



Postin ylempien infotilaisuus 14.2.2023

# Työsuhteen muutos- ja päättämistilanteet YTN-liittojen palveluista

Sirpa Leppäluoto, työmarkkinajohtaja, YTY

# ESITYKSEN SISÄLTÖ

- Työsuhteen irtisanominen tuta-perusteella, yleistä
- Uudelleen sijoittaminen, työn tarjoaminen, koulutusvelvollisuus
- Takaisinottovelvollisuus
- Päätämissopimus
- Työsuhteen ehtojen muuttaminen
- YTN-liittojen palvelut muutostilanteissa

# TYÖSUHTEEN IRTISANOMINEN TUTA-PERUSTEELLA, YLEISTÄ

- Asiallinen ja painava syy
- Tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi
- Ei perustetta, jos työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet

# TYÖN TARJOAMIS/UUDELLEEN SIJOITTAMISVELVOLLISUUS

- Ei saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin
- Tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.
  - Työ, jota työntekijä on tehnyt aiemmin
  - Työ, jota tt ei ole tehnyt ta:lle aikaisemmin, mutta josta suoriutuisi koulutuksensa, ammattitaitonsa tai kokemuksensa perusteella kohtuullisen harjaantumisajan jälkeen
- Velvoite muun työn tarjoamiseen jatkuu koko työsuhteen ajan

# KENELLÄ VELVOITE SIJOITTA

- Velvoite lähtökohtaisesti työnantajakohtainen
- Poikkeus:
  - Uudelleensijoitusvelvollisuus voi ylittää yhtiörajat edellyttäen, että ta:lla **tosiasiallinen määräysvalta** henkilöstöasioissa yrityksessä, jossa työtä olisi
    - Pelkkä omistus ei vielä perusta sijoitusvelvoitetta
    - Arvioinnissa huomioidaan mm. henkilöstöasioiden yhteisyys (työhönotto, palkkahallinto, työntekijöiden tosiasiallinen työskentely ryhmän eri yrityksissä), yritysten toimialojen samankaltaisuus, joidenkin liiketoimintojen yhteisyys
  - Konsernissa uudelleensijoitus emoyhtiöstä tyttäreeseen, ei päinvastoin

# TARJOTTAVA OMA-ALOITTEISESTI

- Ta:n selvitettävä *oma-aloitteisesti* irtisanomisuhan alaiselle tarjottavissa olevat työt ja tämän suoriutuminen näistä töistä
  - Ta:n ylläpitämä 'tietopankki' avoimista tehtävistä, joihin irtisanomisuhan alaiset voivat ilmoittautua 'työnhakijoiksi' ei ole riittävä järjestely
  - Myöskään rekrytointikirjeet, joihin oli listattu kaikki yrityksessä avoimiksi tulleet tehtävät, eivät täytä henkilökohtaisen työn tarjoamisen edellytystä
- Työnantaja ei saa itse päätellä, että tarjolla oleva tehtävä ei kiinnosta työntekijää

# KOULUTUSVELVOLLISUUS

- Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää **koulutusta**, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.
- Koulutuksen oltava:
  - 1) Alan luonteeseen ja työpaikan kokoon nähden tavanomaista
  - 2) Työssä tarvittavaa ja työnantajan tarpeisiin sopivaa
  - 3) Järjestettävissä sekä
  - 4) Työntekijälle sopivaa tämän ammattitaito, aikaisempi kokemus sekä soveltuvuus huomioiden
- Koulutusvelvoite käsittää ammatillisen täydennys-, jatko- tai uudelleen koulutuksen
- Työntekijällä oltava tarvittavat perusammattitaidot ja –valmiudet työn edellyttämä peruskoulutus mukaan lukien

# TILANNE, JOSSA TYÖNANTAJA TARJOAA MUUTA TYÖTÄ

- Työtehtävä voi olla alempi, palkka voi olla pienempi
  - Edellyttää, että varsinainen työ vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi
- Työnantajan on ilmoitettava selvästi irtisanomisperuste sekä mitä seuraa, jos ei vastaanota työtä
- Työn vastaanottaminen
  - Uusi tehtävä alempine palkkoineen alkaa työnantajan irtisanomisajan jälkeen
- Työn torjuminen
  - Työnantaja irtisanoo



