

Muutosneuvotteluopas 2023

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



**SUOMEN
JOURNALISTILIITTO
FINLANDS
JOURNALISTFÖRBUND**

MUUTOSNEUVOTTELUOPAS	3
SAATTEEKSI	3
MUUTOSNEUVOTTELEMISEN LÄHTÖKOHDAT	3
YHTEISTOIMINTALAIN SOVELTAMISALA	3
MUUTOSNEUVOTTELUIDEN TARKOITUS JA NEUVOTTELUVELVOLLISUUS.....	3
NEUVOTTELUVELVOITTEET LIIKKEEN LUOVUTUKSESSA.....	4
NEUVOTTELUIDEN ALOITTAMINEN.....	5
NEUVOTTELUESITYS JA ANNETTAVAT TIEDOT	5
KUKA NEUVOTTELEE?	7
VAPAUTUS TYÖSTÄ	8
TOIMINTASUUNNITELMA JA PERIAATTEET	8
NEUVOTTELUAJAT JA TIEDOTUKSESTA SOPIMINEN.....	8
MITÄ OVAT SALASSA PIDETTÄVÄT TIEDOT?	9
KEILLE SALASSA PIDETTÄVÄÄ TIETOA VOI ILMAISTA?.....	10
PIDÄ JÄSENET AJAN TASALLA!.....	10
NEUVOTTELUJEN KIRJAAMINEN	10
NEUVOTTELUISSA KÄSITELTÄVÄT ASIAT JA IRTISANOMISPERUSTEET	11
SISÄLLÖLLISET VÄHIMMÄISVAATIMUKSET	11
EHDOTUKSET JA VAIHTOEHTOISET RATKAISUT	11
OIKEUS KUULLA ASiantuntijoita	12
TALOUDELLISET JA TUOTANNOLLISET IRTISANOMISPERUSTEET	12
TUOTANNOLLISET SYYT	12
TALOUDELLISET SYYT	13
IRTISANOMISEN KOHDENTAMINEN	14
IRTISANOMISJÄRJESTYS.....	14
UUELLEENSIJOITTAMISVELVOLLISUUS	15
IRTISANOMISEN PERUUTTAMINEN	16
LOMAUTTAMISPERUSTEET	16
EROPAKETIT	17
MITÄ TEHDÄ, JOS PAKETTEJA ALETAAN TARJOTA?.....	18
MAHDOLLISESTI IRTISANOTTAVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVÄ VALMENNUS TAI KOULUTUS	19
TYÖSOPIMUKSEN OLENNAISEN EHDON MUUTTAMINEN.....	20
MUUT TYÖNTEON EHTOJEN MUUTOKSET TYÖNJOHTO-OIKEUDELLA.....	21
TYÖNJOHTO-OIKEUTEEN KUULUVAT OLENNAISET MUUTOKSET	21
NEUVOTTELUIDEN PÄÄTTYMINEN	21
NEUVOTTELUIDEN TÄYTTÄMINEN.....	21
NEUVOTTELUJEN PÄÄTTYMINEN SOPIMUKSEEN	21
TYÖNANTAJAN SELVITYS NEUVOTTELUJEN JÄLKEEN	22
IRTISANOTUKSI TULEMINEN	22
KORVAUS TYÖSUHTEEN PERUSTEETTOMASTA PÄÄTTÄMISESTÄ.....	23
YHTEISTOIMINTALAIN RIKKOMINEN JA HYVITYS.....	23
YHDENVERTAISUUSLAIN JA TASA-ARVOLAIN RIKKOMINEN	24
TYÖVOIMAN VÄHENTÄMISJÄRJESTYKSEN RIKKOMINEN	24
TAKAISINOTTOVELVOLLISUUS	24
OIKEUS TYÖTERVEYSHUOLLON PALVELUIDEN KÄYTTÖÖN TYÖVELVOITTEEN PÄÄTTYMISEN JÄLKEEN.....	25
LIITTO AUTTAA MUUTOSNEUVOTTELIJOITA.....	26
TYÖTTÖMYYSTURVA.....	27
PIDÄ HUOLTA!	27

Muutosneuvotteluopas

Ohjeita työvoiman vähentämisestä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla koskeviin neuvotteluihin

Saatteeksi

Luottamushenkilöiden ja jäsenten käyttöön on koottu tiivis, käytännönläheinen ohjeistus taloudellisiin ja tuotannollisiin perusteisiin liittyviä muutosneuvotteluita varten.

Journalistiliiton edunvalvontayksikkö vastaa lähes päivittäin erilaisiin aihetta koskeviin kysymyksiin. Tämä opas ei ole tyhjentävä esitys lomautus- ja irtisanomisjuridiikasta tai muutosneuvotteluista. Oppaaseen on koottu keskeisimmät asiat.

Muutosneuvottelemisen lähtökohdat

Yhteistoimintalain soveltamisala

Yhteistoimintalain 3 luvussa on säännökset muutosneuvotteluista, jotka määrittelevät menettelypuitteet työvoiman vähentämisneuvotteluille taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Muutosneuvottelut koskevat myös työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamista sekä työnjohtovallan piiriin kuuluvia olennaisia muutoksia töihin.

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

Pienemmissäkin yrityksissä työnantajan tulee joka tapauksessa, ennen työsopimuksen irtisanomista ja niin hyvissä ajoin kuin mahdollista, selvittää työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä TE-toimistolta saatavat työvoimapalvelut. Jos irtisanottavia on useampia, selvitys voidaan antaa heidän luottamushenkilölleen taikka jos sellaista ei ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Mikäli yritys on asetettu konkurssiin, ei neuvotteluita tarvitse käydä.

Muutosneuvotteluiden tarkoitus ja neuvotteluvelvollisuus

Aikoessaan vähentää työvoimaa työnantajalla on velvollisuus ensin käydä henkilöstön kanssa muutosneuvottelut.

Yt-laki 16 § 1
mom. ja 17 §

Muutosneuvottelut on aloitettava kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen, irtisanomiseen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen. Harkittavat toimenpiteet voivat olla millaisia tahansa työnantajan liikkeenjohdollisia ratkaisuja, jotka voivat johtaa edellä mainittuihin seurauksiin.

Neuvotteluvollisuuden ydin on siinä, ettei työnantaja saa ennen muutosneuvotteluja tai niiden aikana toteuttaa henkilöstön vähentämiseen mahdollisesti johtavia toimenpiteitä tai tehdä päätöstä työvoiman vähentämisestä. Muutosneuvotteluiden tarkoituksena on siten lykätä mahdollisten toimenpiteiden toteuttamista ja päätösten tekemistä, jotta henkilöstöllä olisi mahdollisuus vaikuttaa itseään koskevaan työnantajan päätöksentekoon.

Jos henkilöstön vähentämiseen johtaviin toimenpiteisiin on tosiasiallisesti ryhdytty tai vähentämistä koskeva päätös on tehty ennen muutosneuvotteluiden aloittamista tai niiden päättymistä, ei neuvotteluvollisuus ja yhteistoiminnan tarkoitus täyty. Laiminlyönnistä voi seurata työnantajalle velvollisuus suorittaa työntekijälle rahallista hyvitystä (ks. s. 24).

Neuvotteluelvoitteet liikkeen luovutuksessa

Liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle. Liikkeen luovutuksessa työntekijät siirtyvät ns. vanhoina työntekijöinä uuden työnantajan palvelukseen. Tällöin ainoastaan työnantaja vaihtuu, mutta työsuhteen ehdot eivät muutu.

Jotta kyseessä olisi laissa tarkoitettu liikkeen luovutus, on toiminnan jatkettava samankaltaisena. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota mm. siihen, ovatko työntekijät, asiakkaat ja yritystoiminnassa käytettävät koneet ja laitteet siirtyneet luovutuksensaajalle.

Uusi työnantaja ei saa yksipuolisesti esimerkiksi, pienentää palkkaa tai heikentää muita sovittuja työsuhteen ehtoja. Liikkeenluovutuksesta johtuvat muodolliset muutokset, kuten uuden työnantajan nimi, voidaan kirjoittaa työsopimukseen. Muita muutoksia voidaan tehdä vain työntekijän suostumuksella tai jos työnantajalla on irtisanomisperuste.

Liikkeen luovutuksen jälkeenkin työsuhteen alkamispäivänä pidetään päivää, jolloin työsuhde liikkeen luovuttajaan alkoi.

Yt-laki 26-27 §

Liikkeen luovutukseen ei liity muutosneuvotteluvollisuutta, mutta sekä liikkeen luovuttajan että luovutuksensaajan on kuitenkin

selvitettävä niiden henkilöstöryhmien edustajille, joita luovutus koskee:

- luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta
- luovutuksen syyt
- luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat seuraukset
- suunnitellut työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava em. tiedot hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista. Vähimmillään kyse voi olla muutamasta päivästä. Luovutuksensaajan on täytettävä tiedottamisveloitteensa viikon kuluessa luovutuksen toteutumisesta.

Annettuaan mainitut tiedot henkilöstön edustajille, luovutuksensaajan on varattava heille tilaisuus esittää tarkentavia kysymyksiä sekä annettava vastaukset esitettyihin kysymyksiin. Henkilöstön edustajan pyynnöstä tiedot on esitettävä koko henkilöstölle.

Jos luovutuksesta poikkeuksellisesti aiheutuu irtisanomisia, lomauttamisia, osa-aikaistamisia tai työsopimuksen olennaisten ehtojen muutoksia, on niistä käytävä muutosneuvottelut normaaliin tapaan.

Muutosneuvotteluiden aloittaminen

Neuvotteluesitys ja annettavat tiedot

Yt-laki 19 §
ja 41 §

Muutosneuvottelujen käynnistämiseksi työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys. Neuvotteluesitys on annettava viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Työnantajan on toimitettava neuvotteluesitys myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa.

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

Neuvotteluesityksestä on käytävä ilmi myös:

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

Jos jokin neljässä kohdassa tarkoitettu tieto ei ole vielä annettavissa neuvotteluesityksen antohetkellä, tiedot on annettava viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa. Jos puuttuva tieto on olennainen ensimmäisessä kokouksessa neuvoteltavan asian kannalta, asian käsittelyä on henkilöstön edustajan tai työntekijän vaatimuksesta siirrettävä siten, että heillä on mahdollisuus valmistautua asian käsittelyyn.

Yhteistoimintalaissa ei ole yllä kerrotun lisäksi muita nimenomaisia työnantajan tiedonantovelvoitteita. Lähtökohtaisesti neuvoteltavien asioiden käsittelemiseksi työnantajan on kuitenkin annettava kaikki tarpeelliset saatavilla olevat tiedot riittävässä ajoin, jotta yhteistoiminnan tarkoitus voi toteutua. Mikäli kohtuudella hankittavissa olevia, neuvoteltavan asian kannalta relevantteja tietoja ei anneta, ei neuvotteluvollisuus tosiasiaa täyty.

Neuvoteltava asia määrittää tiedontarpeen, ja tietoja voidaan pyytää koska tahansa neuvotteluiden aikana. Neuvotteluissa voidaan pyytää tietoja esimerkiksi seuraavista seikoista:

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

Työnantaja ei voi jättää pyydettyä tietoa antamatta esim. liikesalaisuuteen vedoten. Poikkeus koskee kuitenkin tietoja, joiden

luovuttamisesta aiheutuisi puolueettomasti arvioiden merkittävää haittaa tai vahinkoa yritykselle tai sen toiminnalle.

Työntekijöiden edustajan velvollisuudesta pitää neuvotteluissa saadut tiedot salassa on kerrottu tässä oppaassa sivulla 9-10.

Kuka neuvottelee?

Yt-laki 18 §

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

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

Työnantaja vastaa siitä, että sen edustajalla on riittävästi valtuuksia neuvotella.

Työntekijöiden neuvotteluedustajat määräytyvät seuraavasti:

- Jos asia koskee yhtä useampaa toimituksellista työntekijää, edustaa toimituksellista henkilöstöä SJL:n luottamushenkilö.

- Jos asia koskee vain yhtä työntekijää, edustaa hän neuvotteluissa itseään. Yksittäisellä työntekijällä on kuitenkin oikeus vaatia, että hänen puolestaan neuvotteluita käy luottamushenkilö.

- Jos asia koskee useita henkilöstöryhmiä, esim. toimitusta, painoa ja toimihenkilöitä, tai samaan henkilöstöryhmään noudatetaan useita työehtosopimuksia, edustajina toimivat kaikkien vähennysuhan alla olevien henkilöstöryhmien edustajat (esim. SJL:n, Teollisuusliiton ja Pron luottamushenkilöt).

- Jos yrityksessä on valittu pysyvä yt-neuvottelukunta, useita henkilöstöryhmiä koskevat asiat ovat luontevinta käsitellä yt-neuvottelukunnan kokouksissa.

