

Taina Nieminen

**YHTEISTOIMINTAMENETTELYSTÄ HENKILÖSTÖN VÄHENTÄMISEEN
JA MUUTOSTURVA**

Opinnäytetyö

Kajaanin ammattikorkeakoulu

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala

Liiketalouden koulutusohjelma

Syksy 2009



**Kajaanin
ammattikorkeakoulu**

OPINNÄYTETYÖ TIIVISTELMÄ

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma
Tekijä(t) Taina Nieminen	
Työn nimi Yhteistoimintamenettelystä henkilöstön vähentämiseen ja muutosturva	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot Oikeudelliset opinnot	Ohjaaja(t) Sanna-Maria Klemetti
	Toimeksiantaja
Aika Syksy 2009	Sivumäärä ja liitteet 50
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten yhteistoimintamenettely tapahtuu prosessina, kun ilmenee tarvetta henkilöstön vähentämiseksi tuotannollisten ja taloudellisten syiden perusteella. Lisäksi selvitettiin irtisanomista ja lomauttamista koskevia perusteita ja menettelyä, mikäli näihin toimenpiteisiin kuitenkin päädytään neuvottelujen tuloksena. Muutosturvaa käsiteltiin keinona, jonka turvin lopulta pyritään edesauttamaan irtisanottujen ja toistaiseksi lomautettujen työntekijöiden uudelleen työllistymistä tai hakeutumista koulutuksiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.</p> <p>Työ toteutettiin tutkimalla aiheeseen liittyvää kirjallisuutta ja muuta lähdemateriaalia sekä alaan liittyvää lainsäädäntöä. Työn teossa käytettiin apuna muun muassa korkeimman oikeuden ratkaisuja. Sovellettavia lakeja olivat työsopimuslaki (55/2001), laki yhteistoiminnasta yrityksissä (yhteistoimintalaki, 334/2007) ja laki julkisesta työvoimapaikasta (1295/2002).</p> <p>Työn teoria koostui yhteistoimintalain 8 luvun mukaisen yhteistoimintamenettelyn kuvauksesta työvoiman käyttöä vähennettäessä. Irtisanomisten ja lomautuksien vaihtoehtoja käsiteltiin yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä. Irtisanomisten ja lomautusten työsopimuslain mukaiset perusteet sekä menettelyt näille toimenpiteille muodostivat oman lukunsa. Muutosturvaa käsiteltiin niin työnantajan, työ- ja elinkeinotoimiston kuin työntekijänkin kannalta.</p> <p>Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että yt-menettely on prosessi, jolle on asetettu muotovaatimuksia neuvotteluvaiheen täyttämiseksi. Lisäksi työnantajan harkinnassa olevien toimenpiteiden perusteet, vaikutukset ja erityisesti vaihtoehdot tulee selvittää huolellisesti. Työnantajalla on kuitenkin viime vaiheessa valta päättää ratkaisusta neuvottelujen jälkeen, mikäli työsopimuslain mukaiset perusteet irtisanomisille ja lomautuksille voidaan ennakoitavasti johtaa työsopimuksen päättymishetkeen tai lomautuksen alkuun.</p> <p>Muutosturvan toimintamallilla on pyrkimys parantaa työntekijöiden asemaa kaikin tavoin muutostilanteessa, jo yhteistoimintaneuvottelujen alusta alkaen. Ne keinot, joita tutkimus toi esille, ovat uudelleentyöllistymiseen ja kouluttautumiseen kannustavia ja tähtääviä. Nykyinen taloustaantuma kuitenkin vaikeuttaa niiden tavoitteiden saavuttamista, mitä tällä mallilla on haettu.</p>	
Kieli	suomi
Asiasanat	yhteistoimintamenettely, irtisanominen, lomautus, muutosturva
Säilytyspaikka	<input checked="" type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun Kaktus-tietokanta <input checked="" type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

School Business	Degree Programme Business Administration
Author(s) Taina Nieminen	
Title From Co-operative Procedure to Reduction of Personnel and Change Security	
Optional Professional Studies Financial Administration and Law	Instructor(s) Sanna-Maria Klemetti
	Commissioned by
Date Autumn 2009	Total Number of Pages and Appendices 50
<p>The aim of this thesis was to explain the process of the co-operative procedure, when the need arises to reduce personnel due to productive and economic reasons. In addition, the thesis aimed at finding the bases and the courses of action concerning dismissal and lay-offs, in cases when the co-operative procedure does not lead to a satisfactory result. Change security is dealt with as a means of enabling the dismissed and laid off workers to find re-employment or a training place as soon as possible.</p> <p>The thesis was made by studying literature as well as other sources and laws related to the subject. The decisions of the Supreme Court were used as examples. The applicable laws included the Employment Contracts Act, (55/2001), Act on Co-operation within Undertakings (334/2007) and Act on the Public Employment Service (1295/2002).</p> <p>The theory consisted of the description of the co-operative procedure when reducing personnel in accordance with the Cooperation Act, Chapter 8. Options for dismissals and lay-offs were studied as a part of cooperation negotiations. The bases and courses of actions concerning layoffs and dismissals in accordance with the Employment Contracts Act formed their own chapter. Change security was considered from the employer, employment and economic development agency, as well as the employee viewpoint.</p> <p>The results indicated that the co-operation procedure is a process that has been set requirements in form to meet the obligation to negotiate. In addition, the bases, effects and specially the alternative measures that the employer can consider must be carefully taken into consideration. However, the employer has the ultimate power to decide about the procedures after completing the negotiations, if there are grounds for lay-offs and dismissals in accordance with the Employment Contracts Act.</p> <p>The change security procedure aims to improve the situation of the employees at all the stages of change, starting from the co-operation negotiations. The research brought out measures which encourage and aim at re-employment and training. The current economic slowdown, however, hampers the fulfillment of the targets of the change security scheme.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	co-operation procedure, dismissal, lay-off, change security
Deposited at	<input checked="" type="checkbox"/> Kaktus Database at Kajaani University of Applied Sciences <input checked="" type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

SYMBOLILUETTELO

HE	Hallituksen esitys
JTPL	Laki julkisesta työvoimapalvelusta
KKO	Korkein oikeus
TSL	Työsopimuslaki
TTL	Työttömyysturvalaki
TT	Työtuomioistuin
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 YHTEISTOIMINTA-JA NEUVOTTELUMENETTELY	3
2.1 Neuvotteluosapuolet	4
2.2 Neuvotteluesitys ja siinä annettavat tiedot	5
2.3 Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet	7
2.4 Neuvottelevinen	11
2.5 Neuvotteluvetoa tähttyminen	18
3 IRTISANOMINEN JA LOMAUTTAMINEN	22
3.1 Irtisanomisperuste	22
3.2 Irtisanomismenettely	29
3.3 Lomauttamisen perusteet ja lomautusmenettely	31
3.4 Työsuhteen päättymisen lomautuksen aikana	34
4 MUUTOSTURVA	36
4.1 Työnantajan tehtävät ja velvollisuudet	36
4.2 TE- toimiston tehtävät ja palvelujen tarjoaminen	39
4.3 Työntekijän oikeudet	43
5 YHTEENVETO JA POHDINTA	46
LÄHTEET	50

1 JOHDANTO

Viimeisen kuluneen vuoden aikana tässä globaalissa taloustaantumassa suomalaisetkin yritykset ovat joutuneet siihen tilanteeseen, että yritystoiminnan jatkumisen edellytysten turvaamiseksi ja kilpailukyvyn säilyttämiseksi on jouduttu toiminnan tehostamistoimenpiteisiin. Tämä on tarkoittanut erilaisten säästö- ja kuluohjelmien laatimista, joissakin yrityksissä miljoonilla, toisissa jopa sadoilla miljoonilla euroilla säästöjen aikaansaamiseksi. Toimenpiteet ovat näkyneet erityisesti teollisilla aloilla, joissa tuotanto on laskenut kuukausittain kymmeniä prosentteja verrattaessa lukuja edellisen vuoden vastaaviin lukuihin. Tämän seurauksena yrityksissä on ryhdytty tuotannon rajoittamisiin tai jopa tuotannon lakkauttamisiin ja näiden tekijöiden johdosta henkilöstön irtisanomisten ja lomautusten määrä on kasvanut huomattavasti.

Opinnäytetyön aiheena on yhteistoimintamenettelystä henkilöstön vähentämiseen ja muutosturva. Työssä on tarkoitus selvittää sitä prosessia, joka syntyy nimenomaan yrityksen tuotannollisten ja taloudellisten toimintaedellytysten heikentyessä niin, että yrityksessä ryhdytään miettimään henkilöstövähennyksiä. Tarkoituksena on tutkia, miksi ja miten yhteistoimintaneuvottelut aloitetaan, kuinka ne käydään ja missä vaiheessa ne päättyvät, eli toisin sanoen neuvotteluvaiheen täyttämistä. Johtajatuksena seuraa kaiken aikaa neuvotteluissa käytävät perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot irtisanomisille ja lomautuksille. Lisäksi selvitetään yksityiskohtaisesti irtisanomista ja lomauttamista koskevat säännökset ja menettelytavat, mikäli näihin toimenpiteisiin kaikesta huolimatta päädytään kaikkien mahdollisten vaihtoehtojen selvittämisen jälkeen.

Lopuksi tarkastellaan sangen uutta asiaa, eli muutosturvaa, joka tuli voimaan 1.7.2005. Muutosturvalla tarkoitetaan työllistymisen ja muutosturvan toimintamallia, jolla pyritään parantamaan työntekijän asemaa silloin, kun hän on vaarassa tulla irtisanotuksi tai hänet on irtisanottu tuotannollisten tai taloudellisten syiden perusteella. Toimintamallia uudistettiin 1.7.2009 alkaen siten, että se koskee entistä paremmin myös määräaikaaisessa työsuhteessa olevia ja 180 päivän ajaksi (toistaiseksi) lomautettuja tai lomautettuina olleita. Muutosturvaa käsitellään niin työnantajan, TE- toimiston (työ- ja elinkeinotoimisto) kuin itse työntekijänkin kannalta. Muutosturvan toimintamalli vaikuttaa yhteistoimintaneuvottelujen aikana ja erityisesti tämän jälkeen. Varsinkin siinä tilanteessa, kun työntekijä on irtisanottu tai lomautettu,

muutosturvan kautta pyritään ehkäisemään pitkittyvää työttömyyttä erilaisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden avulla.

Aihe on valittu sen ajankohtaisuuden perusteella, koska irtisanomisista ja lomautuksista on kantautunut uutisia jo yli vuoden päivät ja todennäköisesti samanlaiset uutiset jatkuvat edelleen tulevaisuudessakin. Valmis työ auttaa ymmärtämään näiden toimenpiteiden taustoja ja toisaalta myös huomaamaan ne seikat, joiden johdosta julkisuudessa toisinaan esiintyy tyytymättömyyttä neuvottelujen kulkuun tai lopputulokseen. Vaikka neuvottelut käydään yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi, on työnantajalla kuitenkin lopullinen päätösvalta ratkaisujen tekemisessä. Työn tarkoituksena on lisäksi antaa hyvät pohjatiedot siitä, millä perusteilla loppujen lopuksi irtisanomisiin ja lomautuksiin neuvottelujen jälkeen päädytään ja miten ne toteutetaan ja mitä ovat ne muutosturvan keinot, joilla näiden henkilöiden uudelleen työllistymistä tuetaan.

Tutkimus on teorialähtöistä, kuvailevaa kvantitatiivista tutkimusta. Kuvailevan tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ilmiöiden ja tilanteiden luonnetta todenmukaisesti ja tarkasti. Näin varmaan tässä työssä tapahtuu, koska aihe kietoutuu niin tiiviisti olemassa olevaan lainsäädäntöön. Kuvailun perustana olevien havaintojen luotettavuus, tarkkuus ja yleistettävyydet ovat tärkeitä. Kuvailevassa tutkimuksessa on keskeistä tiedon lisääminen ja pyrkimys vastata kysymyksiin mitä, millainen tai miten. Tutkimusta voidaan pitää tutkimusotteeltaan oikeusdogmaattisena tutkimuksena. Tällainen tutkimus tulkitsee, systematisoi oikeutta ja suosittaa perusteltuja ratkaisuja. Oikeusdogmatiikka on oikeustieteen tavallisin ilmiö.

Työ toteutetaan tutkimalla aihetta koskevaa kirjallisuutta sekä alaan liittyvää lainsäädäntöä ja muuta lähdemateriaalia. Lisäksi tutkimuksessa käytetään esimerkkeinä oikeustapauksia korkeimmasta oikeudesta ja työtuomioistuimesta.

2 YHTEISTOIMINTA-JA NEUVOTTELUMENETTELY

Ennen suunniteltuja irtisanomisia ja lomauttamisia noudatettava menettely määräytyy sen mukaan, sovelletaanko yrityksessä yhteistoimintalakia (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä, 334/2007) vai ei. Työnantajan on sovellettava lakia, jos yrityksessä (osakeyhtiö, kommandiittiyhtiö, avoin yhtiö tai yksityinen elinkeinonharjoittaja) on säännöllisesti työsuhteessa vähintään 20 työntekijää. Lakia sovelletaan yrityskohtaisesti. Jos yrityksellä on työntekijöitä useissa toimipaikoissa, kaikkien toimipaikkojen henkilöstö lasketaan yhteen. Yrityksryhmissä ja konserneissa yhteistoimintalain soveltaminen määräytyy yhtiöittäin, ei konsernin henkilöstömäärän mukaan. Yrityksissä, joissa pääsääntöisesti on vähemmän kuin 20 työntekijää, sovelletaan työsopimuslain 9 luvun 2 ja 3 §:n säännöksiä. (Äimälä, Åström, Rautiainen & Nyysölä 2009, 63.)

Työnantaja ei saa tehdä päätöstä mahdollisista työvoiman vähentämisistä ennen yhteistoimintamenettelyä. Yhteistoimintalain 8 luvussa ovat säännökset yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta ja käymisestä työnantajan harkitessa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen tai lomauttamiseen tuotannollisten ja taloudellisten syiden perusteella. Toimenpiteet voivat olla esimerkiksi sellaisia liiketoimintapäätöksiä, kuten yrityksen tai sen osan lakkauttaminen, siirtäminen toiselle paikkakunnalle tai toiminnan supistaminen, palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutokset, muut vastaavat yritystoiminnan muutokset, kone- ja laitehankinnat, työn järjestelyt ja ulkopuolisen työvoiman käyttöön liittyvät kysymykset. (YTL 8:44 §; Äimälä ym. 2009, 72.)

Yhteistoimintalain 44 §:n mukaan 8 luvun säännöksiä sovelletaan toisaalta myös silloin, kun työnantaja aikoo muutoin irtisanoa tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Kysymyksessä ovat tällöin tilanteet, joissa työnantajalla on esimerkiksi taloudellisia vaikeuksia tai joissa yrityksen tilauskanta on huonontunut siinä määrin, että työvoiman vähentämistä joudutaan harkitsemaan ilman erillisiä muita toimenpiteitä. (YTL 8:44 §; Hietala & Kaivanto 2007, 113.)

Huomioitavaa on, että 8 luvun neuvottelusäännöksiä ei sovelleta, jos yritys on asetettu konkurssiin tai on selvitystilassa tai jos kuolinpesän osakkaat harkitsevat työsopimuksen irtisanomista työnantajan kuoltua. Työnantajan kuoleman tapauksessa soveltamisalan ulkopuolelle

jää vain tilanne, jossa työnantaja on fyysinen henkilö (=yksityisliike), eikä kuolinpesä jatka tai luovuta toimintaa. (YTL 8:44 §; Hietala & Kaivanto 2007, 113- 114.)

2.1 Neuvotteluosapuolet

Ennen kuin työnantaja voi ratkaista irtisanomista tai lomauttamista koskevan asian, hänen on neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista niiden työntekijöiden tai henkilöstön edustajien (voi olla joko luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai yhteistoimintaedustaja tms.) kanssa, joita asia koskee. (Äimälä ym. 2009, 64- 65; Koskinen, Nieminen & Valkonen 2003, 319.)

Yhteistoimintaneuvottelu käydään ensisijaisesti työnantajan ja työntekijän välillä. Tällainen on vain yhtä työntekijää tai yksittäisiä työntekijöitä koskeva asia. Työntekijällä on aina oikeus vaatia, että häntä koskevasta asiasta on neuvoteltava hänen edustajansa ja työnantajan kesken. Mikäli työnantaja on täyttänyt neuvotteluvelvollisuutensa henkilöstöryhmän edustajan kanssa, neuvotteluja ei tarvitse käydä enää yksittäisen työntekijän kanssa erikseen. (Koskinen ym. 2003, 318- 319; Hietala & Kaivanto 2007, 114.)

Työnantajan toimenpiteen edellyttäessä erityisiä työntekijäkohtaisia sovelluksia tai yksilöllisten vaihtoehtojen ratkaisujen selvittämistä, on kuitenkin syytä neuvotella erikseen asianosaisen työntekijän kanssa. Esimerkiksi mahdollisuus tarjota muuta työtä tai koulutusta on yksittäistä työntekijää koskeva seikka. Työtä voi myös ilmaantua vasta yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen ja näin ollen tällaisen työn tarjoamismahdollisuus pitää selvittää yksittäisen työntekijän kanssa. Myös näissä tilanteissa on mahdollista pyytää henkilöstöryhmän edustajaa mukaan neuvotteluihin. (Koskinen ym. 2003, 318- 319.)

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvan asian koskiessa laajempaa osaa henkilöstöryhmästä, asia on käsiteltävä kyseessä olevan henkilöstöryhmän edustajan kanssa. Mikäli asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, neuvottelu on järjestettävä yhteisessä kokouksessa, johon osallistuu edustaja kustakin henkilöstöryhmästä (vaihtoehtona on neuvottelukuntakäsittely, jos asiasta on niin sovittu). Myöhemmässä vaiheessa neuvottelut eri henkilöstöryhmien osalta voidaan eriyttää, jos neuvotteluosapuolet katsovat sen tarkoituksenmukaiseksi. (Kairinen 2004, 449- 450.)

