

Yhdistyksen oikeudet ja velvollisuudet työnantajana

2.10.2019

Tekijänoikeussyistä materiaali on
käytettävissä vain tätä koulutusta varten

Työmarkkinajohtaja Tuomas Mänttari



Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

- Myös yhdistystä, pientä tai isoa, koskevat työoikeuden pelisäännöt samalla tavalla kuin muitakin työnantajia. Yhdistys päättää säännöissään tai hallituksen päätöksillä, kuka toimii työnantajan (TA) edustajana (toim.joht. tai muu joht.TT, koko hallitus vai hal.pj tai johtoryhmä). Hallituksella joka tapauksessa valvontavalta.
- Noudatettava lakia, velvoittavaa työehtosopimusta ja TT:n kanssa tehtyä työsopimusta
- Näiden puitteissa TA:lla on oikeus johtaa ja jakaa sekä valvoa työtä ja määrätä mm. työn aika, paikka ja työn tekemistapa (=direktio-oikeus) - Myös työoikeudellisten normien tulkintaetuoikeus
- Tasapuolisen kohtelun vaatimus
- Tasa-arvolaki
- Yhdenvertaisuuslaki

Työntekijän velvollisuudet

- Työsopimuslaki 3:1 §: TT:n on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita TA antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta
- TT:n on käyttäydyttävä asiallisesti työtovereita, esimiehiä ja asiakkaita kohtaan
- TT:n on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta TT:ltä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa (=lojaalisuusvelvollisuus)

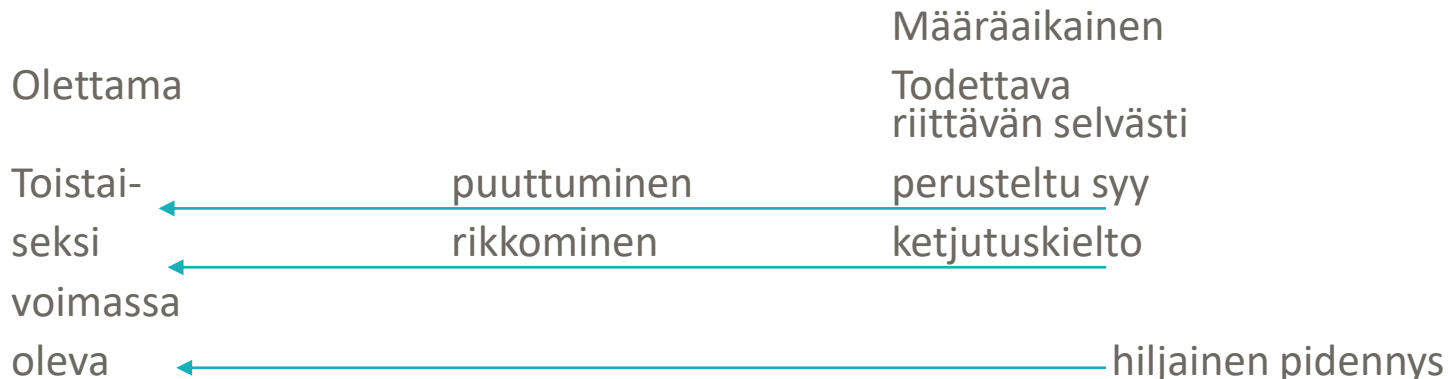
Työsopimuksen tekeminen

- Ei määrämuotoa, ellei TES totea toisin (kuten sos.palv.TES)
- Suullinenkin sopimus on sitova, kirjallinen on pääsääntö
- Sisältö on tärkeä, osasta ehdoista on syytä sopia, osa syytä jättää sopimuksen ulkopuolelle eli TA:n direktioon piiriin
- Työsopimuksessa sovitut asiat sitovat TA:aa. Niitä voidaan muuttaa vain
 - uudestaan sopimalla tai
 - jos TA:lla on irtisanomisperuste
- Työsopimuksessa mainittujen ehtojen lisäksi myös noudatettava vakiintunut sopimuksen veroinen käytäntö voi tulla TA:aa sitovaksi ehdoksi (saavutettu etu)

Työsuhteen keskeiset ehdot

- Työntekijälle on lain mukaan annettava pääsääntöisesti kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista (Yleensä työsopimus ks. Sos.palv.TES/työsopimuslomake)
 - työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka
 - työnteon alkamisajankohta, mahdollinen koeaika
 - määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste
 - Työntekopaikka/-alue
 - työntekijän työtehtävä
 - säännöllinen työaika ja työaikamuoto
 - palkan määräytyminen ja palkanmaksukausi myös työsuhteen päättyessä
 - Vuosiloman ja irtisanomisajan määräytyminen
 - työhön sovellettava TES, jota kautta tiedot muista työsuhteen ehdoista

Työsopimuksen lajit



Sekamuotoinen mahdollinen
= MA-työsopimus, joka irtisanottavissa
puolin ja toisin MA:n kuluessa kuten toistaiseksi
voimassa oleva työsopimus

