Työsuhdeturva 2023

Lainsäädäntöön ja työehtosopimuksiin perustuva opas

Ammattiliitto Pro
Medialiitto
Suomen Journalistiliitto
Teollisuusliitto

Esipuhe

Pidät kädessäsi Medialiiton, Ammattiliitto Pron, Suomen Journalistiliiton ja Teollisuusliiton yhteistyönä laatimaa opasta. Tämä on vuonna 2023 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. Jätämme tämän aihealueen työttömyyskassojen, eläkelaitosten ja Kelan haltuun.

Oppaassa ei viitata lakipykäliin tai työehtosopimusmääräyksiin. Tähän on päädytty luettavuussyistä. Opas saattaa sisältää 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.

Ammattiliitto Pro
Medialiitto
Suomen Journalistiliitto
Teollisuusliitto

Sisällysluettelo

Perustietoa työsopimuksesta ja työsuhteesta 3

Työsopimus
Työsuhde
Työnantajan työnjohto-oikeus
Työsuhdeturva
Määräaikainen työsopimus
Koeaika

Työvoiman vähentäminen taloudellisista ja tuotannollisista syistä 6

Lomauttaminen 6

Lomauttamisen perusteet
Lomautusmenettely
Työsuhteen ehdot lomautuksen aikana
Lomautuksen keskeytyminen ja päättyminen

Irtisanominen 9

Taloudelliset ja tuotannolliset syyt
Irtisanomismenettely
Takaisinottaminen

Yhteistoimintamenettely työvoimaa vähennettäessä ja muutosturva 12

Muutosneuvottelut
Muutosturva irtisanomistilanteissa

Työsuhteen päättäminen henkilökohtaisesta syystä 16

Irtisanominen
Työsopimuksen purkaminen

Loppupalkka ja todistukset 18

Loppupalkka ja palkkatodistus
Työtodistus

Erimielisyydet 19

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.

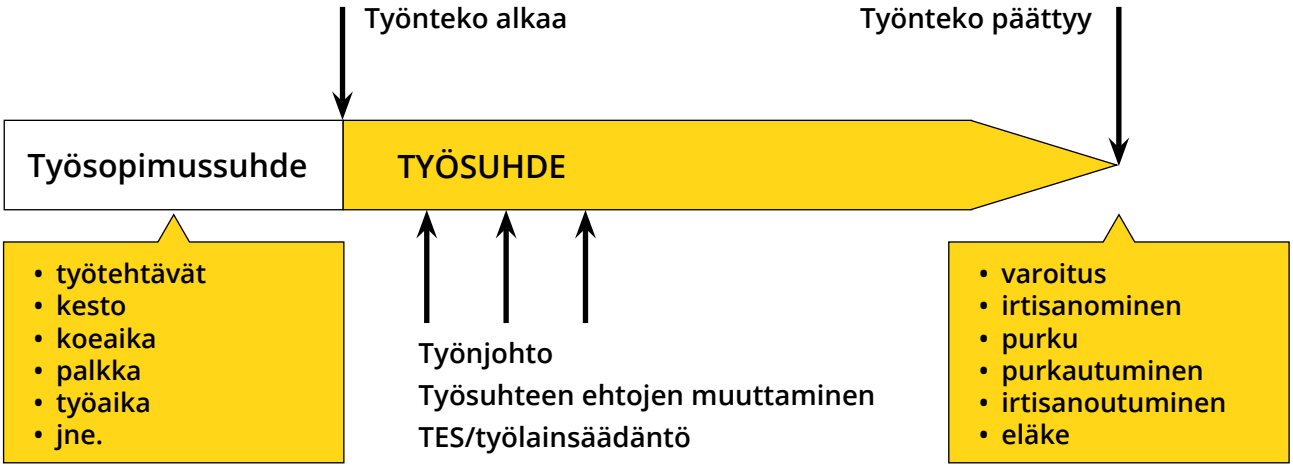
Työsopimus tehdään kirjallisesti. Suullinenkin sopimus on pätevä, mutta epäselvyyksien välttämiseksi on tärkeää, että työsuhteen ehdot on kirjattu työsopimukseen. Sopimuksen voi tehdä myös sähköisesti.

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 tai sen määräytymisen periaatteet, työntekijän pääasialliset työtehtävät, työhön sovellettava työehtosopimus, palkkaperusteet ja palkanmaksukausi, säännöllinen työaika, mahdollinen lakiin, sopimukseen tai käytäntöön perustuva oikeus työnantajan tarjoamaan koulutukseen, vuosiloman määräytyminen, irtisanomisaika ja vakuutuslaitos, jossa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitaudin varalta. Vaihtelevaa työaikaa, vuokratyötä ja vähintään kuukauden kestävää ulkomaantyötä koskevat omat selvitysvelvollisuutensa.

Selvitystä ei tarvitse antaa, jos työntekijän työaika on keskimäärin enintään kolme tuntia viikossa neljän peräkkäisen viikon pituisen ajanjakson aikana.

Osa tiedoista voidaan antaa viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Osa selvityksen tiedoista on annettava seitsemän päivän kuluessa työnteon aloittamisesta ja osa kuukauden kuluessa työnteon aloittamisesta.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutoksen tullessa voimaan, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.



KUVA 1. Työsopimus ja työsuhde

Jos työnantaja tai työnantajan edustaja tahallaan tai huolimattomuudesta jättää antamatta työntekijälle kirjallisen selvityksen työsuhteen 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 pääty.

Työnantajan työnjohto-oikeus

Työsopimuksella työntekijä on sitoutunut tekemään työnantajan osoittamaa työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena. Työnantaja voi määrätä työn laajuuden, laadun ja paikan työsopimuksessa sovituissa rajoissa. Työnantajalla on myös oikeus valvoa, että annettuja määräyksiä noudatetaan.

Työsuhdeturva

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

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 määräaikaisia 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.

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa ei edellytä perusteltua syytä. Pitkäaikaistyötön on henkilö, joka on ollut yhtäjaksoisesti työtön työnhakija vähintään vuoden ajan. Tällöin määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on yksi vuosi. Sopimus voidaan uusia vuoden kuluessa ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen alkamisesta enintään kahdesti, mutta sopimusten yhteenlaskettu kokonaiskesto ei kuitenkaan saa ylittää yhtä vuotta.

Työsopimukseen kirjataan määräaikaisuuden syy ja milloin määräaikaisuus päättyy.

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

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 työskente-

levä 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 liitettyjä työehtoja, ei työsuhdetta kokonaisuudessaan.

Koeajasta on nimenomaisesti sovittava, ja se voi olla enintään kuuden kuukauden pituinen. Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin 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 ennakko-odotuksia, sopimus on koeaikana päätettävissä välittömin 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. Epäasiallisina perusteina oikeuskäytännössä on pidetty mm. työntekijän raskautta tai työntekijän terveyteen kohdistuneita aiheettomia epäilyjä. Syrjivillä perusteilla tarkoitetaan perusteettomasti eri asemaan asettamista esimerkiksi syntyperän, uskonnon, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan perusteella. Koeaikapurun perusteena ei voi olla tuotannollinen tai taloudellinen peruste.

Todistustaakka epäasiallisesta purkuperusteesta on sillä, joka vetoaa em. syrjiviin tai epäasiallisiin 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 perusteista.

Työntekijälle on ennen purkamista varattava mahdollisuus tulla kuulluksi työsuhteen päättämisen syistä. Purkuilmoitus annetaan henkilökohtaisesti, jos se on mahdollista. Postitse tai sähköisesti annettava purkuilmoitus on lähetettävä ennen koeajan päättymistä. Tiedoksisaanti voi tällöin tapahtua koeajan päättymisen jälkeen. Mikäli työntekijä sitä pyytää, työnantajan on viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

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 työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä. Työsuhde ei pääty.

Lomautus voi olla kokoaikainen tai osittainen, jolloin lyhennetään esimerkiksi päivittäistä tai viikoittaista työaikaa. Lomautus voidaan toimeenpanna toistaiseksi tai se voi olla määräaikainen. Lomautus voi olla kiertävä eli työntekijät ovat lomautettuna vuoroviikoin. Erityisesti osa-aikaista lomauttamista harkittaessa on syytä selvittää työttömyysturvavaikutukset etukäteen.

Lomauttamisen perusteet

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

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

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

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

Määräaikainen työsopimus

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 kestäessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaisesta lomauttamisesta tuotannollisella ja taloudellisella perusteella.

Lomautusmenettely

Muutosneuvottelut tai ennakkoselvitys

Yrityksen, jonka henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 20, on ennen lomauttamista käytävä yhteistoimintalain mukaiset muutosneuvottelut.

Muutosneuvotteluita on selvitetty jaksossa **Yhteistoimintamenettely työvoimaa vähennettäessä 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 luottamushenkilölle 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 luottamushenkilölle 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. Media- ja painoalan työehtosopimuksen, toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen ja teknisiä toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen mukaan lomauttamisessa on noudatettava vähintään viiden päivän ilmoitusaikaa, ellei toisin ole sovittu.

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti, ellei työnantajan ja asianomaisen luottamushenkilön 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 jos työnteon este johtuu ns. ylivoimaisesta esteestä.

Lomauttamisesta ilmoitetaan lisäksi luottamushenkilölle.

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 työttömyysturvalain 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. Poikkeuk-

sena on palkkaetuna oleva työsuhdeasunto, jonka käyttämiseen säilyy oikeus myös lomautuksen aikana.

Vuosiloman ansainta

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

Jos kyse on osalomauttamisesta eli työviikkojen lyhentämisestä tai siihen verrattavasta työaikajärjestelystä, vuosilomaa kertyy lomautuspäiviltä enintään kuuden kuukauden ajalta. Uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen aloitetaan alusta lomanmääräytymisvuoden vaihtuessa.

Muu työ lomautusaikana

Lomautusaikana työntekijällä on oikeus tehdä työtä toiselle työnantajalle. Tällöin työntekijän on kuitenkin huolehdittava siitä, ettei työsopimus estä häntä palaamasta lomautuksen päättyessä siihen työhön, josta hän on lomautettuna.

Lomautuksen keskeytyminen ja päättyminen

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 kestoaika.

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 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 kestettyä 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.

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 työvoiman 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 osa-aikaistamiseen eli lyhentää työntekijöiden työaikaa 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 viimeiseksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan palveluksessa osan työkyvystään menettäneitä. Tämän lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan 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. Uudelleenkoulutus 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 määräysvaltaa henkilöstöasioissa toisessa yrityksessä, jossa työtä olisi tarjolla, on selvitettävä, voidaanko tarjota työtä tässä yrityksessä.

Velvoitteen laajuus harkitaan tapauskohtaisesti. Työntarjoamisvelvollisuutta arvioitaessa huomiota kiinnitetään muun muassa siihen, hoidetaanko henkilöstöasiat, kuten työhönotto, palkkahallinto ja työnjohto keskitetysti, sekä siihen, onko siirtymisiä yrityksestä toiseen tapah-

tunut ryhmän sisällä. Myös toimialojen samankaltaisuus vaikuttaa arviointiin.

Erityissuoja irtisanomistilanteissa

Työehtosopimusten ja työlainsäädännön perusteella henkilöstön edustajilla on erityinen irtisanomissuoja:

- luottamushenkilön, varaluottamushenkilön ja osaston luottamushenkilön irtisanomissuoja perustuu luottamushenkilösopimukseen, luottamusvaltuutetun erityisasemasta on määräykset työsopimuslaissa;
- työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva perustuu työsuojelun valvonnasta annettuun lakiin ja työsuojelusopimukseen;
- yhteistoimintaedustajan ja henkilöstön ns. hallintoedustajan erityinen irtisanomissuoja silloin, kun hän ei ole luottamushenkilö tai työsuojeluvaltuutettu, 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. Vastaava käännetty todistustaakka koskee varapääluottamushenkilön irtisanomista.

Perhevapaalla (raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- tai hoitovapaa) olevan työsuhdetta ei saa irtisanoa tuotannollisella ja taloudellisella perusteella, ellei työnantajan toiminta pääty kokonaan.

Asevelvollisuuden tai siviilipalveluksen suorittaminen ei ole työsuhteen päättämisperuste. Tämä koskee myös kertausharjoituksiin ja ylimääräisiin harjoituksiin sekä kriisinhallintatehtäviin osallistumista. Työnantaja saa irtisanoa palvelusta suorittavan työntekijän työsopimuksen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan tai lakkaa. Palveluksen päättyessä tai keskeydyttyä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä, tai jos tämä ei ole mahdollista, hänelle on tarjottava muuta työsopimuksen mukaista työtä.

Irtisanomismenettely

Muutosneuvottelut tai selvitysvelvollisuus

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

Muutosneuvotteluita on selvitetty jaksossa **Yhteistoimintamenettely työvoimaa vähennettäessä ja muutosturva**.

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

Lisäksi työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus eräistä työvoimapalveluista.

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. tasoitusvapaalla olevalle työntekijälle kuitenkin vasta ensimmäisenä loman tai tasoitusvapaan 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

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 irtisanoo 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.

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

Journalistien ja kustannustoimittajien työehtosopimusten piirissä on mahdollisuus sopia kirjallisesti irtisanomisajoista toisin. Irtisanomisajasta voidaan sopia toisin tietyin rajoituksin myös toimihenkilöitä ja teknisiä toimihenkilöitä koskevien työehtosopimusten mukaan. Myös ylempien toimihenkilöiden kanssa irtisanomisajasta voidaan sopia toisin.

Selvitys päättämisperusteista

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

Takaisinottaminen

Työnantajan takaisinottovelvollisuus koskee tuotannollisista ja taloudellista syistä irtisanottuja, ja se kestää neljä kuukautta irtisanomisajan päättymisestä. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Mikäli työnantaja tänä aikana 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 avoinna olevaan tehtävään ennen muita yrityksen ulkopuolelta palkattavia henkilöitä. Takaisinotettavan työntekijän kanssa solmitaan uusi työsopimus, 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 siirroin eikä yritykseen palkata uusia työntekijöitä.
- Työnantajalla on velvollisuus ennen takaisinottovelvollisuuden täyttämistä tarjota työtä työsuhteessa oleville osa-aikaisille työntekijöille.

Noudatettavan työehtosopimuksen mahdollistaessa takaisinottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välillä tehtävällä kirjallisella sopimuksella, ei kuitenkaan työsopimusta solmittaessa tai koeaikana. Sopimuksen sisällöstä tiedotetaan luottamushenkilölle ennen sen tekemistä.

Yhteistoimintamenettely työvoimaa vähennettäessä ja muutosturva

Muutosneuvottelut

Ennen kuin osa-aikaistamisesta, lomauttamisesta, irtisanomisesta taikka työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamisesta tuotannollisella ja taloudellisella perusteella päätetään, työnantajan on käytävä yhteistoimintalain mukaiset muutosneuvottelut. 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 perusperiaatteita 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. Jos irtisanottavia on useampia, selvitys voidaan antaa heidän luottamushenkilölleen taikka, jos sellaista ei ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Neuvotteluesitys ja tietojen antaminen

Muutosneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys, josta käy ilmi ainakin muutosneuvotteluiden alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Neuvotteluesitys on annettava viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista, jos muutosneuvottelut koskevat yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista.

Neuvotteluesityksestä on käytävä lisäksi ilmi:

1. suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet
2. alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määristä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin
3. selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät sekä
4. arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen.

Tiedot annetaan neuvotteluesityksen yhteydessä. Työnantajan myöhemmin saamat tiedot voidaan antaa viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa.

Ilmoitus työvoimaviranomaisille

Työnantajan on toimitettava työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskeva neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään neuvottelujen alkaessa.

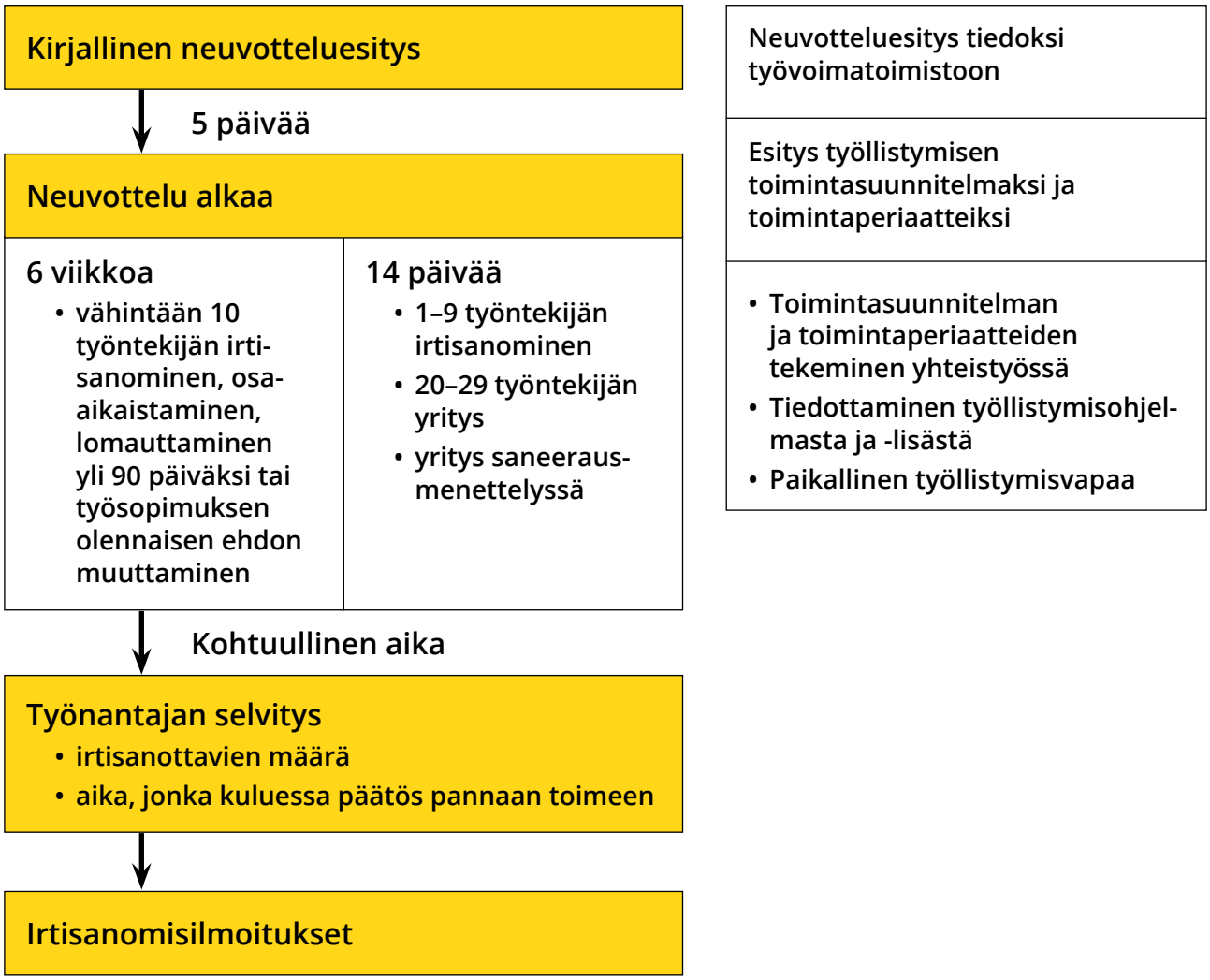
Työllistymisen toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

