

OHJEITA PROFESSORILLE TYÖSOPIMUKSEN TEKOOON

Työsuhte perustuu työsopimukseen, jossa sovitaan työn tekemisestä toiselle palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työnantajan johdolla ja valvonnan alaisena. Virkasuhde taas perustuu yksipuoliseen nimittämiseen virkaan tai virkasuhteeseen.

Työsuhteessa noudatettavat ehdot voivat työsopimuksen lisäksi määräytyä paikallisten sopimusten, vakiintuneiden tapojen - muun muassa akateemisessa tutkimuksessa ja opetuksessa vakiintuneesti noudatettujen menettelytapojen - mukaan sekä käytännön työn järjestämisessä työnantajan käskyjen perusteella.

Työnantaja ei saa menetellä työsuhteessa tavalla, joka voi vaarantaa yliopistolain 6 §:n mukaista tutkimuksen, taiteen tai opetuksen vapautta.

Professorin valinta

Työsopimuslaki ei velvoita laittamaan työsuhteisia tehtäviä julkiseen hakuun eikä säädä valintamenettelyä. Yliopistolain mukaan professorien osalta pääsääntö on kuitenkin haettavaksi julistaminen. Kutsuminen tulee kysymykseen silloin, kun tehtävään voidaan kutsua ansioitunut henkilö tai tehtävään valitaan määrääjäksi. Hakijoiden ja tehtävään kutsuttavien kelpoisuudesta ja ansioista on ennen valintaa pyydettävä lausunto vähintään kahdelta asiantuntijalta, kun henkilö valitaan toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kahden vuoden määräaikaiseen työsuhteeseen. Asiantuntijoiden esteellisyyteen sovelletaan hallintolain säädöksiä.

Yliopisto voi johtosäännössä itsenäisesti täydentää lakisääteistä professorin hakumenettelyä sekä opetushenkilöstön valinnassa noudatettavia menettelytapoja. Työlainsäädännöstä johtuu kuitenkin eräitä työhönottovapautta rajaavia seikkoja liittyen syrjintäkieltoon ja tasapuolisen kohtelun velvoitteisiin.

Yliopistolain perusteella professorin, samoin kuin muut työntekijät, valitsee rehtori, jollei hän ole delegoinut valintaoikeutta muulle taholle.

Kelpoisuusvaatimukset

Tehtävään vaadittavat kelpoisuusehdot määrätään yliopiston johtosäännössä suhteellisen vapaasti. Professorin kelpoisuusvaatimusten tulee olla sopusoinnussa yliopistolain mukaisten professorin tehtävien kanssa. Professorin kelpoisuusvaatimukset ovat usein seuraavanlaisia: tohtorin tutkinto, korkeatasoinen tieteellinen pätevyys, kokemus tieteellisen tutkimuksen johtamisesta, kyky antaa korkeatasoista opetusta sekä näyttöä kansainvälisestä yhteistyöstä. Ansioita arvioitaessa otetaan huomioon mm. aktiivisuus tiedeyhteisön toiminnassa, menestyminen ulkopuolisen rahoituksen hankinnassa ja luottamustehtävät. Kelpoisuusvaatimukset voivat kuitenkin vaihdella yliopistoittain.

Yliopistolaki on kirjoitettu niin, että myös professorin sijaisen tulee täyttää professorin kelpoisuusvaatimukset. Tehtävään voidaan kutsusta valita vain henkilö, joka kiistatta täyttää kelpoisuusvaatimukset. Mikäli sijaiseksi tarkoitettu ei täytä professorin kelpoisuusvaatimuksia, tulisi sijaisuutta hoitaa muulla nimikkeellä.

Työntekijän valinnasta ei ole lakisääteistä valitusoikeutta. Tämä koskee myös professoreita. Vaikka valitusoikeutta ei varsinaisesti ole, voi yliopisto päättää itsenäisesti mahdollisista muutoksenhakukeinoista. Yleensä tällaisia ei ole järjestetty.

Mikäli valinta on tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain vastainen, on siitä mahdollisuus nostaa syrjintäkanne käräjäoikeudessa. On kuitenkin muistettava, että käräjäoikeus on toimivaltainen ainoastaan tuomitsemaan hyvitystä syrjitylle. Työpaikkaa ei ole mahdollista kanteella saada itselleen.

Työsopimuksen tekeminen

Työhön ottaminen ja työsuhteen ehdot sovitaan työ sopimuksella, joka on vapaamuotoinen. Se voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti. Työsopimus voi syntyä myös hiljaisesti siten, että työntekijän sallitaan aloittaa työnteke. Erimielisyyksien välttämiseksi tulisi kuitenkin myös lyhytaikainen työ sopimus tehdä kirjallisesti.