2.2 Neuvotteluesitys ja siinä annettavat tiedot

Harkitessaan toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen tai lomauttamiseen, työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi viimeistään viisi kalenteripäivää ennen neuvottelujen aloittamista. Esityksessä on mainittava neuvottelujen alkamisaika ja -paikka. Lisäksi siinä on kerrottava pääkohdittain ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Neuvotteluesitys on luonteeltaan yhteistoimintaneuvotteluja koskeva kokouskutsu ja se on annettava riippumatta siitä, koskeeko henkilöstövähennys yhtä tai useampaa työntekijää. (Hietala & Kaivanto 2007, 115.)

Seuraavassa on korkeimman oikeuden päätös KKO 1994:118 neuvotteluesityksen merkityksestä.

Työnantaja oli laiminlyönyt tehdä työntekijöille yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 7 a §:n 1 momentin edellyttämän kirjallisen neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvotteluihin. Työnantajan laiminlyöntiä ei olosuhteet huomioon ottaen pidetty niin vähäisenä, että lomautetun työntekijän vaatima hyvitys olisi lain 15 a §:n 2 momentin nojalla voitu jättää tuomitsematta. Ään. (Kairinen 2004, 453.)

Neuvotteluesityksen sisällön riittävydestä löytyy muun muassa seuraava työtuomioistuimen ratkaisu TT 1991:86.

Ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista työnantaja oli antamassaan neuvotteluesityksessä ilmoittanut neuvoteltavaksi asiaksi markkinatilanteen heikentymisen ja siitä mahdollisesti johtuvan työntekijöiden lomautuksen. Neuvotteluesitys on katsottu siten yksilöidyksi, että työntekijöiden edustajilla on neuvotteluesityksen perusteella ollut mahdollisuus ryhtyä toimenpiteisiin sellaisten lisätietojen hankkimiseksi, jotka työntekijöiden edustajien käsityksen mukaan olisivat olleet tarpeen asiaan ennakolta perehtymistä ja neuvottelujen käymistä varten. Tällaisia lisätietoja työntekijöiden edustajat eivät kuitenkaan olleet pyytäneet ennen neuvottelujen aloittamista. Työnantaja ei ollut neuvotteluesityksen antamisen yhteydessä tietensä rikkonut työehtosopimusta. (Hietala & Kaivanto 2007, 115.)

Työnantajan esittäessä yhteistoimintamenettelyssä käsiteltäväksi toimenpiteitä työvoiman vähentämiseksi, neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot on toimitettava viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa kirjallisesti työ- ja elinkeinotoimistoon (aikaisemmin työvoimatoimisto, nimen muutos 1.1.2009 lukien), ellei tietoja ole toimitettu jo aikaisemmin muussa yhteydessä. Ilmoitus on tehtävä riippumatta siitä, onko kyse yhden vai useamman työntekijän irtisanomisesta tai lomauttamisesta tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Tämän

jälkeen työ- ja elinkeinotoimiston on otettava viipymättä yhteyttä työnantajaan. (Hietala & Kaivanto 2007, 117.)

Työnantajan harkitessa vähintään 10 työntekijän irtisanomista tai lomauttamista yli 90 kalenteripäiväksi, työnantajan on annettava asianomaisten työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista, alustava arvio irtisanomisten ja lomauttamisten määrästä sekä selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen ja lomauttamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät. Tämän lisäksi työnantajan kuuluu antaa arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset ja lomautukset pannaan täytäntöön. (YTL 47 §:2; Hietala & Kaivanto 2007, 115- 116.)

Tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista kuvaavat lähinnä yrityksen taloudellista tilannetta. Niiden tulee riittävän konkreettisesti tuoda esiin esimerkiksi tilauskantaa, asiakas-, tuotanto- ja suoritemääriä, kustannusrakennetta, kilpailutilannetta, kannattavuutta, alihankintaa ja ulkopuolisen työvoiman käyttöä. Kysymykseen voivat tulla myös tuotantotekniset seikat ja yrityksen strategiset vaihtoehdot kuten esimerkiksi erilaisten työvaiheiden ja työntekotapojen yhdistäminen, teknologisen kehityksen aiheuttaman rutiinisuuden vähentyminen, tuotannon lakkauttaminen tai siirtäminen osittain tai kokonaan muualle, joilla toimenpiteillä yritys pyrkii toimintaedellytystensä ja kilpailuasemansa turvaamiseen. (Toimihenkilöunioni ry 2009, 4; Koskinen ym. 186, 2003.)

Alustavat arviot vähentämisen kohteeksi joutuvien työntekijöiden määrästä ovat siis alustavia ja yleisellä tasolla olevia, koska päätöstä, jolla saattaa olla henkilöstövaikutuksia, ei ole vielä tehty. Koska näistä henkilöstövaikutuksista neuvotellaan, on luonnollista, että arviot muuttuvat. Jos työnantajalla on tiettyjä säästötavoitteita (joiden vaihtoehdoista myös neuvotellaan), voi työnantajalla olla myös yksityiskohtainen näkemys niiden henkilöstövaikutuksista. (Toimihenkilöunioni ry 2009, 4.)

Yrityksen on yhteistoimintalain 16 §:n mukaan vahvistettava vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet. Näissä on otettava huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä. Ikääntyvän henkilöstön erityistarpeisiin on suunnitelmissa kiinnitettävä huomiota. Niitä periaatteita, joiden mukaan vähentämisen kohteena olevat työntekijät määräytyvät voidaan mahdollisesti johtaa jo henkilöstösuunnitelmasta. Objektiivisista ja tasapuolisista periaatteista voidaan edelleen sopia neuvottelujen kuluessa perusteiden käsittelyn

jälkeen. Koska työsopimuslaissa ei ole yleistä säännöstä irtisanomisjärjestyksestä, huomioon tulee ottaa työvoiman vähentämisjärjestys mahdollisessa irtisanomissuojasopimuksessa sekä eri syrjintäkiellot, kuten esimerkiksi terveydentila, sukupuoli ja ikä. (YTL 4:16 §; Kairinen 2004, 320; Toimihenkilöunioni ry 2009, 5.)

Yhteistoimintamenettelylle on säädetty laissa vähimmäisajat, jotka luonnollisesti voidaan ja tarvittaessa tuleekin ylittää. Vähentämisen perusteilla ja suunnitelluilla toimenpiteillä pitää olla tuotannollinen tai taloudellinen sekä ajallinen yhteys. Neuvottelujen aloittaminen varmuuden vuoksi tai niiden pitkittäminen aiheuttaa jatkuvaa epävarmuutta. Tämän vuoksi työnantajan tulee antaa arvio ajasta, jonka kuluessa suunnitellut vähentämiset aiotaan toteuttaa. (Toimihenkilöunioni ry 2009, 5.)

Työnantajan harkitessa alle 10 työntekijän irtisanomista, lomauttamista (vähintään 90 päiväksi) taikka vähintään 10 työntekijän lomauttamista 90 päivää lyhyemmäksi ajaksi, työnantaja voi antaa edellä mainitut tiedot joko asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen. Nämä tiedot työnantaja voi antaa myös suullisesti, ellei työntekijä tai työntekijöiden edustaja nimenomaisesti pyydä tietoja kirjallisesti. (YTL 47 §:3; Hietala & Kaivanto 2007, 116.)

Henkilöstöryhmien edustajille annettavat tiedot on pääsääntöisesti liitettävä neuvotteluesitykseen, jotta heillä on tosiasiallinen mahdollisuus ennen neuvottelujen alkua keskustella työnantajan suunnitelmista edustamiensa työntekijöiden kanssa ja suunnitella henkilöstön piirissä omia ehdotuksiaan. Neuvottelut voidaan kuitenkin käynnistää, vaikka aivan kaikkia asiaan vaikuttavia seikkoja ei olisikaan käytettävissä vielä neuvotteluesitystä annettaessa. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot voidaan nimittäin antaa viimeistään yhteistoimintaneuvottelut käynnistävässä neuvottelussa. Tavoitteena on nimenomaan, että neuvottelut käynnistetään mahdollisimman varhaisessa vaiheessa eikä niiden aloittamista pitkitetä asiaan vaikuttavien kaikkien tietojen hankkimisen vuoksi. (HE 254/2006, 60; Hietala & Kaivanto 2007, 116; Koskinen ym. 2003, 320.)

2.3 Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Työnantajalla on muutosturvan toimintamallin mukainen tehostettu neuvotteluvuorollisuus työvoiman vähentämistilanteissa. Työnantajan on annettava yhteistoimintaneuvottelujen alussa työntekijöiden edustajille esitys työllisyyttä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi silloin,

kun työnantaja on tehnyt neuvotteluesityksen vähintään 10 työntekijän irtisanomisesta tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvotteluiden suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat, suunnitellut irtisanomisaikana noudatettavat periaatteet TE- toimiston palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työ- ja elinkeinotoimiston kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut. (HE 48/2005, 16; Hietala & Kaivanto 2007, 117; Äimälä ym. 2009,76.)

Yhteistoimintalain 49 §:n 1 ja 2 momentissa olevien toimintasuunnitelmaa koskevien säännösten tarkoituksena on tiivistää työnantajan, työntekijöiden ja TE- toimiston välistä yhteistyötä. Tällä yhteistoiminnalla tehostetaan noudatettavia menettelytapoja selvittäessä ja neuvoteltaessa tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla harkittujen irtisanomisten perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Lisäksi säännöksillä pyritään edistämään irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä mahdollisimman joustavasti ja nopeasti myös toisten työnantajien töihin. (HE 48/2005, 16.)

Neuvottelujen tarkoitus huomioon ottaen on tärkeää, että toimintasuunnitelmaesitys annetaan henkilöstön edustajille mahdollisimman aikaisessa neuvottelujen vaiheessa. Tämän vuoksi toimintasuunnitelman ei tarvitse olla valmis kokonaisuus, kun se esitetään henkilöstöryhmien edustajille, vaan se on työnantajan laatima esitys toimintasuunnitelman sisällöstä. Myös työvoimaviranomaisten tarjoamat julkiset työvoimapalvelut voidaan toimintasuunnitelmaa yksityiskohtaisemmin selvittää neuvottelujen kuluessa. Tarkoituksena on, että henkilöstö ja työvoimaviranomaiset pääsevät vaikuttamaan suunnitelman sisältöön. (HE 48/2005, 16; Hietala & Kaivanto 2007, 117.)

Yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu kertoo sen, että neuvotteluja on pääsääntöisesti oltava enemmän kuin yksi, vaikka minimissään myös yksikin riittää. Asian käsittelyille ja tarvittavien lisätietojen hankkimiselle on varattava aikaa. Toimintasuunnitelmaan luonnosteltava aikataulu on kuitenkin vain arvio, jonka toteutuminen riippuu siitä, miten sovitut asiat ehditään käsitellä. Aikataulua suunniteltaessa on varauduttava käsittelemään ainakin kaikki yhteistoimintalain 50 §:ssä mainitut asiat, kuten vähentämistoimien perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. On huomioitava, että tässä yhteydessä on käsiteltävä paitsi työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 §:n mukaiset koulutus - ja uudelleensijoitusmahdollisuudet, myös henkilöstön mahdollisesti esittämät muut vähentämistoimien välttämistä koskevat ehdotukset

kuten esimerkiksi työ- ja työaikajärjestelyt. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry 2007, 37; Hietala & Kaivanto 2007, 119- 120.)

Vaihtoehtojen selvittely voi vaatia runsaasti työtä ja yhteydenottoja eri tahoihin, kuten viranomaisiin ja koulutuksen järjestäjiin. Aikaa tarvitaan myös henkilöstöedustajien ja työntekijöiden välisille sekä edustajien keskinäisille keskusteluille. Näin voidaan paitsi lisätä luottamusta prosessiin, myös kartoittaa työnantajayhteisössä tarjolla olevat työtilaisuudet ja selvittää esimerkiksi opinto-, vuorottelu- ja vanhempainvapaiden, luonnollisen poistuman, eläkeratkaisujen, työaikajärjestelyjen, osa-aikatyön tai jaettujen lomautusten mahdollisuudet sekä työntekijöiden valmiudet esille tulleisiin erilaisiin järjestelyihin. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry 2007, 37; Koskinen ym. 2003, 324.)

Menettelytavat määrittävät myös osaltaan aikataulua muun muassa siltä osin, kun niissä sovi-
taan neuvotteluiden kokoonpanoista, joissa neuvottelut käydään sekä kokouspaikoista ja -
ajoista. Tietojen hankinnan osalta esimerkiksi viranomaisilta tarvittavat tiedot voidaan sopia
hankittavaksi kenen tahansa neuvotteluosapuolen toimesta. Osa tiedoista, kuten lain mukai-
set irtisanomisperusteet ja uudelleensijoitusmahdollisuudet, ovat kuitenkin ensisijaisesti työn-
antajan selvitettäviä, kun taas esimerkiksi työntekijöiden työvapaa- ja eläkesuunnitelmat sekä
valmiudet siirtoihin tai työjärjestelyihin, ovat luontevammin henkilöstön keskinäisessä kans-
sakäymisessä selvitettäviä vaihtoehtoja. Lisäksi lisääjän varaaminen esimerkiksi neuvottelujen
kuluessa tarpeelliseksi havaittujen tietojen täydentämistä tai asiantuntijan kuulemista varten,
kuuluu yleensä luonnollisena osana neuvotteluprosessiin. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK
ry 2007, 37- 38.)

Irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisia työvoimapalveluja käytettäessä
sekä tähän liittyvä työnhaun ja koulutuksen edistäminen ajankohtaistuvat vasta menettelyn
viimevaiheessa, koska ensin on aina käsiteltävä vähentämistoimien lainmukaisuus työsopi-
mus- ja yhteistoimintalain sekä mahdollisen työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Li-
säksi on muistettava, että irtisanomisten perusteiden, vaikutusten ja vaihtoehtojen käsittelyllä
yhteistoimintaneuvotteluissa on pyrittävä ensisijaisesti vähentämistoimien peruuntumiseen
tai minimoimiseen. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry 2007, 38.)

Toimintasuunnitelman avulla neuvottelumenettelystä tulee selkeä ja johdonmukaisesti etene-
vä. Näin ollen henkilöstöryhmien edustajat pystyvät paremmin valmistautumaan neuvotte-
luihin, kun he tietävät, mitä asioita kussakin kokouksessa käsitellään. Samalla työvoimaviran-

omaisten tarjoamia työllistymismahdollisuuksia samoin kuin muiden tarvittavien toimenpiteiden hyväksikäyttöä voidaan tehostaa. (HE 48/2005, 16.)

Lopullinen toimintasuunnitelma valmistellaan yhteistoiminnassa, sillä työnantajan ja henkilöstöryhmän edustajien on neuvoteltava suunnitelmasta osana yhteistoimintaneuvotteluja. Toimintasuunnitelmaa laadittaessa on otettava huomioon työsopimuslain irtisanomisperusteet ja se, mitä irtisanomissuojasta on säädetty sekä mahdolliset työehtosopimuksessa olevat irtisanomisjärjestystä koskevat määräykset. Työnantaja vahvistaa lopullisen suunnitelman. (Äimälä ym. 2009, 76; Hietala & Kaivanto 2007, 118.)

Toimintasuunnitelma ei saa johtaa irtisanomiskynnyksen madaltumiseen, eikä suunnitelmalla saa sivuuttaa irtisanovan työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta. Irtisanomiset eivät saa toimintasuunnitelman vaikutuksesta laajeta koskemaan sellaisia työntekijöitä, joiden työ ei ole työsopimuslain edellyttämällä tavalla pysyvästi vähentynyt. Irtisanomisuhan alaisten työntekijöiden mahdollisuus päästä työllistymisohjelman ja -lisän piiriin ei saa madaltaa irtisanomissuojaa. Myöskään työ- ja elinkeinotoimiston tarjoamat työllistämispalvelut eivät saa heikentää irtisanomissuojaa. Toimintasuunnitelma ei saa olla syrjivä esimerkiksi iän, etnisen taustan tai sukupuolen perusteella. (SAK ry & Toimihenkilöunioni ry 2009, 49.)

Työnantajan harkitessa irtisanomisia, jotka kohdistuvat alle 10 työntekijään, tulee työnantajan esittää neuvottelujen alussa toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti tuetaan irtisanomisajan kuluessa työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisia työvoimapalveluja käyttäen. Toimintaperiaatteet tulee selvittää, vaikka tarkoituksena olisi vain yhden työntekijän irtisanominen. Toimintasuunnitelmaa tai toimintaperiaatteita ei tarvitse laatia, jos neuvottelut koskevat lomauttamisia. (Äimälä ym. 2009, 76.)

Tässä yhteydessä voidaan pyrkiä sopimaan siitä, että uuden työpaikan saavat tai koulutukseen pääsevät, voivat päättää työsuhteensa joustavasti irtisanomisaikaa noudattamatta ilman, että joutuvat suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän, josta on säännös työsopimuslain 6 luvussa. Samalla on syytä huomioida myös samaisen lain 7 luvun 12 §:n mukainen oikeus työllistymisvapaaseen. (Toimihenkilöunioni ry 2009, 7.)

Irtisanomisia koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä on tehtävä tarvittavat muutokset yhteistoimintalain mukaiseen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan. Tarkoituksena on

selvittää, aiheuttavatko irtisanomiset ja mahdolliset toimintojen uudelleenjärjestelyt muutoksia työhön jäävän henkilöstön tehtäviin ja koulutustarpeisiin. (Hietala & Kaivanto 2007, 120.)

2.4 Neuvotteleminen

Yhteistoimintaneuvottelutilaisuuksien määräksi riittää minimissään yhden neuvottelutilaisuuden järjestäminen. Usein asia on kuitenkin sen laajuinen, että se käytännössä edellyttää useamman neuvottelun pitämistä, jotta lain edellyttämä työnantajan ja henkilöstön välinen vuorovaikutus toteutuu ja kaikki vaihtoehdot saadaan huolellisesti selvitettyksi. (Koskinen ym. 2003, 324.)

Mikäli työnantajan harkitsemat, yritystoimintaa koskevat ratkaisut ilmeisesti johtavat yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen tai lomauttamiseen, on neuvotteluita oltava pääsääntöisesti vähintään kaksi. Ensimmäisellä kerralla neuvotellaan toimenpiteen perusteista ja vaikutuksista (syistä ja seurauksista) ja sen jälkeen erikseen vaihtoehdoista työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöstön rajoittamiseksi sekä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämisen vähentämiseksi. Jos kysymys on irtisanomisista koskevista neuvotteluista, niissä on lisäksi käsiteltävä toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet. (Hietala & Kaivanto 2007, 119.)

