



# Pirhan jäsenilta

Hyvinvointialueella käynnistyvät yt-neuvottelut

14.9.2023

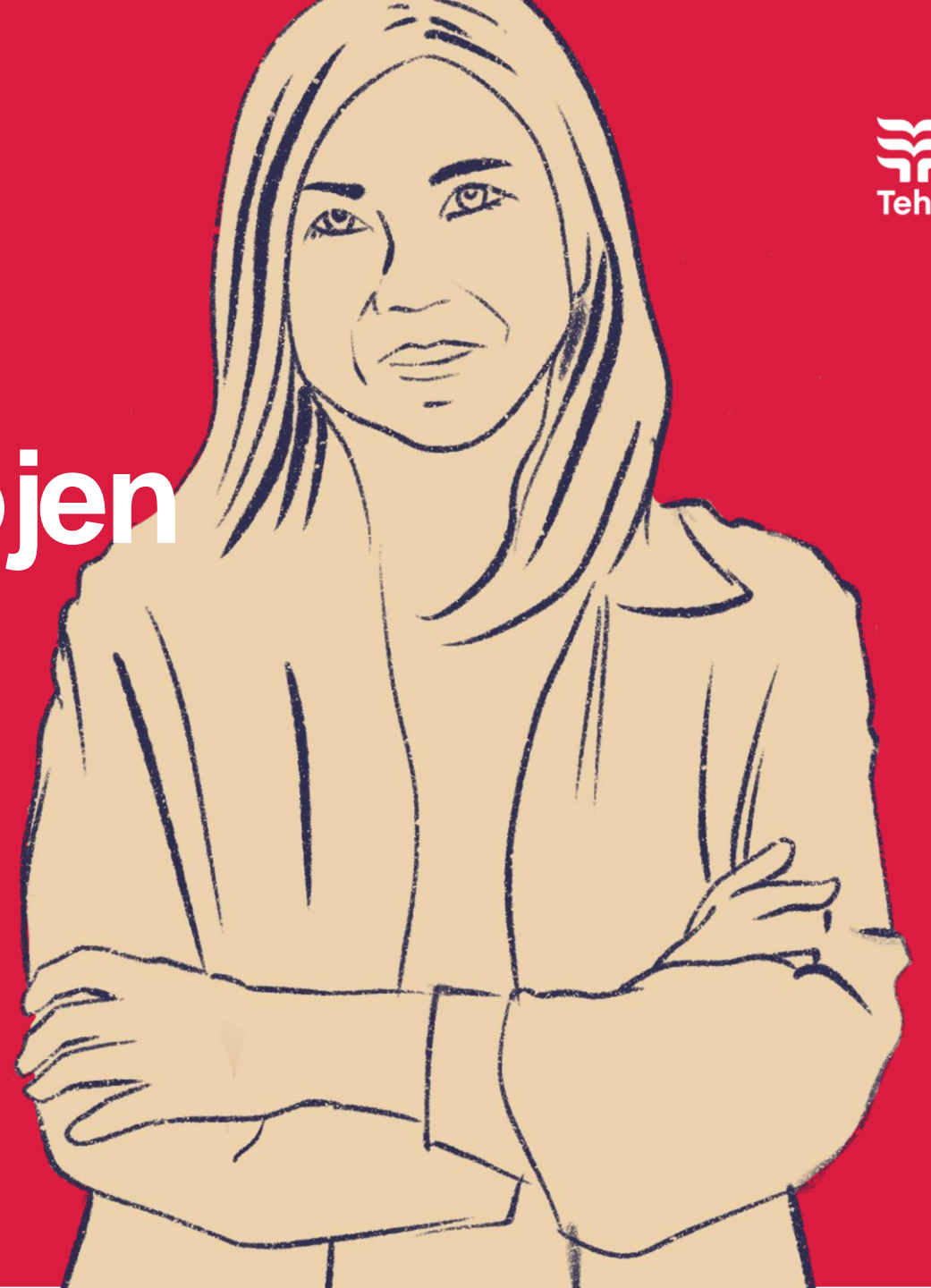
Niina Nurminen

juristi

# Mitä tiedetään nyt

- Yt-neuvottelut käynnistyvät 18.9. ja neuvotteluja käydään 6 viikkoa ellei toisin sovita
- Tarkastellaan henkilöstön sijoittumista ja määrää
- Työnantaja harkitsee **uudelleenjärjestelyjä**, jotka voivat johtaa palvelussuhteen ehtojen muutoksiin ja palvelussuhteen olennaisten ehtojen muutoksiin irtisanomisperusteella. Jos työntekijä/viranhaltija kieltäytyy mahdollisista muutoksista, se voi tarkoittaa palvelussuhteen päättymistä.
- **Irtisanomiset ja osa-aikaistamiset** (vähennystarve on enintään 500 henkilötyövuotta)
- **Lomautukset**, jotka voivat kohdentua koko henkilöstöön

# Työsuhteen ehtojen muuttaminen



# Jos työnantaja haluaa muuttaa työnteon ehtoja?

- Olennaista on tietää, että
  1. saako työnantaja muuttaa ehtoja **yksipuolisesti**
    - Mitä työsopimuksessa lukee?
  2. vai tarvitaanko ehdon muuttamiseen **irtisanomisperuste**?
    - Samat perusteet kuin, jos työnantaja suunnittelee työvoiman vähentämistä (= irtisanomiset, lomauttamiset, osa-aikaistamiset)
- Suostumuksella ehtojen muuttaminen on aina mahdollista

# Miten työsuhteen ehdot muodostuvat?

- **Kirjallisella sopimuksella** sovitut ehdot
  - Kuinka tarkasti kirjattu työsopimukseen?
    - Esim. työtekopaikka tai työtehtävät
- **Suullisesti sovitut** ehdot
  - usein ongelmana näyttövaikeudet (työntekijällä näyttötaakka)
- **Vakiintuneet käytännöt**
  - jos ehtoa noudatettu pitkään ja poikkeuksitta, rinnastuu nimenomaisesti sovittuun ehtoon
  - vakiintuminen ratkaistaan tapauskohtaisesti, ei siis ole olemassa mitään kiinteitä aikarajoja

# Ehtojen muuttamista vai direktiota?

- Työnantajalla on oikeus johtaa työtä työsopimuksen asettamissa rajoissa  
→ muutokset sallittuja, jos tapahtuvat työsopimuksen puitteissa
- Usein työsopimukset niin väljiä, että työnantaja pystyy määräämään esim. työntekopaikasta hyvin laajasti
  - Esim. ”työntekopaikka työsuhteen alkaessa”
  - Tai työtehtävien osalta ”sairaanhoidajan tehtävät ja muut työnantajan määräämät tehtävät”
- Ehtojen muuttamisesta on kyse vasta, kun mennään työsopimuksessa (myös suullisesti sovitut ehdot ja vakiintuneet käytännöt) sovittujen ehtojen ulkopuolelle
- Työsopimus sitoo koko työsuhteen ajan ja työsuhteen aikana ei ole tarvetta solmia uutta työsopimusta (esim. liikkeen luovutus)

# Mitä ehtoja saa muuttaa?

- Oikeuskäytännössä on katsottu, että työsuhteen **olennaisia ehtoja** saa muuttaa vain **irtisanomisperusteella ja irtisanomisaikaa noudattaen**
  - käytävä myös Yt-neuvottelut
- Jos ehto ei ole olennainen, sitä voi muuttaa
  - Ei-olennaiset ehdot usein sellaisia, jotka eivät ole keskeisiä työnteolle (esim. vapaa-ajan viettomahdollisuudet)
- Palkkaa koskevat ehdot on yleensä katsottu olennaisiksi
- Olennaisuutta arvioitaessa voidaan kiinnittää huomiota myös siihen, kuinka olennaisesti muutos vaikuttaisi työntekijään

# Jos työnantaja yrittää muuttaa ehtoja?

- Jos työnantaja ehdottaa muutosta työsuhteen ehtoihin, on ensiarvoisen tärkeää ettei uutta työsopimusta allekirjoiteta (*"kun nimi on paperissa, maito on lattialla"*)
- Työnantajan on käynnistettävä **irtisanomismenettely työsuhteen olennaisten ehtojen muuttamiseksi**, jos työntekijä kieltäytyy allekirjoittamasta uutta työsopimusta
  - Irtisanomisperuste + työnantajan on noudatettavaa kunkin työntekijän henkilökohtaista irtisanomisaikaa (14 pv-6 kk)
- Jos työnantaja tarjoaa **irtisanomisen vaihtoehtona muuta työtä**
  - On tärkeää että papereista käy ilmi, että kyse on nimenomaan irtisanomisperusteisesta työn tarjoamisesta
  - Uusi työ otetaan vastaan vasta irtisanomisajan jälkeen
  - Jos kieltäytyy vastaanottamasta muuta työtä, työnantajalle voi muodostua irtisanomisperuste



