

Työsuhdeturva viestintäalalla 2012



Mediaunioni MDU • Suomen Journalistiliitto
Ammattiliitto Pro • TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto
Viestinnän Keskusliitto

Esipuhe

Pidät kädessäsi Viestinnän Keskusliiton, TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton, Suomen Journalistiliiton, Ammattiliitto Pro:n ja Mediaunioni MDU:n yhteistyönä laatimaa opasta. Tämä on vuonna 2012 ajan tasalle saatettu päivitetty painos.

Oppaan tarkoituksena on lyhyesti ja ytimekkäästi selvittää lainsäädännön ja työehtosopimusmääräysten perusteella määräytyvän työsuhdeturvan sisältö. Opas kertoo milloin työsuhteen voi päättää tai työntekijän lomauttaa ja kuinka se pitää toteuttaa.

Oppaassa ei selvitetä työttömyysturvan tai eläkeoikeuden määräytymistä, vaikka sosiaaliturva vaikuttaakin usein merkittävästi niihin ratkaisuihin, joihin työnantajan ja henkilöstön välillä käytävissä YT-neuvotteluissa päädytään. Syynä on se, että nämä säännökset ovat jatkuvassa muutoksessa. Toisaalta säännösten tulkinta edellyttäisi erilaisten soveltamistilanteiden yksityiskohtaista läpikäyntiä, mikä saattaisi heikentää oppaan käytettävyyttä. Jätämme tämän aihealueen työttömyyskassojen, eläkelaitosten ja Kelan haltuun.

Oppaassa ei viitata lakipykäliin tai työehtosopimusmääräyksiin. Tähän on päädytty luettavuussyistä. Opas saattaa sisältää myös ohjeita, joista ei välttämättä löydy sitovaa normia - menettelytapaa pidetään käytännön kokemuksen perusteella oikeana tapana toimia. Opas ei ole myöskään työehtosopimus taikka sellaisen soveltamisohje. Laatimalla tämän oppaan liitot ovat sitoutuneet soveltamaan sitä omassa ohjeistuksessaan.

Tarkoitus on, että opasta tullaan pitämään ajan tasalla ja tarvittaessa myös täydentämään yksityiskohtaisemmalla ohjeistuksella.

Mediaunioni MDU

Suomen Journalistiliitto

Ammattiliitto Pro

Viestinnän Keskusliitto

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto

Sisällysluettelo

| | |
|---|----|
| Perustietoa työsopimuksesta ja työsuhteesta | 3 |
| Työsopimus | |
| Työsuhde | |
| Määräaikainen työsopimus | |
| Koeaika | |
| Työnantajan työnjohto-oikeus | |
| Työsuhdeturva | |
| Työvoiman vähentäminen taloudellisista ja tuotannollisista syistä | 6 |
| Lomauttaminen | 7 |
| Lomauttamisen perusteet | |
| Lomautusmenettely | |
| Työsuhteen ehdot lomautuksen aikana | |
| Lomautuksen keskeytyminen ja päättyminen | |
| Irtisanominen | 9 |
| Taloudelliset ja tuotannolliset syyt | |
| Irtisanomismenettely | |
| Takaisinottaminen | |
| Yhteistoimintamenettely ja muutosturva | 12 |
| Yhteistoimintaneuvottelut | |
| Muutosturva irtisanottaessa työntekijöitä tai toimihenkilöitä | |
| Työsuhteen päättäminen henkilökohtaisesta syystä | 16 |
| Irtisanominen | |
| Irtisanomismenettely | |
| Työsopimuksen purkaminen | |
| Loppupalkka ja todistukset | 19 |
| Loppupalkka ja palkkatodistus | |
| Työtodistus | |
| Erimielisyydet | 20 |
| Neuvottelut ja tuomioistuinkäsittely | |
| Seuraamukset | |

Perustietoa työsopimuksesta ja työsuhteesta

Työsopimus

Työn tekeminen perustuu työsopimukseen. Työsopimuksella työntekijä ja työnantaja sopivat työn tekemisestä ja siitä maksettavasta palkasta sekä muista eduista ja ehdoista.

Työsopimus voidaan tehdä kestoltaan määräaikaiseksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Sovitulla kestoajalla on merkitystä erityisesti työsuhdetta päätettäessä.

Viestintäalalla työsopimus tehdään kirjallisesti. Suullinenkin sopimus on pätevä, mutta epäselvyyksien välttämiseksi on tärkeää, että työsuhteen ehdot on kirjattu työsopimukseen. Sopimuksen voi tehdä myös sähköisesti.

Jos sopimus on vain suullinen, työnantaja on joka tapauksessa velvollinen antamaan työntekijälle kirjallisen selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista. Työntekijälle on selvitettävä ainakin työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka, työnteon alkamisajankohta, määräaikaisen työsopimuksen osalta sen kesto ja määräaikaisuuden peruste, koeaika, jos siitä on sovittu, työntekopaikka, työntekijän pääasialliset työtehtävät, työhön sovellettava työehtosopimus, palkkaperusteet ja palkanmaksukausi, säännöllinen työaika, vuosiloman määräytyminen ja irtisanomisaika.

Selvitys voidaan antaa viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Se on annettava viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä. Selvityselvällisyys koskee alle kuukauden mittaisia määräaikaisia työsopimuksia vain jos niitä on solmittu saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin.

Jos työnantaja tai työnantajan edustaja tahallaan tai huolimattomuudesta jättää antamatta työntekijälle kirjallisen selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista, työnantaja tai työnantajan edustaja voidaan tuomita työsopimuslakirikkomuksesta sakkorangaistukseen.

Työsuhde

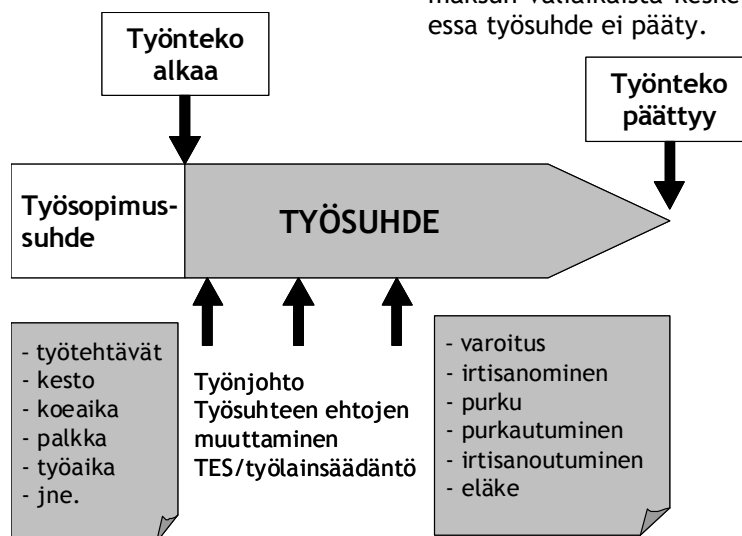
Työsuhde alkaa, kun työtä ryhdytään ensimmäisen kerran tekemään.

Työsuhde päättyy, kun

- sovittu määräaika tai työ päättyy tai
- työnantaja tai työntekijä irtisanoo työsopimuksen.

Työsuhde voi päättyä myös eläkkeelle siirryttäessä tai poikkeuksellisesti myös purkamalla.

Lomautuksella tarkoitetaan työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä. Lomautettaessa työsuhde ei päätty.



KUVA 1.
Työsopimus ja työsuhde

Määräaikainen työsopimus

Jos muuta ei ole sovittu, työsopimuksen oletetaan olevan voimassa toistaiseksi.

Määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen tulee olla perusteltu syy, esimerkiksi

- sijaisuus,
- harjoittelu,
- työn luonne (esim. kausi- tai kesätyö),
- työntekijän oma toivomus

tai muu näihin rinnastettava syy.

Määräaikaisen työsopimuksen kestolle taikka peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten lukumäärälle sinänsä ei ole asetettu rajoja. Kullekin määräaikaisuudelle tulee olla edellä mainittu perusteltu syy. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia pidetään toistaiseksi voimassa olevina.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Työsopimukseen kirjataan määräaikaisuuden syy ja milloin määräaikaisuus päättyy.

Työsuhte-etuuksia laskettaessa keskeytymättömät tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvat määräaikaiset työsuhteet lasketaan yhteen.

Määräaikaisen työntekijän voi lomauttaa työn vähyyden perusteella vain, jos hän tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Määräaikainen työsopimus päättyy määräajan kuluttua tai sovitun työn tultua tehdyksi. Työsopimusta ei saa yksipuolisesti irtisanoa sitä aiemmin.

Ns. sekamuotoisella sopimuksella tarkoitetaan määräaikaista sopimusta, johon on kirjattu, että se on irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Tällaisia sopimuksia solmitaan usein silloin, kun määräaika on pitkä ja halutaan varautua olosuhteiden muuttumiseen. Työsopimus voidaan irtisanoa sekä työnantajan että työntekijän puolelta. Työnantajalla on oikeus irtisanomisen vaihtoehtona lomauttaa sekamuotoisella sopimuksella työskentelevä työntekijä. Lomauttaminen on tällöin irtisanomista lievempi vaihtoehto.

Koeaika

Koeajan tarkoituksena on antaa kummallekin työsopimuksen osapuolelle mahdollisuus selvittää, vastaako sopimus - puolin ja toisin - sille asetettuja edellytyksiä: työnantaja voi selvittää työntekijän ammattitaidon ja soveltuvuuden työhön sekä työyhteisöön, työntekijä arvioida, vastaavatko tarjotut työtehtävät ja työskentelyolosuhteet sopimuksessa sovittua. Niinpä koeaika voi yleensä sijoittua vain työsuhteen alkuun. Myöhemmin, esimerkiksi tehtävien muutoksen yhteydessä sovittu koeaika voi koskea vain muutettuja työtehtäviä ja niihin liitetyjä työehtoja, ei työsuhdetta kokonaisuudessaan.

Koeajasta on nimenomaisesti sovittava ja se voi olla enintään neljän kuukauden pituinen, alle kahdeksan kuukauden määräaikaisissa työsuhteissa enintään puolet sopimuksen kestosta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän, sisällöltään tavanomaista perehdytyskoulutusta vaativamman koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika voi olla enintään kuusi kuukautta.

Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan käyttäjäyrityksen palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.

Jos jompikumpi katsoo, että sopimus ei vastaa siihen liittyneitä ennako-odotuksia, sopimus on koeaikana päätettävissä välittömästi vaikutuksin ilman purku- tai irtisanomisperusteita. Työntekijän kannalta olennaista on, että hänen ei tarvitse tällöin noudattaa irtisanoutumisaikaa.

Työnantaja voi purkaa työsopimuksen koeajan perusteella vain silloin, kun peruste liittyy työntekijän soveltuvuuteen tai työsuoritukseen. Työsopimusta ei saa purkaa syrjivillä eikä koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla.

Työsuhdeturva

Työsuhdeturvalla tarkoitetaan kaikkia niitä - lähinnä työntekijän suojaksi säädettyjä tai sovit- tuja - säädöksiä tai määräyksiä, joilla erilaisin rajoituksin tai menettelymääräyksin pyritään turvaamaan työsuhteen jatkuvuutta.

Epäasiallisina perusteina oikeuskäytännössä on pidetty mm. työntekijän raskautta tai työntekijän terveyteen kohdistuneita aiheettomia epäilyjä. Syrjivillä perusteilla tarkoitetaan perusteet- tomasti eri asemaan asettamista esimerkiksi syntyperän, uskonnon, poliittisen tai ammattiyh- distystoiminnan perusteella. Koeaikapurun perus- teena ei voi olla tuotannollinen tai taloudellinen peruste.

Todistustaakka epäasiallisesta purkuperusteesta on sillä, joka vetoaa em. syrjiviin tai epäasiali- siin syihin eli yleensä työntekijällä. Käytännössä todistustaakka on kuitenkin jaettu: jos työntekijä kykenee esittämään seikkoja, jotka herättävät vahvan epäilyn epäasiallisista syistä, työnantaja joutuu esittämään selvitystä todellisista perus- teista.

Työntekijälle on ennen purkamista varattava mahdollisuus tulla kuulluksi työsuhteen päättä- misen syistä. Purkuilmoitus annetaan henkilökoh- taisesti, jos se on mahdollista. Postitse tai säh- köisesti annettava purkuilmoitus on lähetettävä ennen koeajan päättymistä. Tiedoksisaanti voi tällöin tapahtua koeajan päättymisen jälkeen. Mikäli työntekijä sitä pyytää, työnantajan on viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työ- sopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

Työnantajan työnjohto-oikeus

Työsopimuksella työntekijä on sitoutunut teke- mään työnantajan osoittamaa työtä tämän joh- don ja valvonnan alaisena. Työnantaja voi mää- rätä työn laajuuden, laadun ja paikan, työsopi- muksessa sovitussa rajoissa. Työnantajalla on myös oikeus valvoa, että annettuja määräyksiä noudatetaan.

Työvoiman vähentäminen taloudellisista ja tuotannollisista syistä

Työnantajan liikkeenjohtovalta merkitsee sitä, että työnantaja voi päättää minkälaista toimintaa se harjoittaa ja millä tavalla. Työnantajalla ei ole velvollisuutta jatkaa kannattavaakaan toimintaa. Yhteistoimintalaissa on säädetty, kuinka suunniteltujen päätösten henkilöstövaikutuksista on neuvoteltava ennen päätösten tekoa. Työsopimuslaissa ja työehtosopimuksessa on määrätty lomauttamisen ja irtisanomisen perusteista, toimenpiteiden kohdistamisesta ja toteuttamisen menettelytavoista.

Lomautus on lievempi toimenpide kuin irtisanominen, sillä lomautettaessa työsuhde ei pääty. Työsopimus voidaan irtisanoa vasta, kun työn vähyyden arvioidaan olevan pysyvää.

Lomauttaminen

Lomautuksella tarkoitetaan työntöön ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä. Työsuhde ei pääty.

Lomauttamisen perusteet

Työnantajalla on oikeus lomauttaa työntekijä, toistaiseksi tai määräajaksi, jos hänellä on taloudellinen tai tuotannollinen peruste irtisanoa työ-sopimus.

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän määräajaksi, jos työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti (enintään 90 päivää), eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa.

Jos työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi, eikä työntekijä ole sijoitettavissa taikka koulutettavissa muihin tehtäviin, hänet voidaan irtisanoa.