Seuraavassa on työtuomioistuimen ratkaisu TT 1987:155 neuvotteluelvoitteen sisältöä koskevassa asiassa.

Lakon tarkoituksena oli ollut painostaa työnantajaa ilmoitettujen lomautusten ajankohtaa ja kestoja koskevissa kysymyksissä. Lakko oli siten kohdistunut irtisanomissuojaa ja lomautusta koskevan yleissopimuksen lomautusmääräyksiin. Ammattiosasto tai sen edustajat eivät olleet ryhtyneet toimenpiteisiin lakon estämiseksi. Työnantaja oli selvittänyt yhteistoimintasopimuksen ja työehtosopimuksen yhteistoimintamenetelyä koskevien määräysten tarkoittamalla tavalla suunnittelemiensa lomautusten perusteet, vaikutukset ja ratkaisuvaihtoehdot, antanut työntekijöiden edustajille mahdollisuuden lausua käsityksensä asiasta ja vaikuttaa tehtävän päätöksen sisältöön. Työntekijöiden edustajat olivat saaneet riittävät tiedot lomautusten taloudellisesta vaikutuksesta yritykselle. Yhteistoimintaneuvottelut oli käyty riittävän hyvissä ajoin ennen lomautusilmoitusten antamista. (Hietala & Kaivanto 2007, 120.)

Sen sijaan työtuomioistuimen ratkaisussa TT 1989:48 katsottiin tilannetta toisin.

Tuotannon supistamista ja työvoiman vähentämistä sekä työntekijöiden irtisanomista koskeva yhteistoimintamenettely oli yhtiön puolelta toimeenpantu sillä tavoin, ettei työntekijöiden vuorovaikutus päätöksen tekoon ollut toteutunut yhteistoimintasopimuksen edellyttämällä tavalla. Työntekijöille ei ollut myöskään annettu riittävää tietoa suunniteltujen toimenpiteiden perusteista. Yhtiö oli rikkonut tietensä yhteistoimintasopimuksen määräyksiä. (Hietala & Kaivanto 2007, 120.)

Työvoiman vähentämistä koskevat neuvottelut on käytävä todellisessa neuvottelutarkoituksessa ennen kuin työnantaja saa päättää asiasta. Vuorovaikutuksen on toteuduttava siten, että neuvottelut käydään yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Neuvottelut on aloitettava sellaisessa asian valmisteluvaiheessa, että vuorovaikutuksen toteutuminen työnantajan ja henkilöstön välillä on mahdollista. Kysymys on siis todellisista neuvotteluista ja mielipiteiden vaihtamisesta eikä sanelusta tai pelkästä tiedon jakamisesta. Neuvotteluvollisuus ei esimerkiksi täyty siten, että työnantaja järjestää keskustelu- tai tiedotustilaisuuden, jossa käsitellään yleisesti yrityksen taloudellista tilannetta ja mahdollisia henkilöstömuutoksia. (Koskinen ym. 2003, 321- 322.)

Seuraavassa on korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1993:133 koskien neuvotteluille asetetuista edellytyksistä.

Yhtiössä oli pidetty keskustelutilaisuuksia, joissa oli käsitelty yhtiön taloudellista tilannetta, työntekijöiden myyntituloksia ja huonosta taloudellisesta tilanteesta mahdollisesti aiheutuvia toimenpiteitä. Näissä tilaisuuksissa ei ollut keskusteltu työntekijän kanssa hänen irtisanomisestaan tuotannollisista syistä. Sanotut keskustelutilaisuudet eivät täyttäneet yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 7 §:n 2 momentissa edellytettyjä neuvotteluja. Yhtiö veloitettiin suorittamaan työntekijälle mainitun lain 15 a §:ssä tarkoitettua hyvitystä. (Kairinen 2004, 453.)

Ennen neuvottelujen alkua henkilöstöryhmän edustajan kannattaa järjestää keskustelutilaisuus edustamilleen työntekijöille. Tilaisuudessa käydään läpi neuvotteluesitys, keskustellaan asiasta työnantajan antamien ennakkotietojen perusteella, keskustellaan vaihtoehdoista esitellylle toimenpiteelle ja sovitaan seuraava tiedotustilaisuus ja menettelytapa, jolla henkilöstön edustaja tiedottaa neuvottelujen kulusta. (SAK ry & Toimihenkilöunioni ry 2009, 50.)

Henkilöstön edustajilla on yhteistoimintalain 55 §:n mukaan yt-menettelyn yhteydessä oikeus kuulla asiantuntijana asianomaisessa toimintayksikössä työskentelevää henkilöä ja saada tietoa ja muiltakin yrityksen asiantuntijoilta, jos tämä on muutoin mahdollista. Tietoja ja kuulemista voidaan tarvita neuvotteluihin valmistauduttaessa ja niiden aikana. Tietojen saamisen ja kuulemisen on kuitenkin oltava tarpeellista käsiteltävän asian vuoksi. Hallituksen esityksessä

asiantuntijoiden käyttöä perustellaan tarpeellisen tietojen ymmärtämisen selkeyttämällä sen jälkeen, kun työnantaja on antanut henkilöstöryhmien edustajille tietoja esimerkiksi yrityksen taloudellisesta tilasta. (Hietala & Kaivanto 2007, 129.)

Yhteistoimintaneuvotteluissa on ensin käsiteltävä perusteet. Näitä ovat ne tuotannolliset ja taloudelliset seikat, joiden vuoksi työnantaja suunnittelee henkilöstövähennyksiä. Työnantajan on perusteltava liikkeenjohdollista ratkaisuaan, esimerkiksi suunnitelmaa yrityksen toiminnan supistamisesta ja sen tarpeellisuutta. Samoin taloudellisten syiden perusteella on kyettävä osoittamaan työvoiman vähentämisen ja kustannussäästöjen tarpeellisuus. (Koskinen ym. 2003, 175, 181.)

Neuvotteluissa on syytä tarvittaessa tehdä kysymyksiä ja pyytää työnantajalta lisätietoja. Tällaiset kysymykset voivat kohdistua esimerkiksi kannattavuuden heikentymisen määrään, toiminnan tappiollisuuteen tai voitollisuuteen, suunniteltujen toimenpiteiden kustannusvaikutukseen, työnantajan laskelmiin syntyvistä säästöistä sekä siihen, onko henkilöstövähennysten määrä työnantajan suunnittelemassa laajuudessa tarpeen vai voidaanko vähennyksiä rajoittaa erilaisilla muilla järjestelyillä (vaihtoehtoilla). (Koskinen ym. 2003, 322.)

Työnantajan vedotessa tuotannollisiin syihin, on syytä selvittää, mitkä nimenomaiset työt ovat vähentyneet tai mihin mennessä ne vähenevät ja kenen työt ovat vähentyneet tai vähenevät ja kuinka paljon. On myös syytä selvittää se, koska viimeksi on palkattu uusia työntekijöitä ja mihin tehtäviin ja paljonko on tehty ylitöitä. Jos työnantaja vetoaa irtisanomis- ja lomautusperusteina taloudellisiin syihin (kustannussäästöön), neuvotteluissa on syytä pyytää tietoa viimeisimmästä tilinpäätöksestä toimintakertomuksineen sekä selvitys siitä, että suunnitellut lomautukset ja irtisanomiset yhdessä mahdollisten muiden toimenpiteiden kanssa tervehdyttävät yrityksen taloutta neuvottelukutsussa esitetyllä tavalla. (Koskinen ym. 2003, 182, 193.)

Ensimmäisen neuvottelun jälkeen pidetään seuraava keskustelutilaisuus, jossa henkilöstöryhmän edustaja käy läpi neuvotteluissa käsiteltävät asiat, keskustellaan työnantajan esittämistä perusteista sekä keskustellaan ja mietitään vaihtoehtoisia toimenpiteitä esitettäväksi seuraavassa neuvottelussa. Neuvottelujen aikana henkilöstöryhmän edustajan kannattaa esittää työnantajalle mahdollisimman monia perusteltuja vaihtoehtoja, joilla voidaan päästä samaan lopputulokseen (esimerkiksi ehdotus, jolla voidaan saavuttaa vastaava taloudellinen säästö tai

organisaatiorakenne, jolla saavutetaan haluttu tavoite) kuin työnantajan esittämällä toimenpiteellä. (Koskinen ym. 2003, 324.)

Henkilöstön edustajat voivat välittää kaiken neuvotteluissa esiin tulleen tiedon edustamilleen työntekijöille. Jos työnantaja on ilmaissut jonkin tiedon olevan salassa pidettävä, tämänkin tiedon voi kertoa työntekijöille. Asiaa kerrottaessa tulee muistuttaa ehdottomasta salassapitovelvollisuudesta. Salassa pidettävää tietoa ei tule jakaa kirjallisesti. (Äimälä ym. 2009, 81.)

Suunnitellun toimenpiteen vaikutuksista työntekijöiden asemaan ja työsuhteen ehtoihin on neuvoteltava. Työnantajan on neuvoteltava vähennysten kohdistamisesta eri henkilöstöryhmiin ja irtisanomisten vaikutuksista jäljelle jäävien töihin. Henkilöstöryhmien edustajilla on oikeus saada konkreettinen selvitys asiasta. (SAK ry & Toimihenkilöunioni ry 2009, 50.)

Työnantajan on huolellisesti selvitettävä yhdessä yksittäisen työntekijän tai henkilöstöryhmän edustajan kanssa henkilöstövähennysten vaihtoehdot. Vaihtoehtona työntekijöiden irtisanomiselle on esimerkiksi uudelleensijoitus. Tällöin arvioidaan sitä, onko työnantajalla tarjolla irtisanomisuhan alaisille työntekijöille näille soveltuvaa muuta työtä. Työsopimuksen mukaisen työn vähentyessä tulee työnantajan ensisijaisesti tarjota vastaavaa työtä. Kysymys on työsopimuksessa sovittuun nähden jo toisenlaisesta työstä, mutta kuitenkin sovittuun työhön kaltaisesta työstä, jollaisen teettäminen saattaa olla myös direktiovallan perusteella mahdollista, jos työehdot eivät oleellisesti muutu. (Kairinen 2004, 323.)

Työntarjoamisvelvoite laajenee seuraavaksi muuhun työhön, joka vastaa työntekijän koulutusta, ammattitaitoa ja kokemusta. Tässä vaiheessa kyse on jo muusta kuin työsopimuksen mukaisesta tai kaltaisesta työstä. Kriteerinä on nyt työntekijän osaaminen. Muu työ voi olla niin olennaisesti toisenlaista ja työehdotkin erilaisia, ettei työnantaja voisi siihen direktiovaltansa nojalla määrätä. Koska työsopimuslaki vaatii tarjoamaan, niin työnantajalla on tarjoamiseen myös oikeus aikaisempaa työsopimusta irtisanomatta. Käytännössä työn tarjoamisvelvoitteen laajentuminen työsopimuksen tarkoittaman työnkin ulkopuolelle merkitsee irtisanomisuhan tilanteissa, että mitä laajempi koulutus, ammattitaito tai mitä paremmat kyttyvät työntekijällä on, sitä kattavampi on työnantajan uudelleensijoitusvelvoite. (Kairinen 2004, 323–324.)

Esimerkkinä oikeustapaus KKO 1993:145.

Lakkauttaessaan lääkäri- ja kuntoutusaseman johtajan toimen kuntoutusyhtiö oli irtisanonut toimen haltijan, jolla oli myös lääkintävoimistelijan koulutus. Koska hänen sijoittamisensa tällaisiin tehtäviin ei olisi ollut työnantajan kannalta kohtuutonta eikä työyhteisön kannalta epätarkoituksenmukaista, yhtiön katsottiin olleen velvollinen irtisanomisen sijasta tarjoamaan hänelle lääkintävoimistelijan työtä. (Kairinen 2004, 323.)

Yritys, jolla on toimipisteitä koko maassa, on velvollinen tarjoamaan työtä muultakin paikkakunnalta. Työtä on tarjottava myös sellaisesta toisesta yrityksestä tai yhteisöstä, jossa työnantaja tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa. Työntarjoamisvelvollisuus saattaa siten ulottua esimerkiksi konsernin emoyrityksestä tytäryritykseen taikka sellaiseen toiseen yritykseen, jossa määräysvallan käyttäjä on sama omistajataho. (Koskinen ym. 2003, 245.)

Seuraavassa on korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1998:77, joka käsittelee tätä kohtaa.

A oli työskennellyt toimistosihteerinä konsernin emoyhtiön tilitoimistossa, jossa oli muun ohella sisäisenä hallintopalveluna hoidettu tytäryhtiöiden kirjanpitoa. Korkeimman oikeuden tuomiossa tarkemmin kerrotussa tilanteessa, jossa uudelleenjärjestelyn yhteydessä muun muassa tytäryhtiöiden kirjanpitoa oli siirretty hoidettavaksi tilitoimiston sijasta tytäryhtiöissä, työnantajan katsottiin A:n toimistosihteerin toimen lakkautettuaan olevan velvollinen selvittämään, oliko A sijoitettavissa uudelleen konsernin piirissä työsopimuslaissa säädetyllä tavalla. (Koskinen & Ullakonoja 2005, 186.)

Mikäli muutakaan työtä ei ole tarjottavissa tai jos työntekijä ei hyväksy muuta työtä koskevaa tarjousta, työnantajalla on oikeus irtisanoa työsopimus päättymään irtisanomisajan jälkeen. Kuitenkin velvollisuus tarjota sekä työsopimusta vastaavaa että siitä poikkeavaa muuta työtä on voimassa aina siihen saakka, kunnes työsuhde irtisanomisajan jälkeen päättyy. (Kairinen 2004, 323.)

Työnantajan on tarjottava työntekijällä 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 työntekijä kieltäytyy vastaanottamasta muuta työtä hänen työsopimuksen mukaisen työnsä lakattua, hänet voidaan irtisanoa tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Työsopimuksen päättymisen edellyttää siis työnantajan puolelta tapahtuvaa irtisanomista. Se, että työntekijä kieltäytyy muusta kuin työsopimuksessa sovitusta työstä, ei tarkoita sitä, että hän olisi itse irtisanoutunut. (Koskinen ym. 233.)

Huomioitavaa on se, että työsopimuslaissa tarkoitettua muun työn tarjoamisvelvollisuutta ei voida sellaisenaan täyttää yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä. Neuvotteluissa on sinänsä käsiteltävä uudelleensijoitus- ja koulutusvaihtoehtoja, mutta irtisanominen tulee kysymykseen vasta neuvottelujen täyttämisen jälkeen eikä työsopimuslain säännösten täyttyminen voi siksi toteutua vielä yhteistoimintamenettelyssä. Kun irtisanomisen vaihtoehtoja on seurattava ja työntarjoamisvelvollisuus kestää työsuhteen päättymiseen saakka, neuvottelujen aikana tehdyt kartoitukset ovat vain senhetkisen tilanteen tarkastelua yhteistoimintamenettelyn vaatimalla tavalla, eivätkä voi supistaa työsopimuslakiin perustuvaa velvoitetta tarjota muuta työtä. (Koskinen ym. 2003, 240- 241.)

Yhteistoimintalain säännösten noudattamisessa on kyse tietyn ryhmän eduista, työsopimuslain säännökset ovat yksilötason sääntelyä. Säännösten soveltaminen ja niiden tarkoitus perustuvat erilaisiin intresseihin eikä yhteistoimintamenettelyssä voida ratkaista muun työn tarjoamisvelvoitteen oikeudellista perustaa. Työsopimuslakiin perustuva uudelleensijoitus- ja koulutusvelvoite voidaan täyttää vain henkilötasolla eivätkä työntekijöiden edustajat voi ilman erillistä valtuutusta sopia tästä. Yhteistoimintalain mukaista neuvotteluelvoitetta ei voi täyttää esimerkiksi kysymällä luottamusmiehen mielipidettä eikä yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjan merkinnöillä ilman yksittäisen työntekijän sitovaa tahdonilmaisua voi olla liioin merkitystä muun työn tarjoamisvelvoitteen arvioinnissa. (Koskinen ym. 2003, 241.)

Työnantajan on työsopimuslain 7 luvun 4 §:n 2 momentin mukaisesti järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien (muun työn) edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Arvio molempien kriteerien täyttymisestä on tehtävä molempien osapuolten kannalta ja viime kädessä kokonaisharkinnalla. (Koskinen ym. 2003, 241.) Esitöissä (HE 157/2000, 103.) viitataan tältä osin seuraavaan korkeimman oikeuden ennakkopäätökseen KKO 1995:42.

Yhtiö ei ollut näyttänyt, että teollisuussähkö- ja elektroniikka-asentajan koulutuksen ja yli 10 vuoden työkokemuksen omannut työntekijä olisi tarvinnut kylmäkoneasentajan työhön sellaista lisäkoulutusta, jota työnantaja ei kohtuudella olisi ollut velvollinen järjestämään. Tämän vuoksi irtisanomiseen ei ollut laillista perustetta. (Koskinen ym. 2003, 241.)

Irtisanomissuojan kiertämiseen liittyvä tapaus on seuraava KKO 2000:59.

Työnantaja ei ollut näyttänyt, että taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla A:ta ei olisi voitu ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa tai kouluttaa uudelleen niihin työtehtäviin, joihin työnantaja oli vähän ennen A:n irtisanomista, hänen irtisanomisaikanaan ja pian A:n työsuhteen päättymisen jälkeen palkannut uusia työntekijöitä. Työnantajalla ei katsottu olleen ilmoittamaansa taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvaa perustetta irtisanoa A:ta. Irtisanomisen katsottiin Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevillä perusteilla tosiasiallisesti tapahtuneen henkilökohtaisten syiden vuoksi ja työnantaja velvoitettiin suorittamaan A:lle korvausta työsopimuslain 47 f §:n nojalla. (Kairinen 2004, 324.)

Koulutusvelvoite uusiin tehtäviin voi työnantajalle syntyä näissä irtisanomisuhkien tilanteissa, mikäli työntekijällä on jo siihen tarvittavat perusammattitaidot tai perusvalmiudet. Kun arvioidaan uudelleen kouluttautumisen tarkoituksenmukaisuutta ja kohtuullisuutta, otetaan huomioon yhtäältä työnantajan taloudelliset ja käytännön edellytykset koulutuksen antamiseen ja toisaalta työntekijän soveltuvuus vaadittavaan koulutukseen. Koulutusvelvoitteen syntyminen edellyttää, että työnantajalla on tarjottavana muuta työtä, johon työntekijä voidaan koulutuksen päätyttyä sijoittaa. (Kairinen 2004, 325.)

