovat esimerkiksi pakko, vilpillinen menettely, kiskominen, erehdys ja erhekirjoitus. Jos sopimus on pätemätön, ei sen asettamia velvoitteita tarvitse missään nimessä täyttää. (Bruun & von Koskull 2012, 109–110.)

7.1 Kohtuuttomat ehdot

Työsopimukseen kirjattua ehtoa voidaan sovittaa tai jättää huomioimatta. Kohtuuton ehto tarkoittaa sellaista ehtoa, jonka toteuttaminen käytännössä olisi vastoin hyvää tapaa tai muulla tapaa kohtuutonta. Sovittelulla pyritään kohtuullistamaan ehtoja osapuolille sopivimmiksi. Kohtuullistamissäännös koskee myös palkkaehtoja, jos työsopimuksessa on erikseen sovittu palkasta. Sovittelu voi tapahtua osapuolten kesken, mutta tarpeen vaatiessa sovittelu voidaan toteuttaa myös tuomioistuimessa. (Bruun & von Koskull 2012, 110; Työehdon kohtuuttomuus ja mitättömyys.)

Tietyissä tapauksissa ehto voidaan jättää täysin huomioimatta. Tällaisia tapauksia ovat esimerkiksi tapaukset, joissa ehdon soveltaminen voi johtaa hyvän tavan vastaiseen tai rikolliseen toimintaan. (Työehdon kohtuuttomuus ja mitättömyys.)

7.2 Mitättömän ehdon vaikutukset

Jos jokin työsopimuksessa sovitusta ehdoista on ristiriidassa sellaisen lain tai säännöksen kanssa, jonka tarkoituksena on työntekijän suojeleminen, johtaa se ehdon mitättömyyteen. Mitätön ehto ei tee kuitenkaan koko työsopimuksesta pätemätöntä, kunhan muut ehdot ovat lainmukaisia. (Työehdon kohtuuttomuus ja mitättömyys.)

8 SAIRAUSLOMA JA TYÖNANTAJALLE ILMOITTAMINEN

8.1 Työntekijän sairastuminen

Sairauden yllättäessä työntekijän on viivyttämättä ilmoitettava työnantajalle työkyvyttömyydestään ja sen arvioidusta kestosta. Työnantaja voi vaatia työntekijää esittämään työkyvyttömyydestään lääkärintodistuksen tai muun työpaikalla sovitun selvityksen. Tapauksissa, joissa sairausloma kestää enintään kolme päivää, riittää myös työterveyshoitajan, terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antama selvitys. (Kiinteistöpalvelualan työehtosopimus 2013.)

Enintään kolmen kalenteripäivän pituuden lisäksi muita edellytyksiä työterveyshoitajan, terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antamalle selvitykselle ovat seuraavat:

- Sairauden epidemialuontoisuus (flunssa, vatsatauti ym.)
- Sairaanhoitoa ei ole järjestetty työnantajan kustantaman työterveyshuollon osaksi
- Työntekijä ei ole pyynnöstään huolimatta päässyt julkisen terveydenhuollon piiriin lääkärin vastaanotolle kiireellisyyssuokituksen tai muun pakottavan syyn vuoksi

(Kiinteistöpalvelualan työehtosopimus 2013.)

Jos työntekijän edellytetään käyvän jonkun tietyn lääkärin vastaanotolla, on työnantaja velvollinen korvaamaan lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuneet kustannukset. (Kiinteistöpalvelualan työehtosopimus 2013.)

8.2 Työntekijän lapsen sairastuminen

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti on työntekijällä oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen. Tilapäisen hoitovapaan kesto on enintään neljä työpäivää kerrallaan. Oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen on myös eri talouksissa lapsen kanssa asuvalla vanhemmalla. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut vanhemmat eivät saa olla hoitovapaalla yhtäaikaisesti. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta mahdollisimman nopeasti. Työnantaja voi tarvittaessa pyytää työntekijää esittämään tilapäisen hoitovapaan perusteista luotettavan selvityksen. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

9 OPINTO- JA VUOROTTELUVAPAA

9.1 Opintovapaa

Työsuhteessa olevalla työntekijällä, jonka palvelussuhde työnantajaan on kestänyt vähintään vuoden, on oikeus opintovapaaseen. Opintovapaan voi käyttää halutessaan yhdessä tai useammassa osassa. Vaihtoehtoisesti jaksotuksen voi suorittaa myös niin, että työntekijä on työpäivästä osan työssä ja osan opintovapaalla. Jos työnantajan kanssa ei ole toisin sovittu, on opintovapaa palkatonta. (Opintovapa 2015.)