Mahdollisuuksien mukaan viimeksi lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä tai saman työnantajan palveluksessa osan työkyvystään menettäneitä. Tämän lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoai-kaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Määräaikainen työ-sopimus

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos hän tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Lomauttamista koskevat sopimismahdollisuudet

Työntekijä ja työnantaja saavat työsuhteen kes-täessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuk-sen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaisesta lomauttamisesta tuotannollisella ja taloudellisella perusteella.

Lomautusmenettely

YT-neuvottelut tai ennakkoselvitys

Yrityksen, jonka henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 20, on ennen lomauttamista käytävä yhteistoimintalain mukaiset yhteistoiminta-neuvottelut.

Yhteistoimintaneuvotteluita on selvitetty jaksossa ”Yhteistoimintamenettely ja muutosturva”

Pienemmissä yrityksissä työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useampaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Ennakkoselvitys ei ole lomautusilmoitus.

Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitys menettää merkityksensä, mikäli lomautuksia ei toimeenpanna kohtuullisen ajan kuluessa ennakkoselvityksessä ilmoitetusta ajasta.

Lomautusilmoitus

Ellei toisin ole sovittu, työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti, ellei työnantajan ja asianomaisen luottamusmiehen kesken toisin sovita. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti - ei kuitenkaan puhelimen tekstiviestillä - edellä mainittua ilmoitusaikaa käyttäen.

Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

Koska työntekijä tarvitsee lomautustodistuksen työttömyysetuuden hakemista varten, kannattaa lomautusilmoitus antaa kirjallisena, jolloin erillistä lomautustodistusta ei tarvita.

Ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi tai joissa työntönteon este johtuu ns. ylivoimaisesta esteestä.

Lomauttamisesta ilmoitetaan lisäksi luottamusmiehelle. Jos lomautus kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, on siitä ilmoitettava työvoimaviranomaiselle.

Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista, vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

Palkkatodistus työttömyysturvaa varten

Lomautuksen alkaessa ei yleensä makseta erillistä loppupalkkaa, vaan palkka erääntyy säännönmukaisina palkanmaksupäivinä.

Työntekijälle on annettava palkkatodistus työttömyysetuutta varten. Palkkatodistuksessa ilmoitetaan ns. vakiintunut palkkatulo vähintään työttömyysturvain työssäoloehtoon vaadittavalta ajalta. Palkkatodistusmalli, joka sisältää työttömyysetuuden maksajan vaatimat tiedot, löytyy verkko-osoitteesta www.tyj.fi -> lomakkeet.

Työsuhteen ehdot lomautuksen aikana

Luontoisedut

Lomautuksen ajalta työntekijällä ei ole oikeutta saada luontoisetuja, koska sekä palkanmaksu että työnteko ovat keskeytyksessä. Poikkeuksena on palkkaetuna oleva työsuhteasunto, jonka käyttämiseen säilyy oikeus myös lomautuksen aikana.

Vuosiloman ansainta

Lomautusta pidetään vuosilomaa kerryttävään työssäoloon verrattavana poissaolona, kuitenkin enintään 30 työpäivää kerrallaan.

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei estä työntekijää hakemasta työtä muista yrityksistä. Ottaessaan muuta työtä lomautusajaksi on työntekijän kuitenkin huolehdittava siitä, ettei työsopimus estä häntä palaamasta lomautuksen päättyessä siihen työhön, josta hän on lomautettuna.

Lomautuksen keskeytyminen ja päättäminen

Lomautuksen keskeyttäminen

Lomautus voidaan keskeyttää, jos työtilanne paranee tilapäisesti. Mikäli lomautuksen on tarkoitus jatkua ilman uutta lomautusilmoitusta tilapäisen työn päätyttyä, työnantajan ja työntekijän on sovittava asiasta ennen työn aloittamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

Työn alkamisesta ilmoittaminen

Jos lomauttaminen on voimassa toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Määräaikainen lomautus päättyy määräajan kuluessa umpeen, eikä työn alkamisesta tarvitse erikseen ilmoittaa.

Irtisanominen

Taloudelliset ja tuotannolliset syyt

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleen järjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Mikäli tarjolla oleva työ vähenee, työnantaja voi sopeuttaa työnvoiman määrää joko irtisanomalla tai lomauttamalla. Jos työn vähentyminen on tilapäistä, käytetään lomautusta. Jos työn vähentyminen on pysyvää, käytetään irtisanomista. Yrityksen koko ja työllistämisedellytykset vaikuttavat arvioon. Joskus on mahdollista turvautua

Irtisanominen ja irtisanoutuminen lomautusaikana

Työntekijällä on lomautusaikana oikeus irtisanoa työsopimus sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Viestintäalalla säännöstä sovelletaan silloin, jos yrityksessä on sovittu yli 14 päivän lomautusilmoitusajasta. Mikäli työnantaja noudattaa yksipuolisesti, ilman sopimusta yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa, se ei oikeuta vähennyksen tekemiseen.

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita. Irtisanomisajan palkasta saa tehdä lomautusilmoitusaikaa koskevan vähennyksen edellisessä kappaleessa kerrotuilla edellytyksillä.

osa-aikaistamiseen eli lyhentää työntekijöiden työaika pysyvästi.

Työnantaja voi ennakoida työn vähentymisen siten, että irtisanomisperuste on olemassa vasta työsuhteen päättyessä irtisanomisajan kuluttua.

Mikäli työn tarjoamisen edellytykset paranevat irtisanomisajan kuluessa, irtisanominen tulee peruuttaa.

Irtisanomisperustetta ei ole, jos työnantaja on palkannut ennen irtisanomista tai pian sen jälkeen uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin ilman, että toimintaedellytyksissä on tapahtunut muutosta.

Irtisanomisen kohdentaminen

Tehtävän lakkaaminen voi olla irtisanomisperuste, kun työntekijän tekemä työ on vähentynyt tai loppunut kokonaan. Työntekijän työt voidaan jakaa muiden työntekijöiden tehtäväksi näiden pääasiallisia tehtäviä muuttamatta ja työn vähentyessä kokonaisuudessaan yrityksessä. Työntekijöiden ”vaihtaminen” ei ole irtisanomisen peruste.

Irtisanomiset kohdennetaan niihin työntekijöihin, joiden työ vähenee. Mahdollisuuksien mukaan on noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan palveluksessa osan työkyvystään menettäneitä. Tämän lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kesto aikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Uudelleensijoitus- ja koulutusvelvoite

Työnantaja ei voi irtisanoa työntekijää, jos työntekijä voidaan sijoittaa tai kouluttaa toisiin yrityksessä olemassa oleviin tehtäviin. Työntekijälle on ensisijaisesti tarjottava työsopimuksen mukaista tai sitä vastaavaa muuta työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle tarjotaan hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Ellei ole mahdollista tarjota pysyvää ja kokoaikaista työtä, on tarjottava myös määräaikaista ja osa-aikaista työtä.

Työntekijällä on oikeus kieltäytyä työstä, joka ei ole työsopimuksen mukaista. Työntekijän kieltäytyessä ottamasta vastaan muuta työtä hänet voidaan irtisanoa tuotannollisella ja taloudellisella perusteella.

Tarvittaessa työnantajan tulee järjestää työntekijälle sellaista työtehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien osapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Uudelleen koulutus on lähinnä perehdyttämis-, täydennys- tai jatkokoulutusta. Työnantajalla ei ole velvollisuutta ammatillisen peruskoulutuksen antamiseen.