Seuraavassa on työtuomioistuimen ratkaisu TT 2000:53, jossa kohtuutta on enemmän arvioitu työnantajan kannalta.

Työnantaja oli taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä irtisanonut yhteensä kuuden pääasiassa hitsaus- tai koneistustöitä tehneen työntekijän työsopimukset. Samoihin aikoihin työnantaja oli palkannut kolme uutta työntekijää cnc -koneistustyöhön ja yhden uuden työntekijän robottihitsaukseen. Esitetyn selvityksen mukaan irtisanottujen työntekijöiden kouluttaminen robottihitsaustyöhön olisi vaatinut ilmeisesti ainakin muutaman kuukauden ja kouluttaminen cnc- koneistustyöhön vähintään puoli vuotta. Huomioon ottaen yhtiön taloudellinen tilanne ja olosuhteet muutoinkin ei työnantajalta ollut voitu kohtuudella edellyttää irtisanottujen työntekijöiden kouluttamista ja sijoittamista niihin tehtäviin, joita tekemään uudet työntekijät oli otettu. (Koskinen ym. 2003, 243.)

Uudelleen koulutus voi tilanteesta riippuen olla perehdyttämis-, täydennys- tai jatkokoulutusta. Sen laajuutta arvioidaan muun muassa työpaikan koon perusteella ja sen tulee olla työssä tarvittavaa ja työnantajan tarpeisiin sopivaa. Työnantajan koulutusvelvollisuus ei ulotu ammatillisen peruskoulutuksen antamiseen. Näin ollen työnantajalta ei voida vaatia irtisanomishuonon tilanteissa sellaisia koulutusjärjestelyjä, jotka poikkeavat alan luonteeseen tai työpaikan kokoon nähden tavanomaisena pidettävästä tasosta. (Koskinen ym. 2003, 242.)

Käsiteltäessä muita vaihtoehtoja, kyseeseen voivat tulla myös työ- ja työaikajärjestelyjen, luonnollisen poistuman ja eläkeratkaisujen tarjoamat vaihtoehdot ja esimerkiksi osaaikatyöhön, opinto- ja hoitovapaalle tai vastaaviin järjestelyihin haluavien selvittäminen. Erityisesti harkittaessa lyhytkestoisia lomautuksia, voidaan erilaisilla työaikajärjestelyillä monesti ainakin lykätä lomautuksia. Samoin tulee miettiä ja esittää vaihtoehtoja, joilla voidaan lieventää vähennystoimenpiteestä aiheutuvia seuraamuksia (esimerkiksi tukipaketti). (Hietala & Kaivanto 2007, 120.)

Yhteistoimintaneuvotteluissa ei voida sopia siitä, että irtisanomiset kohdistetaan sellaisiin työntekijöihin, joiden työ ei ole irtisanomiseen oikeuttavalla tavalla vähentynyt. Siitäkään ei voida sopia, että irtisanomiset kohdistetaan eläkeikärajan täyttäviin työntekijöihin. Jos työnantaja tällaisen sopimuksen perusteella irtisanoa ainoastaan tietyn ikäisiä työntekijöitä, vasten näiden työntekijöiden omaa tahtoa, syylistyy työnantaja kiellettyyn ikäsyRJintään. Henkilöstön edustajalla tai yksittäisellä työntekijällä on oikeus esittää oma vaihtoehtoinen ratkaisunsa henkilöstövähennysten välttämiseksi tai niiden rajoittamiseksi. Jos henkilöstön edustajan esitys on perusteltu ja toteuttamiskelpoinen, työnantajan tulee neuvotella siitä vakavasti sopimukseen pääsemiseksi. Lopullinen oikeus tehdä päätös neuvoteltavassa asiassa on kuitenkin työnantajalla. (Koskinen ym. 2003, 325.)

Tilanteessa, jossa työvoiman vähentämisestä ei voida luopua, yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä myös mahdollisuudet vähentää irtisanomisista ja lomauttamisista aiheutuvia sosiaalisia ja taloudellisia haittoja. Töihin jäävien osalta näitä ovat mm. työjärjestelyt ja koulutustarpeet sekä tarvittavat muutokset yhteistoimintalain 16 §:n henkilöstösuunnitelmaan ja koulutustavoitteisiin. Etenkin vähennettävien työntekijöiden osalta tulisi käsitellä muihinkin työnantajan tarjoamiin etuuksiin liittyviä kysymyksiä. Viime mainittuja voisivat olla esimerkiksi muutosta helpottavat ja syrjäytymistä estävät siirtymä-ajat etujen käytössä (muun muassa työterveyshuolto, lastenhoito, työsuhteasunto) ja mahdollista työnhakua, kouluttautumista ja sosiaalistakin kanssakäymistä helpottavat toimet. (Hietala & Kaivanto 2007, 120.)

2.5 Neuvotteluelvoitteen täyttyminen

Mikäli työnantajan harkitsemat irtisanomiset tai lomauttamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvot-

teluja on käyty 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. Työnantajan on noudatettava 14 päivän neuvottelumääräaikaa, vaikka toimenpide koskisi vain yhtä työntekijää. Jos työnantaja arvioi, että lomautukset kestäisivät enintään 90 päivää, neuvottelu-aika on aina 14 päivää riippumatta siitä, kuinka montaa työntekijää lomautukset koskevat. (YTL 8:51 §; Hietala & Kaivanto 2007, 121.)

Toisaalta, jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset tai 90 päivää pidemmät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvaihtoehtonsa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. Vaihtoehtojen käsittely voi alkaa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä, ellei toisin sovi. Vähintään 20 mutta alle 30 työntekijän yrityksessä neuvottelu-aika on vähennettävien työntekijöiden lukumäärästä riippumatta aina 14 päivää neuvottelujen alkamisesta. (YTL 8:51 §; HE 48/2005, 4; Hietala & Kaivanto 2007, 121.)

Lomautusasioissa neuvottelujen pitkä kaava tulee kyseeseen silloin, kun kysymys on vähintään kymmenestä työntekijästä ja aiottu lomautus tulisi kestämaan yli 90 päivää. Molempien ehtojen tulee siis täytyä. 90 päivää on tässä kolme kuukautta ja 64 työpäivää. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1994:102 katsottiin, että osittaisessa lomautuksessa riitti lyhyt neuvottelu-aika.

Työviikkoa lyhentämällä toteutetussa osittaislomautuksessa lomautustyöpäivät, joiden lukumäärä ei ylittänyt 90 kalenteripäivää vastaavaa 64 työpäivää, olivat sijoittuneet yli 90 päivän pituiselle ajanjaksolle. Toimenpiteen ei katsottu edellyttäneen yhteistoimintalain 8 §:n 2 momentissa tarkoitettua kolmen kuukauden (nykyään 6 viikon) neuvottelu-aikaa. (Kairinen 2004, 453.)

Päivillä tarkoitetaan kalenteripäiviä ja aika lasketaan ensimmäisestä neuvottelupäivästä tämä päivä mukaan lukien. Jos esimerkiksi ensimmäinen neuvottelu pidetään keskiviikkona ja neuvottelu-aika on 14 päivää, neuvottelu-aika päättyy kahden viikon päästä tiistaina ja työnantaja voi päättää asiasta seuraavana päivänä. (Hietala & Kaivanto 2007, 121.)

Huomioitavaa on myös se, että työnantajalla ei ole oikeutta osittaa neuvotteluja koskemaan pienempää työntekijämäärää tai lyhyempää lomauttamisaikaa (90 päivää), kuin mistä tosiasiallisesti on kysymys. Työnantaja ei voi esimerkiksi käydä samasta syystä neuvotteluja ensin toimihenkilöiden kanssa ja vasta myöhemmin työntekijöiden kanssa lyhentääkseen neuvottelu-aikoja. (Hietala & Kaivanto 2007, 122.)

Seuraavassa korkeimman oikeuden tekemässä ratkaisussa (KKO 1994:21) on esimerkki tästä asiasta.

Yhtiö oli marraskuussa 1990 seitsemän päivän yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen irtisanonut yhdeksän toimihenkilöä ja huhtikuussa 1991 kolmen kuukauden neuvottelujen jälkeen 53 työntekijää. Kun toimihenkilöiden ja työntekijöiden irtisanomiset olivat johtuneet samoista taloudellisista ja tuotannollisista syistä, jotka olivat olleet yhtiön tiedossa jo ennen toimihenkilöiden irtisanomista, yhtiö oli menetellyt virheellisesti, kun se oli toimihenkilöiden osalta laiminlyönyt noudattaa kolmen kuukauden neuvottelu-aikaa. (Hietala & Kaivanto 2007, 122.)

Siitä, milloin työnantaja voi aloittaa uudet neuvottelut, ei ole laissa säännöksiä. Yhteistoimintalain tarkoituksena ei ole, että yrityksessä käydään neuvotteluja kaiken aikaa, ikään kuin varmuuden vuoksi. Lähtökohtana on, että neuvotteluja ei saa aloittaa liian aikaisin eikä toisaalta liian myöhään. Uudet neuvottelut voi aloittaa tämän vuoksi vasta, kun yrityksessä on tapahtunut sellaisia muutoksia, joista ei ole neuvoteltu aikaisemmin. Tarvitaan siis uusi peruste uusien neuvottelujen käynnistämiseksi. (SAK ry & Toimihenkilöunioni ry, 2009, 51.)

Pääperiaate on, että samasta asiasta ei tarvitse neuvotella kahta kertaa. Vedotessaan jo käytyihin neuvotteluihin työnantaja on sidottu niihin tuotannollisiin ja/tai taloudellisiin syihin, joita neuvotteluissa on käsitelty. Työnantaja ei siis voi irtisanoa sellaisella tuotannollisella ja/tai taloudellisella perusteella, jonka perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja ei ole neuvotteluissa käsitelty. Mitä pidempi aika käydyistä neuvotteluista on irtisanomisiin ja lomauttamisiin, sitä heikommaksi asiallinenkin yhteys muodostuu. (Toimihenkilöunioni ry 2009, 15.)

Mikäli yhteistoimintaneuvottelut on käyty yrityksen tappiollisuuteen liittyneiden kustannussäästötarpeiden aiheuttamien taloudellisten syiden johdosta, ei työnantaja voi myöhemmin niiden johdosta irtisanoa henkilöstöä esimerkiksi kysynnän vähentymiseen liittyvän tuotannon supistamisesta seuraavan työn vähentymisen vuoksi. Toisaalta työnantajalla on yhteistoimintalain mukaan myös tietynlainen ennakointivollisuus tulevista työvoiman vähennyksistä ja hänen on varmistuttava, että neuvottelut työvoiman vähentämisistä käydään niin hyvissä ajoin, että henkilöstöllä tai sen edustajilla on riittävät mahdollisuudet vaikuttaa tehtävään päätökseen ja sen laajuuteen. Toisaalta neuvottelut on käytävä loppuun järkevän ja kohtuullisen ajan kuluessa, eikä niitä voi pitää vireillä vain varmuuden vuoksi. (Toimihenkilöunioni ry 2009, 15.)

Käydyistä neuvotteluista on suositeltavaa pitää pöytäkirjaa, joka samalla todentaa sitä, että neuvottelut on asianmukaisesti käyty. Laki edellyttää, että työnantajan on pyynnöstä pidettävä pöytäkirjaa, josta tulee käy ilmi neuvottelujen ajankohdat, osallistujat, henkilöstöryhmien tiedonsaantipyynnöt ja yksilöidyt vastaukset niihin, osallisten eriävät kannanotot sekä sovitut asiat. Neuvottelujen osapuolet tarkastavat ja allekirjoittavat pöytäkirjan ja tällä allekirjoituksella tulevat vahvistaneeksi, että neuvottelujen kulku on ollut pöytäkirjaan merkityn mukainen. (Äimälä ym. 2009, 79.)

3 IRTISANOMINEN JA LOMAUTTAMINEN

Yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen, kun työnantaja on täyttänyt neuvotteluvelvoitteensa, hän voi tehdä lopulliset päätökset irtisanomisista ja lomauttamisista. Työnantaja voi toteuttaa harkitsemansa toimenpiteet annettuaan päätöksistä yleisen selvityksen kohtuullisessa ajassa yt- neuvotteluihin osallistuneille. Selvityksestä tulee käydä ilmi ainakin irtisanottavien ja lomautettujen määrät henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä sen, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätökset työvoiman vähentämisestä. Kysymys on työnantajan arviosta eikä sitovasta ilmoituksesta. Varsinaiset toimenpiteet on tehtävä erikseen työsopimuslain tai työehtosopimuksen mukaisesti. Myös lopullinen, yksityiskohtainen päätös pitää tiedottaa ennen sen toimeenpanemista, vaikka tätä itsestään selvää asiaa ei ole katsottu tarpeen kirjata erikseen lakiin. (Hietala & Kaivanto 2007, 122- 123.)

Työnantajan, jolla ei ole yhteistoimintalain mukaista neuvotteluvelvoitetta, on velvollisuus selvittää irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot niin hyvissä ajoin kuin mahdollista ennen työntekijän irtisanomista tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä. Lisäksi työnantajan velvollisuutena on selvittää irtisanottavalle työntekijälle työ- ja elinkeinotoimistolta saatavat työvoimapalvelut. Työnantajan tehtävänä on ottaa selvää työ- ja elinkeinotoimiston palveluista ja vastaavasti työvoimaviranomaisten tehtävänä on kartoittaa kyseisessä tilanteessa tarvittavat työvoimapalvelut yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa. Jos irtisanominen kohdistuu useampaan työntekijään, selvitys voidaan antaa myös työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole, työntekijöille yhteisesti esimerkiksi järjestämällä asiasta tiedotustilaisuus. (TSL 7:3 §, Äimälä ym. 2009, 176- 177.)

3.1 Irtisanomisperusteet

Työsopimuksen irtisanomiseen työnantajalla on oltava asiallinen ja painava syy. Työnantajalla on oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, kun tarjolla oleva työ on tuotannollisista, taloudellisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Lisäksi edellytetään, että työnantaja ei pysty tarjoamaan työntekijälle hänen työsopimuksensa mukaista työtä tai muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä eikä työntekijää pystytä kouluttamaan uusiin

tehtäviin tarjoamalla hänelle koulutusta, jota voitaisiin molempien osapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. (TSL 7:3 §; Kairinen 2004, 314- 315.)

Työsopimuslain säännöksen soveltamisen kannalta ei ole merkitystä sillä, mistä syystä taloudelliset, tuotannolliset tai uudelleenjärjestelyistä johtuvat seikat vaikuttavat työn tarjoamiseen. Keskeistä on se, että näistä syistä aiheutuu laissa tarkoitettuja, työtä koskevia pysyviä ja olennaisia seuraamuksia. Kysymys voi olla myös aktiivisesta työn vähentämisestä, esimerkiksi pysyvistä ja olennaisista alihankintajärjestelyistä. (Koskinen ym. 2003, 172.)

Työsopimuslaissa säädetty irtisanomisen edellytykset muodostavat kokonaisuuden. Tarjolla olevan työn tulee olla vähentynyt sekä määrällisesti että ajallisesti säännöksessä tarkoitettulla tavalla. Lisäksi työnantajan on tullut selvittää ja todeta, ettei muuta työtä tai koulutusta voida järjestää. Arvioinnin lähtökohta on tässä tapauksessa se, että minkä tahansa irtisanomisedellytyksen puuttuminen tekee irtisanomisesta laittoman. Tämän lisäksi työsopimuslaki estää näennäisiä irtisanomisia tuotannollisista, taloudellisista tai uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä. Työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijä vain, mikäli tällaiset syyt ovat todellisia ja riittäviä. (Koskinen ym. 2003, 172.)

Työnantajalla on valta päättää, minkälaista toimintaa hän harjoittaa ja millä tavalla. Työnantajalla on myös aina mahdollisuus käyttää liikkeenjohtovaltaansa. Jotta työnantaja voi tällaisten päätösten perusteella vähentää työvoimaansa, liikkeenjohdollisten toimenpiteiden pitää kuitenkin aiheuttaa laissa mainittujen syiden perusteella työn vähentymistä olennaisesti ja pysyvästi. Päätöksen järkevyyteen tai sen kannattavuuteen työsopimuslaki ei puutu. (Koskinen ym. 2003, 174.)

Työsuhdeturvasäännöksellä ei rajoiteta työnantajan oikeutta lopettaa, supistaa tai laajentaa liiketoimintaansa. Liiketoimintaa harjoittavalla yrityksellä on oikeus tarvittaessa rationalisoida toimintojaan esimerkiksi tappioiden pienentämiseksi. Yrityksen ei tarvitse jatkaa kannatta-vaakaan toimintaa. Työlainsäädäntö ei rajoita yritystoimintaa. Työlainsäädäntö edellyttää vain sitä, että esimerkiksi yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat seuraamukset työntekijöille ovat lain tarkoittamia eli olennaisia ja pysyviä. (Koskinen ym. 2003, 174.)

Irtisanomiseen kelpaamattomia perusteita ovat, että työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka yrityksen toiminta-

edellytykset eivät ole vastaavana aikana muuttuneet tai töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä. (TSL 7:3 §.)

Yleisedellytyksenä on, että työnantajan tekemän irtisanomisen tulee nojautua asialliseen ja painavaan taloudelliseen, tuotannolliseen tai tuotannon uudelleenjärjestelystä johtuvaan syyhyn. Tällaisiin syihin perustuvaa irtisanomista kutsutaan kollektiiviperusteiseksi. Työnantajan tarjolla olevan työn vähentyminen on jo sellaisenaan asiallinen vähentämisperuste. Painavuutta koskevan edellytyksen katsotaan edellyttävän, että tarjolla oleva työ on määrältään vähentynyt olennaisesti ja kestoaltaan riittävän pitkäaikaisesti eikä työntekijää voida sijoittaa tai kouluttaa uudelleen muuhunkaan työhön. (Kairinen 2004, 314.)

