



Posti 22.10.2020

YT-info

Kosti Hyyppä

Tehtävä säilyy
muuttumat-
tomana

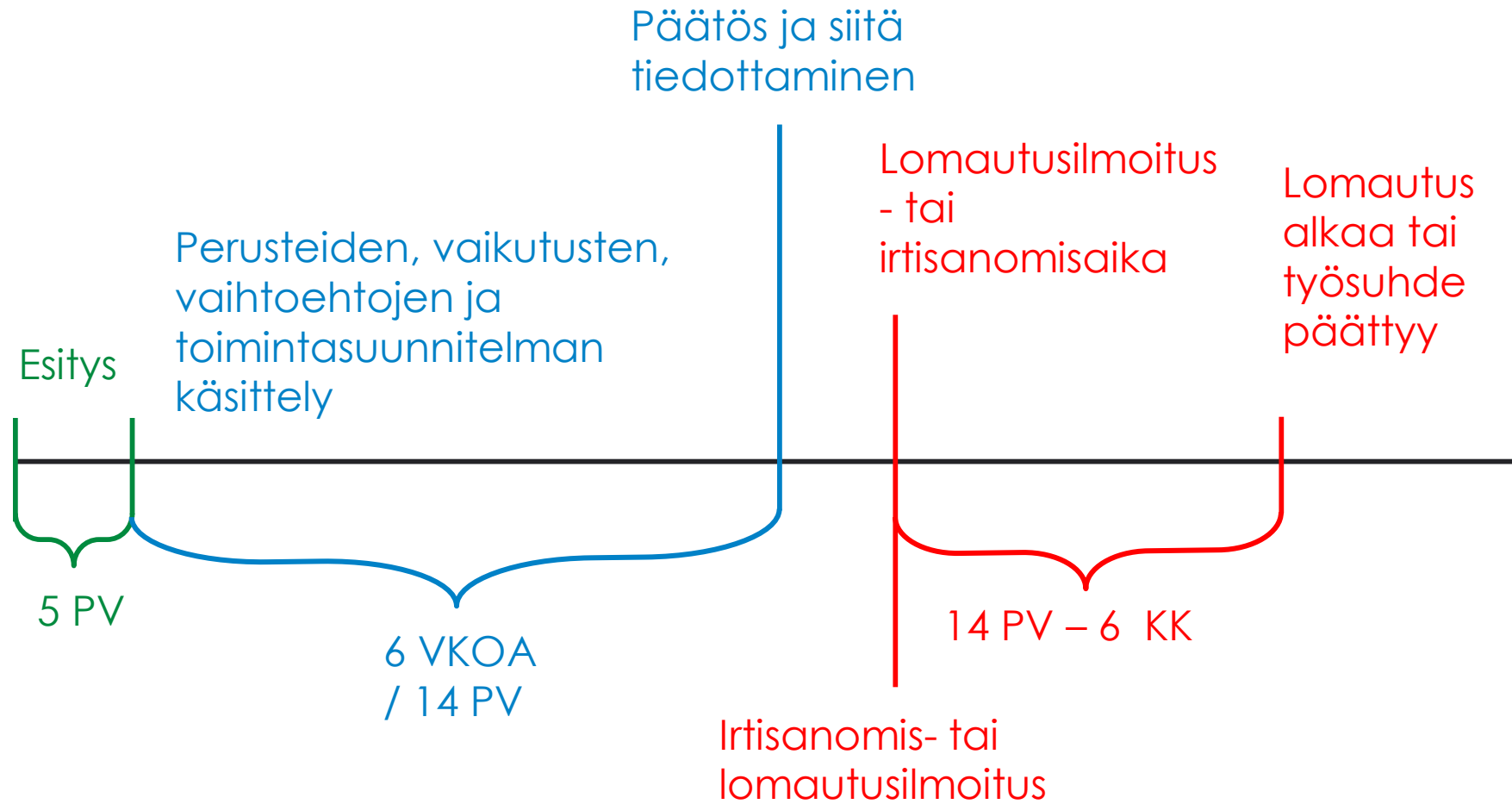
Työtehtävän
muuttaminen

Uudelleen-
sijoitusvelvollisuus

Irtisanominen

Ero-
/tukipaketti

Yhteistoimintamenettely



Työ vähentynyt
olennaisesti ja
pysyvästi

Taloudelliset,
tuotannolliset ja
toiminnan
uudelleenjärjestelystä
aiheutuvat syyt

Oikeus irtisanoa?

Ei

Jos työntekijä sijoitettavissa ja
koulutettavissa toisiin
tehtäviin

Ei

Jos ennen irtisanomista tai sen
jälkeen palkattu toinen työntekijä
samoihin tai samankaltaisiin
tehtäviin

Ei

Jos töiden järjestelystä ei
ole aiheutunut
tosiasiallista töiden
vähentymistä

Työtehtävien muuttaminen

Työsuhteen ehtoja (kuten työtehtävää) voi muuttaa

- Sopimalla työntekijän ja työnantajan välillä
- Työnantajan yksipuolisella määräyksellä (ei olennaiset työsuhteen ehdot)
 - Tulevat voimaan heti
 - YT-lain 6. luvun mukaiset neuvottelut

Irtisanomisperusteella (olennaiset työsuhteen ehdot) '

- Tulevat voimaan irtisanomisajan kuluttua
- YT-lain 8.luvun mukaiset neuvottelut