Samalla tavoin kuin työntarjoamisvelvollisuus työntekijän entisiin tehtäviin on voimassa koko irtisanomisajan, arvioidaan myös mahdollisuutta työntekijän uudelleensijoitukseen ja -koulutukseen työsuhteen päättymiseen asti.

Työntarjoamisvelvollisuus konserneissa

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 määrävältä henkilöstöasioissa toisessa yrityksessä, jossa työtä olisi tarjolla, on selvitettävä, voidaanko tarjota työtä tässä yrityksessä.

Velvoitteen laajuus harkitaan tapauskohtaisesti. Työntarjoamisvelvollisuutta arvioitaessa huomiota kiinnitetään mm. siihen hoidetaanko henkilöstöasiat, kuten työhönotto, palkkahallinto ja työnjohto keskitetyksi sekä siihen onko siirtymisiä yrityksestä toiseen tapahtunut ryhmän sisällä. Myös toimialojen samankaltaisuus vaikuttaa arviointiin.

Erityissuoja irtisanomistilanteissa

Työehtosopimusten ja työlaainsäädännön perusteella henkilöstön edustajilla on erityinen irtisanomissuoja:

- luottamusmiehen, varaluottamusmiehen ja osaston luottamusmiehen irtisanomissuoja perustuu luottamusmiessopimukseen, luottamusvaltuutetun erityisasemasta on määräykset työsopimuslaissa;
- työsuojeluvalluutetun työsuhdeturva perustuu työsuojelun valvonnasta annettuun lakiin ja työsuojelusopimukseen;
- yhteistoimintaedustajan ja henkilöstön ns. hallintoedustajan erityinen irtisanomissuoja silloin, kun hän ei ole luottamusmies tai työsuojeluvalluutettu, on sama kuin työsopimuslain mukaisella luottamusvaltuutetulla.

Raskaus tai perhevapaan käyttäminen ei ole työsopimuksen irtisanomisen peruste. Jos *raskaana oleva työntekijä* irtisanotaan, irtisanomisen katsotaan johtuvan raskaudesta, ellei työnantaja voi osoittaa irtisanomisen perusteena olevan jonkin muun seikan. Korostettu näyttövelvollisuus koskee myös perhevapaata käyttävän työntekijän irtisanomista.

Perhevapaalla (äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja adoptiovapaa, vanhempainvapaa, hoitovapaa) olevan työ-suhdetta ei saa irtisanoa tuotannollisella ja taloudellisella perusteella ellei työnantajan toiminta pääty kokonaan.

Asevelvollisuuden tai siviilipalveluksen suorittaminen ei ole työsuhteen päättämisperuste. Työsuhdetta ei saa irtisanoa palveluksen aikana eikä kolmen kuukauden aikana työhön paluusta, ellei työsuhteen päättymisestä ole annettu ennakoilmoitusta vähintään kahta kuukautta ennen päättämispäivää.

Irtisanomismenettely

YT-neuvottelut tai selvitysvelvollisuus

Yrityksen, jonka henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 20, on ennen irtisanomista käytävä yhteistoimintalain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut.

Yhteistoimintaneuvotteluita on selvitetty jaksossa ”Yhteistoimintamenettely työvoimaa vähennettäessä ja muutosturva”

Pienemmissä yrityksissä työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työvoimatoimistolta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti.

Irtisanomisilmoitus

Irtisanomisilmoitus on annettava henkilökohtaisesti. Jos ilmoituksen antaminen henkilökohtaisesti ei ole mahdollista, irtisanomisilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti, ei kuitenkaan puhelimen tekstiviestillä. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen kun se on lähetetty, lomalla tai ns. tasotusvapaalla olevalle työntekijälle kuitenkin vasta ensimmäisenä loman tai tasotusvapaan päättymistä seuraavana päivänä.

Irtisanomisajan pituus riippuu työsuhteen kestosta. Työnantajan irtisanoessa ne ovat:

| Työsuhteen pituus | Irtisanomisaika |
|-----------------------------|-----------------|
| enintään 1 v | 14 pv |
| yli 1 v mutta enintään 4 v | 1 kk |
| yli 4 v mutta enintään 8 v | 2 kk |
| yli 8 v mutta enintään 12 v | 4 kk |
| yli 12 v | 6 kk |

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat:

| Työsuhteen pituus | Irtisanomisaika |
|-------------------|-----------------|
| enintään 5 v | 14 pv |
| yli 5 v | 1 kk |

Irtisanomisaika ja työsuhde päättyvät sinä päivänä, joka vastaa järjestysnumeroltaan irtisanomispäivää. Jos työntekijä irtisanotaan joulukuun 12. päivä ja irtisanomisaika on kuukausi, viimeinen työpäivä on tammikuun 12. päivä.

Jos työnantaja irtisanoa työsuhteen noudattamatta irtisanomisaikaa tai käyttää liian lyhyttä irtisanomisaikaa, työnantajan on maksettava irtisanomisajan palkka lomakorvauksineen laiminlyödyltä irtisanomisajalta.

Työntekijä, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen suorittamaan kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän työnantajalle. Työnantaja voi pidättää tämän määrän loppupalkasta ottaen huomioon työnantajan kuittausoikeuden rajoitukset.

Mikäli irtisanomisajan noudattaminen on lyöty laimin vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu laiminlyödyn irtisanomisajan palkkaa vastaavaksi.

VKL - SJL lehdistöä koskevassa työehtosopimuksessa on erityismääräys, jonka mukaan kuvaaja ja toimittaja voivat irtisanoutua irtisanomisaikaa noudattamatta, mikäli lehden linja muuttuu olennaisesti.

Lehdistön toimittajien työehtosopimuksen ja kustannustoimittajia koskevan työehtosopimuksen piirissä on mahdollisuus sopia kirjallisesti irtisanomisajoista toisin. Myös ylempien toimihenkilöiden kanssa irtisanomisajasta voidaan sopia toisin.

Selvitys päättämisperusteista

Mikäli työntekijä sitä pyytää, työnantajan on viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työ-sopimuksen päättämispäivämäärä sekä ne syyt, joiden perusteella työ-sopimus on päätetty.

Takaisinottaminen

Työnantajan takaisinottovelvollisuus koskee tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottuja ja se kestää yhdeksän kuukautta irtisanomisajan päättymisestä: Mikäli työnantaja tarvitsee työvoimaa samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu on tehnyt, työnantajan on tiedusteltava työvoimaviranomaisilta, hakeeko entinen työntekijä työtä työvoimatoimiston kautta.

Velvollisuus koskee tehtäviä, joihin työntekijän työkokemus riittää ja joihin hänet voidaan perehdyttää. Irtisanotulla on tällöin etuoikeus avoimna olevaan tehtävään ennen muita yrityksen ulkopuolelta palkattavia henkilöitä. Takaisinotettavan työntekijän kanssa solmitaan uusi työ-sopimus, jossa työehdot sovitaan uuden työn mukaan.

Takaisinottovelvollisuus koskee myös liikkeenluovutuksen saajaa ja saneerausmenettelyä.