Työn väheneminen perustuu työ sopimuslain sanamuodon ja nykyisin vallitsevan sanontatavan mukaan työntekijälle tarjolla olevan työn vähenemiseen. Jos työnantajan mahdollisuudet tarjota työtä heikkenevät tai poistuvat pykälässä tarkoitetuista syistä, syntyy irtisanomisedellytysten mukainen tilanne. Mikäli kysymyksessä on taloudellisista syistä aiheutuva työn väheneminen, asia ilmaistaan puhumalla työn tarjoamisen edellytysten vähenemisestä. Siitä riippumatta, miten asia halutaan ilmaista, kyse on aina työntekijän työ sopimuksen mukaisen työn pysyvistä ja olennaisista vähentymisistä. Vain tällaisen työn vähentyminen oikeuttaa irtisanomaan työntekijän. (HE 157/2000, 102; Koskinen ym. 2003, 198.)

Työn ei tarvitse olla vähentynyt irtisanomishetkellä. Irtisanomisilmoitus voidaan antaa ennen työn vähentymistä, jos työnantaja tietää työn vähentyvän viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavasta päivästä lukien esimerkiksi tilauksen valmistumisen vuoksi. Työnantajan on toisaalta varmistettava, että irtisanomisperuste on olemassa myös työsuhteen päättymishetkellä. Työnantajan on peruutettava irtisanominen, jos uutta työtä ilmaantuu ennen irtisanomisajan päättymistä. Mikäli tällainen työ on samaa, kuin mitä irtisanottu aikaisemmin suoritti tai irtisanottu työntekijä voidaan siihen uudelleen sijoittaa tai kouluttaa, työnantajalla ei ole irtisanomisperustetta, vaikka kyse olisi määräaikaisesta työstä. (Koskinen ym. 2003, 204.)

Seuraavassa korkeimman oikeuden tekemässä ratkaisussa KKO 1996:88 otetaan kantaa tapaukseen, jossa töitä on ilmaantunut irtisanomisaikojen päättyessä.

Taloudellisissa vaikeuksissa ollut pienyhtiö oli tilausten vähenemisestä johtuneen työn vähyyden perusteella irtisanonut kaksi työntekijäänsä. Yhtiö oli työntekijöiden irtisanomisaikojen päättyessä saanut kaksi uutta tilausta, joita koskeneet tarjoukset olivat perustuneet aikaisempaa pienempiin työpalkkakustannuksiin. Yhtiö oli tarjonut työtä irtisanotuille työntekijöille aikaisempaa alhaisemmilla, mutta kuitenkin

työehtosopimuksen mukaisilla palkoilla. Työntekijöiden kieltäytyttyä työstä tarjotuilla palkoilla yhtiö oli teettänyt työtä alihankkijalla. Yhtiöllä katsottiin olleen irtisanomisiin työsopimuslaissa edellytetty taloudellinen peruste. (Koskinen & Ullakonoja 2005, 184.)

Työnantajalla tarjottavissa oleva työ voi vähentyä taloudellisista, tuotannollisista tai toiminnan uudelleen järjestelyistä johtuvista seikoista. Taloudelliset syyt liittyvät yrityksen toiminnasta saadun tuloksen heikkenemiseen taikka riittämättömyyteen. Tuotannolliset irtisanomisperusteet liittyvät työnantajan tuotannollisessa toiminnassa tapahtuneisiin muutoksiin. Nämä voivat johtua esimerkiksi teknisistä syistä, työtehtävien yhdistämisestä taikka tuotannon sisällön tietoisesta muuttamisesta. Työsopimuslain perusteella irtisanomisperusteeksi käyvät myös muut työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyt, mikäli niistä aiheutuu laissa edellytetyllä tavalla työn tosiasiallista vähentymistä. (Kairinen 2004, 315.)

Taloudellinen irtisanomisperuste perustuu työnantajan taloudessa tapahtuneisiin tai ennakoitavissa oleviin pysyviin muutoksiin, jotka vähentävät henkilöstön palkkaamiseen käytettäviä voimavaroja. Paineet muutoksiin voivat syntyä ulkoisista tekijöistä tai yrityksen omista toimista. Taloudellinen peruste edellyttää sekä taloudellisten toimintaedellytysten vaikeutumista, että toimenpiteellä aikaansaatavaa todellista säästöä. Työnantajan on kyettävä osoittamaan työvoiman vähentämisen ja kustannussäästöjen tarpeellisuus vedotessaan taloudelliseen irtisanomisperusteeseen. (Koskinen ym. 2003, 182- 184.)

Työnantajan vedotessa irtisanomisperusteena yrityksen huonoon taloudelliseen tilanteeseen, yrityksen kannattavuuden heikentymisen pitää olla riittävän pitkäaikaista. Pelkkä budjetin alittuminen ei oikeuta irtisanomiseen. Kannattavuusarvioinnissa voidaan lähteä siitä, että tarkastellaan omia ja kilpailevien yritysten vertailukelpoisia tilinpäätöksiä sekä yrityksen taloudellista tilaa koskevia muita raportteja. Suurissa yrityksissä taloudellisen tuloksen heikentymisen tarkastelu-aika on aina pitempi kuin pienissä yrityksissä. (Koskinen ym. 2003, 182.)

Taloudellista irtisanomisperustetta arvioidaan myös sillä perusteella, kuinka paljon yrityksen tuotteiden ja palveluiden kysyntä on heikentynyt verrattuna aikaisempaan tilanteeseen. Kysynnän heikentyminen ilmenee yleensä yrityksen liikevaihdosta ja asiakas- tai tilausluetteloista. Lisäksi on otettava huomioon, mistä syistä taloudellinen tulos on jäänyt heikoksi. Esimerkiksi erilaiset varaukset ja optiojärjestelyt eivät sellaisenaan oikeuta työnantajaa irtisanomaan työntekijää, jos kyseisistä järjestelyistä on ollut seurauksena yrityksen tuloksen huonontuminen. (Koskinen ym. 2003, 183.)

Työantajalla voi olla oikeus irtisanoa työntekijöitä myös voitollisen toiminnan tappiolliseksi muodostumisen välttämiseksi. Työnantajalta ei voida vaatia, että toiminnan tulos muodostuisi tappiolliseksi ennen irtisanomisoikeuden syntymistä. Näissä tilanteissa työnantajalla on toimintaedellytystensä turvaamiseksi oikeus ennakoida tarjolla olevan työn vähentymistä ja sopeuttaa organisaationsa ja henkilöstömääränsä ennakoitavia taloudellisia voimavaroja vastaavaksi. Irtisanomisen edellytyksiä arvioidaan irtisanomisperusteen kokonaisarvioinnissa kuitenkin tarkemmin, kun kyse on voitollisesta yrityksestä. (Koskinen ym. 2003, 185.)

Seuraavassa korkeimman oikeuden tapaukset KKO 2002:87 sekä KKO 1994:17, joiden perusteluissa katsottiin tuotannollisten ja taloudellisten syiden olleen irtisanomisen perusteena.

S Oy kuuluu S- konserniin. A:n irtisanominen yhtiön sinänsä voitollisesta yksiköstä on asiassa esitetyn selvityksen perusteella toteutettu osana säästötoimenpiteitä, joihin konsernissa on ryhdytty rakennusalan lamasta johtuneiden kannattavuusongelmien vuoksi. Vuoden 1996 aikana konsernin taloushallinto on lisäksi organisoitu uudelleen ja keskitetty kokonaan Helsinkiin. Tämän jälkeen taloushallinnollista työtä ei ole ollut tarjota S Oy:n aluekonttoreissa. A:n työ on näin työ sopimuslain (VTSL) 37 a §:ssä (723/1988) tarkoitettulla tavalla taloudellisista ja tuotannollisista syistä olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt. (Koskinen ym. 2003, 182.)

Työntekijä saatiin irtisanoa taloudellisista ja tuotannollisista syistä vaikkeivät hänen omat työtehtävänsä olleet vähentyneet, kun nuo tehtävät tappiollisen kokonaistuloksen parantamiseksi oli uudelleenjärjestelynä liitetty muiden työntekijöiden tehtäviin eikä työnantaja sen jälkeen voinut tarjota työtä sanotulle työntekijälle. (Kairinen 2004, 316.)

Lisäksi on huomioitavaa se, että taloudellinen peruste ei ole sidoksissa yrityksessä tarjolla olevan kokonaistyön määrään. Yrityksessä tehtävän muun työn määrä voi jopa kasvaa, mutta irtisanomisoikeuden kannalta ratkaisevaa on, että saman ja samankaltaisen työn määrä vähennee viimeistään työsuhteen päättyessä. (Koskinen ym. 2003, 186.)

Tuotannolliset irtisanomisperusteet liittyvät työnantajan toiminnassa tai organisaatiossa tapahtuneisiin muutoksiin, joilla yritys pyrkii toimintaedellytystensä ja kilpailuasemansa turvaamiseen. Tuotannollisena perusteena voi tulla kysymykseen mm. toiminnan hajauttaminen laskeneen kysynnän tai hoidettavien asioiden vähenemisen vuoksi, erilaisten työvaiheiden ja työntekotapojen yhdistäminen, tietoteknisen tai tuotantoteknologisen kehityksen aiheuttama rutiinityön vähentäminen taikka myynti- ja jakeluorganisaation muuttaminen tehokkuuden parantamiseksi. (Koskinen ym. 2003, 186.)

Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan työn vähentyminen voi johtua paitsi tuotannollisista ja taloudellisista syistä myös muista työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä. Lain esitöistä ei ilmene, minkälaisia tilanteita viimeksi mainituilla syillä tarkoitetaan. Säännöksen sanamuodosta voidaan päätellä, että kysymyksessä ovat perusteet, jotka vaikuttavat yrityksen edellytyksiin tai tapaan toimia, mutta jotka eivät ole sen enempää suoranaisesti taloudellisia kuin tuotannollisiakaan. Merkille pantavaa on myös se, että työnantajalle voi syntyä irtisanomisoikeus, jos työ vähenee olennaisesti ja pysyvästi eikä muuta työtä ole tarjolla, vaikka yrityksen taloudellinen ja tuotannollinen tilanne olisi hyvä. Työnantaja voi esimerkiksi pyrkiä tehostamaan yrityksen toimintaa työtehtävien ja toimintojen uudelleenjärjestelyillä. (Äimälä ym. 2009, 173.)

Käydäkseen irtisanomisperusteesta työn tulee olla vähentynyt olennaisesti. Työnantajalla on näin ollen jonkinlainen sosiaalinen ja yhteiskunnallinen työllistämisvelvoite, tosin niissä rajoissa, joissa se voi tapahtua toiminnan taloudellista pohjaa vaarantamatta. Ilmaisua olennaisesti ei voida yksioikoisesti kuvata esimerkiksi jollakin tietyllä prosenttiluvulla esimerkiksi niin, että työntekijälle tarjottavissa oleva työ on vähentynyt 20 prosentilla, vaikka tämä prosenttiluku onkin suuntaa-antava. Työn vähenemismäärän on kuitenkin oltava vähäistä suurempi. (Kairinen 2004, 315.)

Vuokratyöntekijöiden käyttäminen ei sellaisenaan ilman muuta osoita, että tarjolla oleva työ omille työntekijöille ei olisi voinut vähentyä olennaisesti ja pysyvästi. Työn vähentymisen arvioinnissa keskeistä on se, onko omille työntekijöille tarjottavissa oleva työ vähentynyt lain edellyttämällä tavalla. (TT 2007:103.)

Työn vähentyminen voi olla irtisanomisperusteena vain, jos sen tiedetään tai sen perustellusti voidaan arvioida muodostuvan pysyväksi eli muuksi kuin tilapäiseksi. Työn tilapäinen vähentyminen oikeuttaa ainoastaan lomauttamaan työntekijän työn vähentymisen ajaksi. (Äimälä, Åström, Rautiainen & Nyssölä 2009, 173.)

Laissa ei ole sanottu, milloin työn väheneminen on kestänyt niin pitkään, ettei se ole enää tilapäistä. Lähtökohtana on työsuhteiden jatkuvuuden turvaaminen mahdollisimman pitkäksi ajaksi. Aikakriteerin täyttyminen on ratkaistava kussakin yksittäistapauksessa kokonaisharkinnalla. Harkinnassa on olennainen merkitys työnantajaa sitovan irtisanomisajan pituudella, koska nämä ajat jo sinänsä ovat melko pitkiä. Tästä seuraa, että työn vähentymisen on oltakseen pysyvää kestettävä vähintään useita kuukausia (nyrkkisääntönä yli 90 päivää eli kolme

kuukautta) eikä uuden, pysyvän työn alkaminen saa vielä työsuhteen päättymispäivänäkään olla työnantajan tiedossa. Jos työtä on työsuhteen päättyessä tarjolla vain tilapäisesti ja muutoin kuin olennaisesti, irtisanomiselle ei ole estettä. (Äimälä ym. 2009, 173.)

Irtisanomiseen kollektiivisilla perusteilla liittyy kysymys siitä, kuka tai ketkä irtisanotaan. Tuotannollisen tai siihen verrattavan perusteen ollessa kyseessä kysymys irtisanottavien valikoidumisesta määräytyy luonnollisesti sen pohjalta, kenen työt vähentyvät. Taloudelliset perusteet eivät vastaavalla tavalla kohdistu välttämättä joihinkin työntekijöihin, vaan työnantajalla on tiettyä harkinta- ja valintavaltaa tässä asiassa. Tätä harkintavaltaa kohdistamiskysymyksessä rajoittavat kuitenkin eräät normit ja määräykset, jotka koskevat työntekijän keskinäistä irtisanomisjärjestystä, vuorojärjestystä. (Kairinen 2004, 320.)

Työsopimuslakiin ei sisälly säännöstä irtisanomisjärjestyksestä. Irtisanottavien valintaa yleisellä tasolla ohjaa työsuhteen päättämistä koskevien säännöksiä ohella työsuhteen 2 luvun 2 §, joka velvoittaa työnantajan kohtelevaan työntekijöitään tasapuolisesti ja kieltää työnantajaa syrjimästä työntekijöitä. Valinnanvapautta rajoittaa myös se, että määräaikaista työntekijöitä ei voida irtisanoa, ellei irtisanomismahdollisuudesta ole sovittu heidän kanssaan. Luottamusmiehillä ja perhevapailla sekä asevelvollisuutta suorittavilla työntekijöillä on lisäksi erityinen irtisanomissuoja. (Äimälä ym. 2009, 175.)

Useissa työehtosopimuksissa on kuitenkin sovittu työvoiman vähentämistä koskeva määräys on hyvä esimerkki. Jokaisen henkilöstöryhmän osalta on työnantajan mahdollisuuksiensa mukaan ensisijaisesti noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Lisäksi toissijaisesti on kiinnitettävä huomiota työsuhteen kestoon sekä työntekijän huoltovelvollisuuden määrään. (Äimälä ym. 2009, 175.)

Seuraavassa on työtuomioistuimen ratkaisu TT 1987:136 kyseeseen liittyvästä tapauksesta.

Yhtiö oli taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanonut tehtaan tehdaspalveluosaston huoltomiehen. Työnantajan olisi pitänyt tarjota tehtaan tuotanto-osastolla tornimiehen, apupolttajan tai varamiehen tehtäviä huoltomiehelle, jolla saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneenä sekä myös työsuhteensa kestoajan ja huoltovelvollisuuden määrän perusteella oli ollut etusija säilyttää työsuhteensa. Tämän laiminlyödessään yhtiö oli tietensä rikkonut työvoiman vähentämistä koskevaa yleissopimuksen määräystä. Työnantajaliitto oli laiminlyömällä selvittää

irtisanomisjärjestyksen sopimuksen mukaiset perusteet rikkonut valvontavelvollisuutensa.

Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että lyhimmän aikaa työssä olleet työntekijät on irtisanottava tai lomautettava lähtökohtaisesti ensimmäisinä. Jos jollain työntekijällä on useampia huollettavia, jotka ovat hänen työtuloistaan riippuvaisia, työsuhteen kestoajan mukaisesta järjestyksestä voidaan kuitenkin ainakin jossain määrin poiketa. Työnantaja voi lisäksi pitää tärkeät ammattityöntekijät heidän työsuhteensa pituudesta riippumatta. (Äimälä ym. 2009, 175.)

Yhteistoimintalain alaisissa yrityksissä kollektiiviperusteinen irtisanominen ja irtisanomisjärjestys ovat yt- neuvottelumenettelyn piiriin kuuluvia asioita, mutta neuvotteluja saatetaan käydä toisaalta myös työehtosopimuksen edellyttämässä neuvottelujärjestyksessä. Näissä neuvotteluissa yleensä täsmentyvät myös irtisanomisjärjestyskysymykset. YTL antaa oikeuden sopia yt- menettelyissä irtisanomisjärjestyksen periaatteet, muttei sitovasti niiden nimiä, jotka voidaan irtisanoa. (Kairinen 2004, 322.)

3.2 Irtisanomismenettely

Irtisanomisesta on ilmoitettava lähtökohtaisesti henkilökohtaisesti. Irtisanomisilmoitukselle ei ole tällöin muotovaatimuksia, mutta järkevintä on antaa se kirjallisesti, jotta irtisanominen voidaan tarvittaessa myöhemmin näyttää toteen. Mikäli irtisanomista ei ole mahdollista ilmoittaa henkilökohtaisesti, ilmoitus voidaan toimittaa sähköisesti tai kirjeitse, mieluiten kirjattuna kirjeenä. Jos irtisanomisilmoitus on lähetetty sähköisesti tai kirjeitse, katsotaan työ sopimuksen irtisanominen toimitetuksi viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty. Irtisanomisaika alkaa kulua vasta tästä päivästä. (TSL 9:4 §; Koskinen ym. 2003, 328.)

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasoittamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan sähköisesti tai kirjeitse lähetettyyn ilmoitukseen perustuva työsuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä. Irtisanomisaika alkaa tällöin kulua kyseisestä päivästä. (TSL 9:4 §; Koskinen ym. 2003, 328.)

Työntekijän pyynnöstä työnantajan on viivytyksettä ilmoitettava kirjallisesti irtisanomisperusteiden pääkohdat ja työ sopimuksen päättymisajankohta. Säännöksen tavoitteena on, että

päättämistilanteessa tiedossa olevat ja käytetyt päättämisen syyt tulee ilmoittaa työntekijälle. Irtisanomisen laillisuus on tällöin arvioitavissa. (TSL 9:5 §; Koskinen ym. 2003, 328.)

