

Ajankohtaista yhteistoimintaneuvotteluista ja työvoiman vähentämisestä

Akol webinaari

21.1.2025

Eija Mali

Juristi, OAJ ry

Työvoiman vähentämistilanteet

- Työnantajan työvoiman tarve vähenee esim. opiskelijamäärät pienenevät
- Työnantajan taloudellinen tilanne heikkenee esim. rahoituksesta leikataan
- Työnantaja tekee organisaatiomuutoksen ja luopuu jostakin toiminnasta esim. koulutusala

Työvoiman vähentämistoimenpiteet

- Palvelussuhteen irtisanominen tuotannollistaloudellisella perusteella, jos työ vähenee olennaisesti ja pysyvästi
- Osa-aikaistaminen, jos työ vähenee pitkäaikaisesti, mutta sitä on edelleen jäljellä osa-aikaisena
- Lomautus, jos työ vähenee, mutta on todennäköistä, että jonkin ajan kuluttua tilanne korjaantuu.

Yhteistoimintaneuvottelut

- Ennen kuin työnantaja voi ryhtyä työvoiman vähentämistoimenpiteisiin, tulee asia käsitellä yhteistoimintaneuvotteluissa
- Yhteistoimintalaki – sovelletaan yksityisiin opetuksenjärjestäjiin (yhteistoimintaneuvottelut = muutosneuvottelut)
- Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella – sovelletaan kuntiin ja kuntayhtymiin

Yhteistoiminnan osapuolet

- Lähtökohta neuvotteluissa on edustuksellisuus eli työnantaja neuvottelee henkilöstön edustajien kanssa. Henkilöstön edustajia ovat useimmiten luottamusmiehet.
- Yksittäistä työntekijää tai yksittäisiä työntekijöitä koskevat neuvottelut voidaan käydä työntekijän ja työnantajan edustajan välillä, mutta suositus on, että näissäkin neuvotteluissa on luottamusmies mukana. Työntekijä voi siis pyytää, että luottamusmies on mukana neuvotteluissa tai neuvottelut käydään luottamusmiehen kanssa.
- Useita työntekijöitä koskevat neuvottelut käydään työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä.
- Työnantaja päättää itse kuka toimii työnantajan edustajana

Yhteistoimintaneuvottelut

- Neuvottelut tulee käydä aina ennen päätöksentekoa eli päätöstä, jonka seurauksena työvoiman tarve voi vähentyä
- Neuvotteluissa käydään läpi vähentämistoimenpiteiden perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot:
 - Miksi jotakin tehdään
 - Mitä tavoitellaan
 - Miten asia vaikuttaa henkilöstöön
 - Vaihtoehdot henkilöstövaikutusten rajoittamiseksi

Neuvotteluesitys

- Työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys viimeistään viisi päivää ennen neuvotteluiden aloittamista.
- Neuvotteluesitys annetaan henkilöstön edustajille ja se on toimitettava myös työvoimaviranomaiselle viimeistään neuvotteluiden alkaessa.
- Työnantajan tulee antaa seuraavia tietoja:
 - suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet;
 - alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin;
 - selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät;
 - arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen.

Neuvottelut

- Työnantajan on annettava asian käsittelyä varten tarvittavat tiedot henkilöstön edustajille
- Tiedot on annettava mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta henkilöstön edustajien on mahdollista perehtyä ja valmistautua neuvotteluihin.
- Myös salassa pidettäviä tietoja on annettava siinä laajuudessa kuin asian käsittelyn kannalta on välttämätöntä. Poikkeuksena yksityiselämän suojan piiriin kuuluvat tiedot – vain henkilön suostumuksella.
- Henkilöstön edustajilla oikeus tehdä lisäkysymyksiä ja selvityspyyntöjä saatujen tietojen perusteella.

