



21.1.2009

## Yt-neuvotteluohjeisto

**Ohjeita työvoiman vähentämisestä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla koskeviin neuvotteluihin**

### Saatteeksi

Luottamusmiesten käyttöön on tässä koottu tiivis, käytännönläheinen ohjeistus taloudellisiin ja tuotannollisiin perusteisiin liittyviä työvoiman vähentämistilanteita varten. Journalistiliiton työehtoyksikkö vastaa lähes päivittäin erilaisiin aiheita koskeviin kysymyksiin. Tämä opas ei ole tyhjentävä esitys lomautus- ja irtisanomisjuridiikasta tai yt-neuvotteluista. Oppaaseen on koottu tärkeimmät asiat.

Graafisen alan liitot ovat myös äskettäin laatineet aiheesta yhteisen työsuhdeturvaoppaan, joka täydentää tätä ohjeistoa. Myös työsuhdeturvaoppaaseen perehtyminen on välttämätöntä yt-neuvotteluja koskevan lainsäädännön haltuun ottamiseksi. Työsuhdeturvaopas on postitettu kaikille liiton luottamushenkilöille.

### Yt-kutsun tullessa

Ennen kuin osa-aikaistamisesta, lomauttamisesta taikka irtisanomisesta tuotannollisella ja taloudellisella perusteella päätetään, työnantajan on käytävä yhteistoimintalain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut. Neuvotteluvollisuus koskee myös liikkeen luovutuksesta tai sulautumisesta aiheutuvia henkilöstön vähennyksiä.

Neuvottelut on käytävä jo henkilöstövähentämisen suunnitteluvaiheessa. Vähentämisen suunnittelua on se, että yrityksessä pohditaan lomauttamista, osa-aikaistamista tai irtisanomisia.

Yt-neuvotteluja aloitettaessa tai yt-neuvottelujen kuluessa ei vielä saa olla päätöstä työvoiman vähentämisestä. Jos päätös yt-neuvottelujen lopputuloksesta on olemassa ennen jo neuvotteluja, kyseessä on yt-lain rikkominen.

Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksissä, joissa työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Alan liitot suosittelevat, että yhteistoiminnan peruseriaatteita noudatetaan myös tätä pienemmissä yrityksissä.

Pienemmissäkin yrityksissä työnantajan tulee joka tapauksessa, ennen työsopimuksen irtisanomista ja niin hyvissä ajoin kuin mahdollista, selvittää työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työvoimatoimistolta saavat työvoimapalvelut. Jos



21.1.2009

irtisanottavia on useampia, selvitys voidaan antaa heidän luottamusmiehelleen taikka jos sellaista ei ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

### Neuvotteluesityksen antamisajankohta

Yhteistoimintaneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys. Neuvotteluesitys on annettava viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi ainakin neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

### Neuvotteluesityksessä ja ennen neuvottelua annettavat tiedot

Ennen yt-neuvottelun alkamista henkilöstön edustajille on annettava kaikki tarpeelliset tiedot neuvoteltavien asioiden käsittelemiseksi. Tiedot on annettava riittävän ajoissa, että henkilöstön edustajilla on aikaa valmistautua neuvotteluun ja käsitellä niitä edustamiensa työntekijöiden kanssa.

Lain mukaan ainakin seuraavat tiedot annetaan, mikäli mahdollista, jo neuvotteluesityksen yhteydessä:

Harkitessaan **vähintään kymmenen** työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava asianomaisten työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot:

- 1) aiottujen toimenpiteiden perusteista
- 2) alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä
- 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät sekä
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

Jos mainitut toimenpiteet koskevat **alle kymmentä** työntekijää, tiedot on annettava kirjallisena, mikäli työntekijät tai heidän edustajansa sitä pyytävät.

Työnantajan myöhemmin saamat tiedot voidaan antaa ensimmäisessä neuvottelussa.

Jos asiakirjoista saatu tieto herättää lisäkysymyksiä, henkilöstön edustajat voivat pyytää lisätietoa. Yt-lain tavoitteena on mahdollisimman suuri avoimuus. Työntekijöiden edustajilla on oltava käytössään sellaiset tiedot, että he voivat niiden perusteella arvioida esim. irtisanomisperusteen täyttymistä. Henkilöstön neuvotteluedustajille on varattava riittävästi aikaa perehtyä saamiinsa tietoihin.



21.1.2009

## **Ilmoitus työvoimaviranomaisille**

Työnantajan on toimitettava neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät seikat työvoimaviranomaiselle neuvottelujen alkaessa, jos vastaavia tietoja ei ole aikaisemmin muussa yhteydessä annettu.

## **Kuka neuvottelee?**

Neuvotteluedustajat voivat vaihdella sen mukaan, miten laaja käsiteltävä asia on.