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

- neuvottelujen suunnitellun aikataulun,
- neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja
- suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisten työvoimapalvelujen käytön, työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

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

- työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä
- työllistymistä edistäviin palveluihin osallistumista.



KUVA 2. Irtisanomisen neuvotteluprosessi ja muutosturva

Neuvotteluvelvollisuuden täyttyminen

Neuvotteluissa käsitellään:

- työnantajan harkitsemien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja,
- työllistymisen toimintasuunnitelmaa tai toimintaperiaatteita,
- vaihtoehtoja työvoiman vähennysten supistamiseksi,
- mahdollisuuksia lieventää työntekijöille aiheutuvia seuraamuksia sekä
- henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja.

Jos työnantaja irtisanoo työntekijöitä taloudellisin tai tuotannollisin perustein, kehittämissuunnitelmaan on tehtävä tarvittavat muutokset vuoropuhelun yhteydessä muutosneuvotteluiden päätyttyä.

Neuvotteluvelvollisuus täyttyy, kun:

- asia on tullut sovituksi tai
- neuvotteluja on käyty 6 viikon ajan niiden aloittamisesta. Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset, osa-aikaistamiset tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen koskevat alle kymmentä työntekijää tai neuvottelut koskevat lomauttamista enintään 90 päiväksi, on neuvotteluaika kuitenkin 14 päivää.

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

Neuvotteluaikoja ei sovelleta silloin, kun yritys on selvitystilassa tai konkurssissa.

Salassapitovelvollisuus

Kun työnantaja ilmoittaa, että muutosneuvottelussa 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 muutosneuvotteluista 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 muutosneuvotteluissa toisin.

Päätöksistä ilmoittaminen

Täytettyään neuvotteluvelvoitteensa työnantajan on annettava selvitys muutosneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Ainakin on ilmoitettava:

- työnantajan harkitseman päätöksen sisältö,
- irtisanomisen, lomauttamisen, osa-aikaistamisen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisen muuttamisen kohteena olevien työntekijöiden määrät henkilöstöryhmittäin tai toiminnoittain,
- lomautusten kestoajat sekä
- minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman käytön vähentämisestä.

Muutosturva irtisanomistilanteissa

Tavoitteena on nopeuttaa ja helpottaa irtisanottujen uudelleen työllistymistä.