# Irtisanomisperusteet

# Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työsopimuslain 7 luvun 3 § ja  
viranhaltijalain  
8 luvun 37 §

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen,  
kun tarjolla oleva työ on

- taloudellisista
- tuotannollisista
- työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä

vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi

Ei kuitenkaan, jos

Työntekijä on sijoitettavissa  
toisiin tehtäviin

joko ennen tai jälkeen irtisanomisen  
toinen työntekijä otettu samankaltaisiin  
tehtäviin

työ ei tosiasiallisesti  
ole vähentynyt

# Irtisanomisjärjestys?



## Irtisanoa ei saa

- Määräaikaisia työntekijöitä
- Luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua (TSL 7:10, paitsi jos työ päättyy kokonaan)
- Perhevapaalla olevaa (TSL 7: 9, paitsi jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan)

## Missä järjestyksessä irtisanottavat valitaan?

- Syrjintä esim. iän tai raskauden perusteella kielletty
- HYVTES:n vähentämisjärjestys:
  - Toiminnalle tärkeät työntekijät ja osan työkyvystään menettäneet viimeiseksi
  - Kiinnitetään huomiota muun muassa palvelusuhteen kestoon ja huoltovelvollisuuden määrään

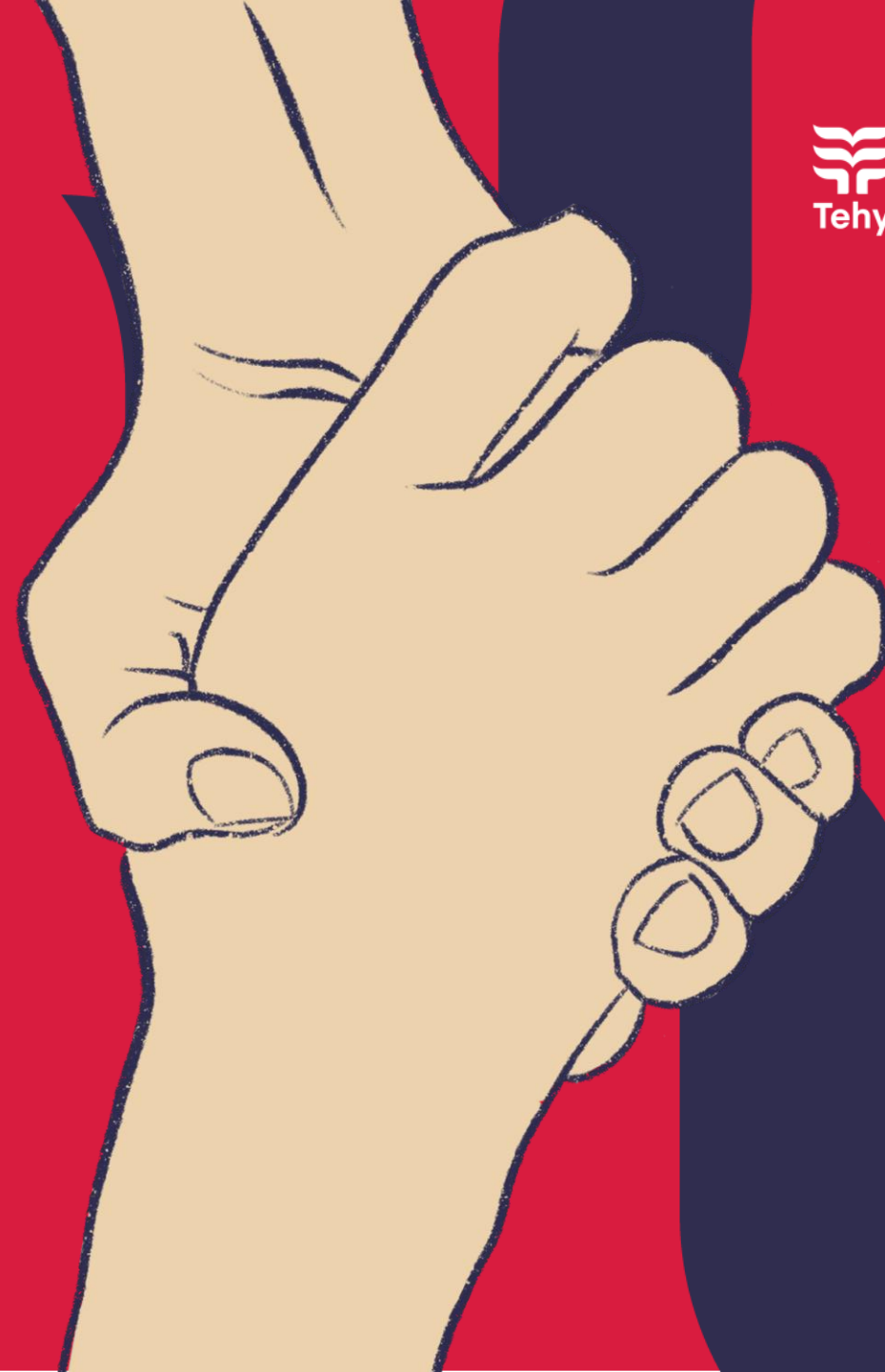
# Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus

- Työntekijän uudelleensijoittaminen on ensisijainen keino ennen työsuhteen irtisanomista
- 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.
  - Ensisijaisesti sitä työtä, joka on lähinnä työsopimuksen mukaista työtä (tehtävät ja maantieteellisyys)
- Koulutusvelvollisuus: työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

# Laiton irtisanominen?

- Esim. uudelleensijoittamis- ja koulutusvelvollisuutta ei ole täytetty, työ ei ole vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi tai samankaltaisiin tehtäviin on rekrytoitu uusi työntekijä ennen tai jälkeen irtisanomisen (takaisinottovelvoite 4 kk/6 kk)
- Työntekijälle syntyy laittomasta irtisanomisesta oikeus korvaukseen, joka on suuruudeltaan 3-24 kk:n palkkaa vastaava määrä
- Korvauksen suuruuteen vaikuttaa mm. palvelussuhteen pituus, uudelleentyöllistymismahdollisuudet ja ikä
- Kanne nostettava käräjäoikeudessa 2 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä

# Yt-neuvottelut

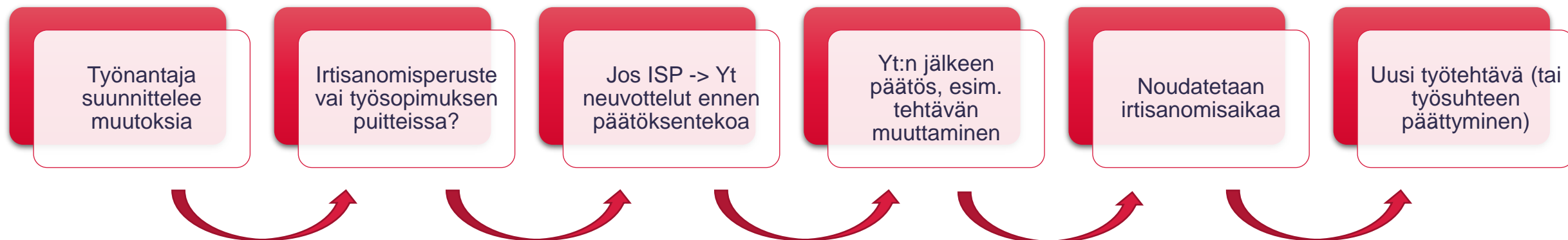


# Neuvottelujen kulku



- Neuvotellaan **perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista**
- Henkilöstöä edustaa työehtosopimuksen perusteella valitut luottamusmiehet
- Viime kädessä työnantaja tekee päätökset yt-neuvottelujen jälkeen yksipuolisesti
- Päätöksiä irtisanomisista, osa-aikaistamisista tai lomauttamisista ei saa tehdä ennen kuin Yt-neuvottelut ovat päättyneet
- Hyvä muistaa, että yt-neuvottelu itsessään ei tee irtisanomista lailliseksi vaan työnantaja tarvitsee aina myös lainmukaisen irtisanomisperusteen

# Marssijärjestys





# Hyvä muistaa

- Jos työnantaja ryhtyy toimenpiteisiin työsuhteen osa-aikaistamiseksi tai irtisanomiseksi, on tärkeää, että työnantaja tekee yksipuolisesti toimet
  - Jos esim. osa-aikaisuudesta sovitaan, sopiminen estää sovitellun päivärahan sekä perusteiden riitauttamisen jälkikäteen
  - Irtisanomisilmoitus voidaan kuitata vastaanotetuksi
- Jos työnantaja tarjoaa irtisanomisen vaihtoehtona muuta työtä
  - Ei allekirjoiteta uutta työsopimusta
  - On tärkeää että papereista käy ilmi, että on kyse nimenomaan irtisanomisperusteisesta työn tarjoamisesta
  - Uusi työ otetaan vastaan vasta irtisanomisajan jälkeen
- Ei sopimusperusteisia lomautuksia