Työnantaja päättää itse, ketkä edustavat neuvotteluissa yritystä (esim. linjajohdon esimies vai johtoryhmän jäsen joka itse myös päättää neuvoteltavasta asiasta).

Työntekijöiden neuvotteluedustajat määräytyvät seuraavasti:

- Jos asia koskee yhtä useampaa toimituksellista työntekijää, edustaa toimituksellista henkilöstöä SJL:n luottamusmies.
- Jos asia koskee vain yhtä työntekijää, edustaa hän neuvotteluissa itseään. Yksittäisellä työntekijällä on kuitenkin oikeus vaatia, että hänen puolestaan neuvotteluita käy luottamusmies.
- Jos asia koskee useita henkilöstöryhmiä, esim. toimitusta, painoa ja toimihenkilöitä, tai samaan henkilöstöryhmään noudatetaan useita tessejä, edustajina toimivat kaikkien vähennysuhan alla olevien henkilöstöryhmien edustajat (esim. SJL:n ja VAAL:n luottamusmiehet sekä toimihenkilöiden luottamusmies).
- Jos yrityksessä on valittu pysyvä yt-neuvottelukunta, useita henkilöstöryhmiä koskevat asiat on luontevinta käsitellä yt-neuvottelukunnan kokouksissa. Neuvottelukuntien kokoonpanosta ja neuvottelijoiden lukumäärästä on lisämääräyksiä työehtosopimuksissa (lehdistön tes s. 52).
- Jos luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua ei ole valittu, vaikka niin olisi voitu tehdä, henkilöstöryhmällä tai sen osalla on oikeus valita keskuudestaan yhteistoimintaedustaja kahdeksi vuodeksi kerrallaan.

Jos henkilöstö ei valitse minkäänlaista edustajaa, he voivat silti valita edustajan yksittäiseen neuvotteluun – tai työnantaja voi täyttää yt-neuvotteluelvoitteen ottamalla kaikki työntekijänsä yhteiseen neuvotteluun.

## **Mistä on syytä sopia neuvotteluja aloitettaessa?**

### **Aikataulut**

Vaikka neuvottelujen kestolle on laissa säädetyt määräajat, käytännössä aika käy usein vähiin. Kiire ja deadline huonontavat neuvotteluilmapiiiriä. Neuvottelujen alussa olisi aina syytä keskustella ja sopia siitä, ettei ehdottomia takarajoja ole, vaan tarvittaessa



21.1.2009

neuvotteluja jatketaan pidempäänkin, jotta päästään parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen.

Jos neuvotteluajoista ei ole sovittu, ovat neuvotteluajat seuraavat:

14 päivää, jos

- asia koskee enintään 9 työntekijän irtisanomista tai lomauttamista  
TAI

- asia koskee lomautuksia, jotka kestäisivät enintään 90 päivää TAI

- aina, jos kyseessä on 20-29 työntekijän yritys

6 viikkoa, jos

- asia koskee vähintään 10 henkilön irtisanomista tai lomauttamista  
yli 90 päiväksi

Neuvottelurytmistä ja neuvotteluajoista on syytä pyrkiä sopimaan etukäteen ja etupainotteisesti. Näin jää riittävästi aikaa vuoropuhelulle, mahdollisten lisäkysymysten ja -selvitysten tekemiselle ja vaihtoehtoisten ratkaisumallien hakemiselle.

## **Vapautus työstä**

Henkilöstön edustajalla on oikeus saada työaikana käytäviä yt-neuvotteluja varten vapautus työstään sekä neuvotteluihin valmistautumista että itse neuvotteluun osallistumista varten.

## **Yhteinen tiedotus**

Luottamusmies ja muu yt-edustaja edustavat jäseniä. Varmasti yt-prosessin ongelmallisempia asioita on tiedottaminen.

Lain mukaan yrityksellä on velvollisuus tiedottaa neuvottelujen päättymisen jälkeen neuvottelujen lopputuloksesta. Tiedottamisen kohteena ovat kaikki ne henkilöt, joita päätös koskee.

Jo neuvottelujen alussa olisi syytä sopia siitä, miten neuvottelujen etenemisestä tiedotetaan. Tiedotusta pohdittaessa on hyvä sopia myös siitä, kuka neuvotteluista käytännössä henkilöstölle tiedottaa. Jokaisesta yt-neuvottelusta olisi syytä laatia yhteinen tiedote jäsenille.

Neuvotteluiden aikana kaikilla niillä henkilöillä, joita kulloinkin neuvoteltava asia koskee, on oikeus saada tieto neuvotteluiden kuluessa esitetystä tiedoista – myös salassa pidettävistä tiedoista. Heillä, joilla neuvotteluiden vuoksi kertyy salassa pidettävää tai arkaluontoista tietoa, on vaitiolovelvollisuus tästä saamastaan tiedosta.