Vielä työsuhteessa olevilla työntekijöillä on oikeus tarjolla olevaan työhön ennen takaisinottovelvollisuuden piirissä olevia entisiä työntekijöitä:

- Takaisinottovelvoitetta ei näin ole, jos työ täytetään sisäisin siirtein eikä yritykseen palkata uusia työntekijöitä.
- Työnantajalla on velvollisuus ennen takaisinottovelvollisuuden täyttämistä tarjota työtä työsuhteessa oleville osa-aikaisille työntekijöille.

Yhteistoimintamenettely työvoimaa vähennettäessä ja muutosturva

Yhteistoimintaneuvottelut

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

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 työ-sopimuksen irtisanomista ja niin hyvissä ajoin kuin mahdollista, selvittää työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työvoimatoimistolta saatavat työvoimapalvelut. Jos irtisanottavia on useampia, selvitys voidaan antaa heidän luottamusmiehelleen taikka jos sellaista ei ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Neuvotteluesitys

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

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

Työnantajan annettavat tiedot

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 määrättyvät 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.

Tiedot annetaan neuvotteluesityksen yhteydessä. Työnantajan myöhemmin saamat tiedot voidaan antaa ensimmäisessä neuvottelussa.

Ilmoitus työvoimaviranomaisille

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

Työllistymisen toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Kun neuvotteluesitys sisältää vähintään kymmenen työntekijän irtisanomisen, työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstöryhmien edustajille esitys työllistymis-

tä edistäväksi *toimintasuunnitelmaksi*. Toimintasuunnitelma sisältää

- yhteistoimintaneuvottelujen suunnitellun aikataulun,
- neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja
- suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet työvoimatoimistojen työvoimapalveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.¹

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.

Neuvotteluvollisuuden täyttyminen

Neuvotteluissa käsitellään

- työnantajan harkitsemien toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia
- em. toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa
- vaihtoehtoja työvoiman vähennysten supistamiseksi sekä
- mahdollisuuksia lieventää työntekijöille aiheutuvia seuraamuksia.

Vuosittain vahvistettavaan henkilöstösuunnitelmaan ja koulutustavoitteisiin tehdään neuvottelujen yhteydessä todetut tarvittavat muutokset.

Neuvotteluvollisuus täyttyy, kun

- asia on tullut sovituksi tai kun
- neuvotteluja on käyty 14 päivän ajan niiden aloittamisesta. Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, neuvotteluaika on kuusi viikkoa.

¹ Palvelut voivat liittyä työnhakuun, työelämävalmiuksien kehittämiseen, ammatilliseen ohjaukseen, aloittavaan yrittäjyyteen sekä toimeentulon turvaamiseen.

Saneerausmenettelyn kohteena olevassa yrityksessä samoin kuin yrityksessä, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti alle 30, noudatetaan kuuden viikon sijasta aina 14 päivän pituista neuvottelu-aikaa.

Neuvottelu-aikoja ei sovelleta silloin, kun yritys on selvitystilassa tai konkurssissa.

Salassapitovelvollisuus

Kun työnantaja ilmoittaa, että YT-neuvottelussa käsitellään työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia, taloudellista asemaa taikka yritysturvallisuutta koskevia tietoja, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan yritystä tai sen liike- tai sopimuskumppania, näitä tietoja ei saa ilmaista muille kuin niille henkilöstön edustajille ja muille työntekijöille, joita asia koskee ja vain siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista näiden työntekijöiden aseman kannalta yhteistoiminnan tarkoituksen toteuttamiseksi.

Salassapitovelvollisuus kattaa myös tiedot, jotka koskevat yksityisen henkilön taloudellista asemaa, terveydentilaa tai muutoin häntä henkilökohtaisesti, jollei tietojen ilmaisemiseen ole saatu asianomaisen työntekijän lupaa.

Neuvottelujen kirjaaminen

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

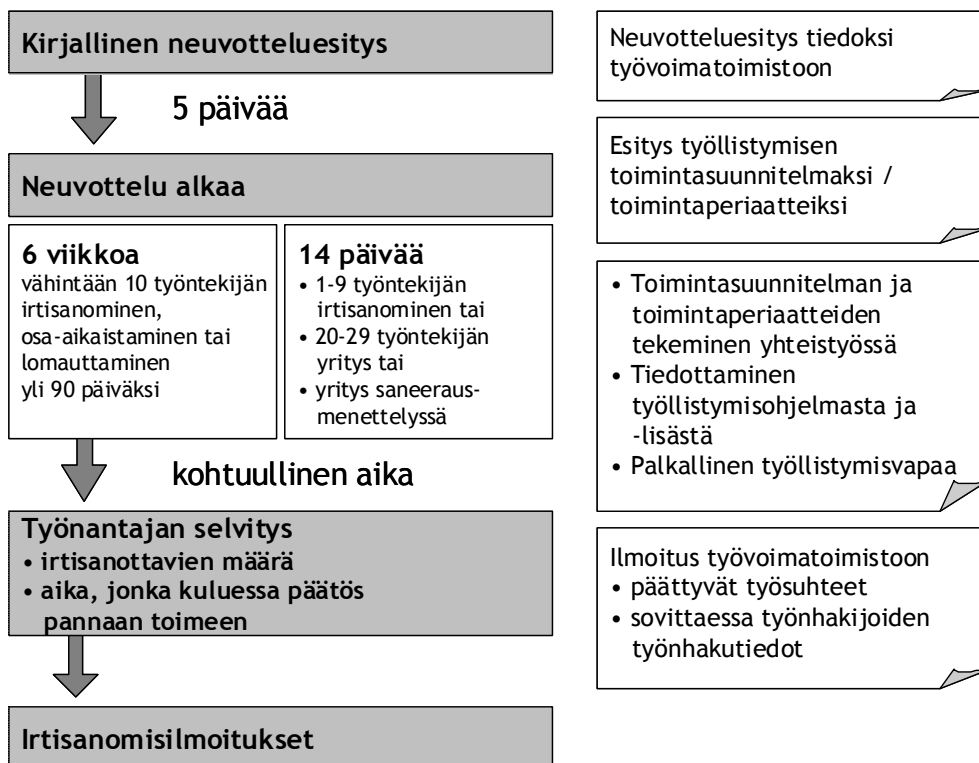
- neuvottelujen ajankohdat,
- niihin osallistuneet ja
- neuvottelujen tulokset tai osallisten eriävät kannanotot.

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

Päätöksistä ilmoittaminen

Täytettyään neuvotteluelvoitteensa työnantajan on annettava selvitys YT-neuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Ainakin on ilmoitettava

- irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien määrät henkilöstöryhmittäin,
- lomautusten kestoajat sekä
- minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.



KUVA 2

Irtisanomisen neuvotteluprosessi ja muutosturva

Muutosturva työntekijöitä tai toimihenkilöitä irtisanottaessa

Muutosturva pähkinänkuoressa

Muutosturvaksi nimetyllä toimintatavalla pyritään nopeuttamaan henkilöiden uudelleen työllistymistä. Se perustuu työnantajan ja työntekijöiden sekä työvoimaviranomaisten entistä tiiviimpään yhteistyöhön irtisanomisten yhteydessä.

Muutosturvan piiriin kuuluvat työntekijä,

1. jolla on kolmen vuoden työhistoria ja joka
 - irtisanotaan tuotannollisen tai taloudellisen syyn perusteella
 - lomautetaan vähintään 180 päiväksi
 - on ollut lomautettuna vähintään 180 päivää
 - on irtisanonut työsopimuksensa lomautuksen kestänyt vähintään 200 päivää
2. joka on ollut määräaikaisessa työsuhteessa samaan työnantajaan keskeytyksettä 3 vuotta tai yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana tai
3. jonka työsuhde päättyy määräaikaisuuden takia ja jolle on kertynyt työhistoriaa saman tai eri työnantajien palveluksessa yhteensä 5 vuotta edellisen 7 vuoden aikana.