Opintovapaan käytön vaihtoehtoja ovat seuraavat:

- julkisen valvonnan alainen koulutus (myös ulkomailla)
- ammattiyhdistyskoulutus
- maatalousyrittäjille järjestetty koulutus.

Jotta koulutus tai opiskelu voi kelvata perusteeksi opintovapaalla, voi se sisältää esimerkiksi

- opetuksen seuraamista

- opetussuunnitelman mukaista käytännön harjoittelua tai
- koetilaisuuteen osallistumista.

(Opintovapaa 2015.)

Opintovapaata hakee aina työntekijä hakemuksella. Jos opintovapaa kestää yli viisi työpäivää, haetaan sitä kirjallisesti työnantajalta vähintään 45 kalenteripäivää ennen kuin opinnot alkavat. Maksimissaan viiden päivät pituista opintovapaata voi hakea joko suullisesti tai kirjallisesti, mutta kuitenkin vähintään 15 kalenteripäivää opintojen alkamista aikaisemmin, ellei työnantajan kanssa ole toisin sovittu. (Opintovapaa 2015.)

9.2 Vuorotteluvapaa

Vuorotteluvapaasta sopivat työnantaja sekä työntekijä yhdessä. Vuorotteluvapaalle jäävä voi käyttää vapaan vapaasti, kuinka vain haluaa. Vapaan kesto on vähintään 100 ja enintään 360 kalenteripäivää. Vuorotteluvapaan edellytyksenä ovat vähintään 16 vuoden työhistoria sekä alle 60 vuoden ikä. Vapaa täytyy aloittaa viimeistään sen kalenterikuukauden aikana, jona vuorottelija täyttäisi 60. Mainittu 60 vuoden ikäraja ei kosketa ennen 1957 syntyneitä henkilöitä. (Vuorotteluvapaa 2015.)

Vuorotteluvapaata viettävällä on oikeus vuorottelukorvaukseen, jonka määrä on 70 % siitä työttömyyspäivärahasta, johon vuorottelijalla olisi oikeus työttömänä ollessaan. Jos vuorotteluvapaalle lähtevällä on työhistoriaa vähintään 25 vuotta, vuorottelukorvauksen suuruus on 80 % työttömyyspäivärahasta. (Vuorottelukorvaus 2015.)

Vuorottelukorvauksen määrä lasketaan työttömyyspäivärahasta, jossa ei huomioida korotusosaa eikä korotettua ansio-osaa, vaikka vuorottelijalla olisikin työttömänä ollessaan oikeus korotusosaan tai korotettuun ansio-osaan. (Vuorottelukorvaus 2015.)

10 MITÄ TIETOJA TYÖNTEKIJÄSTÄ SAA KERÄTÄ?

Työnantajalla on oikeus kerätä työnhakijasta tai työntekijästä ainoastaan sellaisia henkilötietoja, jotka ovat työsuhteen kannalta välittömästi tarpeellisia. Lähtökohtaisesti muunlaista tietoa ei saa kerätä. Työnantajan on tarpeen vaatiessa kyettävä perustelemaan, miksi mitäkin henkilötietoja on kerätty. Jos henkilötieto ei ole työsuhteen kannalta tarpeellinen, ei sitä saa kerätä edes työntekijän suostumuksella. (Mitä tietoja työntekijästä saa kerätä.)

Työntekijää koskevat henkilötiedot on ensi sijassa kerättävä työntekijältä itseltään. Jos tietoja hankitaan muualta, vaaditaan siihen työntekijän suostumus. (Työelämän tietosuojasta 2015.)