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla tehdystä irtisanomisesta TE- toimistolle silloin, kun irtisanotulle työntekijälle kertyisi yhteensä vähintään 3 vuoden mittainen työhistoria saman työnantajan tai eri työnantajan työssä ennen irtisanomisajan päättymistä. Työnantajalla on myös velvollisuus tiedottaa kyseisille työntekijöille oikeudesta ns. työllistymisohjelmaan ja -ohjelmalisään. (TSL 9:3 a, 3b §.)

Työsopimuksen irtisanomisaika määräytyy työehtosopimuksen ja työsopimuksen mukaan tai ellei asiasta ole mitään sovittu suoraan työsopimuslain mukaan. Työsopimuslain 6 luvun 2-3§:issä ovat yleiset säännökset irtisanomisajoista. Jollei ole muusta sovittu, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä ovat seuraavat:

1. 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
2. yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään 4 vuotta
3. kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 4 mutta enintään 8 vuotta
4. neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 8 mutta enintään 12 vuotta
5. kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta

(Koskinen ym. 2003, 329.)

Irtisanomisaika tarkoittaa irtisanomisen toimittamisen ja työsuhteen päättymisen välistä aikaa ja se alkaa irtisanomista seuraavasta päivästä. Jos esim. 4 kk:n irtisanomisaikaa noudattaen irtisanominen suoritetaan 10.4, alkaa irtisanomisaika kulua 11.4 ja viimeinen työpäivä on 10.8 riippumatta siitä, kuinka monta kalenteripäivää kuukauteen sisältyy. Vaikka irtisanomisajan pituus on lain mukaan sopimuksenvarainen asia, useimmat työehtosopimukset rajoittavat työnantajan ja työntekijän sopimusoikeutta. Lakimääräisistä tai työehtosopimukseen perustuvista irtisanomisajoista ei voida sen vuoksi käytännössä yleensä sopia. (Äimälä ym. 2009, 156.)

Työnantajalla on tietyissä tilanteissa velvollisuus tarjota tuotannollisista, taloudellisista tai työnantajan toiminnan uudelleen järjestelyihin liittyvistä syistä irtisanotuille henkilöille työtä myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Jos työnantaja 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työn-

tekijä oli tehnyt, työnantajan on tarjottava työtä irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistossa edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen. (Äimälä ym. 2009, 178.)

Takaisinottovelvollisuutta ei ole, mikäli avoinna oleva työpaikka täytetään sisäisin siirtein eikä yritykseen palkata uusia työntekijöitä. Jos työnantaja on myös lomauttanut työntekijöitään, uutta työtä on tarjottava ensisijaisesti lomautetuille. Työnantajalla on takaisinottovelvollisuus ainoastaan silloin, jos tarjolla oleva työ on samaa tai samankaltaista kuin irtisanotun työntekijän aikaisemmin tekemä työ. Työtä voidaan pitää samankaltaisena, jos se muistuttaa työntekijän aikaisempia työtehtäviä ja työntekijällä on sellainen ammattitaito, koulutus ja aikaisempi työkokemus, että hänenlaisensa työntekijän voitaisiin olettaa tulevan valituksi kyseiseen työhön, jos muita työnhakijoita ei olisi. (Äimälä ym. 2009, 178.)

Samankaltaisuutta voidaan arvioida myös työn luonteen vuoksi. Oikeuskäytännössä on mm. katsottu, että työnantajalla on irtisanottujen työntekijöiden sijasta oikeus palkata työharjoittelijoita suorittamaan opintoihinsa liittyvää työharjoittelua, vaikka työharjoittelijat tekisivätkin osittain samoja töitä kuin irtisanotut. (Kairinen 2004, 333.)

Seuraavassa on esimerkki korkeimman oikeuden ratkaisusta KKO 1993:97.

Työnantaja oli irtisanonut kolme vakinaista työntekijää ja osittain heidän irtisanomisaikojensa kuluessa ottanut palvelukseensa neljä opiskelijaa työharjoittelijoiksi lyhytaikaisiin määräaikaisiin työsuhteisiin. Opiskelijoiden ottaminen työhön ei heidän palkkaamisensa tarkoitus ja heille sen mukaisesti annettujen työtehtävien laatu huomioon ottaen merkinnyt sitä, että työnantajan olisi tullut peruuttaa vakinaisten työntekijöiden irtisanominen tai tarjota heille työtä työvoimatoimiston välityksellä.

3.3 Lomauttamisen perusteet ja lomautusmenettely

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteen ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja voi lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi. Lomauttaminen voidaan toteuttaa kokoaikaisesti tai osittaisena. Kokoaikaisessa lomauttamisessa työnteko ja palkanmaksu keskeytetään kokonaan. Osittaisessa lomauttamisessa sen sijaan lyhennetään vuorokautista tai viikoittaista työaika siten, että työntekijä tekee lyhennettyä työpäivää tai -viikkoa. Osittainen lomautus voidaan toteuttaa myös sillä tavoin, että työn-

tekijät työskentelevät esimerkiksi vuoroviikoin. Toteutustapa riippuu siitä, mikä on lomautuksen perusteen kannalta välttämätöntä. (TSL 5:1 §; Äimälä ym. 2009, 179.)

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän ensinnäkin, jos hänellä on työsopimuksella tarkoitettu tuotannollinen tai taloudellinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen. Työnantaja voi lomauttaa työntekijän myös, jos työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti, eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta. Työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos vähentymisen kestoajan arvioidaan olevan enintään 90 päivää eli kolme kuukautta. (TSL 5:2 §, Koskinen & Ullakonoja 2005, 81.)

Sen lisäksi, että työsopimuslaki rajaa lomautuksen työnantajan päätökseen tai aloitteesta tehtäviin tilanteisiin, mahdollistaa TSL 5:2 §:n 2 momentti sen, että työnantaja ja yksittäinen työntekijä sopivat määräaikaisesta lomauttamisesta. Tämä edellyttää, että molemmat osapuolet ovat yksimielisiä määräaikaisen lomauttamisen tarpeesta työnantajan toiminnan ja taloudellisen tilan vuoksi akuutissa tilanteessa. Yksimielisiä tulisi olla myös lomautuksen kestosta. (Kairinen 2004, 342.)

Määräaikaisessa työsuhhteessa olevan henkilön lomauttaminen on mahdollista vain rajoitetusti. Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhhteessa olevan työntekijän, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos tämä olisi työssä. Jos määräaikaisen työsopimuksen peruste on jokin muu kuin sijaisuus, ei työnantajalla ole pääsääntöisesti oikeutta lomauttaa määräaikaisessa työsuhhteessa olevaa työntekijää. Määräaikaiseen työsopimukseen on voitu sisällyttää myös ehto, jonka mukaan sopimus on irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus (ns. sekamuotoinen työsopimus). Jos työsopimus voidaan irtisanoa, työntekijä saadaan irtisanomisen sijasta myös lomauttaa. (Kairinen 2004, 341; Äimälä ym. 2009, 180.)

Niissä yrityksissä (alle 20 työntekijää), joissa yt- neuvotteluja ei pääsääntöisesti tarvitse käydä, työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Selvitys on eräänlainen ennakkoarvio työnantajan ennakoimasta lomautustarpeesta ja se on annettava heti lomautustarpeen tultua työnantajan tietoon. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti. Ennakkoselvitys voidaan antaa suullisesti, kirjallisesti tai sähkö-

postiviestillä. Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä. (Äimälä ym. 2009,180.)

Työnantajan on annettava työntekijälle erillinen lomautusilmoitus vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Työnantaja voi myös halutessaan käyttää pidempää lomautusilmoitusaikaa tai työnantaja voi olla velvoitettu pidempään ilmoitusaikaan työehtosopimuksen perusteella. Lomautusilmoitus on annettava työntekijälle ensisijaisesti henkilökohtaisesti. Jos henkilökohtainen ilmoitus ei ole mahdollinen, voidaan lomautusilmoitus toimittaa kirjeitse tai sähköisesti sillä tavalla, että se tulee työntekijän tietoon viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Työntekijälle annettavan henkilökohtaisen ilmoituksen lisäksi työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta lomautettavien työntekijöiden edustajille sekä paikalliselle TE -toimistolle, jos lomautus koskee vähintään 10 työntekijää. (Äimälä ym. 2009, 180-181; Kairinen 2004, 344.)

Lomautusilmoituksessa, joka yleensä on parasta antaa kirjallisesti (suullinenkin on pätevä), on mainittava lomautuksen syy, lomautuksen alkamisaika, määräaikaisen lomautuksen kesto ja toistaiseksi voimassa olevan lomautuksen arvioitu kesto. Arvio toistaiseksi voimassa olevan lomautuksen kestosta ei sido työnantajaa, eikä arvion osoittautuminen virheelliseksi edellytä uuden lomautusilmoituksen antamista. (Äimälä ym. 2009, 181.)

Lomautusilmoitusta ei tarvitse antaa, jos työntekijän palkanmaksu on keskeytynyt ennen lomautusta muusta syystä. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi opinto- ja vuorotteluvapaa tai asevelvollisuuden suorittaminen. Ilmoitus voidaan näissäkin tapauksissa jättää antamatta vain, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikana palkanmaksuvelvollisuutta. (Kairinen 2004, 344.)

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava lomautuksen päättymisestä töiden alkamisen johdosta vähintään viikkoa ennen. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös viikkoa lyhyemmästä tai pidemmästä töihin kutsuajasta. Mikäli työntekijä on mennyt lomautuksensa aikana toisen työntekijän palvelukseen ja hänen alkuperäinen työnantajansa kutsuu hänet takaisin työhön, työntekijällä on oikeus irtisanoutua toisen työnantajan palveluksesta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanomisoikeus koskee myös määräaikaisia sopimuksia. (Kairinen 2004, 345.)

3.4 Työsuhteen päättymisen lomautusaikana

Lomautetulla työntekijällä on oikeus irtisanoa työ sopimuksensa ilman irtisanomisaikaa milloin tahansa lomautusaikana. Työntekijällä on vastaava oikeus myös silloin, kun hän on lomautettuna määräaikaisessa työsuhteessa. Työntekijän irtisanoessa työ sopimuksensa, hänellä ei yleensä ole oikeutta irtisanomisajan palkkaan. Mikäli lomautuksen päättymisaika on hänen tiedossaan ja päättymiseen on aikaa enää seitsemän päivää, irtisanoutuminen ei ole mahdollista ilman irtisanomisaikaa. Sitä vastoin määräaikainen työ sopimus sitoo näissä tapauksissa lomautettua työntekijää määräajan päättymiseen saakka. (TSL 5:7 §; Äimälä ym. 2009, 182.)

Mikäli lomautus on kestänyt kuitenkin yhdenjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää ja työntekijä irtisanoa työ sopimuksensa, on hänellä oikeus saada korvauksena palkkansa työnantajan noudatettavaksi määrätystä irtisanomisajalta. Tässäkin tapauksessa työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomisaikaa heti irtisanomishetkellä ts. sillä hetkellä, kun työntekijä on toimittanut päättämislmoituksen työnantajalle. Mikäli ilmoitus on toimitettu postitse tai sähköisesti, katsotaan päätöslmoituksen tulleen työnantajan tietoon seitsemäntenä päivänä sen jälkeen kun ilmoitus on lähetetty. Lomautuksen kestämisestä yhdenjaksoisena yli 200 kalenteripäivää ei estä vuosiloma eikä työnantajan tarjoama lyhytaikainen työ. (Äimälä ym. 2009, 182.)

Työntekijän irtisanoessa työ sopimuksensa yhdenjaksoisen, vähintään 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen, voivat osapuolet työsuhteen päättymisestä huolimatta sopia määräaikaisesta työ sopimuksesta työnantajan noudatettavaksi määrättyksi irtisanomisajaksi tai sen osaksi. Mikäli määräaikaisesta työsuhteesta päästään sopimukseen, saadaan irtisanomisajan palkkaa vastaavasta korvauksesta vähentää työntekijän työstä saama palkka. (Äimälä ym. 2009, 182.)

Työnantaja voi irtisanoa lomautettuna olevan työntekijän niillä tuotannollisilla, taloudellisilla tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvilla syillä, jotka olisivat aikaansaaneet irtisanomisperusteen jo ennen lomauttamista. Työnantajan on tällöin noudatettava normaalia irtisanomisaikaa ja hänen on maksettava työntekijälle irtisanomisajan palkan ja lomakorvauksen. Kysymys on työ sopimuslain mukaan maksuvelvollisuudesta, johon ei ole tarkoitettu noudatettavaksi vahingonkorvauksen periaatteita. Työnantaja ei voi edellyttää työnteokoakaan vastikkeeksi, koska lomautus on voimassa. (Kairinen 2004, 345- 346.)

Mikäli työsuhteessa lain tai sopimuksen mukaan noudatettava lomautusilmoitusaika on ollut 14:ää päivää pidempi, työnantajalla on kuitenkin oikeus vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkka. Jos työnantaja on esimerkiksi lomauttanut työntekijän työehtosopimuksen mukaista kuukauden lomautusilmoitusaikaa käyttäen ja työntekijän irtisanomisaika on 2 kuukautta, työnantaja saa vähentää edellä mainitun irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan. Jos taas lomautusilmoitusaika on ollut 14 päivää tai sitä lyhyempi, työntekijällä on oikeus vähentämättömään irtisanomisajan palkkaansa. (Kairinen 2004, 346.)

4 MUUTOSTURVA

Tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla tapahtuneisiin irtisanomisiin ja tietyissä tapauksissa määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvä muutosturva tuli voimaan 1.7.2005. Uudistusten pääta-
voitteena on ollut työntekijän mahdollisimman nopea työllistyminen tilanteissa, joissa hän on tullut irtisanotuksi tuotannollisten ja taloudellisten syiden perusteella. Tavoitteena on lisäksi ollut aikaansaada uusi työnantajan, työntekijöiden ja työ- ja elinkeinotoimistojen (TE- toimisto) välinen työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli ja tehostaa yhteistyötä sekä työnantajan ja työntekijöiden välillä että työnantajan, työntekijöiden ja TE- toimiston kesken. Eri-
tyisenä tavoitteena on ollut luoda selkeä toimintamalli yhteistoimintaneuvottelujen kululle käsiteltäessä edellä mainittuja irtisanomisia työpaikalla. (HE 48/2005, 2; Koskinen & Ullakonoja 2005, 198.)

Muutosturvan toimintamallia laajennettiin 1.7.2009 lukien siten, että se koskee entistä paremmin myös määräaikaissessa työsuhteessa olevia ja 180 päiväksi lomautettuja tai lomautettuina olleita. Työntekijä katsotaan lomautetuksi vähintään 180 kalenteripäiväksi myös silloin, kun lomautuksen kestoksi on määritetty lomautusilmoituksessa ”toistaiseksi”. (HE 38/2009, 1.)

Viimeisimmät muutosturvan toimintamallia koskevat muutokset lakiin julkisesta työvoimapa-
palvelusta ja työttömyysturvalakiin ovat osa hallituksen elvytystoimenpiteitä. Muutosten ta-
voitteena on pyrkiä edistämään nykyisen taantuman johdosta työttömäksi jäävien, lomautet-
tujen ja määräaikaississa palvelussuhteissa työskentelevien uudelleentyöllistymistä ja osallistu-
mista työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin sekä erityisesti parantaa ja ylläpitää työnhakijoi-
den ammatillista osaamista. (HE 49/2009, 1; HE 38/2009, 1.)

4.1 Työnantajan tehtävät ja velvollisuudet

Yhteistoimintalain piiriin kuuluvalla työnantajalla on ns. tehostettu neuvotteluvelvollisuus
tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin perustuvissa irtisanomis- ja lomautustilanteissa. Neu-
vottelumenettely on määrämuotoista ja sidottu määrättyyn aikatauluun. Työnantaja voi tehdä
päättöksen asiassa vasta sen jälkeen, kun neuvottelut on käyty. Työnantajan tulee antaa kirjalli-
nen neuvotteluesitys ja tarvittavat etukäteistiedot asianomaisille työntekijöille ja henkilöstön

edustajille harkitessaan työvoiman vähentämistä. Tällaisia tietoja ovat tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista, alustava arvio irtisanottavien ja lomautettavien työntekijöiden määrästä eri henkilöstöryhmissä, arvio suunniteltujen toimenpiteiden aikataulusta sekä selvitys periaatteista, joiden mukaan vähennyksen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät. (Hietala & Kaivanto 2007, 115- 116.)

Työnantajan esittäessä yhteistoimintamenettelyssä käsiteltäväksi toimenpiteitä työvoiman vähentämiseksi, työnantajan on toimitettava neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot yt-neuvottelujen alkaessa kirjallisesti myös TE- toimiston tietoon. Jos tiedot on toimitettu jo aikaisemmin muussa yhteydessä, ilmoitusta ei tarvitse tehdä. Ilmoitusvelvollisuutta ei ole rajoitettu esimerkiksi vähennettävien työntekijöiden määrän perusteella, vaan yhdenkin työntekijän vähentämistä koskeva neuvotteluesitys on toimitettava työ- ja elinkeinotoimistoon. (Hietala & Kaivanto 2007, 117.)

Mikäli yhteistoimintalain piiriin kuuluvassa yrityksessä harkitaan vähintään 10 työntekijän irtisanomista tuotannollisin ja taloudellisin perustein, työnantajan tulee heti yhteistoimintaneuvottelujen alussa antaa työntekijöiden edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Esitystä valmistellessaan työnantajan on selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa myös työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut. Säännöksen tavoitteena on tiivistää työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisten yhteistyötä sekä luoda uusia tehokkaita toimintatapoja irtisanottavien työntekijöiden uudelleen työllistämiseksi. Lisäksi säännöksillä pyritään edistämään irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä mahdollisimman joustavasti ja nopeasti myös toisten työnantajien töihin. (HE 48/2005, 16; Hietala & Kaivanto 2007, 117.)

Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi yt -neuvottelujen suunniteltu aikataulu ja noudatettavat menettelytavat. Toimintasuunnitelmaan tulee sisältyä myös irtisanomisaikana noudatettavat periaatteet työnhaussa ja koulutuksessa sekä julkisten työvoimapalvelujen käytössä. Työnantajan esittelemän toimintasuunnitelman ei tarvitse olla valmis kokonaisuus, vaan tarkoitus on, että henkilöstö ja mahdollisesti myös työvoimaviranomaiset pääsisivät vaikuttamaan sen sisältöön. Toimintasuunnitelma ei syrjäytä muita irtisanomisiin sovellettavia säännöksiä ja määräyksiä, vaan ne on otettava huomioon suunnitelmaa laadittaessa. Tällaisia säännöksiä liittyy esimerkiksi irtisanomisperusteisiin, työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuksiin ja irtisanomisaikoihin. (Äimälä ym. 2009, 76; Hietala & Kaivanto 2007, 117.)

Työnantajan suunnitellessa irtisanovansa alle 10 työntekijää, työnantajan on yhteistoimintamenettelyssä esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisten työvoimapalveluiden avulla. Tätä säännöstä sovelletaan, vaikka työnantaja aikoisi irtisanoa vain yhdenkin työntekijän tuotannollisin ja taloudellisin perustein. (HE 48/2005, 16; Äimälä ym. 2009, 76.)

Niissä yrityksissä, joissa yhteistoimintalakia ei sovelleta, työnantajan tulee ennen irtisanomista selvittää työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Muutosturvan yhteydessä säännökseen lisättiin työnantajalle velvollisuus selvittää irtisanottavalle työntekijälle myös TE- toimistolta saatavat työvoimapalvelut. Työnantajan tehtävänä on ottaa selvää TE- toimiston palveluista ja vastaavasti työvoimaviranomaisten tehtävänä on kartoittaa kyseisessä tilanteessa tarvittavat työvoimapalvelut yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa. (TSL 9:3 §; Äimälä ym. 2009, 176.)

Irtisanomisen kohdistuessa useampaan työntekijään, selvitys voidaan antaa myös työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole, työntekijöille yhteisesti esimerkiksi järjestämällä asiasta tiedotustilaisuus. Selvitysvelvollisuus tarkoittaa irtisanomiseen johtaneiden syiden ja perusteiden selvittämistä työntekijöille, mutta ei neuvotteluvelvollisuutta. (Äimälä ym. 2009, 176.)

Muutosturvan voimaantulon yhteydessä työnantajan ilmoitusvelvollisuutta TE- toimistolle laajennettiin merkittävästi. Tuolloin työsopimuslain 9 lukuun lisättiin uusi 3a §, jonka mukaan työnantajan tulee ilmoittaa TE- toimistoon jokaisen muutosturvan piiriin kuuluvan työntekijän irtisanomisesta. Tämä tarkoittaa työntekijää, jolle ennen irtisanomisen päättymistä kertyisi yhteensä vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria saman tai eri työnantajien palveluksessa. Työnantajan on ilmoitettava myös työntekijän aikaisemmat työ- ja virkasuhteet, jos ne ovat työnantajan tiedossa. (TSL 9:3 §.)

Ilmoitusvelvollinen on myös sellainen työnantaja, jonka työssä työntekijä on ollut määräaikaisessa työsuhteessa vähintään kolme vuotta tai määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana. Työhistorian kertymiseksi on riittävää, että henkilöllä on ollut voimassa oleva työsuhde, palkattomilla poissaoloilla tai työajalla ei ole merkitystä (TSL 9:3a §.) Tämän lisäksi työnantajan tulee ilmoittaa vähintään 10 työntekijän lomautuksesta TE- toimistoon.

Työntekijän suostumuksella työnantajan on liitettävä ilmoitukseen käytettävissään olevat tiedot työntekijän koulutuksesta, työtehtävistä ja työkokemuksesta. Tietojen luovuttamisen tarkoituksena on helpottaa ja nopeuttaa työntekijän työllistymistä tukevien toimenpiteiden suunnittelua. (TSL 9:3a §, HE 48/2005, 15.)

Työnantajalla on lakiin perustuva ilmoitusvelvollisuus vain muutosturvan piiriin kuuluvista työntekijöistä. Työnantajan toivotaan kuitenkin ilmoittavan työ- ja elinkeinotoimistolle vastaavat tiedot kaikista tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanotuista työntekijöistä ja sisällyttävän tähän luetteloon erillismerkinnällä tiedot niistä henkilöistä, jotka kuuluvat muutosturvan piiriin. Näin työ- ja elinkeinotoimisto saa tarvittavat tiedot koko irtisanomistilanteen hoitamiseksi ja palvelujen käynnistämiseksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 8.)

Työnantajan tulee tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta työvoimapalvelulaissa tarkoitettuun työllistymisohjelmaan sekä oikeudesta työttömyysturvalaissa tarkoitettuun työllistymisohjelmallisään. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä saa riittävästi oikeaa tietoa muutosturvasta ja sen toimintamallista. Vaikka myös työvoimaviranomaiset ovat velvollisia tiedottamaan työntekijälle muutosturvasta ja sen sisällöstä, työnantajan tiedottamisvelvollisuus on kuitenkin ensisijainen viranomaisten antamaan informaatioon nähden. (TSL 9:3b §.)

4.2 TE -toimiston tehtävät ja työvoimapalvelujen tarjoaminen

TE- toimiston tehtävänä on kartoittaa yhdessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa irtisanomistilanteessa julkisten työvoimapalvelujen tarjoamat mahdollisuudet. Tämän lisäksi TE- toimiston pitää tiedottaa olevista palveluista, toimenpiteistä ja etuuksista sekä avustaa työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman tai vastaavien periaatteiden suunnittelussa. Kolmantena tehtävänä on laatia muutosturvan piiriin kuuluville työntekijöille työllistymisohjelma ja pyrkiä tarjoamaan siinä sovitut palvelut ja toimenpiteet. (JTPL 5a:7 §.)

Saatuun työnantajan neuvotteluesityksen yt- neuvottelujen käynnistämisestä tai muutoin tiedon mahdollisista irtisanomisista, TE- toimiston tulee viipymättä ottaa yhteyttä työnantajaan. Työvoimaviranomaisten, yrityksen ja henkilöstön edustajien yhteistyönä käynnistetään mahdollisimman nopeasti jatkotoimenpiteiden suunnittelu, kartoitetaan työvoimapalvelujen

tarve irtisanomistilanteessa ja laaditaan toimintasuunnitelma sekä sovitaan toimintaperiaatteet palvelujen tarjoamisesta ja niiden järjestelyistä. (Hietala & Kaivanto 2007, 117.)

Yhteisissä neuvotteluissa sovitaan muun muassa siitä, mitä tietoja työnantajan toivotaan koaavan TE- toimiston käyttöön irtisanottavista työntekijöistä. Tällaisia tietoja ovat esimerkiksi nimi, ammatti/työtehtävät, työkokemus, koulutus ja yhteystiedot. Nämä perustiedot tarjoavat lähtökohdan palvelujen suunnittelulle ja edistävät irtisanottujen palvelun käynnistämistä. Neuvotteluissa sovitaan myös TE- toimiston infotilaisuuksista työpaikalla työttömyysuhan alaisille työntekijöille sekä irtisanotuille suunnatun palvelukokonaisuuden suunnittelusta, järjestämisestä, palvelujen käynnistämisestä sekä työvoimapalvelujen käytöstä irtisanomisaikana ja sen jälkeen. Tärkeää on myös sopia irtisanottaville järjestettävästä työvoimakoulutuksesta, jotta tarvittavat koulutustoimenpiteet voidaan toteuttaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 8.)

TE- toimisto järjestää aina infotilaisuuden tai -tilaisuuksia yrityksen työntekijöille, kun irtisanottavia tai lomautettavia työntekijöitä arvioidaan olevan vähintään kymmenen. Infojen pito on suotavaa myös silloin, kun vähennykset kohdistuvat pienempäänkin ryhmään. Infotilaisuuteen voidaan kutsua tarvittaessa myös muita asiantuntijoita (Kela, työttömyyskassat, kouluttajat). Tavoitteena on, että irtisanotut ja/tai irtisanomisuhan alaiset sekä lomautetut työntekijät saavat kattavat tiedot työ- ja koulutusmahdollisuuksista sekä tarjolla olevista palveluista, muutosturvan tarjoamista oikeuksista sekä muista työllistymistä tukevista mahdollisuuksista jatkosuunnitelmiensa tueksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 8-9.)

Suurten ja usein koko TE- keskusaluetta koskettavien irtisanomisten yhteydessä tulee alueen TE- toimistojen yhdessä työ- ja elinkeinokeskuksen kanssa käynnistää erillisprojekti työvoimapalvelujen mahdollisimman tuloksellisen ja nopean tarjonnan varmistamiseksi. Erillisprojektin suunnittelussa ja käynnistämisessä työ- ja elinkeinotoimistoihin nimetyillä muutosturva-asiantuntijoilla on keskeinen merkitys. Erillisprojektien toiminnan käynnistämisessä tulee ottaa huomioon muun muassa seuraavia asioita:

- sovitaan työvoimaviranomaisten ja yrityksen kesken siitä, millainen palvelukokonaisuus yrityksen muutostilanteeseen räätälöidään
- yrityksen tiloihin perustetaan mahdollisuuksien mukaan TE -toimiston palvelupiste tai vastaavasti työ- ja elinkeinotoimistossa nimetyt virkailijat irrotetaan yrityksestä irtisanottujen henkilöiden palveluun, jolloin henkilökohtainen palvelu

voidaan käynnistää jo irtisanomisaikana eli irtisanottavat henkilöt haastatellaan, työhön ja koulutukseen haku laitetaan vireille ja aloitetaan työllistymisohjelmien/työnhakusuunnitelmien laatiminen

- perustettuun palvelupisteeseen järjestetään työntekijöiden käyttöön työhallinnon itsepalvelujärjestelmä esimerkiksi työ- ja koulutuspaikkojen katseluun ja muiden sähköisten palvelujen käyttöön
- erillisprojekti voi sisältää työ- ja elinkeinotoimiston ja yrityksen yhteishankintana toteutettavaa työvoimakoulutusta, työnantajan maksamaa uudelleensijoittumisvalmennusta tai yrittäjäneuvontaa yrittäjyyttä harkitseville irtisanotuille
- projektille sovitaan tietty kesto ja hankkeen toteutumista arvioidaan yhdessä hankkeeseen sitoutuneiden toimijoiden kanssa. Arvioinnin tavoitteena on selvittää, onko erillisprojektilla saavutettu merkittäviä hyötyjä ja ovatko työ- ja elinkeinohallinnon palvelut ja muut toimenpiteet vaikuttaneet toivotulla tavalla irtisanottujen työmarkkinoille sijoittumiseen ja yrityksen muutostilanteeseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 9.)

Muutosturvan toimintamallin toimeenpanossa on tavoitteena, että henkilökohtainen työvoimapalvelujen tarjonta käynnistyy mahdollisimman pikaisesti, tarvittaessa jo irtisanomisaikana. Lähtökohtana on, että irtisanotut saavat kattavat tiedot työ- ja koulutusmahdollisuuksista sekä tarjolla olevista palveluista ja muista työllistymistä tukevista toimenpiteistä. Yksittäisten irtisanomisten yhteydessä irtisanotun työntekijän henkilökohtainen palvelu tulee käynnistää heti, kun TE- toimistoon on tullut tieto muutosturvan piiriin kuuluvan henkilön irtisanomisesta ja henkilö on ilmoittautunut työnhakijaksi. Irtisanotulle tulee tällöin varata välittömästi aika henkilökohtaiseen palveluun ja käynnistää työllistymisohjelman laadinta. Tarkoituksena on, että työnhakijalla olisi mahdollisuus asioida saman virkailijan kanssa koko sen ajan, jonka hän on TE- toimiston asiakkaana. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009,10.)

Suurten irtisanomisten yhteydessä henkilökohtainen palvelu tulee käynnistää irtisanomisaikana yrityksen tiloihin perustettavassa palvelupisteessä tai jos sellaista ei perusteta, työntekijöille varataan ajat TE- toimistoon henkilökohtaiseen palveluun. Suuremmilla työmarkkina-alueilla työvoimaviranomaisten tulee kartoittaa irtisanotuista työntekijöistä kiinnostuneet

työnantajat ja aktiivisesti tarjota näitä työmahdollisuuksia irtisanotuille. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 10.)

Muutosturvan joustava toteuttaminen edellyttää, että soveltuvia työvoimapalveluja voidaan tarjota irtisanotuille henkilöille mahdollisimman nopeasti. Tämän vuoksi myös työvoimakoulutukseen hakeutumisessa tulee noudattaa normaalisuuden periaatetta. Muutosturvan piiriin kuuluvat henkilöt voidaan ohjata hakeutumaan kaikkeen tarjolla olevaan soveltuvaan työvoimakoulutukseen riippumatta siitä, onko sitä erityisesti kohdennettu juuri muutosturvan piiriin kuuluville. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 11.)

Mikäli olemassa oleva koulutustarjonta ei kata irtisanottujen henkilöiden koulutustarpeita, hankitaan soveltuvaa koulutusta erillisinä hankintoina. Erityisesti suurten irtisanomisten yhteydessä tulee pyrkiä yhteishankintoihin. Koulutukset voidaan toteuttaa joko suuremmille opiskelijaryhmille tai yksittäisinä opiskelijapaikkoina. Jos koulutusta hankitaan tietyn työnantajan irtisanottavalle henkilöstölle kohdennetusti, voivat koulutukseen osallistua samanaikaisesti niin muutosturvan piiriin kuuluvat kuin muutkin irtisanotut henkilöt. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 11.)

Muutosturvaan liittyvät koulutushankinnat toteutetaan, samoin kuin muutkin työvoimakoulutushankinnat, noudattaen julkisia hankintoja koskevaa lainsäädäntöä ja työvoimakoulutuksen hankinnasta annettuja työ- ja elinkeinoministeriön säädöksiä ja ohjeita. Opiskelijavalinnoissa noudatetaan ministeriön säädöksissä ja ohjeissa antamia linjauksia. Keskeisiä opiskelijavalinnan lähtökohtia ovat työvoimapolitiittinen tarkoituksenmukaisuus ja henkilön koulutustarve. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 11.)

Osana muutosturvan toimintamallin toimeenpanoa työ- ja elinkeinotoimistoissa työskentelee muutosturva-asiantuntijoita, jotka on nimetty TE- keskuspaikkakuntien työ- ja elinkeinotoimistoihin. Heidän tehtävänsä on opastaa ja informoida työnantajia muutosturvaan liittyvien tehtävien hoitamisessa ja työvoimapalvelujen tarjonnasta sekä vastata suurten irtisanomisten yhteydessä erillisprojektien käynnistämisestä ja palvelujen organisoinnista, jolloin he voivat toimia työ- ja elinkeinotoimiston tai TE -keskuksen toiminta-aluetta laajemmalla toiminta-alueella. Tämän lisäksi muutosturva-asiantuntija opastaa TE- toimiston muuta henkilöstöä muutosturva-asioihin liittyvissä erityiskysymyksissä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 12.)

4.3 Työntekijän oikeudet

Kaikilla työntekijöillä, jotka irtisanotaan tuotannollisista tai taloudellisista syistä, on työsopimuslain 7 luvun 12 §:n mukaan irtisanomisaikanaan oikeus palkalliseen työllistymisvapaaseen. Vapaan pituus määräytyy työsuhteen keston ja irtisanomisajan mukaan, ja se on 5-20 työpäivää. Vapaata voi käyttää myös työpäivän osina siten, että pidettyjen vapaiden summa vastaa työpäivien säännöllisen työajan tuntimäärää. Työllistymisvapaan kesto on työsopimuslain mukaisten irtisanomisaikojen mukaan

- enintään 5 päivää, jos irtisanomisaika on enintään 1 kk
- enintään 10 päivää, jos irtisanomisaika on yli 1 kk, mutta enintään 4 kk
- enintään 20 päivää, jos irtisanomisaika on yli 4 kk. (Äimälä ym. 2007, 177.)

Irtisanotulla on oikeus palkalliseen työllistymisvapaaseen, kun hän esimerkiksi hakee työtä omatoimisesti tai työ- ja elinkeinotoimiston avustuksella, menee työhaastatteluun, osallistuu työnhakuryhmiin tai ammatinvalinnanohjaukseen. Jos irtisanottu työntekijä on oikeutettu muutosturvan mukaiseen työllistymisohjelmaan, hän voi käyttää vapaata myös työllistymisohjelman laatimiseen tai työllistymisohjelmassa sovittuihin toimenpiteisiin osallistumiseen, kuten työvoimapoliittiseen aikuiskoulutukseen. (TSL 7:12 §.)

Työnantajalle ei saa aiheutua merkittävää haittaa työllistymisvapaan pitämisestä. Työntekijän on hyvissä ajoin ilmoitettava työnantajalle vapaan käyttämisestä. Lisäksi työnantajalle on esitettävä luotettava selvitys työllistymisvapaan perusteesta, jos työnantaja sitä pyytää. Tällaisena merkittävänä haittana voitaisiin pitää esimerkiksi tilannetta, jossa usea työntekijä haluaisi käyttää työllistymisvapaata samanaikaisesti tai ilmoitus käyttämisestä annetaan hyvin lähellä vapaan alkamista. Merkittävää haittaa arvioitaessa otetaan huomioon yrityksen koko. Palkallinen työllistymisvapaa ei koske lomautettuja tai määräaikaissä palvelussuhteessa olevia työntekijöitä, koska heidän työsuhteensa päättyy ilman irtisanomisaikaa. (Äimälä ym. 2007, 177.)

Työntekijällä on oikeus työllistymisohjelmaan, jos hän on irtisanottu tuotannollisten ja taloudellisten syiden perusteella ja hänellä on työhistoriaa vähintään 3 vuotta saman tai eri työnantajan työssä sekä silloin, kun työntekijän työsuhde on päättynyt määräaikaaisuuden vuoksi ja hänelle on kertynyt työhistoriaa saman tai eri työnantajien työssä yhteensä vähintään 5 vuotta työsuhteen päättymistä edeltäneiden 7 vuoden aikana. Aiempien työsuhteiden päättymissyyl-

lä tai työajalla ei ole merkitystä. Tämän lisäksi myös pitkä määräaikaaisuuteen perustuva työsuhte samaan työnantajaan oikeuttaa pääsemään muutosturvan piiriin, jos työsuhte on kestänyt keskeytymättä vähintään 3 vuotta tai työntekijä on ollut määräaikaisissa työsuhteissa samaan työnantajaan vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneiden 42 kuukauden aikana. Näissäkään tapauksissa työajalla ei ole merkitystä, mutta kaikkien mukaan luettavien työsuhteiden on tullut olla määräaikaisia. (JTPL 5a:2 §.)