Työnantajalla on velvollisuus

- ilmoittaa muutosturvan piiriin kuuluvien irtisanottujen työsuhteen päättymisestä työvoimatoimistoon. Sovittaessa ilmoitukseen liitetään tiedot työntekijän koulutuksesta, työtehtävistä ja kokemuksesta
- tiedottaa työntekijöille heidän oikeudestaan työllistymisohjelmaan ja työllistymisohjelmaliisään
- vähintään 10 henkilön irtisanomistilanteissa tehdä yhteistyössä henkilöstön kanssa *toimintasuunnitelma*, joka olisi valmisteltava yhteistoimintamenettelyn alkaessa. Siitä tulee käydä ilmi neuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet käytettäessä työvoimatoimiston työvoimapalveluja sekä toimintaperiaatteet työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi

- esittää alle kymmenen henkilön irtisanomisissa *toimintaperiaatteet*, joilla irtisanomisaikana kuluessa tuetaan hakeutumista muuhun työhön, koulutukseen sekä työvoimapalveluiden käyttöön.

Työvoimatoimisto neuvoo yrityksiä henkilöstön vähentämiseen liittyvissä tilanteissa. Neuvonta voidaan järjestää myös tiedotustilaisuuksina työnantajan tiloissa. Tietoa annetaan muutosturvaan, työttömyysturvaan, työnhakuun yms. liittyvistä asioista. Neuvonta on maksutonta.

Enemmän muutosturvasta esim. Työ- ja elinkeinotoimiston sivuilla www.mol.fi.

Palkallinen työllistymisvapaa

Oikeus työllistymisvapaaseen ei koske määräaikaisia työsuhteita.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisaikana keston mukaan:

| Irtisanomisaika | Työllistymisvapaan pituus |
|-----------------|---------------------------|
| enintään 1 kk | enintään 5 pv |
| yli 1 kk - 4 kk | enintään 10 pv |
| yli 4 kk | enintään 20 pv |

Työllistymisvapaa käytetään työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaisiin toimenpiteisiin, uudelleensijoitusvalmennukseen tai työnhakuun.

Työllistymisohjelma

Työntekijän on esitettävä työvoimaviranomaisille pyyntö työllistymisohjelman tekemisestä 30 päivän kuluessa työsuhteen päättymisestä tai muun edellä luetellun edellytyksen täyttymisestä.

Työllistymisohjelmassa selvitetään työnhakijan työllistymis- ja koulutusmahdollisuudet, hänen edellytyksensä ja tavoitteensa ja sovitaan oma-toimisesta työnhausta ja sen tukemisesta.

Työnantajalle saattaa tulla rahoitusvastuu työllistymisohjelmassa työnantajan kanssa sovitusta palveluista.

Työntekijällä on oikeus työttömyyspäivärahan työllistymisohjelmaliisään tietyin edellytyksin.

Työsuhteen päättäminen henkilökohtaisesta syystä

Irtisanominen

Irtisanomisperusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta ilman asiallista ja painavaa syytä. Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet kattavat niin veloitteiden vakavan rikkomisen tai laiminlyönnin kuin työntekijän kyvyttömyyden selviytyä työtehtävistään.

Yksilöperusteisessa irtisanomisessa on kysymys usein siitä, että työntekijä toimii työsuhteesta johtuvien veloitteiden vastaisesti. On tärkeätä, ettei synny epäselvyyttä työsuhteesta edellytetyistä menettelytavoista. Työnantajalla on velvollisuus valvoa ja johtaa työtä.

Ohjeiden tulee olla selkeät ja ne tulee antaa tiedoksi kaikille työntekijöille kirjallisesti tai yhteisissä tiedotustilaisuuksissa. Ohjeissa voidaan mainita seuraukset ohjeiden rikkomisesta. Puuttuminen ohjeiden vastaiseen toimintaan on tehtävä tasapuolisesti.

Työsuhteen päättämisperusteen olemassaolo kussakin tilanteessa perustuu kokonaisarviointiin. Huomioon otetaan työnantajan ja työntekijän olosuhteet sekä arvioitavana olevat tapahtumat ja teot kokonaisuudessaan.

Irtisanomisharkintaan johtavat tilanteet voivat liittyä esimerkiksi:

- luvattomiin poissaoloihin, työaikojen noudattamatta jättämiseen, perusteettomaan työstä kieltäytymiseen, työnantajan työnjohtovaltansa nojalla antamien määräysten vastaiseen menettelyyn, kyvyttömyyteen selvitä työtehtävistä, tai muuhun työtehtävien laiminlyöntiin
- alkoholin käyttöön
- lainvastaiseen kilpailutekoon, epärehellisyyteen tai muusta syystä työsuhteen kannalta olennaisen luottamuksen menettämiseen

- sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun, väkivaltaan työnantajaa tai työtoveria kohtaan.

Sairauden perusteella ei saa irtisanoa, ellei työkyky ole heikentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei kohtuudella voida edellyttää työsuhteen jatkamista. Yleensä on katsottu, että noin vuoden yhdenjaksoinen poissaolo on osoitus työkyvyn olennaisesta ja pitkäaikaisesta vähentymisestä. Ratkaisevaa työkyvyn palautumista arvioitaessa on kuitenkin lääketieteellinen ennuste.

Irtisanomiseen eivät oikeuta myöskään:

- lakkoon tai muuhun työtaisteluun osallistuminen
- työntekijän poliittiset, uskonnolliset tai muut mielipiteet tai osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan
- turvautuminen oikeusturvakeinoihin.

Irtisanomisperusteeseen on vedottava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun peruste tuli työnantajana tietoon.

Varoitus

Työntekijää, joka on laiminlyönyt tai rikkonut velvollisuuksiaan, ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelyään.

Varoituksen antamisesta päättää työnantaja. Se on syytä antaa kirjallisesti.

Varoitusta ei tarvitse antaa, jos kyseessä on niin vakava rikkomus, että työnantajalta ei kohtuudella voi edellyttää sopimussuhteen jatkamista ja työntekijän on pitänyt ymmärtää tekonsa moitittavuus.

Jos työsuhde päätetään varoituksen jälkeen, mahdollisessa oikeudenkäynnissä selvitetään myös aikaisempien varoitusten oikeellisuus.

Varoitus ei vanhene tiettyssä ajassa, mutta sen merkitys heikkenee ajan kuluessa.

Kuuleminen

Työntekijälle on varattava mahdollisuus tulla kuulluksi ennen työsuhteen päättämistä. Työntekijällä on tällöin oikeus käyttää avustajaa.

Työnantajan on ennen irtisanomista selvitettävä, onko työntekijä sijoitettavissa muuhun työhön, ellei irtisanomisen perusteena ole niin vakava rikkomus, ettei sopimussuhteen jatkamista voida kohtuudella edellyttää.