Mikäli työnantaja ei suostu pyynnöstä huolimatta tekemään kirjallista työ sopimusta, velvoittaa työ sopimuslaki työnantajaa antamaan sekä toistaiseksi voimassa olevissa että yli kuukauden jatkuvissa määräaikaisissa työsuhteissa oleville työntekijöille kirjallisena selvityksen työsuhteen keskeisistä ehdoista. Jos työntekijä on toistuvasti alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Työnantajalla on velvollisuus antaa selvitys vain kerran, jos työsuhteet toistuvat, ellei työsuhteen ehdoissa tapahdu muutoksia. Kirjallinen selvitys ei ole työ sopimus, vaan työnantajan käsitys työsuhteessa noudatettavista ehdoista.

Työsopimuksesta tulee käydä ilmi ainakin

- työ sopimuksen osapuolet (yliopisto ja työntekijä) ja kotipaikka
- työnteon alkamisajankohta
- määräaikaisen työ sopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste
- mahdollinen koeaika
- työntekopaikka (esimerkiksi paikkakunta) Jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä perusteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa (kulukorvaukset ja työajankäyttö).
- työntekijän pääasialliset työtehtävät; professorien työtehtävät on lueteltu pääpiirteittäin laissa
- työhön sovellettava työehtosopimus
- palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet
- palkanmaksukausi
- säännöllinen työaika
- irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste. Jollei irtisanomisajasta ole sovittu, noudatetaan yliopistojen TES:n mukaisia irtisanomisaikoja; laskettaessa tällöin työsuhteen pituutta tulisi ottaa huomioon myös aikaisempi virkasuhde, joka on muuttunut 1.1.2010 työsuhteeksi. Työsopimuksella ei voida pidentää työntekijä ja lyhentää työnantajan irtisanomisaikaa verrattuna TES:n mukaisiin irtisanomisaikoihin.

Selvityksessä työsuhteen keskeiset ehdot voidaan ilmaista viittaamalla työsuhteessa noudatettavaan työehtosopimukseen tai lakiin. Näin voidaan menetellä esimerkiksi palkkaa, palkanmaksukautta, työaika, vuosilomaa ja irtisanomisaikaa tai niiden määräytymistapaa koskevista ehdoista selvitystä annettaessa. Työajan osalta yliopistojen professoreiden kohdalla työ sopimuksessa viitataan opetus- ja tutkimushenkilöstön kokonaistyöaika koskeviin määräyksiin.

Palkan osalta työehtosopimus on ns. minimisopimus ja työehtosopimuksen mukainen palkka voidaan ylittää työ sopimuksella, muttei alittaa. Työsopimuksen mukaisen palkan

suuruuden osalta ei ole mitään ylärajaa. Kyse on neuvotteluasetelmasta työsopimusta tehtäessä.

Työsuhteen keskeisten ehtojen kirjaaminen varsinaiseen työsopimukseen on suositeltavaa. Se vähentää erimielisyyksiä eikä tällöin tarvita erillistä työnantajan antamaa kirjallista selvitystä työsuhteen keskeisistä ehdoista.

Edellytä aina kirjallista työsopimusta, jotta pystyt tarvittaessa näyttämään, mistä olette sopineet. Mikäli olet epävarma työsopimuksen sisällöstä, sopimus tulee käydä läpi luottamusmiehen tai liiton edustajan kanssa ennen sen allekirjoittamista. Mikäli et saa kirjallista työsopimusta tai työsopimuksestasi puuttuu keskeisiä tietoja, ole yhteydessä omaan luottamusmieheesi. Mikäli et saa selvitystä työsuhteen keskeisistä ehdoista, tulee ottaa yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun tai suoraan työsuojelupiiriin.

Immateriaalioikeudet työsopimuksessa

Patenttioikeuksista on säädetty korkeakoulueksintölaissa. Työsopimuksissa patenttioikeuksia ei ole syytä käsitellä. Mikäli näin kuitenkin tehtäisiin, tulee asiakirjan sisältää myös korvausta koskeva maininta.

Tekijänoikeuslain perusteella oikeudet kuuluvat tekijälle. Yliopistojen tutkijoilla on lain perusteella tekijänoikeus myös tietokoneohjelmiin ja tietokantoihin. Tekijänoikeus sisältää yksinoikeuden teoksesta saataviin tuottoihin/korvauksiin. Työsopimuksella ei ole syytä siirtää tuotto-/korvausoikeutta yleisesti yliopistolle. Jokaisesta mahdollisesta siirrosta ja siitä saatavasta korvauksesta on sovittava erikseen. Tämä koskee sekä uusia professoreita että professorin tehtävissä jo olevia.

Liike- ja ammatillisaisuudet ja kilpaileva toiminta

Työantajan sopimus pohjassa lainataan työsopimuslakia työantajan ammatti- ja liikesalaisuuksista ja kilpailukiellosta. Tällainen lain siteeraaminen sopimuksen on turhaa. Yliopistoissa ei ole juurikaan liike- ja ammatillisuuksia lukuun ottamatta tilaustutkimusta ja vastaavaa.

Työsopimuslaki ei lähtökohtaisesti tunne sivutoimilupaa ja -kieltoa päinvastoin kuin virkamieslaki. Asia lähestytään työsopimuslaissa ammatti- ja liikesalaisuuden sekä kilpailukiellon kautta. Estettä ei kuitenkaan ole sille, että sopivalla tavalla informoidaan mahdollisista sivutoimista. Työntekijän tulee välttää kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalle työntekijälle.

Koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työn aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Myös professoreilla voi olla koeaika. Juridisesti koeaikaa voidaan käyttää myös professoreilla. Koeaikakäytäntö ei kuitenkaan liiton näkemyksen mukaan sovellu yliopistojen professoreille.

Normaalisti koeajan aikana työsopimus voidaan puolin tai toisin purkaa päättymään välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Koeaikana työsuhteen päättämiskynnys on normaalia alhaisempi. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa syrjivillä eikä koeajan tarkoitukseen

nähdessä epäasiallisilla perusteilla, esim. raskauden tai sairauden perusteella. Ennen purkamista työntekijälle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisesta ja annettava pyynnöstä kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä päättämisperusteen. Työntekijällä on kuulemistilaisuudessa oikeus käyttää avustajaa.

Määräaikaiset työsuhteet

Työsopimuslain mukaan määräaikaiset työsuhteet ovat poikkeuksia. Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräajaksi.

Työsuhteen määräaikaisuuden peruste eli perusteltu syy on arvioitava tapauskohtaisesti. Määräaikaisuuden peruste tulee kirjata työsopimukseen. Avoimia tehtäviä ei ole mahdollista täyttää väliaikaisesti vain siksi, ettei niitä haluta täyttää vakinaisesti.

Työntekijän soveliaisuuden selvittäminen ei oikeuta käyttämään määräaikaista työsuhdetta. Sitä varten on koeaikajärjestelmä.

Jos määräaikainen työsopimus on tehty 5 vuotta pidemmäksi ajaksi, 5 vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä sekä työnantaja että työntekijä voivat irtisanoa työsopimuksen samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen.

Yliopistoja edustava Sivistystyöntekijät sekä työntekijäjärjestöt ovat yhdessä laatineet yliopistojen ja paikallisten järjestöjen edustajien käyttöön suosituksen määräaikaisuuksia koskevista hyvistä käytännöistä. Ks. liiton verkkosivut kohta Työ > Palvelussuhteet ja niiden päättäminen.

Perusteettomasta määräaikaisuudesta saattaa tulla korvausvelvollisuus.

Määräaikaista työsuhdetta ei voida irtisanoa kumminkaan puolin määräajan kuluessa, ellei siitä ole nimenomaisesti sovittu työsopimuksessa..

Perusteita määräaikaisuudelle

Tavanomainen peruste määräaikaisuudelle on sijaisuus. Kielletyistä toistuvista määräaikaisuuksista ei ole kysymys, jos henkilöllä on peräkkäisiä sijaisuuksia. Mikäli työnantajalla on kuitenkin tehtävissä pysyvä sijaisuustarve, tulee työnantajan palkata myös toistuvasti sijaisena toimiva henkilö toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Jos työnantajalla on pysyvä tarve, työsopimusta ei voida tehdä vain määräajaksi.

Kelpoisuuden puuttuminen oikeuttaa työnantajan yleensä palkkaamaan määräaikaiseen työsuhteeseen. Kelpoisuusvaatimuksia koskevien säännösten tarkoituksena on säilyttää tutkimuksen/opetuksen taso korkeana. Mikäli henkilöllä ei ole kelpoisuutta professorin tehtävään, hänet voidaan palkata muulla nimikkeellä.

Määräaikaisuus voi perustua tutkimus- ja opetustarpeen aitoon määräaikaisuuteen. Esimerkiksi selvästi määräaikaiseen tutkimusprojektiin voidaan palkata tutkijoita projektin kestoajaksi. Sen sijaan budjettimäärärahojen määräaikaisuus tai epävarmuus ei sellaisinaan oikeuta määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen. Pelkästään kokeiluun sellaisenaan ei voi vedota määräaikaisen työsuhteen perusteena.

Valmisteilla oleva organisaatiomuutos voi oikeuttaa määräaikaisen työsuhteen käyttämiseen. Muutoksen tulee olla vireillä jo tehdyn päätöksen perusteella. Organisaatiomuutok-

sen aiheuttaman epävarmuuden tulee kohdentua nimenomaan määräajaksi täytettäviin tehtäviin. Aito taloudellinen epävarmuus, jonka merkitys ja vaikutus voidaan kohdentaa tiettyihin tehtäviin, saattaa muodostaa perusteen määräaikaiselle työsuhteelle.

Ulkoisen rahoitus määräaikaisuuden perusteena on vaikea tulkintakysymys. Olennainen kysymys on, onko työnantajalla edellytyksiä tarjota työtä toistaiseksi vai vain määräajaksi. Kun tätä arvioidaan, on tehtävä kokonaisarvio johon vaikuttaa ulkoisen rahoituksen määrä suhteessa muuhun rahoitukseen, tilanne määräajan kuluttua umpeen (eli muun rahan saannin todennäköisyys) ym. Lisäksi on muistettava, että määrärahojen loppuminen oikeuttaa työnantajan irtisanomaan työntekijän taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla.