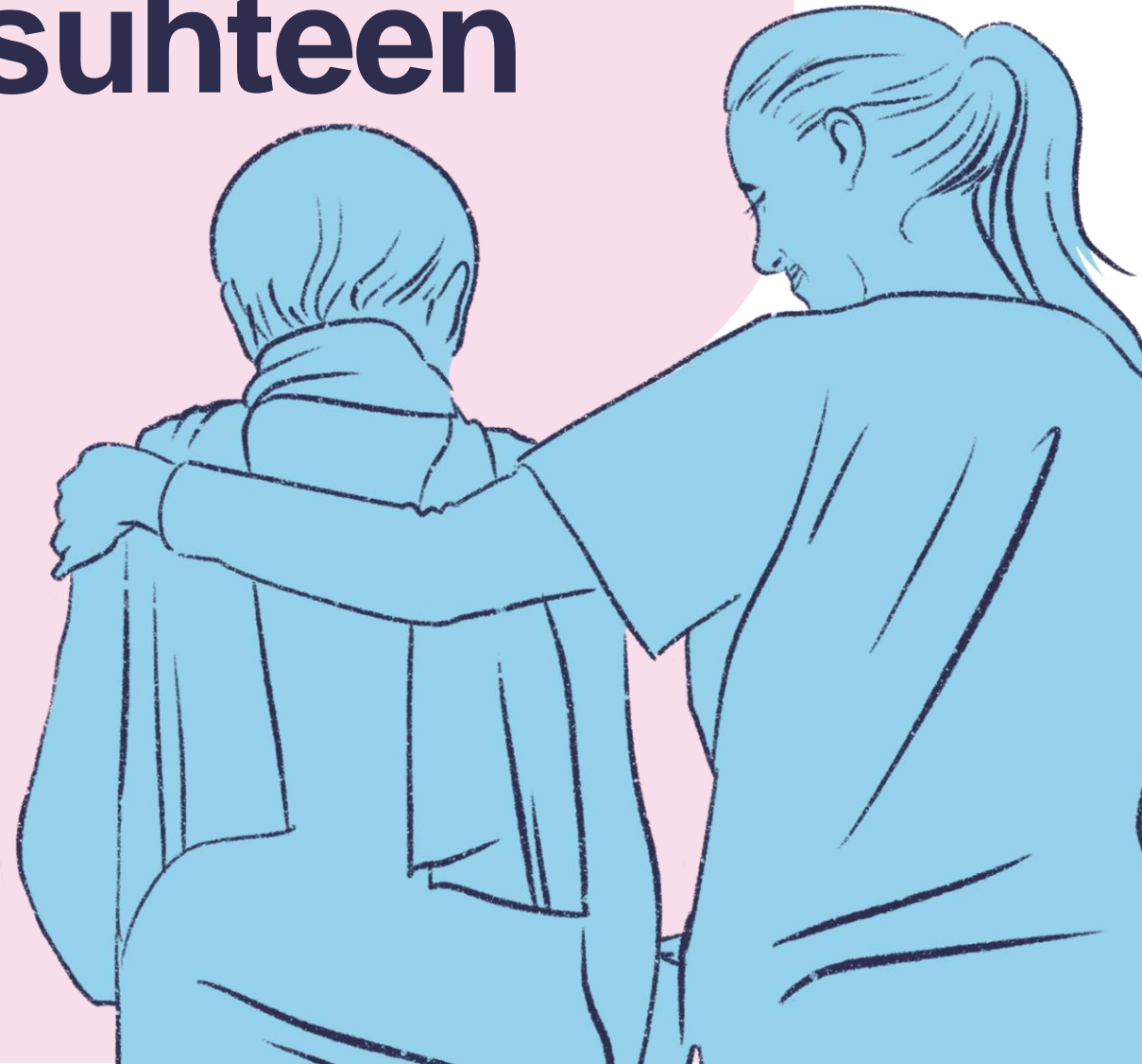
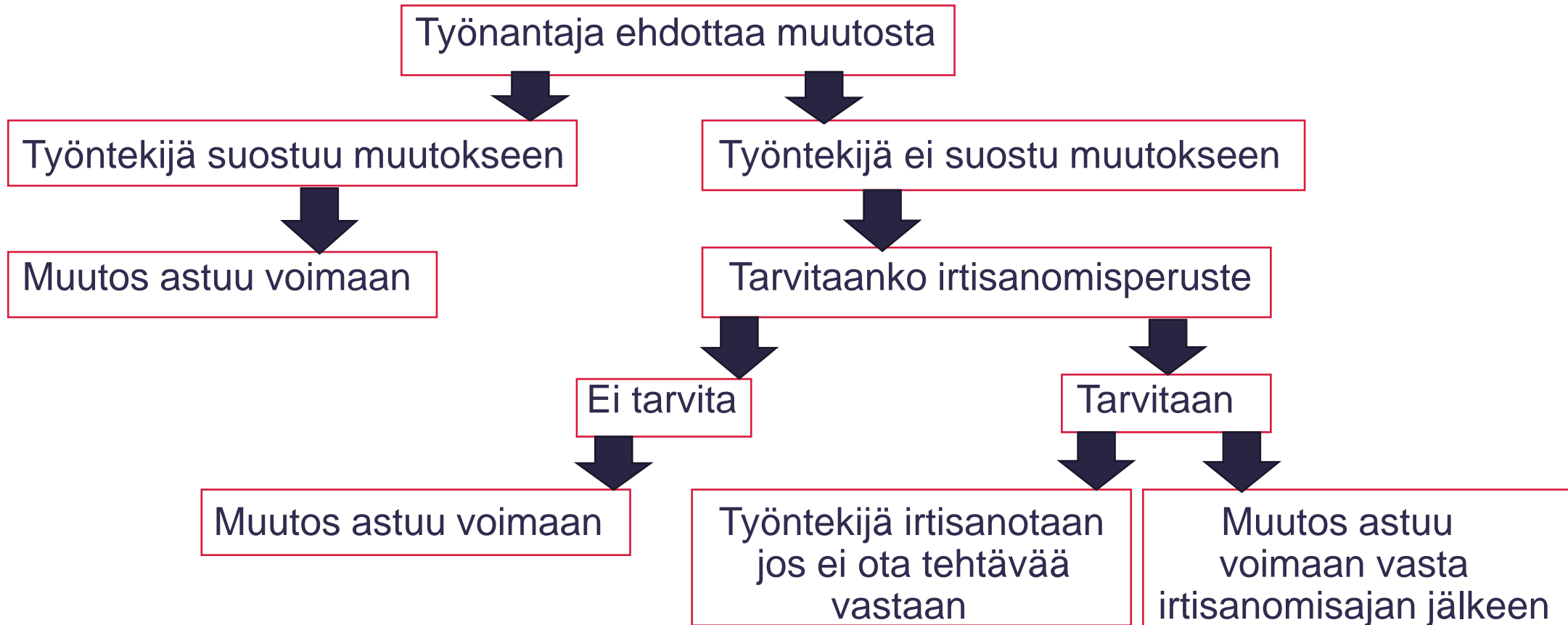