- Jos luottamushenkilöä tai luottamusvaltuutettua ei ole valittu, vaikka niin olisi voitu tehdä, henkilöstöryhmällä tai sen osalla on oikeus valita keskuudestaan yhteistoimintaedustaja kahdeksi vuodeksi kerrallaan.

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

Vapautus työstä

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

Toimintasuunnitelma ja periaatteet

Yt-laki 21 §

Kun neuvotteluesitys sisältää vähintään kymmenen työntekijän irtisanomisen, työnantajan on muutosneuvotteluiden alussa annettava esitys toimintasuunnitelmaksi muutosneuvotteluiden suunnitelmalliseksi toteuttamiseksi sekä mahdollisista irtisanomisista aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

Toimintasuunnitelmaa on käsiteltävä osana muutosneuvotteluita tarvittaessa täydentäen. Siitä tulee käydä ilmi:

- 1) neuvotteluiden suunniteltu aikataulu;
- 2) neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat;
- 3) suunnitellut periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa ja sen jälkeen edistetään julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta.

Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on mahdollisimman varhaisessa vaiheessa yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa selvitettävä julkiset työvoimapalvelut, joilla irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä tuetaan.

Jos työnantaja harkitsee irtisanovansa alle kymmenen työntekijää, työnantajan on muutosneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettujen työllistymistä edistävien palveluihin osallistumiseen.

Neuvotteluajat ja tiedotuksesta sopiminen

Ensimmäisessä tapaamisessa on syytä sopia neuvotteluajataulusta. Neuvotteluajoja on hyvä varata mahdollisimman monta pitkälle eteenpäin. Näin jää riittävästi aikaa vuoropuhelulle, mahdollisten lisäkysymysten ja -selvitysten tekemiselle ja vaihtoehtoisten ratkaisumallien hakemiselle. Jokaisen neuvotteluihin osallistuvan kannattaa varata kalenteristaan tilaa varsinkin neuvottelujen loppuvaiheeseen. Tarvittaessa voidaan sopia myös pienryhmistä yksittäisten kysymysten käsittelyyn.

Neuvottelujen alussa voidaan keskustella ja sopia myös siitä, ettei ehdottomia takarajoja ole, vaan tarvittaessa neuvotteluja jatketaan

pidempäänkin, jotta päästään parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen.

Jos neuvotteluajoista ei ole sovittu, ovat neuvotteluajat seuraavat:

- **6 viikkoa**, jos asia koskee vähintään 10 henkilön irtisanomista tai lomauttamista yli 90 päiväksi
- **14 päivää**, jos asia koskee:
 - enintään 9 työntekijän irtisanomista tai lomauttamista
 - asia koskee lomautuksia, jotka kestäisivät enintään 90 päivää
 - jos työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30.

Ensimmäisessä neuvottelussa on hyvä sopia siitä, miten ja kuka neuvottelujen etenemisestä tiedottaa. Jokaisesta muutosneuvottelusta olisi syytä laatia yhteinen tiedote jäsenille.

Neuvotteluiden aikana kaikilla niillä henkilöillä, joita kulloinkin neuvoteltava asia koskee, on oikeus saada tieto neuvotteluiden kuluessa esitetystä tiedoista – myös salassa pidettävistä tiedoista.

Heillä, joilla neuvotteluiden vuoksi kertyy salassa pidettävää tai arkaluontoista tietoa, on vaitiolovelvollisuus tästä saamastaan tiedosta.

Mitä ovat salassa pidettävät tiedot?

Yt-laki 40 §

Salassa pidettäviä tietoja ovat:

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

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

Keille salassa pidettävää tietoa voi ilmaista?

Salassa pidettävääkin tietoa saa käsitellä niitten työntekijöitten kanssa, joita asia koskee. Työntekijöitten edustajien on kuitenkin aina ilmoitettava asianosaisille, että tieto on salassa pidettävä. Tietoa voidaan kertoa siinä laajuudessa kuin se on tarpeellista, jotta

muutosneuvottelujen kuluessa asianosaisten kanssa voidaan käydä keskusteluja, pohtia vaihtoehtoja ym.

Työnantajan on ilmoitettava mikä tieto on salassa pidettävä liikesalaisuus tms. Yleistä salassapitoperiaatetta ei siis ole, vaan työnantajan on yksilöitävä salassa pidettävät tiedot. Sen sijaan yksityistä henkilöä koskeva tieto on aina salassa pidettävä, ellei asianomaisen lupaa tiedon ilmaisemiseen ole.

Asianosaisilla on taas paitsi yhteistoimintalain myös työsopimuslain mukainen velvollisuus pitää työnantajan ammatti- ja liikesalaisuudet omana tietonaan, eikä niitä saa ilmaista ulkopuolisille. Rajaa vedetään mm. siten, että esim. ammattiosaston kokouksessa näitä tietoja voidaan käsitellä, mikäli tieto koskee kaikkia ammattiosaston jäseniä eikä ammattiosaston kokoukseen osallistu ulkopuolisia.

Salassapitovelvollinen joutuu siis harkitsemaan, keiden kanssa asioiden käsittely on tarpeen. Luottamushenkilön on otettava huomioon asian mahdollinen arkaluonteisuus ja joskus myös se, onko tilanteessa vaaraa sisäpiiritiedon väärinkäytöstä.

Salassapitoa koskeva säännös on pakottavaa lainsäädäntöä eikä siitä voida sopia toisin siten, että työntekijöiden ja heidän neuvotteluedustajien oikeutta tiedonsaantiin rajoitetaan. Neuvotteluedustajan on kuitenkin hyvä harkita, mitä tietoja neuvottelujen kuluessa annetaan.

Pidä jäsenet ajan tasalla!

Luottamushenkilön on lisäksi hyvä olla tiiviisti yhteydessä edustamiinsa jäseniin joko sähköpostilla tai järjestämällä jäsentilaisuuksia ja pikainfoja aina, kun kerrottavaa on.

Neuvottelujen kirjaaminen

Yt-laki 24 §

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

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

Kun pöytäkirjaamisesta huolehtii yrityksen edustaja, henkilöstön edustajille jää enemmän aikaa itse neuvotteluihin keskittymiseen.

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

Kaikki neuvotteluissa läsnä olleet työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajat tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen

allekirjoituksellaan, jollei pöytäkirjan tarkastamisesta ja varmentamisesta sovita muutosneuvotteluissa toisin.

Pöytäkirjan lisäksi on hyvä tehdä omia muistiinpanoja neuvotteluista.

Neuvotteluissa käsiteltävät asiat ja irtisanomisperusteet

Sisällölliset vähimmäisvaatimukset

Yt-laki 20 §

Muutosneuvotteluissa on käsiteltävä *ainakin* henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja.

Jos muutosneuvottelut koskevat yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluissa on lisäksi käsiteltävä:

- 1) vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi;
- 2) henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja (ks. alla).

Muutosneuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Osapuolten on toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä.

Ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

Yt-laki 22 §

Muutosneuvotteluihin osallistuvilla henkilöstön edustajilla tai työntekijällä on oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja neuvotteluissa käsiteltäväksi. Ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu on tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, jossa asia toivotaan käsiteltävän.

Jos työnantaja ei pidä ehdotusta tai vaihtoehtoista ratkaisua tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena, työnantajan on neuvotteluiden kuluessa tehtävä tarpeellisessa laajuudessa kirjallisesti selkoa suhtautumisensa taustalla olevista syistä.

Henkilöstön edustaja tai työntekijä voi tehdä esittää myös muita kuin kirjallisia esityksiä tai vaihtoehtoisia ratkaisuja. Kirjallisen muodon etuna on kuitenkin se, että työnantajan on pakko vastata siihen perustelulla kirjallisella vastauksella.

Oikeus kuulla asiantuntijoita

Yt-laki 36 §

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

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

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

TSL 7:1 ja 7:3

Työsopimuslaissa säädetään irtisanomisperusteista, joiden täytyy täytyä, jotta irtisanominen olisi laillinen. Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Irtisanomisperustetta ei kuitenkaan ole jos

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

Irtisanomiselle on myös oltava aina asiallinen ja painava syy. Irtisanominen ei saa esimerkiksi olla syrjivä tai perustua epäasiallisiin syihin.

Tuotannolliset syyt

Tuotannolliset syyt liittyvät tuotannossa tai organisaatiossa toteutettaviin muutoksiin ja uudelleenjärjestelyihin. Työnantajalla on työnjohtovaltansa puitteissa oikeus päättää toiminnan muodoista ja järjestelyistä.

Työ voi vähentyä irtisanomiseen oikeuttavalla tavalla, jos toimintoja lakkautetaan tai supistetaan tai tehtäviä jaetaan uudella tavalla. Irtisanottavan tehtävät voidaan tuotannon uudelleenjärjestelyinä jakaa muille työntekijöille lisätöinä tehtäviksi. Työnantaja saa järjestellä toimintaansa uudelleen niin, että yrityksen työvoimantarve samalla vähenee.

Myös ulkoistamisella voidaan vähentää yrityksessä teetettävää työtä. Tällöin työn tulos tilataan esim. toiselta yritykseltä tai freelancerilta. Yrittäjä-freelancer ei kuitenkaan voi toimia työnantajan johdon ja valvonnan alaisena, työnantajan tiloissa tai laitteilla, koska tällöin freen palkkaamista voidaan pitää ns. kiellettyinä uutena palkkauksena.

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

Sallittua ei myöskään ole irtisanottavan tehtävien siirtäminen sellaisenaan uudelle työntekijälle tai toiselle, jo ennestään työnantajan palveluksessa olevalle työntekijälle, jos tämän työtehtävät siirron seurauksena olennaisesti muuttuvat.

Taloudelliset syyt

Taloudelliset syyt liittyvät yrityksen tuloksen olennaiseen heikkenemiseen tai vakavaan tappiollisuuteen. Taloudellisista syistä tapahtuvan irtisanomisen on perustuttava todelliseen, ennakoimattomaan ja ulkoisista tekijöistä johtuvaan muutokseen, joka vaikeuttaa työnantajan toimintaedellytyksiä ja johtaa tarpeeseen säästää palkkakustannuksissa.

Talousterusteella työntekijä voidaan irtisanoa, vaikka hänen työnsä ei sellaisenaan ole vähentynyt, vaan riittää että työnantajan taloudellinen mahdollisuus tarjota työtä on vähentynyt.

Talousterusteiden olemassaolo arvioidaan objektiivisesti. Työntekijöitä ei voida irtisanoa talousterusteella vain tuloksen parantamiseksi. Myöskään pelkkä budjetin toteutumatta jääminen ei ole osoitus todellisesta säästötarpeesta.

Jos tappiollisuus johtuu investoinneista, osinkojen jakamisesta, ylimääräisten palkkioiden maksamisesta tms. ei irtisanomisperustetta ole. Työnantajan on myös aina näytettävä, että irtisanomisilla saadaan aikaan merkittävää kustannussäästöä.

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

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

Irtisanomisen kohdentaminen

Laki ei rajoita työnantajan oikeutta valita irtisanottavia. Irtisanomiset tulee kuitenkin kohdistaa työntekijöihin, joiden työ on olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijää, jonka töitä ei erillisenä tehtäväkokonaisuutena lakkauteta tai jonka tekemä työ ei yksikössä kokonaisuutena arvioiden vähene.

Työnantaja ei saa vaihtaa henkilöitä esim. siten, että jos organisaatiossa vähennetään uutispäälliköiden määrää, irtisanotaan toimittajia uutispäälliköiden sijaan, ja uutispäälliköt sijoitetaan uutispäällikön tehtäviin.

Asiallinen ja painava syy edellyttää, että työnantaja ei myöskään saa valita irtisanottavia syrjivällä kuten esim. iän tai sukupuolen perusteella.

Irtisanomisjärjestys

Irtisanomisjärjestyksestä määrätään työehtosopimuksessa. Laissa vastaavaa säännöstä ei ole, eikä irtisanomisjärjestyksen rikkominen tee irtisanomisesta laitonta. Irtisanomisjärjestyksen noudattaminen voidaan tutkia vasta, kun irtisanomisperusteen on todettu olevan olemassa.

SJL:n työehtosopimuksien irtisanomisjärjestystä koskeva määräys on seuraava:

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

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

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

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

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

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

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

Uudelleensijoittamisvelvollisuus

TSL 7:4

Työsopimuslain 7:4:ssä on asetettu työnantajalle uudelleensijoittamis- ja koulutusvelvoite. Sen mukaan irtisanomisen sijaan työnantajan on ensisijaisesti tarjottava työntekijälle muuta hänen työsuhteensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Työnantajan on myös kohtuudella järjestettävä työntekijälle tarkoituksenmukaista koulutusta, jotta tämä voisi ottaa vastaan muuta työtä. Kokonaan uuteen ammattiin ei työntekijää kuitenkaan tarvitse kouluttaa.

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

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

Uudelleensijoittamisen kohdalla ei tehdä paremmuusvertailua. Vaikka ulkopuolelta palkattava työntekijä työnantajan mielestä selviäisikin paremmin tehtävässä, on työnantajan tarjottava sitä

irtisanottavalle työntekijälle, mikäli tämä nykyisellä osaamisellaan tai kohtuullisen lisäkoulutuksen avulla täyttää työn objektiiviset minimivaatimukset.

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 mm. henkilöstöasioiden, kuten työhönoton, palkkahallinnon ja työnjohdon yhteisyyteen sekä siihen onko siirtymisiä yrityksestä toiseen tapahtunut ryhmän sisällä.

Irtisanomisen peruuttaminen

TSL 7:3

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

Lomauttamisperusteet

TSL 5:2

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

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

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

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

Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen on mahdollista ainoastaan, jos määräaikainen on palkattu tietyn työntekijän sijaiseksi, ja tämä työntekijä voitaisiin lomauttaa. Määräaikaisella työntekijällä voi olla määräaikainen työsopimus, jossa on sovittu irtisanomisaika. Tällöin hänet voidaan lomauttaa.

Eropaketit

Työnantaja voi muutosneuvotteluiden yhteydessä tarjota ns. eropaketteja. Eropaketti on sopimus, jossa osapuolet sopivat työsuhteen päättämisestä sovinnollisesti tietyin ehdoin, eikä työsuhdetta irtisanota.

Eropakettien ehdot vaihtelevat. Tyypillisimmässä tapauksessa työnantaja maksaa työntekijälle tietyn ylimääräisen korvauksen vastineeksi sille, että työntekijä luopuu työsopimuslain mukaisista oikeuksistaan. Työnantaja edellyttää hyvin usein, että työntekijä luopuu irtisanomisperusteen riittauttamisesta tai uudelleensijoitusvelvollisuudesta ja muista palkkavaatimuksista.

Työnantajan tarjoamalla eropaketilla voi olla vaikutuksia työttömyysturvaan. Eropaketti voi aiheuttaa 45 päivän karenssin eli korvauksettoman määräajan. TE-toimisto tutkii jokaisen sopimuksen tapauskohtaisesti.

Jos henkilö vapaaehtoisesti ilmoittaa halukkaaksi ottamaan eropaketin tai tekemään sopimuksen työsuhteen päättämisestä, vaikka hän ei ole irtisanottavien joukossa, työntekijälle asetetaan karenssi.

Eropaketin yhteydessä maksettava ylimääräinen korvaus jaksotetaan työttömyysturvassa eli ansiosidonnaisen päivärahan maksu lykkääntyy niin monella kuukaudella kuin mitä ylimääräinen korvaus vastaa työntekijän normaalia kuukausipalkkaa. Jos työnantaja tarjoaa ylimääräistä korvausta lisäeläkkeenä, lisäeläkettä ei jaksoteta. Lomakorvausta ei myöskään jaksoteta, joten eropaketissa tulee erotella lomakorvauksen määrä.

Jos irtisanomistilanteessa työntekijälle ehdotetaan jotain sopimusta, se kannattaa käydä tarkkaan läpi ja vähänkin epäselvissä tapauksissa tarkistaa sopimuksen vaikutukset työttömyyskassasta.

Mitä tehdä, jos paketteja aletaan tarjota?

1. *Eropaketit muutosneuvottelujen ulkopuolella.*

Kun yrityksessä ei ole muutosneuvotteluja voi työnantaja silti hakea vapaaehtoisia työvoiman vähennyksiä tarjoamalla halukkaille eropaketteja. Tarjousten tulee kuitenkin olla aidosti vapaaehtoisia ja niitä tulee tarjota avoimesti kaikille määrätty ehdot (esim. eläkeputkeen pääsy) täyttävälle ja työntekijä itse ilmoittaa halukkuutensa työnantajalle. Yksittäisille työntekijöille kohdistetusti tarjottaviin eropaketteihin liittyy yleensä painostusta ja tällaista ei pidä hyväksyä.

2. *Eropaketit muutosneuvottelujen alkaessa tai kestäessä.*

Uhkaavien irtisanomisten vaihtoehtona työnantaja voi pyrkiä löytämään ainakin muodollisesti vapaaehtoisia lähtijöitä muutosneuvottelujen aikana tarjottavin eropaketein. Näiden pakettien tulee olla yleisesti tarjottuja ja luottamushenkilön on saatava niistä tieto. Yksittäisille työntekijöille kohdistetut pakettitarjoukset, sekä kaikenlainen painostus on torjuttava. Työntekijöiden tulee saada suojakseen yhteistoimintalain mukainen työnantajan neuvotteluvollisuus, eikä paketeista saa muodostua tapa kiertää neuvotteluja. Silloinkin kun asianmukaisia, avoimesti tarjottuja paketteja käytetään, on huolehdittava, että otetut paketit vastaavasti vähentävät mahdollisia irtisanomisia.

3. *Eropaketit muutosneuvottelujen lopussa.*

Siinä vaiheessa, kun muutosneuvottelut on käyty ja mahdolliset irtisanomiset ja niiden kohdentuminen on tiedossa, voi työnantaja irtisanomisen sijaan tarjota irtisanottaville eropakettia. Työnantaja voi toisaalta pyrkiä tukemaan tällä lähteviä työntekijöitä ja toisaalta pyrkiä ostamaan pois riitautusriskiä sekä uudelleensijoitus- ja muun työn tarjoamisvelvollisuutta. Tilanteessa, jossa työnantajalla katsotaan olevan irtisanomisperuste ja uudelleentyöllistyminen työnantajan palvelukseen vaikuttaa epätodennäköiseltä, on paketin tekeminen usein perusteltua. Tärkeää on kuitenkin huomioida sen vaikutukset työttömyysturvaan.

Missä tahansa vaiheessa eropaketteja tarjotaan, on työntekijöille aina annettava aikaa harkita asiaa ja selvittää paketin vaikutukset mm. työttömyysturvaan ja eläkkeeseen. Vastausta ei koskaan tarvitse antaa heti ja painostusta ei saa esiintyä. Työntekijällä on aina oikeus saada luottamushenkilö neuvotteluavuksi. Jos työnantaja ryhtyy tarjoamaan yksittäisille henkilöille kohdistettuja eropaketteja, on syytä olla yhteydessä liittoon.

Mahdollisesti irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

TSL 7:13

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan työsopimuslain 7 luvun 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos työsuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta. Henkilöstö- ja koulutus suunnitelmassa on käsiteltävä periaatteet koulutuksen tai valmennuksen järjestämisestä.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Työntekijä voi itse valita koulutuksen, tai työnantaja voi hankkia palvelun ulkopuoliselta palveluntarjoajalta.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavien työllistymistä. Koulutuksen on kuitenkin oltava työllisyyttä edistävää. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus on yleensä järjestettävä kahden kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja, joka ei ole noudattanut laissa säädettyä velvollisuuttaan järjestää työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta, on velvollinen suorittamaan työntekijälle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän. Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta.

Työllisyyttä edistävän koulutuksen tai valmennuksen järjestämisvelvollisuutta ei voida korvata maksamalla rahakorvausta.

Edusta ei tarvitse maksaa veroa eikä se lähtökohtaisesti vaikuta työttömyysturvaan.

Työsopimuksen olennaisen ehdon muuttaminen

Työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamisella tarkoitetaan tilannetta, jos työnantaja haluaa yksipuolisesti muuttaa työntekijän työsopimuksessa sovittua tai siihen rinnastuvaa ajan myötä vakiintunutta käytäntöä, joka koskee palkkaa, työsuhde-etuja, pääasiallista toimenkuvaa, työaikaa tai työntekopaikkaa taikka niihin verrattavissa olevaa asiaa.

Työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen edellyttää ensin muutosneuvotteluiden käymistä. Yksipuolinen ehtomuutos on myös sallittua vain työsopimuslain mukaisella irtisanomisperusteella. Kyse on tällöin siitä, että työnantajalla täyttyy peruste irtisanoa työntekijä työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamisen vaihtoehtona. Irtisanomisperusteiden täytyessä ehdon muuttaminen täytyy toteuttaa irtisanomisaikaa noudattaen, jolloin ehdon muutos tulee voimaan vasta irtisanomisajan jälkeen. Muutos täytyy toteuttaa siten, että työsopimus irtisanoaan tarjoten samalla työsuhteen jatkamista irtisanomisajan jälkeen muuttunein ehdoin.

Esimerkki työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamisesta:

Työntekijä A:n työsopimuksen mukainen työntekopaikka on Oulu. A:n työnantaja harkitsee liikkeenjohdollista ratkaisua siirtää toimintansa Oulusta Helsinkiin, jolloin myös A:n tekemä työ siirtyisi Helsinkiin. Ennen päätöksen tekemistä työnantajan on käytävä muutosneuvottelut A:n kanssa, koska kyse olisi tällöin A:n työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamisesta. Muutosneuvotteluiden käymisen jälkeen työnantaja tekee päätöksen toimintansa siirtämisestä Helsinkiin. Työnantajalla on sen jälkeen tuotannollinen ja taloudellinen irtisanomisperuste, koska A:n työtä ei voida teettää jatkossa enää Oulussa. Työnantaja irtisanoa A:n työsopimuksen tarjoten A:lle mahdollisuutta jatkaa irtisanomisajan jälkeen töitensä Helsingissä. Jos A ei halua jatkaa Helsingissä irtisanomisajan jälkeen, hänen työsuhteensa päättyy.

Työntekijä voi myös hyväksyä työnantajan esittämän ehtomuutoksen joko ilmoittamalla suostuvansa muutokseen tai ryhtymällä tekemään työtä muutetuin ehdoin. Jos työntekijä kokee, ettei muutos ole perusteltu, hänen kannattaa ilmoittaa työnantajalle pitävänsä ehdon muuttamista perusteettomana ja vaatia työnantajaa pidättäytymään muuttamasta ehtoa. Mikäli työnantaja siitä huolimatta toteuttaa ehtomuutoksen, voi työntekijä ilmoittaa työnantajalle olevansa erimieltä, mutta mukautuvansa muutokseen tutkituttaen sen laillisuuden liitossa ja viime kädessä tuomioistuimessa.

Jos työnantaja yksipuolisesti muuttaa työsopimuksen olennaista ehtoa käymättä ensin muutosneuvotteluita, on muutoksen kohteena olleella oikeus hyvitykseen (ks. s. 24). Jos muuttamiselle ei ole irtisanomisperustetta, kohteena olleella voi olla oikeus korvaukseen työsopimuksen päättymisestä, vaikka työsuhde ei päättyisikään (ks. s. 23-24).

Muut työnteon ehtojen muutokset työjohto-oikeudella

Jos kyse on muista työsuhteen ehdoista kuin sopimukseen perustuvista tai niihin rinnastuvista olennaisista ehdoista, ovat niitä koskevat muutokset lähtökohtaisesti työnantajan työjohto-oikeuden piirissä ja siten yksipuolisesti mahdollisia. Esimerkiksi ei-olennainen työnkuvan yksipuolinen muuttaminen voi olla sallittua työjohto-oikeuden perusteella.

Toisinaan voi olla tulkinnanvaraista, onko kyse työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamisesta vai ei. Työnantaja ottaa riskin korvausvastuusta muuttaessaan työjohto-oikeuden perusteella yksipuolisesti ehtoa, joka myöhemmin osoittautuu työsopimuksen olennaiseksi ehdoksi.

Työjohto-oikeuteen kuuluvat olennaiset muutokset

Työnantaja voi tehdä erilaisia ratkaisuja, jotka vaikuttavat työmenetelmiin, töiden, työtilojen ja työajan järjestelyyn olennaisestikin ilman, että kyse on työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamisesta. Jos vaikutukset työhön ovat olennaisia, on silti käytävä muutosneuvottelut. Tällöin työnantajan ei kuitenkaan ole pakko noudattaa 14 päivän tai 6 viikon vähimmäisneuvotteluaikaa, vaan riittävää on, että asia käsitellään henkilöstön kanssa ennen päätösten tekemistä. Muutosneuvotteluiden rikkomisesta tällöin ei myöskään seuraa työnantajalle velvollisuutta maksaa hyvitystä (ks. 24).

Neuvotteluiden päättyminen

Neuvotteluiden täyttyminen

Yt-laki 23 §

Työnantaja voi päättää muutosneuvottelut, kun vähimmäisneuvotteluaika on kulunut ja neuvotteluissa on käsitelty lain edellyttämät asiat menettelytapasäännöksiä noudattaen. Ellei neuvotteluissa ole päästy sopimukseen, saa työnantaja neuvottelujen päätyttyä ratkaista neuvoteltavana olleen asian.

Neuvottelujen päättyminen sopimukseen

Neuvottelut voi osapuolten kesken päättää sopimalla jo ennen lakisääteisen neuvotteluajan täyttymistä. Näin voidaan toimia silloin, kun neuvottelujen lopputuloksesta saavutetaan yksimielisyys. Useimmiten tähän päädytään, kun todetaan, ettei irtisanomisiin tai lomautuksiin ole tarvetta.