## **Pidä jäsenet ajan tasalla!**

Luottamusmiehen on lisäksi syytä tiedottaa itse joko e-maililla tai järjestämällä jäsentilaisuuksia ja pikainfoja aina, kun kerrottavaa on.



21.1.2009

## Neuvottelujen kirjaaminen

Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava siitä, että yhteistoimintaneuvotteluista laaditaan pöytäkirjat, joista käyvät ilmi ainakin

- neuvottelujen ajankohdat,
- niihin osallistuneet ja
- neuvottelujen tulokset tai osallisten eriävät kannanotot.

Kun pöytäkirjaamisesta huolehtii yrityksen edustaja, henkilöstön neuvottelijoille jää enemmän aikaa itse neuvotteluun keskittymiseen.

Tehdyt pöytäkirjat on syytä tarkistaa huolella. Pöytäkirjojen tulee vastata neuvottelujen kulkua ja neuvottelussa tehtyjä päätöksiä ennen kuin pöytäkirjat voidaan hyväksyä.

Kaikki neuvotteluissa läsnä olleet työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajat tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen allekirjoituksellaan, jollei pöytäkirjan tarkastamisesta ja varmentamisesta sovita yhteistoimintaneuvotteluissa toisin.

## Neuvottelut alkavat, mitä on osattava?

### YT-lain perustat

Henkilöstön vähentämistä tavalla tai toisella koskevissa yt-neuvotteluissa on yksimielisyyden saavuttamiseksi käsiteltävä ainakin

- vähennystoimenpiteiden perusteita ja vähennysten vaikutuksia,
- työllistymistä edistäviä toimintaperiaatteita tai työllistymistä edistävää toimintasuunnitelmaa,
- vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä
- vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiskeinoja (esim. eläkkeelle siirtyminen).

### Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työsopimuslain 7:3:n mukaan työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Irtisanomisperustetta ei kuitenkaan ole jos

- 1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai
- 2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

Lisäedellytyksenä työsopimuslain mukaan on, että irtisanomiseen syy on asiallinen ja painava. Irtisanomisperuste ei saa olla syrjivä tai tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastainen.



21.1.2009

#### Taloudelliset syyt

Taloudelliset syyt liittyvät yrityksen tuloksen olennaiseen heikkenemiseen tai vakavaan tappiollisuuteen. Taloudellisista syistä tapahtuvan irtisanomisen on perustuttava todelliseen, ennakoimattomaan ja ulkoisista tekijöistä johtuvaan muutokseen, joka vaikeuttaa työnantajan toimintaedellytyksiä ja johtaa tarpeeseen säästää palkkakustannuksissa. Työntekijöitä ei voida irtisanoa vain tuloksen parantamiseksi. Myöskään pelkkä budjetin toteutumatta jääminen ei ole osoitus todellisesta säästötarpeesta. Työnantajan on myös näytettävä, että irtisanomisilla saadaan aikaan merkittävää kustannussäästöä.

Jos tappiollisuus johtuu investoinneista, osinkojen jakamisesta, ylimääräisten palkkioiden maksamisesta tms. ei irtisanomis-perustetta ole.

Toiminnan kannattavuutta arvioidaan toimintayksiköittäin. Yrityksellä ei ole velvollisuutta kattaa jonkin toimialan tai toimintayksikön tappioita muiden toimialojen voitoilla. Yksittäisen toiminnon riittävä tappiollisuus on peruste irtisanomiselle, vaikka yritys kokonaisuudessa toimisi voitollisesti.

Irtisanominen ei sinänsä välttämättä edellytä tappiollisuutta. Voitollisen yrityksen irtisanomisia arvioidaan kuitenkin tiukasti. Jos yritys on vakavarainen tai tekee edelleen esimerkiksi muihin vastaaviin yrityksiin verrattuna kohtuullista tulosta, ei taloudellisen tilanteen tilapäinen heikkeneminen ole irtisanomisperuste.

#### Tuotannolliset syyt

Tuotannolliset syyt liittyvät tuotannossa toteutettaviin muutoksiin ja uudelleenjärjestelyihin. Työnantajalla on työnjohtovaltansa puitteissa oikeus päättää toiminnan muodoista ja järjestelyistä. Työ voi vähentyä irtisanomiseen oikeuttavalla tavalla, mikäli toimintoja lakkautetaan tai supistetaan tai tehtäviä jaetaan uudella tavalla. Irtisanottavan tehtävät voidaan tuotannon uudelleenjärjestelyinä jakaa muille työntekijöille vähäisinä lisätöinä tehtäviksi. Uudelleenjärjestely ei tällöin kuitenkaan saa muuttaa merkittävästi näitten tehtäviä tai aiheuttaa ylitöitä.

Työsopimuslain mukaan työnantajalla ei ole perustetta irtisanomiseen milloin työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, elleivät työnantajan toimintaedellytykset ole vastaavana aikana muuttuneet. Uuden työntekijän palkkaamiseksi ei kuitenkaan katsota julkisella tuella tapahtuvaa työharjoittelua tai muita tuetun työn muotoja.