# Työnantajan ehdottaessa muutoksia työsuhteen ehtoihin



# Muutokset työtehtäviin



# Mitä odotettavissa?

- Muutoksia palveluverkkoon, joilla myös henkilöstövaikutuksia
- Muutoksia tapoihin toimia ja työskennellä
- Jatkuvatko työ/virkasuhteet, muuttuuko työntekopaikka, muuttuvatko työtehtävät?
- Työnantaja on ilmoittanut aloittavansa jo vuoden 2023 puolella niiden työntekijöiden kuulemiset, joiden työsuhteen ehtoihin se suunnittelee muutoksia.

# Irtisanomisperuste – mikä se on?

- Työntekijä ja työnantaja sopivat työsopimuksessa työsuhteen keskeisistä ehdoista.
- Näitä ovat mm. työtehtävät, palkka, työntekopaikka.
- Voidakseen yksipuolisesti muuttaa työsopimuksessa sovittuja keskeisiä ehtoja täytyy työnantajalla olla irtisanomisperuste.
- Tällöin työnantaja irtisanomisen vaihtoehtona tarjoaa työntekijälle toista työtä tai muutettua työtehtävää.
- Irtisanomisperustetta ei kuitenkaan ole esimerkiksi silloin, jos työntekijän työtehtäviin ei kohdistu muutoksia tai työvoiman tarve ei vähene.

# Tarkasta mitä työsopimuksessa sovittu

- Kuinka tarkasti työsuhteen keskeisistä ehdoista on työsopimuksessa sovittu?
- Jos työsopimuksessa lukee esim. ”työpiste työsuhteen alkaessa”, voi työnantaja muuttaa työpistettä työsuhteen kuluessa ilman irtisanomisperustetta.
  - Työnantajalla ei kuitenkaan välttämättä ole yksipuolista oikeutta siirtää työntekijää esim. kymmenien kilometrien päässä sijaitsevaan toimipisteeseen.
- Onko sovittu tarkasta tehtävästä vai onko mainittu, että työntekijä on velvollinen tekemään myös muita hänen koulutustaan ja osaamistaan vastaavia tehtäviä?
- Tulkinnallisesti epäselvissä tilanteissa voi katsoa myös onko työpaikkailmoituksessa mainittu jotain muuta, tai onko suullisesti sovittu jotakin.
  - Huom, suulliset sopimukset ovat hankalia, koska työntekijällä on todistusvelvollisuus siitä että niin on sovittu.