Muutoin neuvottelujen päättämisestä ennen neuvotteluajan loppua on syytä sopia vain, jos asiat on saatu käsiteltyä ja on selvää, ettei

parempaan lopputulokseen voida päästä. Yleensä neuvottelujen käymisestä lyhyinä pitäisi vastavuoroisesti saada jotain etua toimenpiteiden kohteina oleville työntekijöille.

Mikäli neuvottelut käydään lyhennettyinä ja mahdolliset irtisanomiset tämän vuoksi aikaistuvat, on sovittava työntekijöiden irtisanomisaikojen vastaavasta pidentämisestä tai irtisanomisesta aikaisintaan neuvotteluelvoitteen täyttymispäivän jälkeen.

Neuvotteluja voidaan aina jatkaa yli vähimmäisneuvotteluajan ja näin on toimittavakin, mikäli kaikkia neuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvia asioita ei vielä ole ehditty neuvotteluissa käsitellä.

Neuvottelujen tulos tai eriävät kannanotot voidaan kirjata samoin kuin erimielisyysneuvotteluihin liittyvissä muistioissa tehdään.

Työnantajan selvitys neuvottelujen jälkeen

Yt-laki 25 §

Työnantajan tulee neuvottelujen päätyttyä esittää luottamushenkilölle arvio, josta ilmenee:

- työnantajan harkitseman päätöksen sisältö
- vähennyksen kohteeksi joutuvien määrät henkilöryhmittäin tai toiminnoittain
- lomautusten kestoajat
- minkä ajan kuluessa vähennystoimenpiteet aiotaan panna toimeen

Selvitys tulee esittää kohtuullisen ajan kuluessa. Henkilöstön edustajan pyynnöstä työnantajan on esitettävä arviossa tarkoitetut asiat yhteisesti kaikille henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille heitä koskevilta osiltaan.

Irtisanotuksi tuleminen

Tuotannollisin tai taloudellisin perustein irtisanotun työntekijän työsuhde päättyy irtisanomisajan kuluttua.

Säännöllisesti yli 30 työntekijää työllistävä työnantaja on velvollinen järjestämään yli 5 vuotta työnantajan palveluksessa yhdenjaksoisesti työskennelleille irtisanotuille työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta, joka arvoltaan vastaa vähintään työntekijän kuukauden palkkaa (ks. s. 19).

Työntekijä voidaan vapauttaa työvelvoitteesta koko irtisanomisajaksi tai osalta irtisanomisaikaa. Vaikka irtisanomisajalla olisi työvelvoite, on irtisanotulle työntekijälle annettava riippuen työsuhteen kestosta 5, 10 tai 20 päivää työllistymisvapautta työnhakutarkoitukseen. 55 vuotta täyttäneiden osalta päivät ovat 5, 15 tai 25.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuosiloman pitämisestä irtisanomisaikana. Työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään vuosilomansa irtisanomisaikana vain siltä osin kuin irtisanomisaika kohdistuu lomakaudelle 1.5.-30.9., ja kyse on edeltävältä 31.3. päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta kertyneestä vuosilomasta. Pitämättömät vuosilomapäivät maksetaan lomakorvauksena työsuhteen päättyessä.

Irtisanomisten lainmukaisuus voidaan selvittää. Arvioinnin kannalta on usein olennaista tietää, palkkaako työnantaja myöhemmin uutta työvoimaa tai täyttääkö työnantaja takaisinottovelvollisuutensa. Sen vuoksi irtisanomisten lainmukaisuutta ei yleensä pystytä arvioimaan kunnolla vielä irtisanomisaikana.

Jos irtisanominen arvioidaan lainvastaiseksi, voidaan se riitauttaa vaatimalla korvauksia. Mikäli työnantajan kanssa ei päästä asiassa sovintoon, voidaan nostaa kanne tuomioistuimessa. Kanne tulee nostaa kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä, eli siitä kun irtisanomisaika on päättynyt.

Korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä

Mikäli työnantaja on päättänyt työsuhteen ilman lain mukaisia perusteita, voidaan työnantaja tuomita maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Korvauksen asteikko on työntekijän 3-24 kuukauden palkka. Korvaus on veronalaista ansiotuloa ja työsuhteen päättymisen jälkeen maksettu ansiosidonnainen päiväraha voi alentaa sen määrää.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon

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

Yhteistoimintalain rikkominen ja hyvitys

Yt-laki 44 §

Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän taikka yksipuolisesti muuttanut työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä yhteistoimintalain 17–23 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle, osa-aikaistetulle tai työsopimuksen olennaisen ehdon

muutoksen kohteena olevalle työntekijälle enintään 35 000 euron suuruinen hyvitys.

Hyvityksen tuomitsemiseksi riittää, että työnantaja on tahallisesti tai huolimattomuudesta rikkonut lain menettelysäännöksiä, vaikka itse irtisanominen olisikin laillinen. Hyvityksen määrään vaikuttavat eri tekijät kuten rikkomisen laatu ja laajuus. Hyvitys on verovapaa.

Hyvitystä koskeva kanne tulee nostaa kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain rikkominen

Jos työnantaja on irtisanottavia valitessaan syylistynyt yhdenvertaisuuslaissa tai tasa-arvolaissa kiellettyyn syrjintään, on syrjinnän kohteiksi joutuneilla oikeus em. lakien perusteella määräytyvään hyvitykseen. Hyvitys on verovapaa.

Syrjivästi kohdennettu irtisanominen on laitton, vaikka työnantajalla sinänsä olisi ollut pätevät perusteet irtisanoa henkilöstöään. Tällöin vaadittavaksi tulee hyvityksen lisäksi korvaus laittomasta irtisanomisesta.

Työvoiman vähentämisyjärjestyksen rikkominen

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

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

Kanne työtuomioistuimessa on nostettava kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Takaisinottovelvollisuus

Työsopimuslain mukaan työnantajan on tarjottava työtä taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanomalleen, TE-toimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu oli tehnyt.

Takaisinottovelvollisuuden kesto riippuu työehtosopimuslain ja journalistisen alan työehtosopimusten mukaan työsuhteen kestosta; yli 12 vuoden työsuhteessa takaisinottoaika on 6 kk työsuhteen päättymisestä eli irtisanomisajan lopusta lukien, tätä lyhyemmissä työsuhteissa 4 kk.

Työnantajan on rekrytoidessaan tiedusteltava paikallisesta TE-toimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä edelleen työnhakijoina. Työnhakijana voi TE-toimistossa olla, vaikka olisi työllistynyt muualle.