Kuulemistilaisuudesta voidaan laatia muistio, jossa voi olla mm. seuraavia asioita:

- todetaan, että kysymyksessä on työ sopimuslain mukainen kuulemistilaisuus
- yksilöidään työnantaja, työntekijä ja tämän mahdollinen avustaja
- kirjataan näkemykset irtisanomisen/purun syistä
- selvitetään uudelleensijoittamisen mahdollisuudet (irtisanomisen sijasta, jos ei vakava rikkomus/laiminlyönti)
- kirjataan lopputulos.

Irtisanomisajat

Irtisanomisajan pituus riippuu työsuhteen kestosta. Työnantajan irtisanoessa ne ovat:

| Työsuhteen pituus | Irtisanomisaika |
|-----------------------------|-----------------|
| enintään 1 v | 14 pv |
| yli 1 v mutta enintään 4 v | 1 kk |
| yli 4 v mutta enintään 8 v | 2 kk |
| yli 8 v mutta enintään 12 v | 4 kk |
| yli 12 v | 6 kk |

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat:

| Työsuhteen pituus | Irtisanomisaika |
|-------------------|-----------------|
| enintään 5 v | 14 pv |
| yli 5 v | 1 kk |

Irtisanomisajan laskennasta ja irtisanomisajan laiminlyönnistä kerrotaan tarkemmin jaksossa ”Työvoiman vähentäminen taloudellisista ja tuotannollisista syistä”.

Selvitys päättämisperusteista

Mikäli työntekijä sitä pyytää, työnantajan on viivytyksettä ilmoitettava hänelle kirjallisesti työ sopimuksen päättämispäivämäärä sekä ne syyt, joiden perusteella työ sopimus on päätetty.

Työsopimuksen purkaminen

Purkuperusteet

Työsopimus - myös määräaikainen - voidaan purkaa vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä pidetään työ sopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Purkamiseen vaaditaan siten rikkomus tai laiminlyönti, joka on irtisanomiseen oikeuttavaa vakavampi. Käytännössä peruste voi liittyä esimerkiksi työvelvoitteen laiminlyöntiin, alkoholiin, työturvallisuuden vaarantamiseen, väkivaltaan, liike- ja ammattisalaisuuden paljastamiseen, kilpailevan työ sopimuksen tekemiseen tai lahjomiseen.

Työsopimuksen purkuperusteet ja työ sopimuksen irtisanomisperusteet ovat osin päällekkäiset. Kun purkuperuste on aina irtisanomisperustetta painavampi, voidaan purkuperusteella myös irtisanoa työ sopimus. Perusteiden täsmentyminen on jäänyt käytännössä oikeuskäytännön varaan.

Purkamismenettely

Purkuoikeutta on käytettävä 14 päivän kuluessa siitä, kun saadaan tieto purkamisperusteen täytymisestä. Vanhentuneita purkuperusteita voidaan käyttää kohtuullisen ajan irtisanomisperusteena.

Työntekijälle on varattava mahdollisuus tulla kuulluksi ja kuulemistilaisuudessa on mahdollisuus käyttää avustajaa.

Mikäli työntekijä sitä pyytää, työnantajan on viivytyksettä ilmoitettava hänelle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne syyt, joiden perusteella työsopimus on purettu.

Työsopimuksen purkautuminen

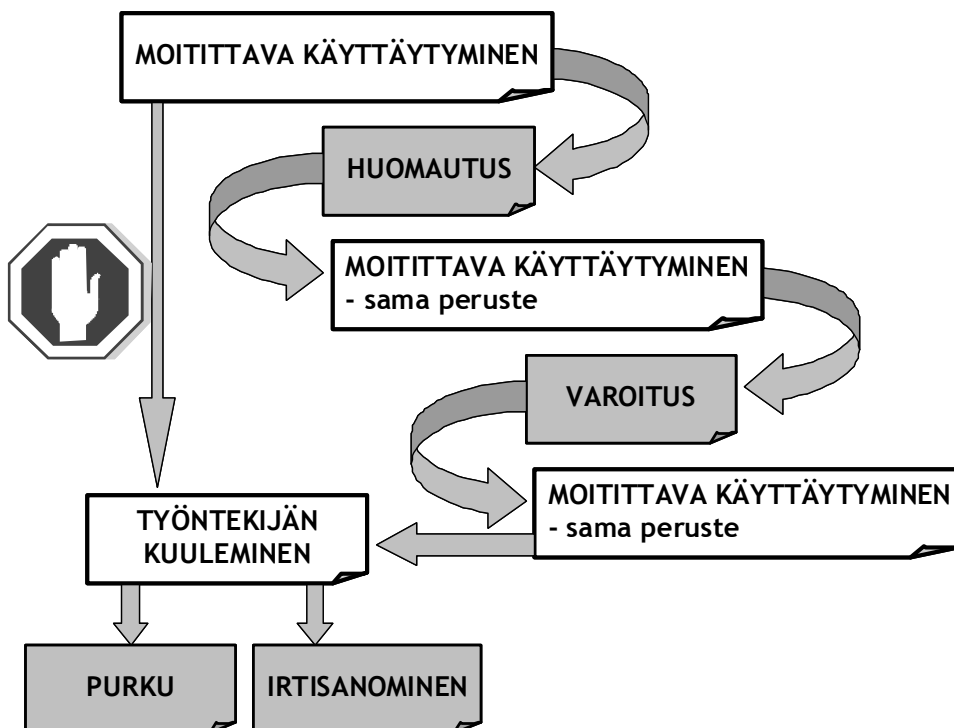
Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien. Purkautuminen ei edellytä nimenomaista tahdonilmausta eikä sisällä menettelymääräyksiä. Työnantajan on kuitenkin ryhdyttävä välittömästi toimiin, joita työsopimuksen päättäminen edellyttää: maksaa loppu-tili ja palauttaa työntekijän verokortti.

Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa hyväksyttävän esteen vuoksi, purkaantuminen peruuntuu.

Työntekijä purkaa työsopimuksen

Työntekijä voi purkaa työsopimuksen, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Tällaisia rikkomuksia voisivat olla esimerkiksi palkanmaksun laiminlyönti tai työntekijän terveyden vakava vaarantaminen työsuojelun laiminlyönnin vuoksi.

Työntekijä, joka joutuu purkamaan työsopimuksensa työnantajan edellä mainittujen vakavien laiminlyöntien vuoksi, voi vaatia työnantajalta vahingonkorvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.



KUVA 3
Työsopimuksen päättäminen työntekijästä johtuvasta syystä

Loppupalkka ja todistukset

Loppupalkka ja palkkatodistus

Työsuhteen päättyessä työntekijälle maksetaan kaikki työsuhteesta johtuvat saamiset:

- palkka
- korvaukset pitämättä jääneiltä vuosi- ja talvilomalta lomapalkan korotuksineen,
- korvaukset työajan lyhennyksistä jne.

Työsopimuksessa tai muuten voidaan sopia, että loppupalkka maksetaan yrityksen tavanomaisina palkanmaksupäivinä.

Työsuhteen päättyessä tai lomautuksen alkaessa työntekijälle on annettava palkkatodistus työttömyysetuutta varten. Palkkatodistuksessa ilmoitetaan ns. vakiintunut palkkatulo vähintään työttömyysturvalain työssäoloehtoon vaadittavalta ajalta. Palkkatodistusmalli, joka sisältää työttömyysetuuden maksajan vaatimat tiedot, löytyy verkko-osoitteesta www.tyj.fi -> lomakkeet.