Neuvottelut

- Neuvotteluissa tulee laatia toimintasuunnitelma/ -periaatteet työntekijöiden uudelleen työllistymisen tukemiseksi esim. työllistymisvapaa, muutosturva, työllistymistä edistävä koulutus ja valmennus jne.
- Työnantajan on selvitettävä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.
- Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi myös neuvotteluiden suunniteltu aikataulu ja menettelytavat esim. tiedottaminen

Kysymyksiä perusteista

- Mikä työ vähenee ja minkä takia?
- Miten paljon työn arvioidaan vähentyvän?
- Millä ajanjaksolla työ vähenee?
- Kuinka paljon on määräaikaaisia työntekijöitä?
- Henkilöstön ikärakenne?
- Koeajalla olevan henkilöstön määrä?

Vaikutukset ja vaihtoehdot?

- Työaikajärjestelyt, vapaaehtoiset ”paketit”, siirrot muuhun työhön ja koulutus, eläkeratkaisut
- Henkilöstön kannattaa ideoida aktiivisesti vaihtoehtoisia ratkaisuja
- Irtisanomisten kohdentaminen mahdollisimman oikeudenmukaisesti
- Työvelvoite irtisanomisajalla
- Henkilöstön osaamisen kartoittaminen
- Keskitetty rekrytointi – työn tarjoamisvelvollisuus

Neuvotteluajat

- Neuvotteluaika on 14 päivää, jos kohteena on alle 10 työntekijää taikka lomautukset kestävät enintään 90 päivää.
- Neuvotteluaika on 6 viikkoa, jos kohteena on vähintään 10 työntekijää.
- HUOM. Vireillä on muutosesitys yksityisiä organisaatioita koskevan yhteistoimintalain ja siinä määriteltyjen neuvotteluaikojen osalta.

Yhteistoimintaneuvotteluiden kirjaaminen

- Laki edellyttää, että työnantaja huolehtii pyynnöstä pöytäkirjan laatimisesta.
- Hyvä käytäntö laatia aina pöytäkirja, jonka osallistujat tarkastavat ja varmentavat allekirjoituksillaan.
- Tärkeä osa yhteistoimintaa koskevaa tiedotusta.
- Tärkeä varmistaa, että pöytäkirja vastaa neuvotteluiden kulkua ennen kuin se allekirjoitetaan.
- Vaadittava, että esim. eriävät mielipiteet tulevat kirjatuksi pöytäkirjaan.

Hyvitys

- Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen noudattamatta yhteistoimintavelvoitteensa voi joutua maksamaan hyvitystä
- Hyvitystä voi vaatia jokainen työntekijä, joka on joutunut vähentämistoimenpiteet kohteeksi puutteellisen neuvottelumenettelyn jälkeen.
- Hyvityksen enimmäismäärä on tällä hetkellä yhteistoimintalain mukaan 35000 euroa ja kuntien yhteistoimintalain mukaan 39895 euroa.
- Hyvitystä on vaadittava käräjäoikeudessa kahden vuoden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä ja palvelussuhteen kestäessä kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt.

Oikeustapaus

Lapin käräjäoikeuden päätös

- Käräjäoikeus tuomitsi Kemijärven kaupungin maksamaan opettajalle hyvitystä 18 000 euroa, koska kaupunki oli kunnan yhteistoimintalain vastaisesti päättänyt irtisanoa opettajan ennen kuin laissa säädetty yhteistoimintamenettely oli päättynyt
- Hyvityksen lisäksi kaupunki tuomittiin maksamaan noin 15 000 euroa opettajan oikeudenkäyntikuluja
- Kaupungin omat oikeudenkäyntikulut huomioon ottaen yt-riidan hinta kaupungille oli yli 50 000 euroa