Kerättäviä tietoja ovat seuraavat tiedot:

- Terveystilaa koskevat tiedot

- Henkilöluottotiedot

Henkilöluottotietoja voidaan kerätä työntekijän luotettavuuden arvioimiseksi, jos jokin seuraavista ehdoista täyttyy:

1. Työntekijän tehtäviin kuuluu työnantajan puolesta käytettävää merkittävää taloudellista päätäntävaltaa.
2. Työtehtävät sisältävät taloudellisesti merkittävien luottojen myöntöä ja valvontaa.
3. Työtehtävät sisältävät pääsyn työnantajan tai asiakkaan kannalta merkittäviin liike- ja ammattisalaisuuksiin.
4. Työtehtävissä käytetään tietojärjestelmää, jolla työnantajan tai asiakkaan varoja voidaan siirtää tai muuttaa niihin liittyviä tietoja.
5. Työtehtävissä käsitellään itsenäisesti arvoltaan merkittäviä määriä rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä.
6. Työtehtävissä vartioidaan työnantajan tai asiakkaan omaisuutta.
7. Työtehtäviin kuuluu pääsääntöisesti valvomaton oleskelu yksityiskodissa.

(Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 13.8.2004/759.)

➤ Huumausaineiden käyttöä koskevat tiedot

Työnantajalla on oikeus työsuhteen aikana vaatia työntekijää esittämään todistus huumausainetestistä, jos

1. on syytä epäillä, että työntekijä on tai on ollut huumausaineiden vaikutuksen alaisena töissä
2. on syytä epäillä, että työntekijä on riippuvainen huumeista
3. testaaminen on välttämätöntä työkyvyn selvittämiseksi
4. työ edellyttää tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai reagoitukykyä
5. jos työnteko huumeiden vaikutuksen alaisena tai riippuvaisena vaarantaa työntekijän tai toisen turvallisuuden, hengen ja/tai terveyden, vaarantaa maanpuolustusta tai valtion turvallisuutta, vaarantaa liikenneturvaa, lisää ympäristövahinkojen riskiä tai vaarantaa tietosuojan ja salassapidon, josta voi seurata taloudellista vahinkoa työnantajalle tai asiakkaalle

(Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 13.8.2004/759.)

11 KÄYTÄNNÖN OSIO

11.1 Ennen tutkimusta

Tutkimustani varten haastattelin toimeksiantajayritykseni henkilöstön kuutta työntekijää, joilla kaikilla on hyvin samanlainen toimenkuva. Kyseiset henkilöt toimivat viemärien huoltotöiden ja saneerausten sekä muiden niin kutsuttujen kenttätöiden parissa.

Pyysin henkilöitä haastateltaviksi kasvotusten, sillä olen heidän kanssaan tekemisissä viikoittain. Kaikki tavoittelemani henkilöt suostuivat osallistumaan opinnäytetyötutkimukseeni. Tässä vaiheessa sovimme yhdessä ajankohdat ja paikan, jossa haastattelutilaisuudet järjestettiin, sekä kerroin, että analysoinnin helpottamiseksi haastattelutilanteet äänitetään. Haastattelut suoritettiin nimettöminä ja myös vastausten analysoinnit ja pohdinnat toteutettiin niin, ettei yksittäisen henkilön sanomaa asiaa tai ajatusta voi tunnistaa.

Haastatteluissa ei ollut kysymyksiä jokaisesta teoriaosuudessa käsitellystä pykälästä. Haastattelukysymyksien aiheet olivat kuitenkin pitkälti hyvin arkipäiväisiä ja kenties tavallisimpia sellaisia aiheita, joilla voi olla suuri vaikutus työntekijän elämään. Haastattelussa käsittelemättä jäänyttä teoriaa toimeksiantaja voi kuitenkin hyödyntää mahdollisten jatkotoimenpiteiden, kuten perehdyttämisen yhteydessä.