Muutosturvan toimintamalliin sisältyy

- työnantajan tehostunutta tiedotusta
- työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma, jonka työnantaja tekee henkilöstön kanssa muutosneuvottelujen yhteydessä
- irtisanotun työllistymissuunnitelma, joka laaditaan te-toimistossa
- irtisanotun palkallinen vapaa, jotta hän voi etsiä uutta työtä
- irtisanotuille koulutusta irtisanomisaikana tai työttömyyden alkuvaiheessa joko työnantajan järjestämänä tai osallistumalla muiden opintojen kustannuksiin
- irtisanotuille työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien
- 55 vuotta täyttäneelle, viisi vuotta työnantajan palveluksessa olleelle lisäksi oikeus muutosturvakoulutukseen ja muutosturvarahaan sekä erityinen oikeus työllistymisvapaaseen. Työnantajalla on velvollisuus tiedottaa henkilön oikeudesta muutosturvakoulutukseen sekä muutosturvarahaan.

TE-palvelut muutosturvatilanteissa muun muassa:

- infotilaisuuksia työntekijöille
- työnhakupalveluita ja työnvälitystä
- työvoimakoulutusta
- työkokeilua
- neuvontaa yrittäjyydestä ja tukea uudelle yrittäjälle
- muita palveluita, jotka kehittävät ammatillisia valmiuksia.

Palkallinen työllistymisvapaa

Työllistymisvapaa on tarkoitettu työnhakuun sekä työvoima- ja elinkeinotoimiston kanssa laadittavan työllistymissuunnitelman tekoon ja sen mukaisiin työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan keston mukaan:

Irtisanomisaika	Työllistymisvapaan pituus
enintään 1 kk	enintään 5 pv
2–4 kk	enintään 10 pv
yli 4 kk	enintään 20 pv

55 vuotta täyttäneen, jonka työsuhde on työnantajan palveluksessa jatkunut vähintään viisi vuotta, työllistymisvapaan pituus määräytyy seuraavasti:

Irtisanomisaika	Työllistymisvapaan pituus
enintään 1 kk	enintään 5 pv
2–4 kk	enintään 15 pv
yli 4 kk	enintään 25 pv

55 vuotta täyttänyt voi käyttää työllistymisvapaata myös muutosturvakoulutukseen ja osaamis- ja työkykykartoituksen tekemiseen.

Oikeus työllistymisvapaaseen ei koske määräaikaisia työsuhteita.

Työntekijän on ilmoitettava vapaan ajankohdasta niin hyvissä ajoin kuin mahdollista, ja sen käytöstä on pyydettäessä esitettävä selvitys. Vapaasta ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

Työnantajan kustantama valmennus tai koulutus

Työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee tarjota vähintään viisi vuotta kestäneestä työsuhteesta irtisanotulle työntekijälle tilaisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen joko irtisanomisaikana tai työttömyyden alkuvaiheessa. Koulutuksen tulee arvoltaan vastata työntekijän kuukausiansiota tai samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia toteutuksen niin, että työnantaja kustantaa työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain. Työyhteisön kehittämissuunnitelmaan tehdään tarvittavat muutokset vuoropuhelun yhteydessä muutosneuvottelujen päätyttyä.

Työnantaja, joka ei tarjoa valmennusta tai koulutusta, on velvollinen suorittamaan työntekijälle kertakaikkisena korvauksena valmennuksen tai koulutuksen arvoa vastaavan summan.

Työnantajan järjestämä työterveyshuolto

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on velvollisuus järjestää vähintään viisi vuotta kestäneestä työsuhteesta irtisanotulle työntekijälle työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien. Työntekijä saa mainitulta ajalta sairausvakuutuslain mukaista korvausta.

Velvollisuus lakkaa, jos irtisanottu siirtyy toisen työnantajan palvelukseen toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kuusi kuukautta kestävään määräaikaiseen työsuhteeseen.