Käräjäoikeuden perustelut

- Yhteistoimintamenettelyn alkuvaihe oli käyty pääluottamusmiehen kanssa ja kaikkien matemaattisten aineiden opettajien osalta.
- Neuvotteluita jatkettiin tuntiopettajien osalta, mutta jatkoneuvottelut käytiin käytännössä vain irtisanotuksi joutuneen opettajan osalta.
- Ennen yhteistoimintaneuvotteluiden päättymistä seuraavan lukuvuoden lukujärjestys oli vahvistettu ja irtisanotuksi joutuneelle opettajalle ei ollut osoitettu lainkaan oppitunteja.
- Opettajan irtisanomispäätös oli muodollisesti tehty yhteistoimintaneuvotteluiden päättymisen jälkeen, mutta sillä ei kuitenkaan ollut merkitystä, koska tosiasiasa opettaja oli valikoitu irtisanottavaksi ennen yhteistoimintaneuvotteluiden päättymistä.
- Oli selvää, että opettaja oli päätetty irtisanoa virkasuhteestaan ennen yhteistoimintaneuvotteluiden päättymistä, joten käräjäoikeus katsoi kaupungin toimineen tahallisesti yhteistoimintalain vastaisesti.

Käräjäoikeuden perustelut

- Hyvityksen suuruudessa otettiin huomioon kaupungin laiminlyönnin vakavuus.
- Hyvityksen suuruuteen vaikutti myös se, ettei irtisanotulle opettajalle tosiasiallisesti suotu mahdollisuutta neuvotella yhteistoimintalain tarkoittamalla tavalla ennen irtisanomispäätöksen tekemistä, eikä hänen esitystään opintovapaasta otettu lainkaan käsittelyyn.
- Käräjäoikeus piti erityisen loukkaavana sitä, että opettajan irtisanomisen jälkeen syntynyt matemaattisten aineiden opettajien resurssivaje oli täytetty suurelta osin kelpoisuutta vailla olevien opettajien opetuksella.
- Näillä perusteilla myös opettajan virkasuhteen irtisanominen katsottiin hallinto-oikeudessa laittomaksi

Työvoiman vähentäminen

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

- Jotta palvelussuhteen voi irtisanoa, on työn vähennyttävä olennaisesti ja pysyvästi
- Syynä voi olla toiminnan uudelleenjärjestely tai taloudelliset syyt
- Palvelussuhde päättyy irtisanomisajan jälkeen
- Irtisanomisperustetta ei ole, jos työntekijälle voidaan tarjota toista tehtävää.
- Irtisanomisperustetta ei myöskään ole, jos työnantaja on ennen irtisanomista tai sen jälkeen palkannut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin tai uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut todellista työn vähenemistä

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

- Irtisanominen voi kohdistua myös pitkäaikaisilla vapailla oleviin esim. opintovapaa ja harkinnanvarainen virkavapaa.
- Perhevapaalla oleva voidaan kuitenkin irtisanoa vapaan aikana vain, jos työnantajan toiminta lakkaa kokonaan.
- Irtisanomisperusteet käydään läpi yhteistoimintaneuvotteluissa. Tämän vuoksi työntekijää ei tarvitse ennen irtisanomista erikseen kuulla.
- Työvoiman vähentämiseen liittyvissä tilanteissa työnantaja usein kartoittaa halukkuutta vapaaehtoiisiin järjestelyihin esim. osa-aikatyöhön. Vapaaehtoiisiin omaa palvelussuhdetta koskeviin muutoksiin ei pidä suostua kuin poikkeustapauksissa. Työnantaja tekee päätökset. Esimerkiksi vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön siirtyvä ei saa soviteltua työttömyyspäivärahaa.

Työn tarjoamisvelvollisuus ja rekrytointikielto

- Työnantajan on selvitettävä voidaanko palvelussuhteen päättymisen välttää sijoittamalla työntekijä toisiin tehtäviin.
- Työnantajan tulee kartoittaa irtisanomisuhan alla olevien työntekijöiden osaaminen eli koulutus ja työkokemus.
- Työnantajan on selvitettävä myös mahdollisuus kouluttaa työntekijä uusiin tehtäviin. Koulutus on kuitenkin lähinnä perehdytystä ei siis esim. koulutusta uuteen ammattiin.
- Edellä kerrotun työn tarjoamisvelvollisuuden takia avoimeksi tulevaan tehtävään ei voida palkata uutta työntekijää talon ulkopuolelta ennen kuin on selvitetty soveltuuko tehtävä irtisanomisuhan alla oleville tai jo irtisanotuille.

Työn tarjoamisvelvollisuus ja rekrytointikielto

- Uusien työntekijöiden rekrytoinnin tulee olla hyvin keskitettyä, jotta varmistetaan, että työn tarjoamisvelvollisuutta noudatetaan. Uudeksi palvelussuhteeksi katsotaan myös määräaikaisten palvelussuhteiden jatkaminen ja vakinaistaminen.
- Työtä on tarjottava koko organisaatiosta ja kaikista toimipisteistä.
- Palvelussuhteen ehdot määräytyvät uuden tehtävän mukaan.
- Palvelussuhdetta koskeviin dokumentteihin tulisi tehdä kirjaus, että muutos perustuu yhteistoimintaneuvotteluihin.
- Mikäli työntekijä ei ota vastaan tarjottua työtä, voi kieltäytymisestä aiheutua karenssi työttömyysturvaan. Tämän vuoksi suositus on ottaa korvaava työ vastaan, jos se on suinkin mahdollista.

Osa-aikaistaminen

- Kyseessä on työnantajan yksipuolinen toimenpide tilanteessa, jossa työ vähenee pysyvästi, mutta työtä on edelleen jäljellä osa-aikaisesti.
- Osa-aikaistaminen vaatii tuotannollisen/taloudellisen irtisanomisperusteen.
- Muutos tapahtuu irtisanomisaikaa noudattaen eli irtisanomisajan on vielä oikeus kokoaikaisen palkkaan vaikka työmäärä vähenisi jo aiemmin.

Irtisanomisajat ja irtisanomisjärjestys

- Työnantajan irtisanoessa toistaiseksi voimassaolevan palvelussuhteen irtisanomisaika määräytyy noudatettavan työ- tai virkaehtosopimuksen mukaan.
- Määräaikainen virkasuhde on irtisanottavissa 14 vrk:n irtisanomisaikaa noudattaen.
- Määräaikainen työsuhde on irtisanottavissa vain, jos työsopimuksessa on irtisanomisehto. Irtisanomisaika on tällöin sama kuin toistaiseksi voimassaolevaa työsuhdetta irtisanottaessa.
- Jos useampi työntekijä toimii tehtävässä, jonka osalta työnantaja pystyy näyttämään toteen työn vähenemisen -> työnantaja tekee päätöksen kenet irtisanotaan.
- Työnantajan päätös ei saa olla syrjivä esim. ikä tai sukupuoli.
- Työ- ja virkaehtosopimuksissa ei ole asiaa koskevia sitovia määräyksiä.

Takaisinottovelvollisuus

- Mikäli työnantaja tarvitsee pian tulla -perusteella irtisanotun työntekijän palvelussuhteen päättymisen jälkeen työntekijän samankaltaiseen tehtävään, tulee tätä tehtävää tarjota irtisanotulle.
- Edellytyksenä on, että irtisanotun tulee edelleen olla työnhakijana työvoimatoimistossa. Työttömyyttä ei edellytetä.
- Virkasuhteissa velvoite on työnantajalla yhdeksän kuukauden ajan irtisanomisajan päättymisestä.
- Työsuhteissa velvoite on
 - 4 kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä
 - 6 kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä mikäli irtisanomisaika on kuusi kuukautta
- Palvelussuhteen ehdot määräytyvät uuden tehtävän mukaan.