# Jos muutokset kohdistuvat sinuun

- Varmista, onko työnantajan määräämä muutos sellainen joka edellyttää irtisanomisperustetta
- Mikäli työnantaja ehdottaa muutosta työsuhteen ehtoihin, on ensiarvoisen tärkeää että uutta työ sopimusta ei heti allekirjoiteta, mikäli työntekijä haluaa pitää oikeuksistaan kiinni (allekirjoituksen jälkeen työnantaja katsoisi että asiasta on sovittu)
- Jos/kun työntekijä ei suostumustaan muutokselle anna, käynnistää työnantaja irtisanomismenettelyn
- Työnantaja ilmoittaa irtisanomisesta, jonka jälkeen alkaa irtisanomisaika kulua (14 pv - 6 kk riippuen siitä kauanko palvelussuhde on kestänyt)
- Työnantajalla velvollisuus pyrkiä tarjoamaan muita töitä irtisanomisen vaihtoehtona
  - On tärkeää että papereista käy ilmi, että kyse on nimenomaan irtisanomisperusteisesta työn tarjoamisesta
- Uusi työ otetaan vastaan vasta irtisanomisajan jälkeen!
- Jos ei ottaisi uutta työtä irtisanomisajan jälkeen vastaan, voisi irtisanominen toteutua.

# Jos muutokset kohdistuvat sinuun

- Mikäli työnantaja irtisanomisen vaihtoehtona tarjoaa työntekijälle vähemmän vaativaa työtä
  - Palkka ei saa pienentyä vielä irtisanomisaikana
  - Työntekijä siirtyy irtisanomisajan jälkeen uuteen tehtävään. SOTE-sopimuksen/HYVTES mukaan siirryttäessä työnantajan määräyksestä vähemmän vaativaan tehtävään, saa työnantaja pienentää työntekijän palkkaa vasta kahdeksan viikon jälkeen. (palkka ei saa pienentyä irtisanomisaika + 8vko aikana)
- Mikäli työntekijä itse hakeutuu vähemmän vaativaan tehtävään, voi palkka laskea heti.
- Jos uusi tehtävä on aiempaa vaativampi, pitää palkan nousta heti siirtymishetkestä alkaen

# Jos muutokset kohdistuvat sinuun

- Mikäli työnantaja ehdottaa sellaista muutosta työtehtäviin johon se ei tarvitse irtisanomisperustetta, on työnantajalla lähtökohtaisesti oikeus työnjohto-oikeutensa nojalla määrätä muutos tapahtuvaksi.
  - Saattaa edellyttää vielä erillisiä yt-menettelyjä tai keskusteluja yksikössä
  - Muutoksen palkkavaikutuksia koskevat samat määräykset kuin edellä (palkka nousee heti jos uusi tehtävä aiempaa vaativampi, laskee vasta kahdeksan viikon päästä jos uusi tehtävä vähemmän vaativa)



# Miten Pirha vähentää työvoimaa?

- Työnantaja arvioi 240 henkilötyövuoden vähentyvät
- Välitöntä potilastyötä tekeviä ei lähtökohtaisesti suunnitella irtisanottaviksi. Kuitenkin, mikäli työntekijä tarjoaa irtisanomisen vaihtoehtona uutta työtehtävää ja työntekijä kieltäytyy ottamasta sitä vastaan, voi työnantaja irtisanoa.
  - Irtisanomisaikoja noudatetaan normaalisti
- Työnantaja pyrkii toteuttamaan työvoiman vähentämisen määräaikaisten työsuhteiden päättymisen ja eläköitymisten kautta
  - Ketään ei voi pakottaa ennenaikaisesti eläkkeelle

# Miten työnantaja valitsee irtisanottavat?

- Välitöntä potilastyötä tekeviä ei Pirha lähtökohtaisesti suunnittele irtisanovansa. Mutta jos kieltäytyy irtisanomisen vaihtoehtona tarjotusta muutoksesta, voi työnantaja irtisanoa työsuhteen.
- Jos kuitenkin valikoitaisiin ketkä irtisanotaan, noudatettaisiin HYVTES VIII luvun 4. pykälän mukaista irtisanomisjärjestystä:

## **4 § Työvoiman vähentämisyjärjestys (taloudelliset ja tuotannolliset syyt)**

### **Työntekijät**

Taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä johtuvan työntekijän irtisanomisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan hyvinvointialueen/hyvinvointiyhtymän toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös työntekijän huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoaikaan.

# Muistilista

- Jos työnantaja tarjoaa irtisanomisen vaihtoehtona toista tehtävää, ei uutta tehtävää kannata ottaa vastaan kuin vasta irtisanomisajan jälkeen.
- Luottamusmiehet ovat apunasi! Ota yhteys luottamusmiehiin jos tarvitset neuvoja, apua, koet että työnantaja painostaa sinua tai jokin muu asia mietityttää.
- Luottamusmiehet auttavat myös tulkitsemaan onko työnantajan ehdottama muutos sellainen jonka työnantaja voi työnjohto-oikeutensa nojalla tehdä vai sellainen joka edellyttää irtisanomisperustetta.
- Viranhaltijoiden osalta noudatetaan viranhaltijalain määräyksiä jotka eroavat työsopimuslain määräyksistä. Luottamusmiehet ovat myös tehyläisten viranhaltijoiden ja esihenkilöiden käytettävissä!