Muutosturvan työllistymisohjelma koskee edellä mainittujen irtisanottujen ja määräaikaisten lisäksi myös lomautettuja siinä tapauksessa, että työntekijä on lomautettu vähintään 180 päiväksi tai toteutunut lomautus yhdessä sitä välittömästi seuraavan uuden lomautuksen kanssa tulisi kestämaan vähintään 180 päivää ja työntekijällä on vähintään kolmen vuoden työhistoria saman tai eri työnantajan työssä lomautusilmoituksen saadessaan. Työntekijä katsotaan lomautetuksi vähintään 180 päiväksi myös silloin, kun lomautuksen kestoksi on merkitty lomautusilmoitukseen ”toistaiseksi”. Tämän lisäksi työllistymisohjelmaan on oikeus työntekijällä, joka on ollut lomautettuna yhdenjaksoisesti vähintään 180 päivää tai irtisanoutuu itse lomautuksen kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 200 päivää. (JTPL 5a:2 §.)

Työllistymisohjelman laatiminen edellyttää ilmoittautumista työnhakijaksi TE- toimistoon. Työllistymisohjelma on yksilöllinen työnhakusuunnitelma, jolla pyritään parantamaan työntekijän mahdollisuutta työllistyä esimerkiksi koulutuksen ja työharjoittelun kautta. Työllistymisohjelma tehdään yhdessä työvoimaneuvojan kanssa. Se sisältää kartoituksen työnhakijan tilanteeseen sekä suunnitelman, jossa sovitaan omatoimisesta työhausta ja työhaun tukemisesta sekä julkisen työvoimapalvelun palveluista, joilla edistetään työnhakijan nopeaa ja pysyvää työllistymistä uuteen työpaikkaan. (JTPL 5:2 §; 5a:4 §.)

Työllistymisohjelma on laadittava viipymättä, kun työllistymisohjelmaan oikeutettu työnhakija sitä pyytää. Työllistymisohjelma laaditaan pääsääntöisesti irtisanomisajan alkuvaiheessa, kun henkilö on ilmoittautunut työnhakijaksi ja ilmaissut halunsa käyttää oikeuttaan muutosturvaan tavoitteena aikaistaa omatoimista työnhakua ja julkisten työvoimapalveluiden tarjoamista. Työllistymisohjelmaa on kuitenkin pyydetty pääsääntöisesti viimeistään 30 kalenteripäivän kuluessa työsuhteen päättymisestä, lomautusilmoituksen antamisesta tai lomautuksen kesto koskevan 180 päivän edellytyksen täyttymisestä. (JTPL 5a:2 §.)

Työllistymisohjelmassa sovitaan työnhakijan työllistymistä edistävistä palveluista ja toimenpiteistä sekä tarvittaessa työmarkkina-avalmuuksia ja toimintakykyä parantavista muista toimenpi-

teistä. Näitä ovat muun muassa työnhaku- ja työnvälityspalvelut, työnhakuryhmät, työhön valmennukset, osaamis- ja ammattitaitokartoitukset, valmentavat työvoimakoulutukset, työvoimapoliittiset aikuiskoulutukset, työkokeilu, työelämävalmennus, koulutusneuvonta, ammatinvalinnan ohjaus, kuntoutukselliset palvelut sekä työnantajille maksulliset uudelleensijoitusvalmennukset sekä yhteishankintana toteutettavat työvoimapoliittiset aikuiskoulutukset. Työllistymisohjelmassa tulee sopia työnhakijan omatoimisesta työhausta ja sen tuesta aina, kun hän ei ole työssä tai osallistu toimenpiteisiin. (HE 49/2009, 2.)

Työllistymisohjelma on voimassa sen ajan, jonka henkilö on työnhakijana. Työ- ja elinkeinotoimisto ja työnhakija tarkistavat ja täydentävät työllistymisohjelmaa tarvittaessa. Työllistymisohjelma lakkaa, kun työnhakijan oikeus työttömyyspäivärahaan päättyy 500 päivän enimmäisajan täyttymisen vuoksi. (JTPL 5a:5 §.)

Työllistymisohjelmallisää maksetaan työttömyyspäivärahan maksajan toimesta työllistymisohjelmaan merkityn työsuhteen päättymisen jälkeisen omatoimisen työhaun, työnhakuun liittyvän valmennuksen, työkokeilun ja työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen ajalta. Kyseistä lisää maksetaan myös edellä mainittujen toimenpiteiden väliseltä ajalta, jos se on enintään seitsemän kalenteripäivää. (TTL 6:3a §.)

Työllistymisohjelmaa maksetaan yhteensä enintään 185 päivää. Tähän enimmäisaikaan voi sisältyä enintään 20 työllistymisohjelmaan merkityltä omatoimisen työhaun ajalta maksettua päivää. Työllistymisohjelman mukaisten toimenpiteiden väliseltä ajalta maksetut työllistymisohjelmallisäpäivät vähentävät omatoimisen työhaun ajalta maksettavan 20 työllistymisohjelmallisäpäivän enimmäisaikaa. Toimenpiteiden väliseltä ajalta maksettavilla päivillä ei ole enimmäismäärää. Vaikka omatoimisen työhaun ajalta olisi maksettu jo 20 päivää työllistymisohjelmallisää, voidaan toimenpiteiden väliseltä ajalta maksaa työllistymisohjelmallisää, ellei 185 päivän enimmäisaika ole täynnä. Työllistymisohjelmallisän enimmäisajan laskeminen aloitetaan alusta, kun henkilö täyttää työssäoloehdon. (HE 49/2009, 5; TTL 6:3b §.)

5 YHTEENVETO JA POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää yhteistoimintamenettelyn kulkua työnantajan suunnitellessa henkilöstön vähentämistä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja kuvattiin laajasti. Irtisanomisten ja lomautusten yhteydessä käsiteltiin vielä yksityiskohtaisemmin ja yksilöidysti niitä perusteita, jotka tulee täytyä työsuhteen päättymisen tai lomautuksen alkamisen hetkellä. Muutosturvan osalta tuotiin esiin niitä mahdollisuuksia, joilla työllistymisen ja muutosturvan toimintamallilla pyritään parantamaan työntekijän asemaa jo irtisanomisuhan alla. Työ toteutettiin perehtymällä aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen, lainsäädäntöön ja muihin lähdemateriaaleihin. Lisäksi työssä käytettiin esimerkkeinä erilaisia oikeustapauksia, jotka havainnollistivat käsiteltäviä asioita.

Yhteistoimintalain 8 luku määrittelee selkeästi yt- neuvotteluiden kulun silloin, kun työnantaja harkitsee henkilöstön irtisanomisia ja lomautuksia tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Neuvotteluprosessin lainmukaiselle läpi viemiselle on luotu selkeät menettelytavat ja sisältö, joita on noudatettava neuvottelujen käymiseksi yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi, kuten laki sanoo.

Neuvottelujen aloittamiseksi työnantajan on annettava neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi. Neuvotteluesitys toimii kokouskutsuna ja sisältää ehdotuksen käsiteltävistä asioista. Lisäksi siihen tulee liittää työnantajan käytettävissä olevat tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista, alustava arvio irtisanomisten ja lomauttamisten määrästä, selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät sekä arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan täytäntöön. Nämä tiedot on toimitettava myös työvoimaviranomaisille.

Työnantajalla on tehostettu neuvotteluvollisuus tehtyään esityksen vähintään 10 työntekijän irtisanomisesta. Tämä tarkoittaa esityksen antamista työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi, jonka tarkoituksena on tiivistää työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisten välistä yhteistyötä. Tämän lisäksi toimintasuunnitelman laatimisella pyritään selvittämään työntekijöiden nopeaa työllistymistä tukevat työvoimapalvelut.

Yhteistoimintaneuvottelujen kolme tärkeää ydinkohtaa ovat perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. Perusteita eli syitä ovat ne tuotannolliset ja taloudelliset seikat, joiden vuoksi työnantaja harkitsee henkilöstövähennyksiä. Vaikutusten eli seurausten osalta käsitellään irtisa-

nomisten ja lomautusten määriin ja kohdistamiseen liittyvät kysymykset sekä selvitetään toimenpiteistä syntyvät kustannusvaikutukset ja säästöt, joita työnantaja laskee saavansa tällä tavoin. Neuvotteluissa on käsiteltävä vaikutukset myös töihin jäävien työjärjestelyihin ja koulutustarpeisiin. Vaihtoehtojen selvittämisellä pyritään irtisanomisten ja lomautusten välttämiseen tai rajoittamiseen. Tässä kohdassa henkilöstöryhmillä on suurin mahdollisuus vaikuttaa neuvottelujen lopputulokseen. Aktiivisella vaihtoehtojen esittämisellä ja perustelluilla näkemyksillä voidaan saada sovituksi työnantajan esityksestä poikkeavia ratkaisuja. Tärkeimpiä näistä vaihtoehtoista ovat uudelleensijoitus ja koulutus.

Neuvotteluelvoite täyttyy, kun neuvotteluissa on ensin käsitelty perusteet ja vaikutukset ja tämän jälkeen vaihtoehdot vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Myös toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet pitää käsitellä neuvottelujen yhteydessä sekä tehdä tarvittavat muutokset yhteistoimintalain 16 §:ssä henkilöstösuunnitelmaan ja koulutustavoitteisiin. Lisäksi edellytetään, että yhteistoimintalaissa määrätty 14 päivän tai 6 viikon (tapauksesta riippuen) on päättynyt tai neuvottelujen päättämisestä on tätä ennen sovittu henkilöstöedustajien kanssa.

Tutkimuksesta kävi ilmi oikeustapausten pohjalta, että epäkohtia yhteistoimintamenettelyn osalta liittyi esimerkiksi siihen, että kirjallista neuvotteluesitystä ei annettu lainkaan. Tämä muotovaatimus on tärkeää muistaa, vaikka toimenpiteen kohteena olisi vain yksi työntekijä. Tämän lisäksi perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja käsiteltiin työnantajan toimesta siten, että työntekijöillä ei ollut asianmukaista mahdollisuutta vaikuttaa ratkaisuihin yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla. Vaihtoehtojen osalta oli jäänyt esimerkiksi selvittämättä, olisiko työntekijää ollut mahdollista sijoittaa tai kouluttaa uusiin tehtäviin. Myös neuvotteluaikojen noudattamatta jättämisestä ilmeni laiminlyöntejä.

Ennen toimenpiteisiin ryhtymistä työnantajan tulee antaa yleinen selvitys neuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä kohtuullisessa ajassa. Selvityksestä tulee käydä ilmi ainakin irtisanottavien ja lomautettujen määrät henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä ilmoitus siitä, minkä ajan kuluessa päätökset aiotaan panna täytäntöön. Työnantajan selvitys ei ole vielä irtisanomis- tai lomautusilmoitus, vaan nämä toimenpiteet on tehtävä erikseen työsopimuslain tai työehtosopimuksen mukaisesti. Yhteistoimintaneuvottelujen lopussa voidaan sopia, miten ja mihin mennessä työntekijät saavat tietää, kehen mahdolliset toimenpiteet kohdistetaan.

Työsopimuksen irtisanomiseen työnantajalla on oltava asiallinen ja painava syy. Näitä ovat tuotannolliset, taloudelliset ja toiminnan uudelleen järjestelyistä johtuvat syyt, kun tarjolla oleva työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Lisäksi edellytetään, että työnantaja ei pysty tarjoamaan työntekijälle työsopimuslaissa tarkoitetulla tavalla työtä tai koulutusta. Minkä tahansa edellytyksen puuttuminen tekee irtisanomisesta laittoman. Tämän lisäksi on muistettava, että työn ei tarvitse olla vähentynyt irtisanomishetkellä vaan työsuhteen päättymishetkellä. Mikäli näin ei ole, työnantajan on peruttava irtisanominen. Lomautuksen osalta pääasiallisina perusteluina on, että työnantaja voisi edellä mainittujen edellytysten täytyessä irtisanoa työsopimuksen niin halutessaan sekä työn tilapäinen väheneminen edellyttäen, että työntekijälle ei voida järjestää kohtuudella muuta sopivaa työtä tai koulutusta. Myös lomautus on peruttava, mikäli edellytykset puuttuvat.

Yleensä irtisanomisen kohdistaminen on selvää sellaisissa tilanteissa, kun pystytään osoittamaan, kenen työ on vähentynyt eli lähinnä tilanteissa, joissa on tuotannollinen peruste irtisanomiseen. Taloudelliset perusteet eivät kohdistu välttämättä tiettyihin työntekijöihin, vaan työnantajalla on tässä suhteessa harkinta- ja valintavaltaa. Työsopimuslakiin ei sisälly säännöstä irtisanomisjärjestyksestä. Irtisanottavien valintaa yleisellä tasolla ohjaa työsopimuslain työsuhteen päättämistä koskevat säännökset sekä lainkohta, joka velvoittaa työnantajan kohtelemaan työntekijöitään tasapuolisesti ja kieltää työnantajaa syrjimästä työntekijöitä. Useissa työehtosopimuksissa on kuitenkin sovittu työvoiman vähentämisjärjestyksestä. Näiden mukaan työnantajan on mahdollisuuksiensa mukaan ensisijaisesti noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Lisäksi toissijaisesti on kiinnitettävä huomiota työsuhteen kestoon sekä työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Oikeustapauksista löytyi esimerkki siitä, että työntekijä, joka oli tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottu ja menettänyt työssään osan työkyvystään ja ollut pitkään työsuhteessa, ei olisi saatu irtisanoa, vaan hänelle olisi pitänyt tarjota tehtaalla olevia muita tehtäviä. Yhtiön katsottiin rikkoneen työvoiman vähentämisjärjestyksestä koskevaa yleissopimuksen määräystä. Toisaalta löytyi tapaus, jossa henkilö voitiin irtisanoa, vaikka hän työskenteli voitollisessa yksikössä. Toimenpiteen taustalla olivat yrityksen säästötoimenpiteet ja toimintojen uudelleen organisointi (tehtävien siirto toiseen yksikköön), joten työn katsottiin tuotannollisista ja taloudellisista syistä olennaisesti ja pysyvästi vähentyneen. Lisäksi löytyi esimerkki, että työntekijä voitiin irtisanoa tuotannollisista ja taloudellisista syistä, vaikka hänen omat työtehtävät

eivät olleet vähentyneet. Taustalla oli tappiollisen kokonaistuloksen parantamiseksi tehty uudelleenjärjestelyt, joiden myötä tehtävät oli liitetty muiden työntekijöiden tehtäviin eikä työnantajalla ollut tarjota työtä tämän jälkeen.

Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli on tullut useaan otteeseen esiin tutkimuksen aikana. Sillä on merkitystä jo yhteistoimintaneuvotteluiden alussa. Mallilla on useita tehtäviä, mutta päällimmäisenä on pyrkimys parantaa työntekijän asemaa tilanteissa, joissa hän on vaarassa tulla irtisanotuksi tai hänet on irtisanottu. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet työhaussa ja koulutuksessa sekä julkisten työvoimapalvelujen käytössä. Työantajan laajalla selvitys- ja tiedottamisvelvollisuudella pyritään nopeuttamaan työntekijöiden ja työvoimaviranomaisten kohtaamista erilaisten työntekijöihin kohdistuvien palveluiden, toimenpiteiden ja etuuksien kartoittamisessa ja toteuttamisen aloittamisessa. Toisaalta tämä vaatii myös työvoimaviranomaisilta nopeaa reagointia ja järjestelykykyä erityisesti laajoissa irtisanomistilanteissa, jolloin kuitenkin on pyrittävä mahdollisen nopeaan, joustavaan ja tulokselliseen palveluun.

Työntekijän kannalta muutosturva tuo mahdollisuuksia jo irtisanomisaikana etsiä uutta työtä tai koulutusmahdollisuuksia käyttämällä työllistymisvapaata. Varhaisella työllistymisohjelman laatimisella pyritään kartoittamaan työntekijän tilanne ja tekemään suunnitelma, jossa sovietaan työhausta ja sen tukemisesta sekä erilaisista palveluista, joilla edistetään työnhakijan nopeaa ja pysyvää työllistymistä uuteen työpaikkaan. Mikäli työllistymismahdollisuutta ei avaudu, julkinen työvoimapalvelu pyrkii tarjoamaan useita eri vaihtoehtoja ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Tähän pyritään osaltaan kannustamaan toimenpiteiden aikana maksettavalla työllistymisohjelmallisella. Tällä hetkellä työvoimakoulutus on vaikuttavuudeltaan ensisijainen vaihtoehto, koska heikentyneen ja yhä heikentyvän työllisyys-tilanteen vuoksi ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja parantaminen lisä- tai täydennyskoulutuksen kautta tai jopa uuden ammatin hankkiminen voivat osoittautua tulevaisuuden kannalta erittäin hyödylliseksi vaihtoehdoksi.

LÄHTEET

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain muuttamisesta. HE 38/2009.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työttömyysturvalain muuttamisesta. HE 49/2009.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 254/2006.

Hallituksen esitys Eduskunnalle työllistymisen ja muutosturvan toimintamalliin liittyväksi lainsäädännöksi. HE 48/2005.

Hietala, H., Kaivanto, K. 2007. Uusi yhteistoimintalaki käytännössä. Keuruu: Talentum Media Oy.

Kairinen, M. 2004. Työoikeus perusteineen. 10., uudistettu painos. Masku: Työelämän tietopalvelu.

Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2003. Työsuhteen päättäminen. Porvoo: WSOY.

Koskinen, S., Ullakonoja, V. 2005. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Edita.

Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.

SAK ry, Toimihenkilöunioni TU ry 2009. Yhteistoimintaopas.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry 2007. YT-lakiopas.

Toimihenkilöunioni ry 2009. Fudut vai? Yhteistoimintaneuvotteluopas.

Työ - ja elinkeinoministeriö. Ohje työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin toimeenpanosta. 25.6.2009.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290.

Äimälä, M., Åström, J., Rautiainen, H. & Nyssölä, M. 2009. Käytännön työoikeutta esimiehille. 4., uudistettu painos. Helsinki: WSOY pro.