Lomauttaminen

- Työnteko ja palkanmaksu keskeytetään palvelussuhteen pysyessä muuten voimassa määräaikaisesti tai toistaiseksi
- Lomautus mahdollinen
 - Taloudellisella/tuotannollisella irtisanomisperusteella
 - Jos työ tai työn tarjoamisen edellytykset ovat vähentyneet tilapäisesti, (lomautuksen enimmäispituus 90 päivää)
 - Kunnallinen virka- ja työehtosopimus/viranhaltijat: kunnan/kuntayhtymän tai sen toimintayksikön kustannusten pakottava vähentämistarve.
- Määräaikainen virkasuhde: työntekijä voidaan lomauttaa, jos virkasuhde on jatkunut keskeytyksettä vähintään kuusi kuukautta
- Määräaikainen työsuhde: työntekijä voidaan lomauttaa, jos hän on sijainen ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä
- Lomautusilmoitus on annettava kunnallista virka- ja työehtosopimusta sovellettaessa viimeistään 1 kk ennen lomautuksen alkamista. Muissa tilanteissa lomautusilmoitusaika on 14 päivää.
- Työn tarjoamisvelvollisuus lomautusaikana

Tärkeää lisätietoa

- Opetus ja tiede -työttömyyskassa <https://opetusjatiede.fi/>
- TE -toimistot <https://toimistot.te-palvelut.fi/>

KHO 2020:118

- Hallinto-oikeus kumosi kaupungin ammattiopiston lehtorin virkasuhteen irtisanomispäätöksen kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 §:n 1 momentin mukaisilla työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuteen liittyvillä perusteilla
- Uudelleensijoitus- ja koulutusvelvollisuudella asetetaan työnantajalle aktiivinen toimintavelvollisuus selvittää vaihtoehtoja viranhaltijan irtisanomisen välttämiseksi
- Kaupunki työnantajana ei ollut esittänyt mitään konkreettista selvitystä siitä, että lehtorin osalta olisi ennen irtisanomispäätöstä tosiasiallisesti selvitetty hänen ammattitaitonsa ja kykynsä huomioon ottaen tarjolla olleita tehtäviä tai että hänelle olisi tarjottu tällaisia hänen osaamistaan vastaavia tehtäviä
- Työnantaja ei ollut täyttänyt uudelleensijoittamisvelvollisuuttaan irtisanomisaikana pelkästään ilmoittamalla irtisanotuille henkilöille avoimiksi tulleista tehtävistä sähköpostitse Kuntarekry-järjestelmässä
- Korkeimmassa hallinto-oikeudessa kaupunki katsoi valituksessaan täyttäneensä uudelleen sijoittamista koskevan velvollisuutensa

KHO 2020:118

- Korkein hallinto-oikeus hylkäsi kaupungin valituksen ja pysytti hallinto-oikeuden päätöksen lopputuloksen
- Työnantajalla oli ollut irtisanomisaikana haettavana useita sellaisia virkoja tai tehtäviä, joiden hakuilmoituksessa asetetut muodolliset kelpoisuusvaatimukset lehtorin voitiin katsoa täyttävän
- Kaupunki ei ollut esittänyt selvitystä, jonka perusteella voitaisiin todeta, ettei lehtori ollut soveltuva yhteenkään sellaiseen avoinna olleeseen virkasuhteeseen tai tehtävään, johon ei ollut sijoitettu jotakuta toista muutosuhan alla ollutta henkilöä
- Kaupunki ei ollut esittänyt riittävää selvitystä siitä, että lehtorin irtisanominen ei olisi ollut vältettävissä sijoittamalla hänet toiseen virkasuhteeseen tai tehtävään

Juristien jäsenpalvelut

OAJ:n juristien jäsenpalvelut

WWW.OAJ.FI

- Yhteystiedot
- Yhteydenottolomake

<https://www.oaj.fi/oaj/yhteystiedot/>

Lakitiimin puhelinpäivystys: 0800 418 403

- Palveluajat ma-to klo 10 -11 ja klo 14 - 16

Kiitos!

eiya.mali@oaj.fi