Sallittua ei myöskään ole irtisanottavan tehtävien siirtäminen sellaisenaan useammalle uudelle työntekijälle tai toiselle, jo ennestään työnantajan palveluksessa olevalle työntekijälle.

#### Toiminnan uudelleenjärjestelyt

Toiminnan uudelleenjärjestelyillä viitataan lähinnä muutoksiin toiminnan muodoissa tai toimintaideologiassa, esim. siihen, että jokin toiminto ulkoistetaan. Toiminnan uudelleenjärjestelylle tulee



21.1.2009

olla objektiivinen peruste ja se tulee toteuttaa johdonmukaisesti. Jos järjestelyn tosiasiallinen tarkoitus on päästä työntekijästä eroon, se ei ole taloudellis-tuotannollinen peruste irtisanomiselle.

#### Irtisanomisen kohdentaminen

Irtisanomiset tulee kohdentaa siihen yksikköön, jossa työ on olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt tai jota säästötarve koskee. Lisäksi on selvitettävä, mitä työtehtäviä työn vähentyminen yksikössä koskee. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijää, jonka töitä ei erillisenä tehtäväkokonaisuutena lakkauteta.

Jotta irtisanomisperuste voidaan rajata johonkin tiettyyn yksikköön, sen tulee olla riittävällä tavalla itsenäinen. Itsenäisyys merkitsee mm, että yksikkö voitaisiin luovuttaa erillisenä liikkeenä tai sen osana. Yksikön tulee myös voida toimia lähes itsenäisen liikkeen tai yhteisön tavoin ja sillä tulee olla oma johto, joka voi päättää perustoiminnoista ja tehdä liiketaloudellisia ratkaisuja.

Konsernissa irtisanomisperusteet vaikuttavat yleensä yrityskohtaisesti. Emoyhtiön tai muun konserniyhtiön taloudellinen tilanne on irtisanomisperuste voitollisesti toimivassa tytäryhtiössä vain poikkeustapauksissa.

#### Uudelleensijoittamisvelvollisuus

Työsopimuslain 7:4:ssä on asetettu työnantajalle uudelleensijoittamis- ja koulutusvelvoite. Sen mukaan irtisanomisen sijaan työnantajan on ensisijaisesti tarjottava työntekijälle muuta hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Työnantajan on myös järjestettävä työntekijälle tarkoituksenmukaista ja kohtuullista koulutusta, jotta tämä voisi ottaa vastaan muuta työtä. Kokonaan uuteen ammattiin ei työntekijää kuitenkaan tarvitse kouluttaa.

Työnantajalla on velvollisuus aktiivisesti selvittää työllistämismahdollisuudet ja työntekijän halukkuus ja soveltuvuus muihin mahdollisiin tehtäviin. Työntarjoamisvelvollisuus koskee kaikkia sellaisia töitä, joita työntekijä kouluksensa ja ammattitaitonsa perusteella pystyy tekemään.

Työnantajan on tehtävä tarpeellisia käytännön järjestelyitä, jotta uudelleentyöllistäminen onnistuisi. Uudelleensijoittamisvelvollisuus koskee kuitenkin vain olemassa olevia työtehtäviä. Työnantajalla ei siten ole velvollisuutta luoda työntekijää varten uusia tehtäviä tai uudelleenjärjestellä muiden työntekijöiden työtehtäviä, jotta uudelleensijoittaminen voitaisiin toteuttaa.

Uudelleensijoittamisen kohdalla ei tehdä paremmuusvertailua. Vaikka ulkopuolelta palkattava työntekijä työnantajan mielestä selviäisikin paremmin tehtävässä, on työnantajan tarjottava sitä irtisanottavalle työntekijälle, mikäli tämä nykyisellä osaamisellaan tai kohtuullisen lisäkoulutuksen avulla täyttää työn objektiiviset minimivaatimukset.



21.1.2009

Yritys on velvollinen selvittämään uudelleensijoitusmahdollisuudet myös muissa toimipisteissä ja muilla paikkakunnilla.

Työnantajan työntarjoamisvelvoite voi ulottua myös saman konsernin piirissä toimiviin muihin yrityksiin: Jos työnantajayritys käyttää määräysvaltaa henkilöstöasioissa toisessa yrityksessä, jossa työtä olisi tarjolla, on selvítettävä, voidaanko tarjota työtä tässä yrityksessä. Velvoitteen laajuus harkitaan tapauskohtaisesti. Työntarjoamisvelvollisuutta arvioitaessa huomiota kiinnitetään mm. henkilöstöasioiden, kuten työhönoton, palkkahallinnon ja työnjohdon yhteisyyteen sekä siihen onko siirtymisiä yrityksestä toiseen tapahtunut ryhmän sisällä.

### Irtisanomisen peruuttaminen

Jos irtisanomisaikana ilmaantuu uutta työtä tai työn tarjoamisedellytyksen muuten paranevat, työnantajan on peruutettava irtisanominen. Jos työsuhde on jo päättynyt tulee kyseeseen työnantajan takaisinottovelvollisuus.

### Lomauttamisperusteet

Jotta työnantaja voisi irtisanoa työntekijän taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä, työn tai sen tarjoamismahdollisuuksien on vähennyttävä olennaisesti ja pysyvästi. Jos työn tai sen tarjoamismahdollisuuksien vähentyminen on olennaista, mutta vain väliaikaista, työnantaja ei voi irtisanoa työntekijää, mutta voi lomauttaa tämän enintään n. 90 päiväksi. Pidempiaikainen lomauttaminen on mahdollista irtisanomisperusteella.

Lomautus voidaan toteuttaa toistaiseksi tai määräajaksi. Se voi olla täysi- tai osa-aikainen.

Myös lomautusuhan ollessa käsillä työnantajan on ensisijaisesti pyrittävä tarjoamaan työntekijälle muuta työtä.

Lomautus on perusteeton samoilla syillä kuin taloudellinen ja tuotannollinen irtisanominen, esim. jos työnantaja palkkaa samankaltaisiin tehtäviin uusia työntekijöitä, tai lomauttamisella ei saavuteta todellista kustannussäästöä.

Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen on mahdollista ainoastaan, jossa määräaikainen on palkattu tietyn työntekijän sijaiseksi, ja tämä työntekijä voitaisiin lomauttaa.

### Irtisanomisjärjestys

Irtisanomisjärjestyksestä määrätään vain työehtosopimuksella. Laissa vastaavaa säännöstä ei ole.

SJL:n työehtosopimusten irtisanomisjärjestystä koskeva määräys on seuraava:



21.1.2009

"1. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.  
2. Työvoiman vähentämisyjärjestystä koskevissa riidoissa kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt."

Määräys on pakottava. Sanonta "mahdollisuuksien mukaan" ei siis tarkoita, että työnantaja yksin arvioi, onko määräystä mahdollista noudattaa, vaiko ei. Jos työnantaja ei pidä määräysten noudattamista mahdollisena, syyt on ilmoitettava ja niitä voidaan tarvittaessa arvioida työtuomioistuimessa.

Määräyksen mukaan työnantaja voi olla irtisanomatta työntekijöitä, joiden on katsottava olevan työnantajan toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä. Perusteena tällaiselle erityisammattilaisuudelle ei voi olla työnantajan subjektiivinen arvio työntekijöitten hyvydestä/huonoudesta, pätevydestä tms.

Erytisammattilaisuuden on oltava objektiivisesti perusteltua (esim. työntekijä on koulutettu ainoana hallitsemaan joitakin koneita tai toimintoja, on ainoa kuvaamiseen kykenevä tms.).

Erytisammattilaisuus on siis perusteltava ja perustelujen riittävyys voidaan viime kädessä arvioida työtuomioistuimessa.

Ellei muita erityisperusteita ole, kaikki työntekijät (tai eräissä tapauksissa työntekijäryhmät) ovat samalla tarkasteluviivalla, jossa ratkaisu tehdään työsuhteen keston ja huoltovelvollisuuden mukaan. Nämä kaksi kriteeriä ovat tasaveroisia.

Jos esim. työsuhteen kestoissa on selkeitä eroja (15 v/2 v), on selvää, että viimeksi tullut irtisanotaan. Jos taas työsuhteen kestossa ei ole suuria eroja, mutta huoltovelvollisuudessa on, huoltovelvollista ei voi irtisanoa jne.

Irtisanomisjärjestyksen noudattaminen edellyttää siis tarkkaa listausta työntekijöiden työsuhteiden kestosta ja huoltovelvollisuudesta, ja on aina yksittäistapausharkintaa.

### **Mitä tietoja kannattaa pyytää?**

Ennen yt-neuvottelun alkamista henkilöstön edustajille on annettava neuvottelua varten tarpeelliset tiedot (neuvottelukutsussa tai sen liitteissä) ja riittävästi aikaa perehtyä saamiinsa tietoihin ennen ensimmäistä neuvottelua. Tarkista, että olet saanut kaikki tarpeelliset tiedot ennen neuvottelujen aloittamista.

