



Muistilista

- Irtisanominen tuta-perusteella
 - Osa-aikaistaminen
 - Lomauttaminen
- Yhteistoimintaneuvottelut
- Muutosturva irtisanomistilanteessa

2019
Edunvalvontaosasto



**Taloudellinen ja/tai tuotannollinen
irtisanomisperuste (tuta)**

- **Tuotannollinen ja/tai taloudellinen irtisanomisperuste (tuta)**

Tuotannollisen ja/tai taloudellisen irtisanomisperusteen olemassaoloa edellytetään

1. Työnantajan irtisanoessa tuta-perusteella
2. Työnantaja osa-aikaistaessa työsuhteen yksipuolisesti
3. Työnantaja lomauttaessa työntekijät toistaiseksi

- **Tuotannollinen ja/tai taloudellinen irtisanomisperuste (tuta)**
- Edellä mainituille toimenpiteille on aina löydyttävä laissa edellytetty peruste
- Ennen kuin asiasta voidaan päättää, on käytävä yhteistoimintaneuvottelut

● Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet, Työsopimuslaki 7 luku 3 §

- Irtisanominen mahdollista vain, jos työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt **olennaisesti ja pysyvästi**
- Työsopimusta ei saa irtisanoa, jos työntekijä voidaan siirtää tai kouluttaa toisiin tehtäviin
- Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun
 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.

● Irtisanominen

- ”Olennainen ja pysyvä” → molemmat edellytykset yhtä aikaa
 - Olennainen mutta vain tilapäinen vähentyminen → lomautus
 - Pysyvä mutta ei olennainen vähentyminen → muut vaihtoehdot, esimerkiksi lisätyön etsiminen
- Irtisanomisen syyt moninaisia
 - Tehtävien tosiasiallinen loppuminen
 - Töiden jakaminen muille esimerkiksi taloudellisista syistä

- **Osa-aikaistaminen, Työsopimuslaki 7 luku 11 §**
- Osa-aikaistaminen ilman työntekijän suostumusta on mahdollista vain tuotannollisella ja taloudellisella irtisanomisperusteella ja irtisanomisajan jälkeen

● Lomauttaminen, Työsopimuslaki 5 luku 2 §

1. Toistaiseksi voimassa oleva lomautus: työnantaja voisi irtisanoa palvelussuhteen taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella
2. Tilapäinen lomautus (enintään 90 päivää): työ tai edellytykset tarjota työtä vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muuta työtä / koulutusta
 - Käytännössä useimmiten syynä työn tarjoamisedellytysten väheneminen = rahapula

● Lomauttaminen, Tsl 5 luku 2 §

- Määräaikaisen työntekijän voi lomauttaa vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä
 - Lomautus ei mahdollinen, jos määräaikaisuuden perusteena on esim. avoimen toimen hoito
- Määräaikaisen viranhaltijan voi lomauttaa vain, jos virkasuhde on kestänyt vähintään kuusi kuukautta



Yhteistoimintaneuvottelut

● Neuvotteluosapuolet

- Yhteistoimintaneuvotteluissa henkilöstöä edustaa yleensä luottamusmies
1. Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan välillä mutta työntekijän pyynnöstä henkilöstön edustaja voi myös osallistua
 2. Jos asia koskee vain osaa henkilöstöstä, voidaan asia käsitellä asianomaisten henkilöiden kanssa tai henkilöstön osan edustajien kanssa
 3. Laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat käsitellään yhteistoimintaelimessä

● Yhteistoimintaneuvottelut

- Ennen kuin irtisanomisesta, lomautuksesta tai osa-aikaistamisista päätetään, on käytävä yt-neuvottelut
 - Kunta-alan yt-laki 4 § , 7-9 § ja 13 §
 - Laki yhteistoiminnassa yrityksissä 8 luku
- 1. Vähintään **14 vuorokauden neuvottelovelvoite**, jos irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen kohdistuu alle 10 työntekijään tai enintään 90 päivää kestävä lomauttaminen kohdistuu vähintään 10 työntekijään
- 2. Vähintään **6 viikon neuvottelovelvoite**, jos irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään 10 työntekijään

● Yhteistoimintaneuvottelut

- Työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys on **viimeistään viisi päivää** ennen neuvotteluiden aloittamista
- Ennen menettelyn aloittamista työnantajan on annettava asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot
 - Niin varhaisessa vaiheessa, että jää aikaa keskinäisiin neuvotteluihin, esim. työntekijöiden ja yhdistyksen hallituksen kanssa (HE)
 - Henkilöstöllä on oikeus esittää lisäkysymyksiä ja lisäselvityspyyntöjä (HE)
- Henkilöstön edustajille riittävä mahdollisuus perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan
 - Varattava tarpeeksi aikaa tietojen läpikäymiseen

● Yhteistoimintaneuvottelut

- Mikäli vähennystarve koskee **vähintään kymmentä** työntekijää, työnantajan on lisäksi annettava kirjallisesti seuraavat tiedot:
 - Toimenpiteiden **perusteet**
 - Kuinka montaa työntekijää toimet koskevat
 - Millä perusteilla toimenpiteiden kohteeksi joutuvat valitaan
 - Arvio aikataulusta