Takaisinottovelvollisuuden piirissä olevalla työntekijällä on etuoikeus avoinna oleviin työtehtäviin ennen muita, yrityksen ulkopuolelta palkattavia työntekijöitä.

Takaisinottovelvollisuuden koskee työtehtäviä, joita työntekijä aikaisemmin teki tai näitä muistuttavia samankaltaisia tehtäviä. Takaisinottovelvoitteen yhteydessä työnantajalla ei ole koulutusvelvollisuutta tai velvollisuutta sijoittaa työntekijää olennaisesti tämän aikaisemmista tehtävistä poikkeaviin tehtäviin, vaikka tämän voitaisiin odottaa niistä selviytyvän. Kohtuullinen perehdytys työhön on kuitenkin annettava.

Mikäli työnantaja rikkoo takaisinottovelvollisuuttaan, on se velvollinen korvaamaan tästä irtisanotulle työntekijälle aiheutuneen vahingon.

Oikeus työterveyshuollon palveluiden käyttöön työvelvoitteen päättymisen jälkeen

Työnantajalla on velvollisuus järjestää irtisanotulle työntekijälle työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien. Työterveyshuolto tulee järjestää siinä laajuudessa, missä se oli käytettävissä ennen irtisanomista.

Velvollisuus koskee työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää ja työntekijöitä, joiden työsuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta.

Työterveyshuollon palvelut ovat irtisanotulle työntekijälle verotonta etua.

Työnantajan velvollisuus työterveyshuollon järjestämiseen päättyy, kun irtisanottu siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään 6 kuukautta kestävään määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin.

Liitto auttaa muutosneuvottelijoita

- Liitto jakaa tietoa
 - tämä ohjeisto
 - liiton verkkosivut www.journalistiliitto.fi
 - laki- ja työehtopäivystys arkisin klo 13-16, p. **044 7555000**
 - lakineuvonta@journalistiliitto.fi
 - työttömyyskassa neuvoo työttömyyskorvausta koskevissa kysymyksissä, www.a-kassa.fi
- Liitto auttaa jokaista muutosneuvottelujäseniä käyttävää luottamushenkilöä
 - kun tieto muutosneuvottelujen alkamisesta on ilmoitettu liittoon, nimetään toimistosta yhteyshenkilö
 - jatkuva yhteydenpito
 - ohjeistusta yksittäisiin epäselviin tai ongelmallisiin kysymyksiin
 - pohditaan yhdessä erilaisia vaihtoehtoja mahdollisimman hyvän lopputuloksen aikaansaamiseksi
 - katsotaan läpi sopimukset, joita työnantaja mahdollisesti tarjoaa
 - autetaan mahdollisten sopimusluonnosten ja kirjallisten esitysten laatimisessa
- Erimielisinä päättyvien muutosneuvottelujen loppuselvittelyt
 - Jos neuvottelut päättyvät erimielisinä ja työnantaja esim. irtisanoo SJL:n jäseniä epäselvillä perusteilla, liitto selvittää irtisanomisten perusteet, neuvottelee asiassa ja käynnistää tarvittaessa oikeudenkäyntitoimet.
 - Liitto on vakuuttanut jäsenet tällaisten oikeudenkäyntien varalta.

Tarvittaessa voidaan järjestää infotilaisuus, jossa käsitellään tilanteeseen liittyviä oikeudellisia asioita, kuten työntekijän muistettavia asioita irtisanomistilanteessa, irtisanomisperustetta, uudelleensijoitusvelvollisuutta, työnantajan takaisinottovelvollisuutta ja mahdollisia jatko- ja seurantatoimenpiteitä.

Työttömyysturva

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

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

Journalistiliitto on vakuuttanut jäsenensä Avoin työttömyyskassa A-kassassa. A-kassa.fi -sivulta löytyvät yhteystiedot sekä toimintatavat materiaalien toimittamiseen kassalle.

Eläkkeeseen liittyvät asiat tulee selvittää työnantajan eläkeyhtiöstä.

Pidä huolta!

Muutosneuvottelujen jälkeen luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun kannattaa pohtia myös omaa jaksamistaan ja sitä, miten tukea jäljelle jäänyttä työyhteisöä.

Irtisanomisten jälkeen työyhteisö on järkyttynyt ja hämmentynyt. Päälimmäisinä tunteina voivat olla ilo työpaikan säilymisestä, suru ja syyllisyys toisten puolesta tai katkeruus ja pelot. Seuraa työyhteisön ilmapiiriä. Jos huomaat sen olevan jännittynyt ja kireä, niin esimiehen kanssa voi jutella siitä, mitä asialle voisi tehdä. Jos ahdistava tilanne jatkuu työpaikalla pitkään, se ilmenee muun muassa lisääntyneinä sairauspoissaoloina, riitelynä ja eristäytymisenä.

Muutosneuvottelut ovat aina kuormittavia, oli lopputulos mikä tahansa. Kuormitus tulee neuvottelijalle hiipien, eikä sitä välttämättä itse huomaa. Joskus, kun jokin asia on saatu päätökseen, tilanne tuntuu helpottuvan. Kun neuvottelut jatkuvat, ja uusia ratkaisuja joutuu odottamaan, kuormitus jatkuu. On mahdollista, että väsymyksen huomaa joku työtoveri tai perheen jäsen, joka kysyy vointia. Itse väsymyksen voi tunnistaa myös työtehon vähenemisenä, unohduksina ja pikku virheinä.

Luottamushenkilö ja työsuojeluvaltuutettu muodostavat työparin, joka voi jakaa kaiken tiedon ja vaikeat tilanteet nimiä myöden keskenään. Molemmilla on vaitiolovelvollisuus. Asioiden jakaminen helpottaa, ja henkilöstön edustajilla saattaa olla aivan samoja kokemuksia. Myös keskustelu liiton yhteyshenkilön kanssa on luottamuksellinen ja voi helpottaa oloa.

Työnohjausta voi pyytää työnantajalta tai kysyä apua Journalistiliitosta. Ensisijainen vastuu tällaisten tukipalveluiden järjestämisestä on kuitenkin työnantajalla. Työnohjauksessa käsitellään luottamuksellisesti neuvottelussa ja työssä vaikeiksi koettuja asioita.

Myös työterveyshuollon apua kannattaa käyttää. Usein sieltä on saatavissa työpsykologin palveluja. Työterveyshuollon kanssa voi sopia myös kaikille halukkaille työntekijöille järjestettävästä neuvotteluiden jälkeisestä purkutilaisuudesta. Paikalle voi pyytää esimerkiksi vastaavan työterveyshoitajan ja työpsykologin.