Määräaikainen työsuhde

- Peruste oltava:
 - TT:n oma pyyntö tai
 - Työstä johtuva perusteltu syy kuten
 - Sijaisuus
 - Projekti
 - Oppisopimus
 - Määräaikainen tukityöllistäminen, jos työllistämisedellytys päättyy tukityöllistysjakson päättyessä
 - Uuden alkavan toimintamuodon vakiintumattomuus
 - Ruuhkahuippu/kausiluonteinen työ
 - Muu vastaava syy, jonka perusteella työn arvioidaan päättyvän MA:n päättyessä
- Peruste ilmoitettava työsopimuksessa
- Peräkkäisissä määräaikaisissa työsuhteissa oltava jokaisessa peruste. Lukumäärää ei rajoitettu.
- Määräajan kesto tiedossa olevan tarpeen mittaiseksi ajaksi

Sijaisten työsopimukset

Vaihtoehdot:

1. Kustakin sijaisjaksosta (tai usean ennalta tiedetyn sijaisjakson kokonaisuudesta) sovitaan oma määräaikainen työsuhde

- Ainakin satunnaissijaiset
- Ei sitoumuksia jatkosta puolin tai toisin
- Rajoituksia arkipyhä- ja sairaajan eduissa

2. Sovitaan toistaiseksi (tai pidemmän määräajan) voimassa oleva työsuhde työtilanteen mukaan vaihtelevalla työajalla (rajat 0 - täysi työaika, ellei minimiä voi sopia)

- Lähinnä jatkuvasti tarvittavat vakisijaiset
- TA:lla lisätyön tarjoamisvelvollisuus
- Arkipyhälyhennys- ja sairaajan palkka keskiarvon mukaan

Koeaika TSL 1:4 §

- Mahdollisuus katsoa puolin ja toisin sopivatko työ ja tekijä toisilleen. Madallettu työsuhteen päättämiskynnys.
 - TA ei silti saa käyttää koeaikapurkua epäasiallisilla syillä
 - Perusteen liityttävä TT:n henkilöön tai työsuoritukseen.
 - Todistustaakka sillä, joka vetoaa epäasiallisiin syihin.
- Koeaika on vain jos siitä on sovittu.
- Koeaika alkaa työnteon aloittamisesta.
- Koeajan enimmäispituus 6 kk. Kuitenkin enintään puolet MA-työsopimuksen kestosta
- Työtehtävien merkittävästi muuttuessa työsuhteen aikana voidaan sopia ”kokeiluajasta”. Tällainen ”kokeilu-aika” ei voi johtaa työsuhteen päättymiseen, vaan TT:n palaamiseen entisiin tehtäviinsä.

Työsuhteen purku koeaikana

- Työntekijälle varattava mahdollisuus tulla kuulluksi vähintään siitä, onko työsuhteessa sovittu koeajasta ja onko koeaika edelleen voimassa.
- Kirjallisesti on pyydettäessä ilmoitettava työsuhteen päättymisen syy.
- Purun syynä on koeaika. Lisäksi voi mainita työntekijän soveltumattomuuden kyseiseen tehtävään.
 - Tarkemmat perustelut voidaan niin viisaaksi harkittaessa esittää jo tässä yhteydessä ainakin suullisesti
- Työntekijän toiminnan moitittavuudella on vaikutus työttömyysturvan karenssiin.
- Riitatilanteissa työnantajan on joka tapauksessa valmistauduttava asiaperusteiden ilmoittamiseen viimeistään mahdollisessa oikeudenkäynnissä.

Yhdistyksen hallituksen jäsenen vastuu

- Yhd.l. 39 § : ”Hallituksen jäsen ja yhdistyksen toimihenkilö on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka hän on toimiessaan tahallisesti tai tuottamuksesta aiheuttanut yhdistykselle. Sama koskee tätä lakia tai yhdistyksen sääntöjä rikkomalla yhdistyksen jäsenelle tai muulle aiheutettua vahinkoa”
- Vahinko = taloudellisesti määriteltävissä, syy-yhteys hallituksen virheeseen

Yhdistyksen hallituksen jäsenen vastuu

- Tuottamus = virheet tai laiminlyönnit, joissa hallitus rikkoo normaalia huolellisuusvelvoitetta toimimatta kuitenkaan tahallisesti väärin
- Vah.korv.l 2 luku1 § :”Vahingonkorvausta voidaan sovittaa, jos korvausvelvollisuus harkitaan kohtuuttoman raskaaksi ottaen huomioon vahingon aiheuttajan ja vahingon kärsineen varallisuusolot ja muut olosuhteet. Jos vahinko on aiheutettu tahallisesti, on kuitenkin täysi korvaus tuomittava, jollei erityisistä syistä harkita kohtuulliseksi alentaa korvausta.”
- Vah.korv.l 4 luku 1 § : Vahingosta, jonka työntekijä työssään virheellään tai laiminlyönnillään aiheuttaa, hän on velvollinen korvaamaan määrän, joka harkitaan kohtuulliseksi. Lievästä tuottamuksesta ei korvausvastuuta.