# TAKAISINOTTOVELVOLLISUUS

- Työnantajan on tarjottava työtä taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä irtisanomalleen työntekijälle, jos ta tarvitsee uutta työsuhteista työvoimaa samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin neljän kuukauden kuluttua irtisanotun työntekijän työsuhteen päättymisestä (yli 12 v. -- > 6 kk)
  - Tuta-peruste –vaatimus – ei siis jos itse irtisanoutunut, irtisanottu hlö- syillä tai määräaikaisuus päätynyt
- Sama tai samankaltainen työ (suppeampi kuin työsuhteen voimassa ollessa)
- Tiedusteltava paikalliselta työvoimaviranomaiselta onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa töitä sen välityksellä
  - Irtisanotun oltava työnhakijana työvoimatoimistossa. Huom: ei siis tarvitse olla työtön

# TAKAISINOTTOVELVOLLISUUS

- Etuoikeus palata samaan tai samankaltaiseen työhön suhteessa muihin työnhakijoihin, irtisanottu syrjäyttää pätevämmänkin hakijan takaisinottoaikana
- Laissa ei säännöksiä takaisinotettavien työntekijöiden keskinäisestä paluujärjestyksestä, työnantaja voi siis valita haluamansa heidän joukostaan
- Työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työtä entisin ehdoin

# 55-VUOTTA TÄYTTÄNEEN IRTISANOMINEN

- **Tämän vuoden alusta tuli voimaan uusi muutosturva 55 vuotta täyttäneille**, joiden työsopimus on irtisanottu taloudellisista tai tuotannollisista syistä 1.1.2023 tai sen jälkeen. Muutosturvaan kuuluu **muutosturvaraha (n. 1 kk palkka)**, oikeus koulutukseen ja tavallista pidempi työllistymisvapaa.
- On tärkeää muistaa, että muutosturvan saaminen edellyttää myös sitä, että hakija on ilmoittautunut TE-toimistoon työnhakijaksi **60 päivän sisällä siitä, kun hän on saanut irtisanomisilmoituksen**. Jos irtisanomisaika on tätä pidempi, ei siis kannata odottaa työsuhteen päättymistä.
- Lisätietoa muutosturvasta löytyy työttömyyskassan nettisivulta (<https://kokokassa.fi/uutiset/hae-muutosturvaa-jos-olet-tayttanyt-55-vuotta-ja-sinut-on-irtisanottu-1-1-2023-tai-sen-jalkeen/>).

# SOPIMINEN TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISESTÄ

- Milloin tahansa
- Eropaketti, erosopimus, lähtöpaketti, lähtösopimus, kultainen kädenpuristus
- Vapaaehtoista
- Harkinta – **pääseekö parempaan asemaan?**
- Työnantajan velvoitteita lakkaa, sopimus määrittelee vastuut
- Riitautus mahdollinen vain poikkeustapauksissa

# SOPIMINEN TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISESTÄ

Työantajan intressissä:

- Nopeuttaminen
- Salassapito
- Ei riitaa
- Goodwill

Työntekijän intressissä

- Saada lisäetuja
- Selvyys
- Nopeus

# SOPIMINEN TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISESTÄ

Mistä sovitaan

- Rahaa vastineeksi siitä, että työsuhdetta ei tarvitse irtisanoa (erokorvaus)
- Yleensä: kummallakaan ei muita vaatimuksia
- Mitä tapahtuu kilpailukiellolle
- Riitautus mahdollinen vain poikkeustapauksissa
- Yleensä: salassapito
- Työntekovelvoite
- Onko oikeus mennä muualle töihin

(jatkuu)

# SOPIMINEN TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISESTÄ

(jatkuu, mistä sovitaan)

- (Erokorvauksen lisäksi) irtisanomisajan palkka, luontoisedut, lomat/lomakorvaukset/lomarahat
- Ylityökorvaukset, saldotunnit, bonukset yms.
- Kustannusten korvaukset
- Työnantajan omaisuus, matkapuhelinnumero, lunastukset
- Työtodistus
- Työterveyshuolto
- Tiedottaminen

