



JULKISALAN KOULUTETTUJEN
NEUVOTTELUJÄRJESTÖ

2.2.2016





Henkilöstön asema ja järjestöjen palvelut

Tuotannollistaloudellinen irtisanominen ja
irtisanomisaika

Helsingin Yliopisto

2.2.2016



Irtisanomisen oikeudellinen perusta



- Työnantajan noudattamista irtisanomisperusteista säädetään työsopimuslain (55/2001, TSL) 7 luvussa
- Mahdollisia sekä henkilöön liittyvä irtisanominen että tuotannollistaloudellinen irtisanominen
- Työnantajan toteuttama irtisanominen edellyttää aina asiallista ja painavaa syytä (TSL 7:1§)

2.2.2016



Irtisanomisen oikeudellinen perusta



- Työsopimuslaki tuntee myös työsopimuksen ”totaalista” päättämistä lievempiä toimenpiteitä:
 - Lomautus (TSL 5 luku)
 - Osa-aikaistaminen (TSL 7:11§)

2.2.2016



Tuta-irtisanomisen perusteet



Työsopimuslaki 7 luku 3 §

- Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on **taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä** johtuvista syistä vähentynyt **olennaisesti** ja **pysyvästi**. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin [7 luvun] 4 §:ssä säädetyllä tavalla.



Tuta-irtisanomisen perusteet



- Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun
 - 1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai
 - 2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä



Tuta-irtisanomisen perusteet



- Esimerkki kohdan 2 soveltamisesta (TT 2015-29):
- Yhtiö oli irtisanonut HR-tehtävissä työskennellen työntekijän taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä. Työntekijän tehtävää ei ollut irtisanomisen jälkeen lakkautettu, vaan tehtävä oli säilynyt ainakin pääosin sisällöltään muuttumattomana. Tehtävään oli siirretty yhtiössä aikaisemmin toisenlaisessa työssä palkanlaskijana toiminut työntekijä. Työnantajan toimintaedellytyksissä ei ollut tapahtunut sellaisia muutoksia, joilla olisi voitu perustella työntekijän korvaamista toisella työntekijällä. Työnantajalla ei ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytettyjä perusteita irtisanoa työntekijän työsopimusta, koska työntekijän tekemä työ ei ollut työsopimuslaissa tarkoitettulla tavalla vähentynyt.



Muun työn tarjoaminen



- TSL 7:4§
- Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.
- Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.



Muun työn tarjoaminen - konsernitilanteet



- Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

2.2.2016



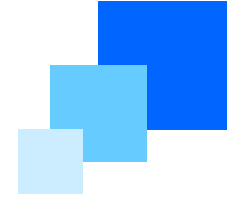
Irtisanomisajat



Irtisanomisaika määräytyy työsuhteen keston perusteella:

- 14 päivää, jos työsuhde jatkunut enintään yhden vuoden
- 1 kk, jos työsuhde jatkunut yli vuoden, mutta enintään 4 v
- 2 kk, jos työsuhde jatkunut yli 4 v, mutta enintään 8 v
- 4 kk, jos työsuhde jatkunut yli 8 v, mutta enintään 12 v
- 6 kk, jos työsuhde jatkunut yli 12 v.

2.2.2016



Irtisanomisajat

- Irtisanomisaika on työsuhteen normaalia voimassaoloaikaa ja työntekijällä on työntekovelvoite ja työnantajalla palkanmaksuvelvoite
- Työnantaja voi halutessaan vapauttaa työntekovelvoitteesta; subjektiivista oikeutta tällaiseen ei kuitenkaan ole

2.2.2016