Työsuhteen päättäminen henkilökohtaisesta syystä

Irtisanominen

Irtisanomisperusteet

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

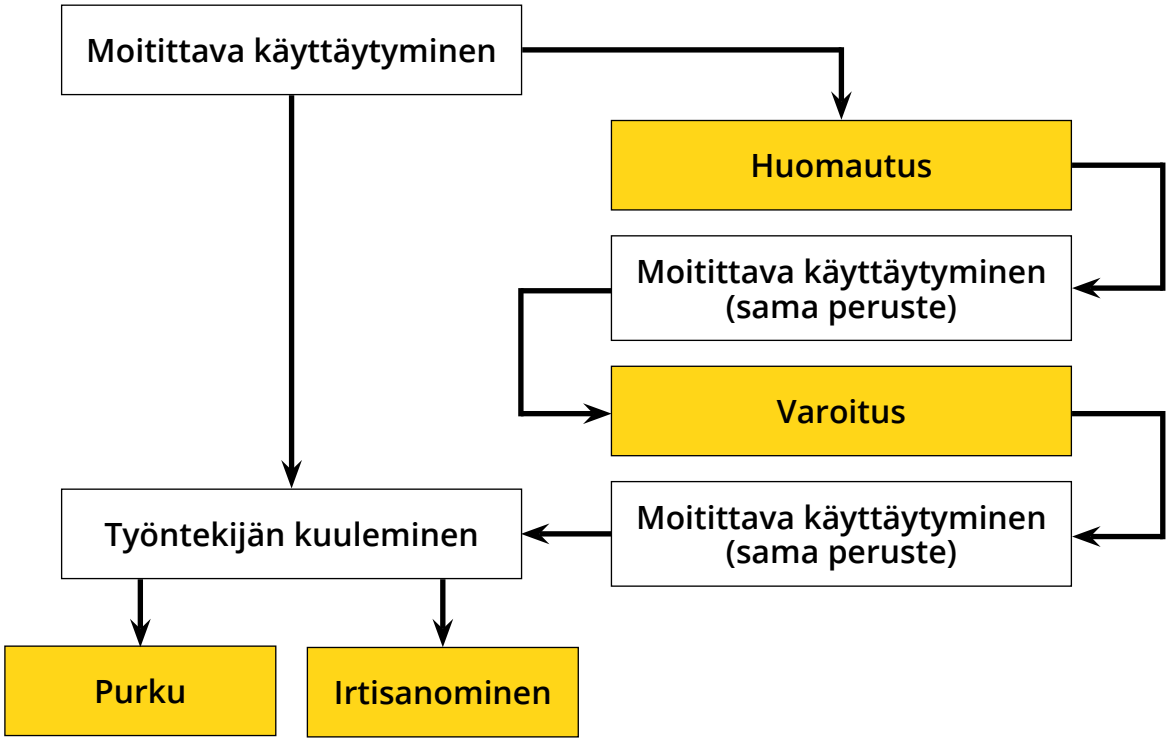
Yksilöperusteisessa irtisanomisessa on kysymys usein siitä, että työntekijä toimii työsuhteesta johtuvien velvoitteiden vastaisesti. On tärkeätä, ettei synny epäselvyyttä työsuhteessa edellytetyistä menettelytavoista. Työnantajalla on velvollisuus valvoa ja johtaa työtä.

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
- sukupuoleen perustuvaan häirintään ja ahdisteluun, väkivaltaan työnantajaa tai työtoveria kohtaan.



KUVA 3. Työsopimuksen päättäminen työntekijästä johtuvasta syystä

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 tietyssä 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 muun muassa seuraavia asioita:

- todetaan, että kysymyksessä on työsopimuslain 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

Työntekijä ei tarvitse työsopimuksen irtisanomiseen perustetta. Hänen tulee noudattaa seuraavia irtisanomisaikoja:

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 työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

Työsopimuksen purkaminen

Purkuperusteet

Työsopimus – myös määräaikainen – voidaan purkaa vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä pidetään työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikutta-

vien 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 työsopimuksen tekemiseen tai lahjomiseen.

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

Purkamismenettely

Purkuoikeutta on käytettävä 14 päivän kuluessa siitä, kun saadaan tieto purkamisperusteen täyttymisestä. 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 maksettava lopputili.

Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa hyväksyttävän esteen vuoksi, purkautuminen 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.

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**.

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

Erimielisyydet

Neuvottelut ja tuomioistuinkäsittely

Työsuhdetta tai sen päättämistä koskevat erimielisyydet käsitellään yrityksessä työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Neuvottelujärjestyksen tarkoituksena on edesauttaa erimielisyyksien selvittämistä sovinnollisesti ja välttyä 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 välttäen. 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 käräjäoikeudessa. Tuotannollisista tai taloudellisista syistä johtuvan irtisanomisen lainmukaisuus käsitellään käräjäoikeudessa.

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 henkilöönsä 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/luottamushenkilön 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 riitatapausten nopea käsittely.

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuva irtisanominen

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeenpantuja lomautuksia tai irtisanomisia on

usein käsitelty muutosneuvotteluissa ennen toimenpiteistä päättämistä. Jos niihin ovat osallistuneet neuvottelujärjestyksen osapuolet (työntekijä, luottamushenkilö, työnantajan edustaja), erimielisyyden käsittely voidaan yrityksessä hoitaa joutuisasti.