Jos työnantaja tai työnantajan edustaja pyynnöstä huolimatta jättää antamatta työntekijälle palkkalaskelman, työnantaja tai työnantajan edustaja voidaan tuomita työsopimuslakirikkomuksesta sakkorangaistukseen.

Työtodistus

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada kirjallinen työtodistus työsuhteen kestoajasta ja työtehtävän laadusta.

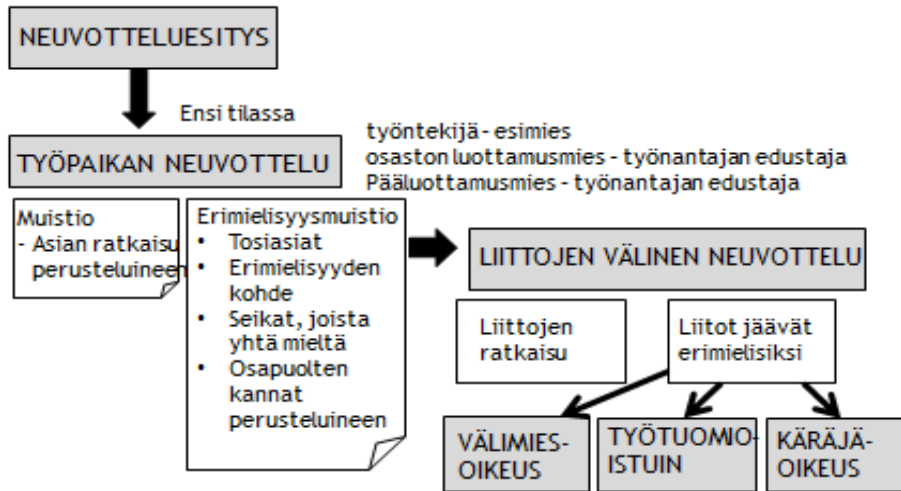
Työntekijän pyynnöstä työtodistuksessa on mainittava työsuhteen päättämisen syy ja annettava arvio työntekijän osoittamasta työtaidosta ja käytöksestä.

Yli kymmenen vuoden kuluttua työsuhteen päättymisestä ei työtodistusta tarvitse antaa, jos siitä aiheutuu kohtuutonta hankaluutta. Arvioita voi pyytää vain 5 vuotta taannehtivasti.

Kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle on annettava uusi, ellei se aiheuta kohtuutonta hankaluutta.

Jos työnantaja tai työnantajan edustaja tahallaan tai huolimattomuudesta jättää työtodistuksen toimittamatta, työnantaja tai työnantajan edustaja voidaan tuomita työsopimuslakirikkomuksesta sakkorangaistukseen.

Erimielisyydet



KUVA 4
Työsuhteen päättämistä koskevan erimielisyyden käsittely

Neuvottelut ja tuomioistuinkäsittely

Työsuhtetta tai sen päättämistä koskevat erimielisyydet käsitellään yrityksessä neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Neuvottelujärjestyksen tarkoituksena on edesauttaa erimielisyyksien selvittämistä sovinnollisesti ja välttää aikaa ja rahaa kuluttavalta tuomioistuinprosessilta.

Yhteisymmärrykseen pääsemistä edistää neuvottelutapojen perustuminen avoimuuteen, rehellisyyteen ja asioihin perehtymiseen. Liitoista saa apua lakien ja työehtosopimusten oikeaan tulkintaan. Osapuolten valtuuksien tulee olla selvät. Neuvottelut käydään joutuisasti, aiheetonta viivyttelyä, mutta myös hätäilyä välttämällä. Asiat on syytä kirjata riittävän tarkasti.

Jos asiaa ei saada yrityksessä selvitettyä, voi se, joka haluaa riitauttaa asian, toimittaa erimielisyyttä koskevat tiedot kirjallisesti riidan osapuolia edustaville liitoille.

Henkilöstä johtuvan irtisanomisen lainmukaisuus käsitellään viime kädessä alan välimiesoikeudessa tai kärjäoikeudessa. Tuotannollisista tai taloudellisista syistä johtuvan irtisanomisen lainmukaisuus käsitellään kärjäoikeudessa.

Kanneaika on kaksi vuotta työsuhteen päättymisestä lukien. Työnantajalla on näyttövelvollisuus työsuhteen päättämisen perusteesta.

Henkilöstä johtuva irtisanominen

Jos työntekijä katsoo, että hänen työsuhteensa on

- irtisanottu hänen henkilöönään liittyvistä syistä työehtosopimuksen vastaisesti tai
- purettu tilanteessa, jossa työnantajalla ei olisi ollut oikeutta edes irtisanoa työsuhdetta,

hänen tulee ilman aiheetonta viivytystä ilmoittaa asiasta työnantajalle. Tämän jälkeen osapuolten tulee viivytyksettä aloittaa neuvottelut asiasta.

Mikäli erimielisyys ei ole selvitettävissä työnantajan ja työntekijän/luottamusmiehen välillä, asia voidaan siirtää osapuolia edustavien liittojen ratkaistavaksi. Mikäli ratkaisua ei synny liittojen välillä, liitto voi nostaa kanteen välimiesoikeudessa.

Liittojen väliset neuvottelut ja välimiesmenettely käydään, mikäli mahdollista, irtisanomisajan kuluessa.

Työsuhde ei irtisanomisesta huolimatta pääty ennen kuin erimielisyys on neuvottelujärjestyksen mukaisesti loppuun käsitelty. Määräyksen tarkoituksena on varmistaa mahdollisten riitapausten nopea käsittely.

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuva irtisanominen

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeenpantuja lomautuksia tai irtisanomisia on usein käsitelty YT-neuvotteluissa ennen toimenpiteistä päättämistä. Jos niihin ovat osallistuneet neuvottelujärjestyksen osapuolet (työntekijä, luottamusmies, työnantajan edustaja), erimielisyyden käsittely voidaan yrityksessä hoitaa joutuisasti.

Liitot eivät ratkaise työsuhteen päättämisen lainmukaisuutta, vaan se ratkaistaan käräjäoikeudessa. Työsuhde päättyy irtisanomisajan kuluessa.

Seuraamukset

Korvaus

Jos työsuhteen päättäminen katsotaan lainvastaiseksi, työnantaja joutuu maksamaan työntekijälle korvausta. Korvausasteikko on pääsääntöisesti vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Luottamusmiehelle ja luottamusvaltuutetulle maksettavan korvauksen enimmäismäärä on 30 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruuteen vaikuttavat työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräraikaisen työsuhteen jäljellä ollut kesto-aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammittiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsuhteen päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsuhteen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Hyvitys

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut taikka osa-aikaistanut työntekijän noudattamatta YT-neuvottelua koskevia säännöksiä, voidaan käräjäoikeudessa tuomita maksamaan työntekijälle hyvitystä.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönnin aste, työnantajan olot, irtisanomisen tai muun toimenpiteen luonne sekä työntekijän työsuhteen kesto-aika. Hyvitys on enintään 30 000 euroa. Jos laiminlyöntiä on pidettävä vähäisenä, voidaan hyvitys jättää tuomitsematta.

Mediaunioni MDU, www.mediaunioni.fi
Suomen Journalistiliitto, www.journalistiliitto.fi
Ammattiliitto Pro, www.proliitto.fi
TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto, www.teamliitto.fi
Viestinnän Keskusliitto, www.vkl.fi

Lönnberg Painot 2012