Neuvotteluissa on syytä pyytää tietoja ainakin seuraavista seikoista:

- Jos työnantaja vetoaa irtisanomis- ja lomautusperusteina taloudellisiin syihin (kustannussäästöön)



21.1.2009

- kopiot viimeisimmästä tilinpäätöksestä/konsernitilinpäätöksestä toimintakertomuksineen
  - selvitys siitä, että nyt suunnitellut lomautukset ja irtisanomiset yhdessä mahdollisten muiden toimenpiteiden kanssa tervehdyttävät yrityksen taloutta neuvottelukutsussa väitetyllä tavalla (kirjallinen laskelma)
  - selvitys muista toimenpiteistä (kirjallinen laskelma)
- Jos työnantaja vetoaa tuotannollisiin syihin,
- selvitys siitä, mitkä a) nimenomaiset työt ovat vähentyneet tai mihin mennessä ne vähenevät b) kenen työt ovat vähentyneet tai vähenevät ja kuinka paljon eli väitetyt päällekkäisyydet
  - työtehtävissä (esimerkiksi kopio uudesta organisaatiomallista)
  - selvitys siitä, koska on viimeksi palkattu uusia työntekijöitä ja mihin tehtäviin
  - selvitys tehdyistä ylitöistä
- Millä perusteella irtisanomiset/lomautukset kohdistetaan yrityksittäin ja henkilötasolla niin kuin ne aiotaan kohdistaa?
- Jos työnantajalla on nimilista, pitää kysyä, miksi ko. henkilö on listalla
  - Jos lista ei ole lopullinen, selvitys listan merkityksestä
  - Jos listassa on irtisanottavia ja lomautettavia, perustelut sille, miksi toimenpide kohdistuu juuri ko. henkilöön
  - Vaihtoehtoiset toimenpiteet

#### Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma

Kun neuvotteluesitys sisältää vähintään kymmenen työntekijän irtisanomisen, työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstöryhmien edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelma sisältää

- yhteistoimintaneuvottelujen suunnitellun aikataulun,
- neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja
- suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet työvoimatoimistojen työvoimapalveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi. Palvelut voivat liittyä esim. työnhakuun, työelämävalmiuksien kehittämiseen, ammatilliseen ohjaukseen, aloittavaan yrittäjyyteen sekä toimeentulon turvaamiseen.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan

- työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä
- heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.



21.1.2009

## Mitä ovat salassa pidettävät tiedot?

Salassa pidettäviä tietoja ovat

- työnantajan liike ja ammattisalaisuus
- työnantajan taloutta koskevat ei-julkiset tiedot, joitten leviäminen voisi aiheuttaa vahinkoa
- yritysturvallisuutta koskevat tiedot
- yksityisen henkilön terveydentilaa, taloudellista asemaa tms. koskevat tiedot, ellei henkilö ole antanut lupaa tiedon luovuttamiseen.

Tiedon salassa pidettävyys edellyttää lisäksi, että työnantaja on yt-menettelyssä ilmoittanut, mitkä tiedot kuuluvat liike- ja ammattisalaisuuksiin ja mitkä tiedot ovat yritysturvallisuutta tai yrityksen taloutta koskevia ei-julkisia tietoja.

Keille salassa pidettävää tietoa voi ilmaista?

Henkilöstön yt-edustaja saa, kunhan ilmoittaa, että kyseessä on em. salassa pidettävää tietoa, kertoa siitä muille työntekijöille. Tietoa voi kertoa siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista, jotta yt-menettelyn kuluessa asianosaisten kanssa voidaan käydä keskusteluja, pohtia vaihtoehtoja ym.

Työnantajan on ilmoitettava milloin kysymyksessä on salassa pidettävä liike- tai ammattisalaisuus tms. Yleistä salassapitoperiaatetta ei siis ole, vaan työnantajan on yksilöitävä, milloin tieto on salassa pidettävä. Sen sijaan yksityistä henkilöä koskeva tieto on aina salassa pidettävä, ellei asianomaisen lupaa tiedon ilmaisemiseen ole.

Säännös sisältää asianosaisjulkisuuden periaatteen. Työntekijöitten yt-edustajien on kuitenkin aina ilmoitettava, että tieto on salassa pidettävä. Salassa pidettäviä tietoja saa käsitellä niitten toimihenkilöitten kanssa, joita asia koskee. Näillä on taas paitsi yhteistoimintalain myös työsopimuslain mukainen velvollisuus pitää työnantajan ammatti- ja liikesalaisuudet omana tietonaan. Mutta tietoon oikeutettuja he ovat. Rajaa vedetään mm. siten, että esim. ammattiosaston kokouksessa näitä tietoja voidaan käsitellä, mikäli tieto koskee kaikkia ammattiosaston jäseniä eikä ammattiosaston kokoukseen osallistu ulkopuolisia.

Salassapitoa koskeva säännös on pakottavaa lainsäädäntöä eikä siitä siis voida sopia toisin siten, että toimihenkilöitten ja näitten neuvotteluedustajien oikeutta tiedonsaantiin rajoitetaan. Toisaalta on syytä muistaa, että neuvotteluedustajien on syytä huolella harkita, mitä tietoja neuvottelujen kuluessa annetaan.

