

Mikä ihmeen oppisopimus?

Oppisopimus on työntekijän ja työnantajan välinen määräaikainen työsopimus, jonka perusteella työnantaja järjestää työntekijälle ammatillista koulutusta työpaikalla. Oppisopimusopiskelija on työsuhteessa työnantajayritykseen ja häneen sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkea työlainsäädäntöä.

Oppisopimuksen ehdoista sopiminen

Koska oppisopimus on jo itsessään työsopimus, ei sen lisäksi ole välttämätöntä tehdä toista työsopimusta. Jos kuitenkin oppisopimuksen ulkopuolella sovitaan muista ehdoista, on hyvä olla tarkkana, etteivät ne ole ristiriidassa oppisopimuksen ehtojen kanssa, koska siitä voi aiheutua ongelmia myöhemmin.

Oppisopimus on aina määräaikainen, joten muuta perustetta määräaikaisuudelle ei tarvita. Työsuhde päättyy siis oppisopimuksen päättyessä, ellei työsuhteen jatkumisesta sovita erikseen. Jos kuitenkin oppisopimus tehdään jo ennestään työnantajan palveluksessa olevan vakituisen työntekijän kanssa, ei työntekijän työsuhde muutu määräaikaiseksi vaan jatkuu oppisopimuksen päättymisen jälkeen toistaiseksi voimassa olevana, ellei toisin sovita.

Oppisopimusopiskelijan palkka, työaika ja vuosiloma

Oppisopimusopiskelijalle maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai työehtosopimuksen puuttuessa vähintään kohtuullinen ja tavanomainen palkka. Joissain työehtosopimuksissa on sovittu erikseen oppisopimusopiskelijoiden palkasta. Oppilaitoksen järjestämään tietopuoliseen opetukseen kuuluvien päivien palkanmaksusta sovitaan erikseen. Jos työnantaja ei maksa palkkaa lähiopetuspäiviltä, on työntekijällä oikeus saada opintososiaalisia etuja koulutuksen järjestäjältä.

Työaika määräytyy työehtosopimuksen tai työaikalain mukaan. Tutkinnon mukaisissa työtehtävissä työajan pitää olla vähintään 25 tuntia viikossa.

Vuosilomaa työntekijälle kertyy työehtosopimuksen tai vuosilomalain mukaisesti. Oppilaitoksessa tapahtuvat lähiopetuspäivät rinnastuvat työssäolopäiviin ja niiltä kertyy lomaa riippumatta siitä, maksaako työnantaja niiden ajalta palkkaa vai ei.

Oppisopimuskoulutuksen keskeyttäminen perhevapaan tai muun syyn vuoksi

Oppisopimusopiskelijalla on osittaista hoitovapaata lukuun ottamatta oikeus perhevapaisiin. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia oppisopimuskoulutuksen keskeyttämisestä esimerkiksi opiskelijan perhevapaan tai asepalveluksen suorittamisen ajaksi. Tällöin oppisopimuskoulutus voidaan siirtää myöhemmäksi ajankohdaksi ja se voi jatkua vielä senkin jälkeen, kun oppisopimuksen voimassaolo on jo päättynyt.

Jos ongelmia ei synny, voidaan koulutus järjestää loppuun yhteisymmärryksessä alkuperäisen oppisopimuksen voimassaolon päättymisestä huolimatta. Työnantajalla ei kuitenkaan ole velvollisuutta jatkaa oppisopimuksen voimassaoloa koulutuksen keskeytymisen vuoksi.

Oppisopimusopiskelijan lomauttaminen

Oppisopimusopiskelijan saa lomauttaa vain, jos hän toimii vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa ko. vakituinen työntekijä. Muissa tilanteissa

lomauttaminen ei ole sallittua, ellei oppisopimuksessa ole sovittu irtisanomismahdollisuudesta. Tällöinkin lomauttaminen on tosin mahdollista vain irtisanomisperusteella, ei siis ainoastaan tilapäisen, enintään 90 päivää kestävästä työn vähenemisen perusteella.

Jos kuitenkin työntekijällä on oppisopimuksen lisäksi toistaiseksi voimassaoleva työsopimus, on lomauttaminen mahdollista normaaleilla työsopimuslaissa säädetyillä lomautusperusteilla.

Oppisopimuksen päättäminen

Oppisopimus voidaan purkaa työnantajan ja työntekijän yhteisellä sopimuksella koska tahansa. Koeaikana kumpikin voi purkaa oppisopimuksen päättymään heti, kunhan purun syy ei ole syrjivä tai epäasiallinen. Koeaikapurku voidaan tehdä, jos työntekijä ei sovellu työhön tai työyhteisöön.

Koeajan jälkeen työnantaja saa purkaa oppisopimuksen vain erittäin painavasta syystä, joka liittyy työntekijän laiminlyönteihin tai rikkomuksiin eli tavanomaisella purkuperusteella. Lisäksi oppisopimus voidaan koulutuksen järjestäjän luvalla purkaa laissa säädetyillä irtisanomisperusteilla eli taloudellisista tai tuotannollisista syistä tai työntekijään liittyvistä syistä.

Vastuu oppisopimuksen purkamisen lainmukaisuudesta on aina työnantajalla, vaikka purkamiseen olisi saatu koulutuksen järjestäjän lupa. Pääsääntöisesti työntekijälle on annettava varoitus ennen oppisopimuksen päättämistä työntekijästä johtuvasta syystä irtisanomisperusteella.

Koulutuksen järjestäjä voi purkaa oppisopimuksen opiskelijaa ja työnantajaa kuultuaan, jos työpaikalla järjestetyssä koulutuksessa ei noudateta lakia tai koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välillä tehdyn sopimuksen määräyksiä.

Oppisopimus päättyy ilman irtisanomisaikaa, ellei irtisanomismahdollisuudesta ole erikseen sovittu. Jos oppisopimus päätetään tavallisella purkuperusteella, on purkuilmoitus annettava työntekijälle 14 päivän kuluessa siitä, kun työnantaja sai tietää työntekijän rikkomuksista.

Sen sijaan irtisanomisperusteella tapahtuvan purun osalta on oikeudellisesti epäselvää, missä ajassa purku tulisi tehdä. Työntekijään liittyvän syyn perusteella purettaessa ei työnantajan kannata tarpeettomasti viivytellä.

Laki ei velvoita työnantajaa kuulemaan työntekijää ennen oppisopimuksen purkamista. Koska kuitenkin työnantaja vastaa päättämisen lainmukaisuudesta, on työntekijää suositeltavaa kuulla, jottei oppisopimusta päätettäisi ainakaan minkään väärinkäsityksen perusteella.

Jos työntekijällä on oppisopimuksen lisäksi olemassa toinen määräaikainen tai vakituinen työsopimus, ei oppisopimuksen purkaminen päättä koko työsuhdetta vaan ainoastaan oppisopimuksen.

Sini Järvinen, lakimies, Helsingin seudun kauppakamari