● Yhteistoimintaneuvottelut

- Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista!
- Neuvotellaan yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen **perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista**
 - Alue toimisto, edunvalvontaosasto tai talousjohtaja Vesa-Matti Mäkinen auttavat taloudellisen tilanteen arvioinnissa
- Jos yksimielisyyttä ei saavuteta, työnantajalla viime kädessä oikeus päättää toimenpiteistä neuvottelujen päätyttyä

● Yhteistoimintaneuvottelujen kirjaaminen

- Työnantajan on **pyynnöstä** laadittava neuvotteluista pöytäkirja, josta käy ilmi mm. neuvottelujen ajankohta, osallistujat, neuvottelujen tulos ja mahdolliset osapuolten eriävät kannanotot
 - Pöytäkirja kannattaa aina vaatia!
- Osallistujat tarkastavat ja allekirjoittavat pöytäkirjan
 - Yhdessä voidaan sopia myös muusta käytännöstä

● Päätökset ja niiden riittävyys

- Työnantaja voi tehdä päätöksen irtisanomisista tms. toimenpiteistä **vasta neuvottelujen päätyttyä**
- Yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä työnantaja valitsee irtisanottavat, päättää lomautusten kestosta jne.
- Erillisiä yksilökohtaisia kuulemisia ei enää tarvita

● Päätökset ja niiden riittävyys

- Yhteistoimintaneuvottelut **voidaan riittää** sillä perusteella, että niitä ei ole käyty yt-lain edellyttämällä tavoin
- Yhteistoimintaneuvotteluja **ei voida riittää** sillä perusteella, että irtisanomista tai lomauttamista pidetään laittomana

● Päätökset ja niiden riitautus

- Vaikka yhteistoimintaneuvottelut olisi laillisesti käyty, niiden jälkeen tehtävät päätökset voidaan riitauttaa, jos niille ei ole työsopimuslaissa säädettyjä perusteita
 - Riitautusperusteena esimerkiksi se, että työsopimuslaissa edellytettyä irtisanomisperustetta ei ole
- Ja päinvastoin, vaikka itse toimenpiteille olisi laissa säädetty peruste, voidaan asia riitauttaa yhteistoimintalain perusteella jos yt-lain määräyksiä ei ole noudatettu
 - Esimerkiksi vaatimalla käräjäoikeudessa sakkorangaistusta yhteistoimintalain rikkomisesta tai hyvitystä irtisanotuille

● Päätökset ja niiden riittävyys

- Edunvalvontaosasto auttaa tutkimaan, onko toimenpiteille lailliset perusteet ja onko yhteistoimintaneuvottelut käyty oikein
 - Yksityisaloilla on käytettävissään myös Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimiva riippumaton [yhteistoiminta-asiamies](#)



Muutosturva irtisanomistilanteessa

● Jos sinut irtisanotaan tai lomautetaan

- Ilmoittaudu työttömäksi työnhakijaksi [TE-palveluihin](#)
 - Infotilaisuuksia, työvoimakoulutusta, työnhakupalveluita ja työnvälitystä, työkokeilua jne.
- Julkis- ja yksityisalojen työttömyyskassa JYTK
 - Työttömyyskassasta saat neuvontaa ja ohjeita
 - Työttömyyskassa tekee päätöksen ansiopäivärahastasi saatuaan TE-toimiston lausunnon
 - Haet ansiopäivärahaa työttömyyskassan ohjeiden mukaan

JYTK

Julkis- ja yksityisalojen työttömyyskassa – JYTK



TE-palvelut | tjänster
services



● Työllistymisvapaa, Tsl 7 luku 12 §

- Oikeus täydellä palkalla osallistua työllistymissuunnitelman laatimiseen ja sen mukaisiin toimiin, kuten työpaikan hakuun, työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen
- Vapaan pituus irtisanomisajan mukaan:
 - 1 kk = 5 päivää
 - 1-4 kk = 10 päivää
 - yli 4 kk = 20 päivää

● Työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus, Tsl 7 luku 13-14 §

- Työnantajan kustannuksella irtisanomisaikana tai työttömyyden alkuvaiheessa
 - Jos työnantajan palveluksessa on vähintään 30 henkilöä
 - Jos työntekijä on ollut palveluksessa ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään 5 vuotta
- Irtisanotuille järjestetään työterveyshuolto 6 kk ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien
 - Em. edellytyksillä

● Työntekijän takaisin ottaminen, Tsl 6 luku 6 §

- Jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin 4 kk kuluessa, on niitä tarjottava irtisanotuille
 - Jos työsuhde on kestänyt 12 vuotta, takaisinottoaika on 6 kk
 - Osa-aikatyötä tekeville työntekijöille on näitä sopivia tehtäviä tarjottava ensisijaisesti (Tsl 2 luku 5 §)



●
YHTEISTYÖSSÄ ON
VALOVOIMAA