

YQT

**Ylen ohjelmatyöntekijät ry
Rundradions programarbetare rf**

**Usein kysytyt kysymykset
muutosneuvotteluiden jälkeen**

<p>Ketkä ovat paikalla irtisanomis-keskustelussa?</p>	<p>Paikalla on esihenkilö tai päällikkö sekä HR-partneri tai HR-työsuhdepartneri. Päällikkö tai esihenkilö tekee varsinaisen irtisanomisen.</p> <p>Suosittelimme että pyydät luottamushenkilön tai muun avustajan todistajaksi keskusteluun.</p>
<p>Onko irtisanomisilmoitus pakko allekirjoittaa?</p>	<p>Ei ole. Saadakseen irtisanomisajan alkamaan työnantajan tulee varmistaa, että työntekijä on saanut tiedon irtisanomisesta. Jos työntekijä kieltäytyy allekirjoittamasta irtisanomisilmoitusta, HR-partneri tai HR-työsuhdepartneri todistaa allekirjoituksellaan, että työntekijä on saanut tiedon irtisanomisesta. Tämä varmistaa, että irtisanomisprosessi on asianmukaisesti dokumentoitu.</p>
<p>Saako irtisanottava tallentaa irtisanomistilaisuuden?</p>	<p>Oman keskustelunsa saa tallentaa. On kohteliasta kertoa tallentamisesta muille osallistujille, mutta lain mukaan se ei ole välttämätöntä.</p>
<p>Voiko työnantaja velvoittaa minut tulemaan lomalta keskusteluun?</p>	<p>Työnantaja ei voi yksipuolisesti muuttaa jo myönnettyä lomaa. Sinun ei siis ole pakko osallistua keskusteluun lomasi aikana.</p>
<p>Olen perhevapaalla. Voidaanko minut irtisanoa perhevapaani aikana?</p>	<p>Työnantaja ei voi irtisanoa perhevapaalla olevaa, mutta jos tehtäväsi on muutosneuvotteluiden seurauksena lakannut, perhevapaalainen voidaan irtisanoa hänen palatessaan töihin perhevapaalta.</p> <p>Perhevapaata käyttävä ei saa joutua perhevapaan käyttämisen takia huonompaan asemaan kuin muut. Työnantajan on siis huolehdittava siitä, että myös perhevapaalaisille tarjotaan uusia tehtäviä samoin periaattein kuin työssä oleville.</p>
<p>Olen kouluttautumislomalla/ opintovapaalla/ sairauslomalla/muulla vapaalla. Voidaanko minut irtisanoa vapaani aikana?</p>	<p>Ainoastaan perhevapaita käyttävät ovat vapaansa aikana suojattuja irtisanomiselta. Muilla vapailla olevat voidaan irtisanoa myös vapaan aikana.</p>
<p>Täytyykö irtisanomistilanteen tapahtua kasvokkain, vai voiko toivoa saavansa ilmoituksen sähköpostitse?</p>	<p>Jos saat kutsun irtisanomiskeskusteluun, voit vastata viestiin ja ilmoittaa, ettet halua tavata kasvotusten. Tällöin esihenkilö ja HR:n edustaja hoitavat irtisanomisen etätapaamisessa. Sen jälkeen sinulle lähetetään irtisanomisilmoitus kirjattuna kirjeenä postitse.</p>

<p>Mitä jos tulen irtisanotuksi, enkä ole sen jälkeen työkuntoinen?</p>	<p>Työkyvyttömyystilanteessa toimitaan normaalisti voimassa olevien ohjeiden ja sääntöjen mukaisesti. Työterveyshuolto on tässä tilanteessa avuksi.</p>										
<p>Mikä on takaisinotto- ja sijoittamisvelvoitteen ero?</p> <p>Uudelleensijoittamisvelvollisuus on voimassa koko irtisanomisajan. Tänä aikana työnantajalla on velvollisuus ennen irtisanomista selvittää, onko työntekijälle tarjottavissa muuta työsopimuksen mukaista työtä, sitä vastaavaa työtä tai työntekijän osaamista, työkokemusta ja koulutusta vastaavaa työtä. Jos tehtävään sijoittaminen edellyttää kohtuulliseksi arvioitavaa koulutusta, työnantaja on velvollinen tällaista koulutusta tarjoamaan.</p> <p>Takaisinottoaika alkaa työsuhteen (irtisanomisajan) päättymisen jälkeen. Takaisinottoaikana työnantajan on tarjottava työttömänä työnhakijana olevalle irtisanomalleen työntekijälle samaa tai samankaltaista työtä, kuin mitä hän on työsuhteessa tehnyt, jos sellaista ilmaantuu. Takaisinottoon ei kuulu koulutusvelvollisuutta ja se on muutoinkin suppeampi kuin uudelleensijoitusvelvollisuus.</p> <p>Takaisinottoajan pituus on 4 kk, jos työsuhde on kestänyt enintään 12 vuotta. Työsuhteen kestänyt 12 vuotta takaisinottoaika on 6 kk.</p>											
<p>Kuinka pitkä irtisanomisaika on?</p>	<p>Irtisanomisajan kesto riippuu työsuhteen kestosta seuraavasti:</p> <p>Työsuhde jatkunut keskeytyksettä:</p> <table data-bbox="507 1249 1021 1594"> <tr> <td>enintään vuoden</td> <td>14 päivää</td> </tr> <tr> <td>1-4 vuotta</td> <td>1 kuukausi</td> </tr> <tr> <td>4-8 vuotta</td> <td>2 kuukautta</td> </tr> <tr> <td>8-12 vuotta</td> <td>4 kuukautta</td> </tr> <tr> <td>yli 12 vuotta</td> <td>6 kuukautta</td> </tr> </table> <p>Keskeytymättömään keston luetaan myös toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta edeltäneet määräaikaosuudet Ylessä, jos työsuhteet ovat seuranneet toisiaan enintään 7 päivän keskeytyksin.</p> <p>Oman työsuhteen aloituspäivämäärän voi katsoa Workdaystä.</p>	enintään vuoden	14 päivää	1-4 vuotta	1 kuukausi	4-8 vuotta	2 kuukautta	8-12 vuotta	4 kuukautta	yli 12 vuotta	6 kuukautta
enintään vuoden	14 päivää										
1-4 vuotta	1 kuukausi										
4-8 vuotta	2 kuukautta										
8-12 vuotta	4 kuukautta										
yli 12 vuotta	6 kuukautta										
<p>Mihin irtisanomisjärjestys perustuu ja mikä vaikutus sillä on?</p>	<p>Irtisanomisjärjestys perustuu työehtosopimukseen. Sen mukaan työnantajan on mahdollisuuksien mukaan noudatettava irtisanottavia valitessaan sääntöä, jonka mukaan viimeisenä irtisanotaan yhtiön toiminnalle tärkeitä ja erikoistehtäviin tarvittavia työntekijöitä ja</p>										