11.2 Tutkimusmuoto

Valitsin tutkimusmuodokseni kvalitatiivisessä tutkimuksessa käytetyn puolistrukturoidun haastattelun. Puolistrukturoidussa haastattelussa suurimmassa osassa kysymyksiä on jonkinlainen strukturi, eli rakenne. (Puolistrukturoitu haastattelu.) Tässä tutkimuksessa sääntöä on hieman venytetty ja kaikki kysymykset ovat strukturoituja. Kysymysten hyvin selkeästä linjasta huolimatta vastaustilanteeseen sisältyi keskustelua ja haastattelumaisuutta. Tällä tavalla menetellessä esiin nousee asioita ja näkökulmia, joita kyselylomakkeen suunnitteluvaiheessa ei välttämättä pysty kovinkaan hyvin ja tarkasti ajattelemaan. Puolistrukturoidun haastattelun joustavuus niin haastattelevan tutkijan kuin haastateltavankin näkökulmasta on halutun mallisten tulosten saamisen kannalta ehdottoman tärkeää. (Puolistrukturoitu haastattelu.)

11.3 Tutkimusaineiston analysointi

Tutkimuksesta saadun aineiston käsittely aloitettiin tässä tapauksessa litteroimalla, eli muuttamalla äänitetyt haastattelut kirjalliseen muotoon. Koska menetelmänä on puolistrukturoitu haastattelu, voi aineistoista alkaa läpikäynnin yhteydessä jättämään pois asioita ja mainintoja, jotka eivät ole tutkimuksen kannalta tärkeitä, olennaisia tai eivät muuten liity asiaan. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 138–141.)

Litteroinnin jälkeen vuorossa on tutkimusaineiston koodaaminen. Tällä tarkoitetaan aineistoissa ilmenevien yhtäläisyyksien ja toistuvuuksien esiintyvyyden kartoittamista. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 80.) Valitsemani tutkimusmuodon järjestelmällisyyden ja struktuurin vuoksi tutkimusaineiston koodaaminen oli yksinkertaista. Teemoittelun tarve oli myös vähäistä, sillä ennalta määritellyt kysymykset kietovat teeman melko tiukasti kunkin lakipykälän ympärille.

11.4 Haastattelujen tulokset

Työsopimuksen muodosta kaikki haastateltavat olivat hyvin perillä, ja suurin osa muistikin mainita nykyaikaisemman version kirjallisesta muodosta, eli sähköisessä muodossa tehdyn työsopimuksen. Sen sijaan konkludenttisesta työsopimuksesta yksikään haastateltava ei ollut ikinä kuullutkaan.

Työsopimuksen vähimmäissisällöstä puhuttaessa ilmeni hienoista hajontaa. Suurin osa osasi kertoa tavallisimmat maininnat, eli työajan, palkan, työtehtävät, irtisanomisajan ja työsuhteen keston sekä muodon. Sen sijaan sovellettavana työehtosopimuksesta tuli ainoastaan yksi maininta, samoin vuosiloman määräytymisestä.

Seuraavassa kysymyksessä käsiteltiin kilpailevan työsopimuksen tekemisen mahdollista kiellettävyyttä. Jokainen vastaaja vastasi kilpailevan työsopimuksen tekemisen olevan kiellettyä, mikäli riskinä on salassapidon vaarantuminen tai jos kilpaileva sopimus halutaan tehdä alkuperäisen sopimuskumppanin kilpailijan kanssa. Työntekijän erityisosaamisesta johtuvasta hyvän tavan vastaisuudesta vastaajilla ei ollut tietoa, ja he eivät kyseisestä asiasta olleet kuulleetkaan.

Kilpailukieltosopimusta koskeva kysymys oli jo lähtökohtaisesti vaikeampi, ja se oli otettu mukaan tarkoituksella. Yksikään vastaaja ei tiennyt, mitä käsite kilpailukieltosopimus tarkoittaa. Tämä johtunee siitä, että kyseisen sopimuksen tekeminen vastaajien toimialalla tai yrityksessä ylipäätään olisi erittäin harvinaista.

Työntekijän velvollisuudet työnantajaa kohtaan olivat vastaajilla laajalti hallussa. Vastaajat kuvailivat kysymykseen olevan helppoa vastata asian arkipäiväisyyden takia. Yksikään vastaaja ei kuitenkaan tiennyt, että työnantajalla on tarpeen vaatiessa oikeus määrätä työntekijän oleskelusta työpaikalla työajan ulkopuolella.

Haastateltavien mukaan työntekijän lomautuksen syitä ovat joko yrityksen huono taloudellinen tilanne tai tarjottavan työn vähyys. Enemmistö osasi myös mainita siitä, että työntekijää ei saa henkilöön liittyvistä syistä lomauttaa.

Lomautusilmoituksen tiedoksiantoajasta haastateltavien ryhmältä tuli muutama erilainen vaihtoehto; osalla vastaus oli oikea, osalla väärä. Ilmoituksen muodosta ja sisällöstä vastaajat olivat pääosin samoilla linjoilla.

Irtisanoutuminen lomautuksen aikana vaikutti olevan kaikille haastateltaville ehkä hieman yllättävänkin vieras asia. Erilaisia vastauksia tuli lähes haastateltavien lukumäärän verran. Useimmat haastateltavat kertoivat, että eivät ole henkilökohtaisesti nähneet tai kuulleet kyseisestä tilanteesta työuransa aikana.

Työsopimuksen purkautuneena pitämistä koskeva kysymys oli kaikille haastateltaville erittäin selkeä asia. Oli mielenkiintoista huomata, miten helposti ja nopeasti vastaajat jostakin syystä osasivat löytää oikean vastauksen. Haastateltavatkään eivät erityisemmin osanneet kertoa tai kuvailla, miksi juuri tämä asia on jäänyt niin hyvin heidän mieliinsä.

Työllistymisvapaa oli käsite, joka oli kaikille haastateltaville vieras. Muutamat olivat kyllä kuulleet työllistymisvapaasta, mutta eivät tienneet tarkemmin sen sisällöstä tai millaisesta vapaasta ylipäätään on kyse. Toki kysymyksessä mainitut sanat ”työllistymisvapaa irtisanoutumisaikana” hieman johdatteli haastateltavia, mutta ei kuitenkaan niin paljoa, että olisivat voineet päätellä oikeaa vastausta.

Haastateltavat tiesivät melko kattavasti syitä, joiden takia työnantaja voi purkaa työsopimuksen. Sen sijaan jatkokysymys, jossa kysyttiin syitä, joiden perusteella työntekijä voi purkaa työsopimuksen, sai haastateltavat jopa hieman hämilleen. Suurin osa ei osannut vastata tähän käytännössä yhtään mitään. Haastateltavat selittivät asiaa sillä, että he eivät ole joutuneet kohtaamaan tilannetta, jossa olisi tarvinnut miettiä omaa oikeutta purkaa työsopimus.

Henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet olivat haastateltavilla pääosin hyvin hallussa. Vastauksissa oli hieman hajontaa, ja kaikki haastateltavat eivät haastatteluhetkellä selvästikään kyenneet muistamaan kaikki syitä.

Tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet olivat päällisin puolin haastateltavilla tiedossa. Esimerkiksi kuitenkin tiedot irtisanomisjärjestyksestä olivat haastateltavilla hatarammalla pohjalla ja vastauksissa oli havaittavissa selkeitä väärinkäsityksiä tai väärinymmärryksiä.

Kaikki haastateltavat tiesivät, että työ sopimus on pätemätön, mikäli siihen on päässyt lipsahtamaan kirjoitus- tai merkintävirhe tai jos tiedot ovat puutteellisia. Muita lainmukaisia syitä pätemättömyydelle, kuten pakkoa tai kiskontaa, haastateltavat eivät osanneet mainita. Henkilökohtaisesti uskon, että kyseiset seikat ovat kuitenkin niin päivänselviä, että niiden mainitsemisen muistaminen haastattelutilanteessa voi olla vaikeaa.

Yritys, jonka henkilöstöä haastattelin, tekee paljon töitä, joissa työturvallisuus ja siihen liittyvät määräykset ovat suuressa roolissa. Tämän vuoksi työturvallisuuteen liittyvät velvollisuudet sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta olivat haastateltavilla hyvin tiedossa. Tietämys asiasta oli jopa erittäin laajaa, mikä kertoo työturvallisuusperehdyttämisen hyvästä tasosta.

Tiedot sairaustapauksesta ilmoittamisesta olivat pääpiirteittäin haastateltavilla hyvin hallussa. Yksityiskohtaisemmat tiedot, kuten se, että sairaus selvityksen saaminen työterveyshoitajalta, terveydenhoitajalta tai sairaanhoitajalta enintään kolmen päivän mittaisissa sairauspoissaoloissa riittää, oli asia, jota haastateltavista noin puolet ei tiennyt. Vielä harvempi tiesi poikkeuksellisia syitä, joiden takia sairaus selvitys mainituilta tahoilta riittää. Ajatus nimenomaan lääkärintodistuksesta näyttäisi olevan jostakin syystä iskostunut.

Opintovapaa ja sen sisältö olivat haastateltaville vieraita asioita. Haastateltavat olivat kyllä kuulleet opintovapaasta, mutta eivät tienneet sen sisällöstä tai siihen liittyvistä seikoista. Vuorotteluvapaa oli varsinkin jo pidemmän työuran tehneelle henkilöstölle selkeämpi asia. Nuoremmat haastateltavat, joilla työuran pituus on toistaiseksi lyhempi, eivät osanneet kertoa vuorotteluvapaasta, koska eivät kertomansa mukaan koe asiaa vielä millään tapaa niin ajankohtaiseksi, että olisivat jaksaneet tai halunneet asiaan perehtyä.

Haastateltavat eivät tienneet erityisen tarkkaan, mitä tietoja työnantajalla on oikeus heistä kerätä. Muutamit haastateltavat kommentoivat, etteivät olleet tulleet ajatelleeksi asiaa työuransa aikana. He eivät myöskään olleet tietoisia siitä, että muualta kun heiltä itseltään kerättyjen tietojen hankkimiseen vaaditaan heidän oma suostumuksensa. Tässäkin tapauksessa haastateltavat perustelivat tietämättömyyttään sillä, etteivät ole joutuneet työurallaan tilanteisiin, joissa heidän tietojensa olisi työnantajan täytynyt erityisemmin tarkastella.

12 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää, millä tasolla toimeksiantajayritykseni henkilöstön tietämys ja ymmärrys ennalta rajatuista laeista, pykälistä ja niiden käytännön toteutumisesta on. Haastattelun ja kyselyn yhdistäminen tiedonkeruuvälineeksi oli mielestäni hyvä ja tehokas ratkaisu. Sain paljon hyviä ja kattavia vastauksia kysymyksiini ja pelkän kyselyn sijasta tilanteeseen liitetty haastattelu auttoi kaivelemaan laajempia käsityksiä tavallisesti jokseenkin vähäsanaaiselta haastateltavien joukolta.

Mitä tulee tutkimuksessa selvitettävänä olleeseen lakitietämykseen, on todettava, että tulokset olivat jopa hieman yllättäviä. Odotin, että erityisesti jo pidemmän aikaa työelämässä toimineet työntekijät osaavat vastata kysymyksiin nuorempia ja vähemmän aikaa työelämässä toimineita työntekijöitä paremmin. Kokeneemmat haastateltavat olivat kuitenkin perillä asioista paremmin ja tarkemmin kuin osasin kuvitella. Tietämys oli paikoin jopa hyvinkin yksityiskohtaista. Vielä yllättävämpää mielestäni oli taso, jolla nuorten ja kokemattomampien haastateltavien tietämys oli. Nuoremmat haastateltavat perustelivat korkeaa tietämyksen tasoaan toistaiseksi tuoreessa muistissa olevalla tiedolla, jota he ovat saaneet ammattikouluissa ja erilaisissa ammattipätevyyskoulutuksissa.

Siitä huolimatta, että tietämys oli laajempaa ja korkeampaa kuin kuvittelin, ei se poista sitä tosiasiaa, että tiedoissa oli paikoin myös puutoksia ja väärinkäsityksiä, asioita, joista haastateltavat eivät välttämättä olleet koskaan kuulleetkaan tai tulleet ajatelleeksi. Toimeksiantajan näkökulmasta tulos kallistuu positiiviseen päin, sillä mitä parempi ja korkeampi tietämys työntekijöillä on tutkimuksessa käsitellyistä asioista, sitä pienempi riski ristiriitojen ja konfliktien syntyyn asioiden tiimoilta on työpaikalla. Haastateltavat ovat myös kommentoineet, että tarvetta perehdytykselle käsitellyn aiheen tiimoilta on olemassa.

Reliabiliteetti, eli luotettavuus tutkimuksessa oli mielestäni hyvin korkea. Uskon, että tulokset ovat hyvinkin toistettavissa, eivätkä tulokset olleet missään nimessä sattumanvaraisia. Validiteetti sen sijaan ei välttämättä ollut parhaalla mahdollisella tasolla. Vastaukset olivat pitkälti hyviä ja laajoja, mutta erityisesti kysymyksissä, joissa ihannevastaus olisi ollut malliltaan ja tyyliään luettelomainen, ilmeni ongelmia siinä, etteivät haastateltavat haastattelutilanteessa saaneet selvästikään kaiveltua muististaan kaikkia tiedonrippeitä juuri siinä

hetkessä. Haastateltavalta saattoi siis jäädä jokin ilmiselvä asia mainitsematta, koska se ei välttämättä hänelle sillä hetkellä juolahtanut mieleen.

LÄHTEET

Asikainen, J., Kuoppamäki, M., Lehto, A., Nieminen, K., Salonen, A., Turunen, T. & Vuorinen, M. 2002. Lakiopas työntekijälle. Helsinki: WSOY Lakitieto.

Bruun, N. & von Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum Media.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.

Kiinteistöpalvelualan työehtosopimus. 2013. PAM. Saatavissa: <https://www.pam.fi/wiki/kiinteistopalvelualan-tyoehtosopimus.html> [viitattu: 28.11.2015].

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2009. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Edita Publishing.

Kuikko, T. 2006. Työturvallisuus ja sen valvonta. Helsinki: Talentum Media Oy.

Laki yksityisyydensuojasta työelämässä 13.8.2004/759.

Lomauttaminen. 2014. TE-palvelut. Saatavissa: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/lomauttaminen/index.html [viitattu 14.10.2015].

Lomautus. 2015. Työsuojelu.fi. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/lomautus> [viitattu 14.10.2015].

Mitä tietoja työntekijästä saa kerätä. Virtuaalilakimies. Saatavissa: <https://virtuallawyer.fondiatools.com/Sivut/Mit%C3%A4%20tietoja%20ty%C3%B6ntekij%C3%A4st%C3%A4%20saa%20ker%C3%A4t%C3%A4.aspx> [viitattu: 28.11.2015].

Muutosturva. 2013. Yrittäjät. Saatavissa: <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/tyonantajanabc/tyosuhteenpaattaminen/muutosturva/> [viitattu 17.10.2015].

Opintovapaa. 2015. Tehy. Saatavissa: <http://www.tehy.fi/edunvalvojana/sosiiaaliturva2/opintovapaa/> [28.11.2015].

Puolistrukturoitu haastattelu. Tilastokeskus. Saatavissa: <https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/02/> [viitattu. 6.12.2015].

Teemahaastattelu. Tilastokeskus. Saatavissa: <https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/03/> [viitattu 6.12.2015].

Työehdon kohtuuttomuus ja mitättömyys. Minilex. Saatavissa: <http://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6ehdon-kohtuuttomuus-ja-mit%C3%A4tt%C3%B6myys> [viitattu 18.10.2015].

Työelämän tietosuoja. 2015. Tehy. Saatavissa: <http://www.tehy.fi/edunvalvojana/tyoelaman-tietosuoja/> [viitattu: 28.11.2015].