Työtehtävien muuttaminen

Koko toimenkuvan muuttaminen on työsuhteen olennainen ehto ja edellyttää siis työsopimuslain mukaisen irtisanomisperusteen olemassaoloa

- Jos tehtävä muuttuu, työsuhteen ehdot muuttuvat uuden tehtävän mukaiseksi is-ajan jälkeen
 - palkka, työaika
 - Huom! Tes!
- Voi myös kieltäytyä
 - uudelleensijoitusvelvollisuus voimassa työsuhteen ajan is-ajan loppuun
 - irtisanominen tai tukipaketti

Jos uutta työtehtävää ei heti tarjota

- TSL 7:3 §: Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.
- TSL 7:4 §: Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Uudelleensijoitusvelvollisuus

- Voimassa koko työsuhteen voimassaoloajan eli is-ajan loppuun saakka
- Aktiivinen velvoite: työnantajan tarjottava työntekijälle muuta työtä siten, että työntekijä ymmärtää, että kysymyksessä on muun työn tarjoaminen ja että työtä tarjotaan nimenomaan irtisanomisen vaihtoehtona.
- Työntekijällä on aina oikeus kieltäytyä tarjotusta muusta työstä.
- Jos tehtävä löytyy, työsuhteen ehdot muuttuvat uuden tehtävän mukaiseksi is-ajan jälkeen

Irtisanominen

Irtisanominen yt - neuvotteluiden jälkeen

- TsL, taloudellinen, tuotannollinen tai toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuva syy
 - Uudelleensijoittamisvelvoite
 - Takaisinottovelvoite 4 kk (yli 12 v työsuhde > 6 kk) työsuhteen päättymisen jälkeen
- Irtisanomisaika: työsopimuksessa sovittu, TsL:n tai työehtosopimuksen mukainen
- Työvelvoite?
- Lopputilin yhteydessä lomakorvaus ja muut mahdolliset työsuhdesaatavat
- Työllistymisvapaa (5 pv/1 kk, 10 pv/1-4 kk ja 20 pv/4 kk)
- Työllistymistä edistävä valmennus, jos työsuhde kestänyt yli 5 vuotta

Päivärahaoikeus

- Ilmoittautuminen TE-toimistoon viimeistään työsuhteen päättyessä
- Päivärahaohakemus työttömyyskassalle
- 5 pv omavastuu
- Päivärahaa: 300 päivää, jos työhistoriaa alle 3 vuotta tai 400 päivää, jos työhistoria yli 3 vuotta tai 500 pv, jos yli 58 vuotta ja työhistoriaa yli 5 vuotta.
- Lisäpäivät 1955-56 syntyneet, jos täyttää 60 v. ennen 500 pv ja 5 vuoden työhistoria tai 1957 jälkeen 61 v. ennen 500 pv ja 5 vuoden työhistoria
- Päiväraha esim. 3.000 / 1.692 4.000 / 1.964 ja 5.000 / 2.156 euroa

Huom! Koronapoikkeukset!

Sopimus työsuhteen päättymisestä

Sovitaan työsuhde päättymään pvm x

Lopputilin yhteydessä maksetaan kertakorvaus x kk palkka + lomakorvaus + muut saatavat?

3 kk karenssi + jaksotus, joka vastaa erokorvauksen kuukausipalkkojen määrää

- Kulkevat samanaikaisesti

Päivärahaoikeus, kun jaksotus ohi.

- Ilmoitettava TE-toimistoon työsuhteen päättyessä

Lähtökohtana että sopimuksella sovitaan kaikista työsuhteeseen liittyvistä oikeuksista ja velvoitteista. Kaikki suoritukset on mainittava sopimuksessa tai oikeus niihin menetetään.

Työntekijä luopuu oikeuksistaan eli esim. samoihin tehtäviin voidaan palkata uusi työntekijä yhtiön ulkopuolelta.

Huom! Tarkastuta päättösopimus aina liiton lakimiehellä!



YTN-liittojen palvelut muutostilanteissa

YTN-jäsenliitot

Agronomiliitto

Akavan Erityisalat

Akavan Yleinen ryhmä

DIFF – Ingenjörerna i Finland

Insinööriliitto IL

KTK Tekniikan Asiantuntijat

LOIMU

MMA

Professoriliitto

Suomen Ekonomit

Suomen Farmasialiitto

Suomen Lakimiesliitto

Suomen Psykologiliitto

Suomen Työterveyshoitajaliitto

Tekniikan Akateemiset TEK

Tieteentekijöiden liitto

Tradenomiliitto

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat

YTY



Lakipalvelut

- Irtisanomisperusteen selvittäminen ja laillisuusarvio
- Konsultointi työsuhteen päättämissopimukseen liittyen
- Työ- ja johtajasopimusten tarkistaminen ja sopimusmallit
- Muut työ- ja virkasuhdeasiat
- Työttömyysturvaan liittyvä neuvonta
- eLakipalvelu – vastauksia työelämän kysymyksiin



Yrittäjäjäsenten lakipalvelut



- Neuvonta yrityksen perustamiseen liittyen
- Osakassopimukset
- Toimeksiantosopimukset
- Yrittäjän lakiapu – puhelinkonsultaatio
- VirtuaaliLakimies- palvelun yrittäjän asiakirjamallit



AKY – Akateemiset yrittäjät



Ylemmät toimihenkilöt - YTN

Kiitos!

kosti.hyyppa@ytn.fi

Vastaamme mieluusti esitykseen liittyvissä kysymyksissä.