Sisäpiiritiedot

Sisäpiiritiedosta ja sisäpiirirekisteristä säädetään arvopaperimarkkinalain 5 luvussa. Luvussa määritellään mm, ettei sisäpiiritietoa saa ilmaista toiselle sekä sisäpiiriläisen kiellosta hankkia, luovuttaa tai antaa neuvoja arvopaperikaupasta. Sisäpiiririkoksista säädetään rikoslain 51 luvussa. Yksityiskohtiin menemättä voi yleisesti todeta, että mikäli yt-menettelyn yhteydessä



21.1.2009

henkilö saa tietoonsa sisäpiiritietoa, salassapitovelvollisuus sitoo arvopaperimarkkinalain mukaisesti. Osapuolten on kuitenkin syytä yksilöidysti yhteisesti todeta, milloin kysymys on sisäpiiritiedosta, joka on määritelty tarkasti arvopaperimarkkinalain 5 luvun 1 §:ssä.

### **Oikeus kuulla asiantuntijoita**

Henkilöstön edustajilla on oikeus sekä valmistautuessaan neuvotteluun että itse neuvotteluiden aikana saada tietoa sellaisilta yrityksessä työnteleviltä asiantuntijoita, jotka ovat töissä käsiteltävää yt-asiaa valmisteleavassa toimintayksikössä. Asiantuntija -kuuleminen voi olla tarpeen vaikkapa talouslukujen ymmärtämiseksi.

Mahdollisuuksien mukaan kuultava asiantuntijan voi pyytää muualtakin kuin asiaa valmisteleavasta toimintayksiköstä. Ulkopuolisia asiantuntijoita voi myös käyttää, jos niin sovitaan. Ulkopuolisen asiantuntijan kuuleminen voi olla tarpeen yt-neuvottelussa käsiteltävien asioiden kannalta, jos yt-asiaa työnantajan puolella valmisteleavasta toimintayksiköstä löydy vastaavaa asiantuntijaa.

## **Neuvotteluiden päätyminen**

Työnantaja voi päättää yt-neuvottelut, kun vähimmäisneuvottelu aika on kulunut ja neuvotteluissa on käsitelty irtisanomisen tai lomautuksen perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot.

Ellei neuvotteluissa ole päästy sopimukseen, saa työnantaja neuvottelujen päätyttyä ratkaista neuvoteltavana olleen asian. Työnantajan tulee neuvottelujen päätyttyä esittää luottamusmiehelle selvitys, josta ilmenee mm. vähennyksen kohteeksi joutuvien määrät, lomautusten kestoajat ja minkä ajan kuluessa vähennystoimenpiteet aiotaan panna toimeen. Selvitys tulee esittää kohtuullisen ajan kuluttua.

Irtisanotun työntekijän työsuhde päättyy irtisanomisajan kuluttua. Muutosturvan piiriin kuuluvat työntekijät, joilla on kolmen vuoden työhistoria ja irtisanominen tapahtuu tuotannollisin tai taloudellisin syin.

### **Neuvottelujen päätyminen sopimukseen**

Neuvottelut voi osapuolten kesken päättää sopimalla jo aikaisemminkin, mutta näin sopimisella tulisi saada taloudellista etua vähennyksen kohteeksi joutuville henkilöille. Neuvotteluja voidaan sopimalla myös jatkaa yli vähimmäisneuvotteluajan.

Neuvottelujen tulos tai eriävät kannanotot voidaan kirjata samoin kuin erimielisyysmielisyys-neuvotteluihin liittyvissä muistioissa tehdään.



21.1.2009

## Neuvotteluiden päättyminen erimielisyyteen – useita riitautusmahdollisuuksia

**Yt-lain rikkominen** Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut noudattamatta yt-lain 8 luvun menettelytapoja, on määrättävä maksamaan hyvitystä. Hyvityksen tuomitsemiseksi riittää, että työnantaja on tahallisesti tai huolimattomuudesta rikkonut lain menettelysäännöksiä, vaikka irtisanominen olisikin laillinen. Hyvityksen asteikko on 0 - 30 000 euroa.

Kanne käräjäoikeuteen tulee nostaa kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Työnantaja voidaan tuomita myös sakkorangaistukseen.

**Korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä**

Työnantaja voi joutua maksamaan hyvityksen lisäksi työsopimuslain mukaista korvausta työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta. Korvauksen asteikko on 3-24 kuukauden palkka. Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon

- työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys,
- määräaikaisen työsopimuksen jäljellä ollut kesto-aika,
- työsuhteen kesto,
- työntekijän ikä
- työntekijän mahdollisuudet saada ammittiaan ja koulutustaan vastaavaa työtä,
- työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä,
- työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen,
- työntekijän ja
- työnantajan olot yleensä sekä
- muut näihin rinnastettavat seikat.