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

Seuraamukset

Korvaus

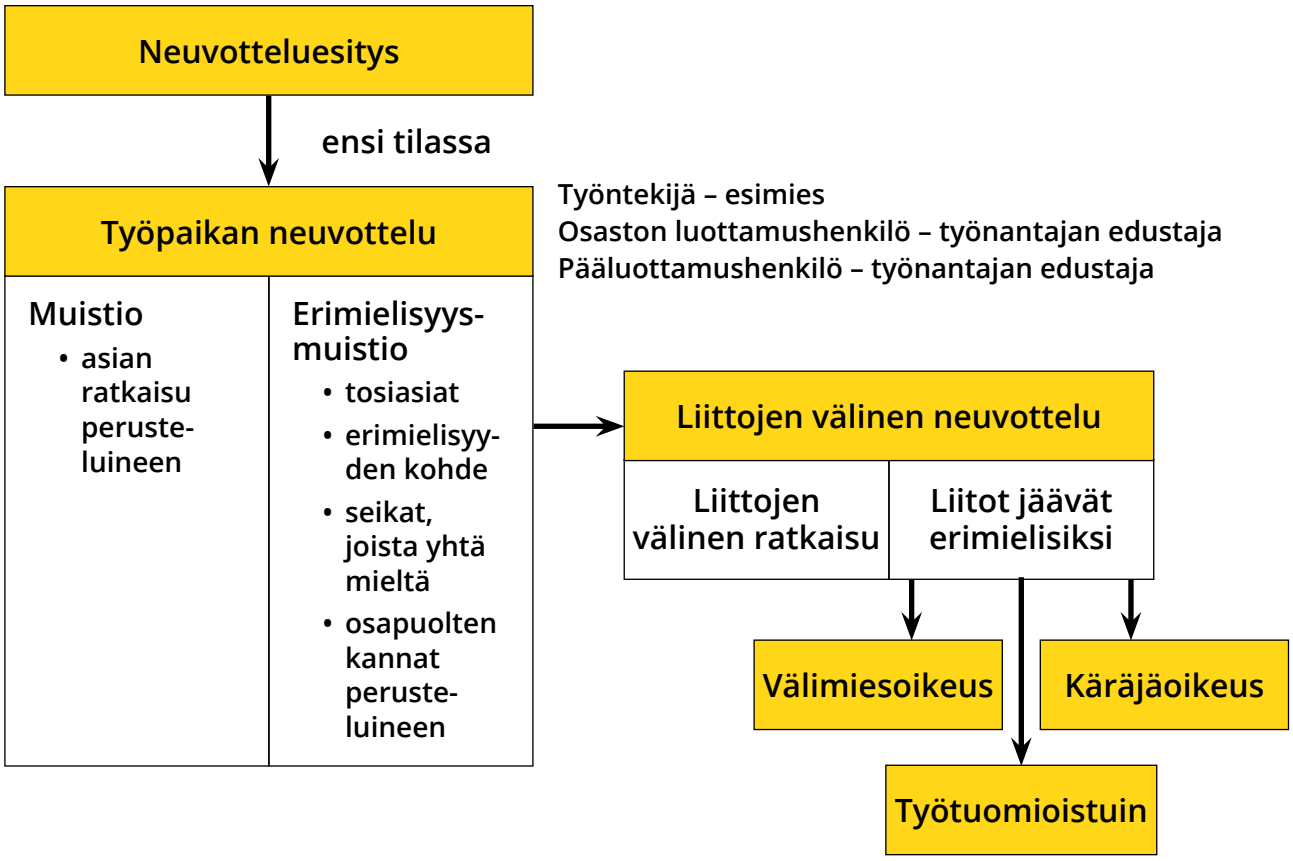
Jos työsuhteen päättäminen katsotaan lainvastaiseksi, työnantaja joutuu maksamaan työntekijälle korvausta. Korvausasteikko on pääsääntöisesti vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Luottamushenkilölle ja luottamusvaltuutetulle maksettavan korvauksen enimmäismäärä on 30 kuukauden palkka.

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

Hyvitys

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut, osa-aikaistanut taikka yksipuolisesti muuttanut työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa noudattamatta yhteistoimintamenettelyä koskevia säännöksiä, voidaan käräjäoikeudessa tuomita maksamaan työntekijälle hyvitystä.

Hyvityksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon velvoitteen rikkomisen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä, työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Hyvitys on enintään 35 000 euroa. Jos laiminlyöntiä on pidettävä vähäisenä, voidaan hyvitys jättää tuomitsematta.



KUVA 4. Työsuhteen päättämistä koskevan erimielisyyden käsittely

PAINETTU • G • SUOMESSA
Me
työllistämme
Suomea
KOTIMAISEN • TUOTANNON • PUOLESTA

01/2023