	<p>yhtiön työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.</p> <p>Irtisanomisjärjestyksen lisäksi työnantajan tulee irtisanottavia valitessaan huomioida tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntö, eli ketään ei saa valita irtisanottavaksi syrjivällä perusteella.</p> <p>Irtisanomisjärjetyksen noudattamiseen sisältyy siis paljon työnantajan harkintaa.</p>
<p>Onko minun pakko ottaa vastaan työnantajan tarjoama uusi tehtävä? Jos en ota tehtävää vastaan, pidetäänkö sitä työstä kieltäytymisenä?</p>	<p>Työntekijän ei ole pakko ottaa vastaan työtä, johon sisältyy olennainen muutos verrattuna aikaisempaan. Jos työntekijä kieltäytyy uudelleensijoituksesta, työnantaja irtisanoo työsuhteen päättymään taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä. Kyse ei siis ole työstä kieltäytymisestä tai itse irtisanoutumisesta.</p>
<p>Jos kieltäydyin uudesta tehtävästä, olenko edelleen uudelleensijoitusvelvoitteen ja takaisinoton piirissä?</p>	<p>Kieltäytymisen yhteydessä kannattaa kertoa perustelut, miksi kieltäytyy, esimerkiksi jos tehtävä on eri paikkakunnalla, ja kertoa, että toivot kuitenkin, että jos ilmaantuu työtä maantieteelliseltä alueelta x, olen kiinnostunut ja toivon, että tarjoatte sitä minulle. Tällöin työnantaja ei voi katsoa sinun kieltäytyneen kategorisesti kaikista tarjottavista tehtävistä.</p>
<p>Jos minut nyt irtisanotaan ja saan kesäksi kesätoimittajan töitä, miten irtisanomisaika lasketaan?</p>	<p>Kesätoimittajan työt tai muut uudelleensijoituksena tarjotut määräaikaiset tehtävät eivät vaikuta irtisanomisajan tai takaisinottoajan kulumiseen. Irtisanomisajat alkavat työnantajan ilmoituksen mukaan 1.3. ja 1.4. ja päättyvät 14 vrk – 6 kk kuluttua. Takaisinottoaika alkaa irtisanomisajan jälkeen, eivätkä takaisinottoajan aikana vastaanotetut muut työt vaikuta sen kulumiseen.</p>
<p>Jos asun Turussa ja työnantaja tarjoaa työpaikkaa Oulusta, onko minun otettava se vastaan?</p>	<p>Työntekijän ei ole pakko ottaa vastaan työnantajan tarjoamaa uutta tehtävää, jos siihen sisältyy olennainen muutos aikaisempaan nähden.</p> <p>Jos työntekijä kieltäytyy uudelleensijoituksesta, työnantaja irtisanoo työsuhteen päättymään tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä.</p>
<p>Miten irtisanominen vaikuttaa lomien pitämiseen? Voiko työnantaja irtisanomisen takia perua jo myönnetyt lomat?</p>	<p>Irtisanominen ei vaikuta lomiin. Työnantaja ei voi perua tai siirtää jo myönnettyjä lomia irtisanomisen vuoksi. Jos työsuhde ehtii päättyä ennen loman alkua tai päättyy loman aikana, saamatta jäänyt loma maksetaan lopputilin yhteydessä lomakorvauksena.</p> <p>Työnantaja saa sijoittaa lomia irtisanomisajalle samoin oikeuksin kuin muutoinkin työsuhteen aikana, eli irtisanomisajan osuessa</p>