Työhönpaluu lomautuksen jälkeen. Virtuaalilakimies. Saatavissa: <https://virtuallawyer.fondiatools.com/Sivut/Ty%C3%B6h%C3%B6npaluu%20lomautuksen%20j%C3%A4lkeen.aspx> [viitattu: 16.10.2015].

Työsopimus. STTK ry. Saatavissa: <http://tyoelamaan.fi/tyosuhde/tyosopimus/> [viitattu: 13.10.2015].

Työsopimus. Työsopimus. Saatavissa: <http://tyosopimus.fi/> [viitattu: 13.10.2015].

Työsopimuslaki 30.4.1970/16.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Vuorottelukorvaus. 2015. Kela. Saatavissa: <http://www.kela.fi/vuorottelukorvaus> [viitattu: 28.11.2015].

Vuorotteluvapaa. 2014. TE-palvelut. Saatavissa: http://www.te-services.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/vuorotteluvapaa/index.html [viitattu: 28.11.2015].

Liite 1.

xx.11.2015

Kymenlaakson ammattikorkeakoulu

Haastattelija/tutkija: Tuomas Makkonen, tradenomiopiskelija

Osallistut Tuomas Makkosen opinnäytetyötutkimukseen, joka käsittelee VTM Putkistohuolto Oy:n henkilöstön tietotasoa pääasiassa työsopimuslain sisältöön liittyen. Muita haastattelun yhteydessä käsiteltäviä lakeja ovat työturvallisuuslaki, vuorotteluvapaalaki, opintovapaalaki sekä laki yksityisyydensuojasta työelämässä.

Haastattelijan ja haastateltavien kesken on sovittu, että haastattelut ovat nimettömiä. Myös tutkimusanalyysi suoritetaan siten, ettei henkilöä voida millään tapaa tunnistaa.

Korostetaan, että haastattelun **tarkoituksena ei ole selvittää paremmuutta** henkilöstön keskuudessa, vaan yleistä tietotasoa.

1. Millä eri tavoilla/missä eri muodoissa työsopimus voidaan tehdä?
2. Mitä asioita työsopimuksen pitäisi ainakin sisältää?
3. Mistä syistä kilpailevan työsopimuksen tekeminen voi olla kiellettyä?
4. Mikä on kilpailukieltosopimus?
5. Millaisia yleisiä velvollisuuksia työntekijällä on työnantajaa kohtaan?
6. Millä perusteilla työntekijä voidaan lomauttaa?
7. Kerro lomautusilmoituksesta? Missä ajassa ilmoituksen on tultava työntekijälle tiedoksi? Missä muodossa se on annettava? Mitä merkintöjä & mainintoja sen täytyy sisältää?

8. Mitä tiedät irtisanoutumisesta lomautuksen aikana?
9. Millaisessa tilanteessa työsopimusta voidaan pitää purkautuneena?
10. Mitä tiedät työntekijän oikeudesta työllistymisvapaaseen irtisanomisajan aikana?
11. Millaisilla perusteilla työsopimus voidaan purkaa? (Työnantajan perusteet & työntekijän perusteet)
12. Kerro esimerkkejä työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista?
13. Millaisia ovat taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet? Osaatko kuvailla jonkun käytännön esimerkin tapauksesta, jossa irtisanominen voisi tapahtua taloudellisin tai tuotannollisin perustein?
14. Millaisin perustein/menettelyin tai mistä syistä työsopimus voi olla pätemättömän sopimuksen purku tapahtuu?
15. Millaisia velvollisuuksia työntekijällä on työturvallisuuden puitteissa? Millaisia työnantajalla?
16. Mitä tiedät sairaustapauksen ilmoittamisesta työnantajalle? Kerro kaikki mitä tiedät menettelytavoista ym. Käsittele sekä oma sairastuminen, että lapsen sairastuminen.
17. Millainen oikeus työntekijällä on opinto- ja vuorotteluvapaaseen? Mitä ehtoja? Miten järjestetään?
18. Mitä tietoja työnantaja voi kerätä työntekijästä? Mistä syistä? Missä tilanteissa?