Kanne käräjäoikeuteen tulee nostaa kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

**Työvoiman vähentämisjärjestyksen rikkominen**

Jos työnantaja on irtisanoessaan työntekijöitä rikkonut työehtosopimuksessa sovittua työvoiman vähentämisjärjestystä, käsitellään asia normaalissa erimielisyysmenettelyssä liittojen välillä. Jos liittojen välillä ei päästä yksimielisyyteen, liitto voi viedä asian välimiesoikeuteen, joka puolestaan voi ratkaista asian tai siirtää sen työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Jos työnantajan katsotaan rikkoneen irtisanomisjärjestystä, seuraamuksena on hyvityssakkoa, joka maksetaan liitolle.

Kanne työtuomioistuimessa on nostettava kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

## Takaisinottovelvollisuus

Työsopimuslain mukaan työnantajan on tarjottava työtä taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanomalleen,



21.1.2009

työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu oli tehnyt. Takaisinottovelvollisuus on voimassa yhdeksän kuukautta työsuhteen päättymisestä lukien.

Työnantajan on rekrytoidessaan tiedusteltava paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä edelleen työnhakijoina. Takaisinottovelvollisuus koskee työntekijöitä myös vaikka he olisivat jo työllistyneet, mikäli he edelleen ovat työnhakijoina työvoimatoimistossa, ja voivat halutessaan irrottautua uudesta työstään. Toisaalta takaisinottovelvollisuus koskee myös sellaista työntekijää, joka ei ole työvoimatoimistossa työnhakijana, mikäli työnantaja muuten tietää tämän hakevan työtä. Tästä työnantajalla ei kuitenkaan ole erikseen selonottovelvollisuutta.

Takaisinottovelvollisuuden piirissä olevalle työntekijällä on etuoikeus avoimena oleviin työtehtäviin ennen muita, yrityksen ulkopuolelta palkattavia työntekijöitä. Takaisinottovelvollisuuden laajuus on kuitenkin suppeampi kuin edellä käsitellyn uudelleensijoittamisvelvollisuuden. Se koskee vain työtehtäviä, joita työntekijä aikaisemmin teki tai näitä muistuttavia samankaltaisia tehtäviä (vrt. s. 7-8). Takaisinottovelvoitteen yhteydessä työnantajalla ei ole koulutusvelvollisuutta tai velvollisuutta sijoittaa työntekijää olennaisesti tämän aikaisemmista tehtävistä poikkeaviin tehtäviin, vaikka tämän voitaisiin odottaa niistä selviytyvän. Kohtuullinen perehdytys työhön on kuitenkin annettava. Takaisinottovelvollisuus myös väistyy vielä työnantajan palveluksessa olevia koskevien uudelleensijoittamis- ja lisätyöntarjoamisvelvoitteiden tieltä.

## Miten liitto voi auttaa yt-neuvottelijoita?

- Liitto jakaa yleistä tietoa
  - tämä ohjeisto
  - alan liittojen välinen työsuhdeturvaopas
  - liiton nettisivut
  - tes-päivystys
  - työttömyyskassa neuvoo työttömyyskorvausta koskevissa kysymyksissä
- Liitto auttaa jokaista yt-neuvottelija käyvää luottamusmiestä
  - vastuuasiamies nimetään jokaiselle
  - jatkuva yhteydenpito puhelimitse, netillä, tapaamiset
  - tilaustyönä tehtävä ohjeisto yksittäisiin epäselviin tai ongelmallisiin kysymyksiin
  - pohditaan yhdessä erilaisia vaihtoehtoja mahdollisimman hyvän lopputuloksen aikaansaamiseksi
  - katsotaan läpi sopimukset, joita työnantaja mahdollisesti tarjoaa



21.1.2009

- Erimielisinä päättyvien yt-neuvottelujen loppuselvittelyt
  - Mikäli yt-neuvottelut päättyvät erimielisinä ja työnantaja esim. irtisanoo SJL:n jäseniä epäselvillä perusteilla, liitto selvittää irtisanomisten perusteet ja käynnistää tarvittaessa oikeudenkäyntitoimet. Liitto on vakuuttanut jäsenet tällaisten oikeudenkäyntien varalta.

## Työttömyysturva

Työttömyysturvaa koskeva lainsäädäntö on erittäin mutkikasta, ja ikäviltä yllätyksiltä välttyäkseen on työttömyyskassaan oltava yhteydessä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa neuvotteluja. Kassasta on syytä selvittää mm. seuraavia asioita

- oikeus ansiosidonnaiseen päivärahaan
- oikeus soviteltuun päivärahaan (koskee osa-aikaistamista)
- oikeus korotettuun ansio-osaan
- oikeus työllistymisohjelmalisään
- mahdollisuus päästä ns. työttömyyseläkeputkeen

Työttömyyskassa päivystää numerossa **09 - 6120 2855**. Päivystys on avoinna maanantaisin, keskiviikkoisin ja torstaisin klo 9-11.