	<p>lomakaudelle työnantaja voi sijoittaa irtisanomisajalle sellaista lomaa, joka tulee tämän lomakauden aikana antaa. Lomia, jotka erääntyvät pidettäväksi vasta 2026 työnantaja ei voi sijoittaa ilman, että asiasta sovitaan työntekijän kanssa.</p> <p>Säästövapaiden pitämisestä tulee sopia kuten normaalistikin, eli työnantaja ei voi yksipuolisesti määrätä säästövapaita pidettäväksi.</p>
<p>Voiko palkkani muuttua, jos otan vastaan uuden tehtävän?</p>	<p>Palkka voi muuttua, jos tehtävän vaativuus muuttuu. Palkan alentaminen on irtisanomisperusteinen työsuhteen olennaisten ehtojen muutos, jossa tulee noudattaa irtisanomisaikaa.</p>
<p>Mitä teen, jos tulen irtisanotuksi? Pitääkö johonkin ilmoittaa asiasta?</p>	<p>Ilmoittaudu työttömäksi työnhakijaksi oman työllisyysalueesi te-toimistoon viimeistään ensimmäisenä työttömyyspäivänä.</p> <p>Liitolle tulee ilmoittaa jäsenlajin muutoksesta työsuhteen päättyessä.</p> <p>Mikäli olet yli 55-vuotias, sinun tulee ilmoittautua työttömäksi 60 päivän sisällä irtisanomishetkestä saadaksesi muutosturvarahan.</p> <p>Työttömyyskorvauksen hakemisesta saat tietoa A-kassasta sekä YOT:n ja A-kassan järjestämistä infoista, joiden materiaalit ovat pyynnöstä kaikkien jäsenten saatavilla.</p>
<p>Milloin voin hakea ansiopäivärahaa?</p>	<p>Kaikkiin ansiopäivärahaa koskeviin kysymyksiin vastaa A-kassa. YOT ja A-kassa järjestävät jäsenille kaksi työttömyysturvainfoa, joiden päivämäärät ovat 5. maaliskuuta ja 9. huhtikuuta. YOT tiedottaa tilaisuuksien sisällöistä ja tarkemmista ajankohdista myöhemmin.</p>
<p>Mitä tapahtuu, jos ei noudata irtisanomisajan työvelvoitetta?</p>	<p>Irtisanomisaikana työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvoitteet ovat voimassa normaalisti.</p> <p>Työkyvyttömyystilanteessa toimitaan normaalisti voimassa olevien ohjeiden ja sääntöjen mukaisesti.</p> <p>Jos on töistä pois ilman perusteltua syytä, voi työnantaja pahimmassa tapauksessa purkaa työsopimuksen päättymään välittömästi tai pitää sitä purkautuneena, jos työntekijä on ollut syytä ilmoittamatta poissa vähintään seitsemän päivää yhdenjaksoisesti.</p>
<p>Voinko käyttää työaika työnhakuun, jos olen irtisanottu?</p>	<p>Irtisanomisaikana työntekijällä on oikeus palkalliseen työllistymisvapaaseen, jonka kesto vaihtelee 5, 10 tai 20 työpäivän välillä. Vapaapäivien määrä riippuu irtisanomisajan pituudesta sekä siitä, onko työntekijä täyttänyt 55 vuotta.</p> <p>Vapaan kestot irtisanomisajan mukaan</p>

	<p>irtisanomisaika enintään 1 kk 5 päivää</p> <p>1kk-4kk 10 päivää</p> <p>yli 4 kk 20 päivää</p> <p>55 vuotta täyttäneiden muutosturvaan kuuluva pidennetty työllistymisvapaa on 5, 15 tai 25 työpäivän mittainen.</p>
<p>Mitä eroa on tulla irtisanotuksi tai itse irtisanoa itsensä?</p>	<p>Keskeiset erot ovat seuraavat. Itse irtisanoutuessa</p> <ul style="list-style-type: none"> • irtisanoutumisaika on lyhyempi, työsuhteen kestosta riippuen 14 päivää tai yksi kuukausi (työnantajan irtisanoessa 14pv -6 kk) • ei ole työnantajan tarjoaman muutosturvan piirissä eikä saa työllistymisvapaita • ei ole uudelleensijoituksen tai takaisinoton piirissä • ei ole oikeutta työsuhteen jälkeen jatkuvaan työterveyshuoltoon, vaikka työsuhde olisi kestänyt 5 vuotta tai yli • työttömyysturvassa 45 päivän mittainen karenssi
<p>Muuttuuko jokin, jos saan työtä muualta Yleltä takaisinottovelvoitteen aikana?</p>	<p>Takaisinottovelvoite koskee niitä, jotka ovat työnhakijana.</p>
<p>Jos irtisanomisaikana työllistyy toiseen yritykseen, voiko työt aloittaa jo irtisanomisaikana?</p>	<p>Irtisanomisaikana on työsuhde voimassa ja työvelvoite. Voit itse irtisanoutua sinä aikana, jolloin irtisanomisaika on</p> <ul style="list-style-type: none"> • 14 päivää, jos työsuhde on kestänyt alle viisi vuotta • kuukausi, jos työsuhde on kestänyt viisi vuotta tai yli <p>Irtisanoutumisajasta voidaan myös sopia toisin.</p>
<p>Jos ryhtyy irtisanomisaikana ns. italialaiseen lakkoon eli tekee työn hyvin hitaasti tai ei ollenkaan, mitä siitä voi seurata?</p>	<p>Vakavat työtehtävien laiminlyönnit sekä työnantajan ohjeiden noudattamatta jättäminen voi johtaa työsuhteen välittömään purkuun. Purkaminen tarkoittaa työsuhteen päättymistä välittömästi ilman irtisanomisaikaa ja irtisanomisajan palkkaa.</p>
<p>Mitä teen, jos koen, että minua on syrjitty tullessani irtisanotuksi?</p>	<p>Ole yhteydessä omaan luottamushenkilöön. Aloitamme selvittelyt.</p>

Luottamushenkilöt, Ylen ohjelmatyöntekijät ry.

YOT:n luottamushenkilöt kaudella 2025 - 2026:

pääluottamushenkilö

Mikko Martikainen

mikko.martikainen@yle.fi

puh. 040 143 5493

U&U Alueet, Paikallisuutiset

Koko aluetoiminta, myös Yle Helsinki ja Yle Sápmi

varapääluottamushenkilö

Kai Pohjanen

kai.pohjanen@yle.fi

puh 040 765 3633

Lume, Media

Radio- ja tv-kanavatoimitukset (Yle Radio Suomi, Yle Radio 1, TV1, TV2, Yle Teema), Yle Areena, kv-hankinta, kääntäminen ja versiointi, ohjelmisto- ja lähetys suunnittelu, Yle arkisto, arkistojulkaisutoimitus, markkinointi, ohjelmatiedotus, myynti, asiakastutkimus, viestintä

toinen varapääluottamushenkilö

Sanna Väre

sanna.vare@yle.fi

puh 040 125 2563

Lume, Sisällöt

Asia, kulttuuri ja viihde, lapset ja nuoret, draama, nuorisomedia (YleX, Yle Kioski), tuotantokoordinaatiopooli, ohjaajapooli, RSO (toimisto + järjestäjät)

luottamushenkilö

Miia Nousiainen

mia.nousiainen@yle.fi

puh 040 830 2918

Lume, Mediapolis

Lapset ja nuoret, muut Lumen osastot (asia, draama, tuotantokoordinaattorit), kv-osasto, urheilu, ohjelmatiedotus ja markkinointi, arkisto

luottamushenkilö

Piia Ketopaikka

piia.ketopaikka@yle.fi

puh 040 482 2620

TTK tuotanto Pasila

Operatiivinen tuotanto, Urheilu ja tapahtumat

luottamushenkilö

Petri Pähti

petri.pahti@yle.fi

puh 040 500 9186

TTK tuotanto Mediapolis

Operatiivinen tuotanto Mediapolis, puvusto, maski ja lavastamo Mediapolis

luottamushenkilö

Päivi Pynnönen

paivi.pynnonen@yle.fi

puh 040 528 8177

TTK Pasila

TTK Pasila (puvusto, maski ja lavastamo) sekä lähetys- ja mediapalvelut

luottamushenkilö

Tarja Nylander

tarja.nylander@yle.fi

puh 040 860 3877

U&U Kuva, TTK Uutispalvelutuotanto

Deski, Flash, verkkovideodeski

luottamushenkilö

Laura Arpalahti

laura.arpalahti@yle.fi

puh 040 528 8598

U&U toimitukset, Pasila

Nopeat uutiset, Syventävät+

luottamushenkilö

Satu Miettinen

satu.miettinen@yle.fi

puh 040 562 8112

Svenska Yle, Böle

Desk, Samhälle, Faktagenren (dokumentär och den nya gruppen med arbetsnamn "vetenskap och vardag"), Medieproduktion (integreras i Innehåll och Desk), Medier & utgivning, Sport, Barn, Ung, Kultur, Drama

förtroendeperson

Sebastian Bergholm

sebastian.bergholm@yle.fi

tel 0400 129 555

Svenska Yle, Region

Alla regionala redaktioner, d.v.s Huvudstadsregionen, Östnyland, Västnyland, Åboland och Österbotten

förtroendeperson

Bubi Asplund

bubi.asplund@yle.fi

tel 050 375 9989