# SOPIMINEN TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISESTÄ

## Päätämissopimus ja työttömyysturva

- Pääsääntö: 45 päivän karenssi
- Erokorvauksen jaksotus -> työttömyyskorvauksen maksaminen lykkääntyy
- Karenssi kuluu yhtä aikaa jaksotuksen kanssa
- Ilmoittautuminen TE-toimistoon työttömäksi työnhakijaksi viimeistään ensimmäisenä työttömyyspäivänä
- Selvitä vaikutus eläkkeeseen ja verotukseen



# TYÖSUHTEEN EHTOJEN YKSIPUOLINEN MUUTTAMINEN

- Lainsäädäntö ja työehtosopimus
- Työsopimus, vakiintunut käytäntö -> olennaiset ehdot
- Työnjohdolliset määräykset eli direktio-oikeus

# YHTEISTOIMINTALAKI

- (YT-neuvottelu -> muutosneuvottelu)
- Muutosneuvottelovelvoite koskee laajasti työsuhteen ehtojen muuttamista:
- (16 § 1 mom) Tuta-perusteella työsopimuksen irtisanominen tai olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen
- (16 § 2 mom) Työnjohtovallan piiriin kuuluvat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, jotka johtuvat:
  1. yrityksen tai sen jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka niiden toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta;
  2. kone- tai laitehankinnoista taikka uuden teknologian käyttöönotosta;
  3. työn organisointiin tai järjestelyihin tehtävistä muutoksista;
  4. palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista;
  5. ulkopuolisen työvoiman käyttöönotosta tai siinä tehtävistä muutoksista;
  6. muista 1–5 kohdassa tarkoitettuihin rinnastuvista muutoksista.

# TYÖNANTAJAN DIREKTIO-OIKEUS

- Laki: ”Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä **määräyksiä**, joita työnantaja antaa **toimivaltansa mukaisesti** työn suorittamisesta.”

## Direktio-oikeuden piiriin kuuluu mm.

- Työtehtävistä määrääminen sovitun tehtäväkuvauksen puitteissa
- Työmenetelmät, työn määrä
- Työn järjestely ja valvominen
- Loma-ajankohdan päättäminen

Oikeus väliaikaisiin muutoksiin on vielä laajempi

# TYÖNANTAJAN DIREKTIO-OIKEUS

- yksipuoliset muutokset toimivallan rajoissa
  - toimivalta: työsopimuksen sisältö, muut työsuhteen olennaiset ehdot
    - direktiolla voidaan tehdä muutoksia vain näiden sisällä
- muutos voi tulla voimaan heti
- rajoittaa: laki, hyvä tapa

# TYÖSUHTEEN OLENNAINSTEN EHTOJEN MUUTTAMINEN

- Työsopimuksen sisältö
- Vakiintuminen: kesto, toistuvuus, selvyys ja yksiselitteisyys, johdonmukainen noudattaminen ja osapuolten sitoutumistahto
  - Työsuhteen olennaiset ehdot
- Yksipuolinen muuttaminen edellyttää **irtisanomisperustetta** – ei direktiolla

## **Pakottava lainsäädäntö, TES-määräykset**

-> ei muutoksia työntekijän vahingoksi edes irtisanomisperusteella

# TYÖSUHTEEN OLENNAISTEN EHTOJEN MUUTTAMINEN YKSIPUOLISESTI

- Menettely:
  - Työnantaja tarjoaa uutta työsopimusta muutetuin ehdoin irtisanomisen vaihtoehtona (**juridisesti kyse samasta asiasta kuin uudelleensijoitus/työtarjoamisvelvoitteessa**) **TAI**
  - Yksipuolinen ilmoitus, ehtomuutos tapahtuu irtisanomisen sijasta
  - Ilmoitettava selvästi
    - irtisanomisperuste
    - työsuhde päättyy, jos työntekijä ei suostu
- Tulee voimaan irtisanomisajan kuluttua
- Pelkän palkan alentamisen edellytyksenä lisäksi: edelleen ylitetään TES-taso, ja alentaminen on yhdessä muiden saneeraustoimenpiteiden kanssa välttämätöntä yhtiön toimintaedellytysten turvaamiseksi

# MISTÄ TYÖSUHTEEN EHDOT TULEVAT / MITEN EHTOJA VOI MUUTTAA

- **Lainsäädäntö** - Pakottavan lainsäädännön osalta ei voi muuttaa TT:n vahingoksi
  - **Työehtosopimukset** - Ei voi yksipuolisesti muuttaa TT:n vahingoksi (sopimallakin vain, jos siihen on erikseen varattu mahdollisuus)
  - **Työsopimus** (kaikki selvitys työsopimuksen sisällöstä) – TA voi muuttaa irtisanomisperusteella
  - **Vakiintunut käytäntö** – TA voi muuttaa irtisanomisperusteella
  - **Työnjohdolliset määräykset (direktio)** – TA voi muuttaa suoraan
- Mahdollisuus muuttaa ehtoja riippuu siitä, mistä ehto on tullut

# ESIMERKIT: DIREKTIOLLA MUUTOS SALLITTUA VAI EI

- Toimenkuva
  - Miten tarkasti työsopimuksessa määritelty
  - Myyntityö/kirjanpito tehtävät
  - Ei liian suuria määrällisiä lisäyksiä
- Työntekopaikka
  - Pienet muutokset sallittuja, 50 km per suunta oli liian suuri
  - Väliaikaisesti voi olla isompikin muutos
- Työaika
  - osa-aikaistaminen ei direktiolla
  - työajan sijoittelu kuuluu direktio-oikeuteen (työsopimuksen rajoissa)
- Palkka, luontoisedut, muut korvaukset
  - palkkaan ei muutoksia direktiolla



# SOPIMINEN EHTOJEN MUUTTAMISESTA

- Sopiminen on aina mahdollista, kunhan pakottava sääntely huomioidaan
- Muutoksen voimaantulo sopimuksen mukaan (esim. heti)
- Kieltäytyminen ei anna perustetta työsuhteen päättämiseen
- Muoto
  - Suositeltavaa: tarkat ehdot osaksi työsopimusta - vaikutus myöhempisiin muutoksiin!
  - laki: työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta

# YHTEENVETO TYÖSUHTEEN EHTOJEN MUUTTAMISESTA

- Työsuhteen ehtoja voi muuttaa
  - 1) Sopimalla työntekijän ja työnantajan välillä
  - 2) Direktiolla eli työnantajan yksipuolisella määräyksellä - ei olennaiset työsuhteen ehdot
    - **Voivat tulla voimaan heti**
  - 3) Irtisanomisperusteella ja määrämuotoisella menettelyllä - olennaiset työsuhteen ehdot
    - **Tulevat voimaan irtisanomisajan kuluttua**

# YTN-liittojen palvelut muutostilanteissa

## Lakipalvelut

**Työ- ja johtajasopimusten teko ja tarkistaminen**

**Työsuhteen päättämissopimusten ”pakettien” läpikäynti ja neuvonta**

**Perhevapaisiin, työaikoihin ja vuosilomiin liittyvä neuvonta**

**Muu oikeudellinen neuvonta**

**Työttömyysturvaan liittyvä neuvonta**



ytn

TEK

Me tekniikan takana

EKONOMIT  
MER

Agronomiliitto  
Agronomförbundet



Insinööriliitto

Akavan  
Erityisalajat

KTK  
Tekniikan Asiantuntijat ry



FARMASIALIITTO

TRADENOMIT.

NO  
LIMITS.



LOIMU



Lakimiesliitto

YMPY

M M  
A  
Myynnin &  
Markkinoinnin  
Ammattilaiset



DIFF

PROFESSORILIITTO  
PROFESSORFÖRBUNDET  
FINNISH UNION OF UNIVERSITY PROFESSORS

Työterveyshoitajat

TIETEENTEKIJÄT



Yhteiskunta-alan  
korkeakoulutetut ry



Ylemmät toimihenkilöt - YTN

# Kiitos

Sirpa Leppäluoto  
Työmarkkinajohtaja  
Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry