

# LOMAUTTAMINEN, IRTISANOMINEN JA YT-MENETTELY



Sari Anetjärvi

# Lomauttaminen

---

- Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä virka- tai työsuhteen pysyessä muutoin voimassa.
- Työnantaja saa kirkkolaissa ja työsopimuslaissa määriteltyjen lomautusperusteiden täytyessä lomauttaa viranhaltijan tai työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai osittain.
- Lomauttaminen ei estä viranhaltijaa tai työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Saadakseen lomautuskorvausta työntekijän on itse ilmoitauduttava työttömäksi työnhakijaksi, kun lomautus on alkanut.

# Lomautusperusteet

---

- Työnantaja saa lomauttaa viranhaltijan tai työntekijän
  - toistaiseksi, jos olemassa on taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen,
  - enintään 90 päiväksi, jos työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta.

# Lomauttaminen

---

- Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.
- Lomauttamisesta ja sen toteuttamisesta työpaikalla voidaan työnantajan aloitteesta myös sopia tilannekohtaisesti, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.
- Papin ja lehtorin lomauttamisesta on pyydettävä tuomiokapitulin lausunto.

# Ennakkoselvitys

---

- Työnantajan on esitettävä viranhaltijalle tai työntekijälle käytettävissään olevien tietojen perusteella niin pian kuin mahdollista ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta.
- Jos lomautus kohdistuu useaan henkilöön, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti.
- Työntekijöille tai heidän edustajalleen on varattava tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

# Lomautusilmoitus/päätös

---

- Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.
- Ilmoitus on annettava tiedoksi luottamusmiehelle. Jos lomautus kohdistuu vähintään 10 työntekijään, työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta myös työvoimaviranomaiselle.
- Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto. Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu.

# Palvelussuhteen muuttaminen osa-aikaiseksi

---

- Työnantaja voi, varattuaan työntekijälle tilaisuuden tulla kuulluksi, muuttaa palvelussuhteen osa-aikaiseksi irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen.
- Työnantajan, joka tarvitsee uusia työntekijöitä tehtäviltään samankaltaiseen kokoaikaiseen palvelussuhteeseen, on ensisijaisesti tarjottava toistaiseksi voimassaolevaan palvelussuhteeseen otetulle osa-aikatyötä tekeväälle mahdollisuus siirtyä tällaiseen palvelussuhteeseen.
- Viranhaltijan osalta edellytyksenä on, että viranhaltija on etukäteen kirjallisesti ilmoittanut haluavansa kokoaikaiseen virkasuhteeseen, hän täyttää tämän virkasuhteen kelpoisuusvaatimukset ja tehtävä on hänelle sopiva.

# Palvelussuhteen päättäminen

---

- Suomen perustuslain mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Näin ollen irtisanomisen ja purkamisen, kuten muunkin työstä erottamisen perusteet, on määritelty laissa. Yleisenä irtisanomisen ja purkamisen edellytyksenä on, että siihen on aina kyettävä osoittamaan objektiivinen ja hyväksyttävä syy.
- Purkamisen ero irtisanomiseen on, että palvelussuhde päättyy tällöin välittömästi. Koeaikapurkua lukuun ottamatta purkamisen kynnyks on korkeampi eli perusteen on oltava vakavampi ja painavampi kuin irtisanomisessa.



# Virkasuhteen päättämismenettely

---

- Ennen kuin työnantaja irtisanoo tai purkaa tai päättää virkasuhteen raukeamisesta, viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi virkasuhteen päättämisen syistä. Viranhaltijalla on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa. Oikeudesta käyttää avustajaa on ilmoitettava viranhaltijalle.
- Työnantajan päätös irtisanomisesta, purkamisesta tai raukeamisesta on perusteluineen merkittävä pöytäkirjaan.
- Päätös virkasuhteen irtisanomisesta, purkamisesta tai raukeamisesta on annettava viranhaltijalle todisteellisesti tiedoksi siten kuin hallintolaissa säädetään.

# Virkasuhteen päättämismenettely

---

- Viranhaltijan irtisanoo ja hänen virkasuhteensa purkaa:
  - seurakunnassa kirkkoneuvosto, seurakuntaneuvosto tai ohjesäännössä määrätty muu viranomainen;
  - seurakuntayhtymässä yhteinen kirkkoneuvosto tai ohjesäännössä määrätty muu viranomainen;
  - tuomiokapitulissa tuomiokapituli;
  - kirkkohallituksessa kirkkohallitus, jollei toisin säädetä.
  
- Kirkkoherran sekä seurakunnan ainoan kanttorin tai diakonian viranhaltijan virkasuhdetta ei voida irtisanoa taloudellisella ja tuotannollisella perusteella.

# Virkasuhteen päättämismenettely

---

- Seurakunnan tai seurakuntayhtymän papin viran haltijan irtisanoo viranhaltijasta johtuvalla perusteella tai taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tai hänen palvelussuhteensa purkaa tuomiokapituli. Jos tuomiokapituli irtisanoo papin tai lehtorin tai purkaa hänen palvelussuhteensa, sen on ennen päätöksen tekemistä varattava seurakunnalle tai seurakuntayhtymälle mahdollisuus antaa asiasta lausunto.
- Seurakunnan kirkkoneuvostolla, seurakuntaneuvostolla tai seurakuntayhtymän yhteisellä kirkkoneuvostolla on oikeus tehdä tuomiokapitulille esitys papin tai lehtorin virkasuhteen irtisanomisesta tai virkasuhteen purkamisesta. Tuomiokapitulin on käsiteltävä asia kiireellisenä.

# Tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet (kollektiiviperuste)

---

- tuotannollinen irtisanomisperuste = liittyy työnantajan toiminnassa tai organisaatiossa tapahtuneisiin muutoksiin, joilla organisaatio pyrkii toimintaedellytystensä tai kilpailuasemansa turvaamiseen etsimällä muun ohessa tuottavimmat työnkulut, liiketoimet ja markkinoinnin
  - Työn vähentyminen perustuu työtehtävien yhdistämiseen tai niiden lakkauttamiseen.
  - Riittää, että työntekijän **pääasialliset työtehtävät lakkaavat**, niitä voidaan jakaa vähäisiltä osin toisille työntekijöille.

# Tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet (kollektiiviperuste)

---

- taloudellinen irtisanomisperuste = perustuu työnantajaorganisaation taloudessa tapahtuneisiin tai ennakoitavissa oleviin pysyväisluonteisiin muutoksiin, jotka vähentävät henkilöstön palkkaamiseen käytettäviä voimavaroja
  - edellyttää, että irtisanomisella saadaan aikaan todellista säästöä ja organisaation taloudellisen tilan korjaantumista
- toiminnan uudelleenjärjestely
  - Peruste, joka vaikuttaa yrityksen edellytyksiin tai tapaan toimia (esim. teknologinen, hallinnollinen tai rakenteellinen, mm. ulkoistaminen)
  - Toimintaedellytyksissä tapahtunut todellinen muutos oikeuttaa korvaamaan kyseistä työtä tehneen työntekijän.

# Tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet

---

- Työnantajalla on valta päättää, minkälaista toimintaa harjoitetaan ja millä tavalla (liikkeenjohtovalta).
- Kun käytetään kollektiiviperusteista irtisanomisperustetta, sen on oltava todellinen. Ei saa olla tosiasiallisesti kysymys henkilöön liittyvistä syistä eli individuaaliperusteesta.

# Irtisanominen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla

---

- Työnantaja saa irtisanoa virka- tai työsuhteen, kun **työ on vähentynyt olennaisesti** (vähäistä suuremmassa määrin) ja **pysyvästi** (muutoin kuin tilapäisesti).
- Yksittäisen työntekijän osalta edellytyksenä on, että hänen pääasialliset työnsä lakkaavat.
- Irtisanominen edellyttää lisäksi, että viranhaltijaa tai työntekijää ei voida ammattitaitoonsa tai kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa tai kouluttaa toisiin tehtäviin.
- 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.

# Irtisanominen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla

---

- Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun
  - 1) irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden henkilön ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia;
  - 2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevia tehtäviä tai muuta tehtävien laatua.



# Tuotannolliset ja taloudelliset perusteet

---

- Edellytyksenä irtisanomiselle on, että työnantajalla ei ole tarjota soveltuvaa työtä. Tällä tarkoitetaan avoinna olevaa uutta työtä, jonka on oltava sellaista, jota työntekijä koulutuksensa, yleisen ammattitaitonsa tai kokemuksensa perustella pystyy tekemään. Tässä on oikeus arvioida myös työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia. Työnantajan uudelleen koulutusvelvollisuus on varsin suppea.
- Työnantajalla on velvollisuus selvittää työntekijän käytettävyyden tarjolla oleviin töihin. KKO:n päätöksen mukaan yleisluontoinen kysely ei täytä lain vaatimuksia, mikä tarkoittaa, että selvittämisen on oltava todellisesti suoritettu. Näyttötaakka on työnantajalla!

# Tuotannolliset ja taloudelliset perusteet / irtisanomisjärjestys

---

- Työsopimuslakiin tai kirkkolakiin ei sisälly säännöksiä irtisanomisjärjestyksestä.
- Irtisanomistilanteessa syrjivät perusteet on kielletty.
- Erityissuoja seuraavilla:
  - Luottamusmiehen virkapalvelussuhde voidaan irtisanoa vain, jos työ kokonaan päättyy eikä viranhaltijalle voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan, tai kouluttaa häntä muuhun työhön.
  - Äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla oleva voidaan irtisanoa vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

# Tuotannolliset ja taloudelliset perusteet / irtisanomisjärjestys

---

- Olennaista on, mitä työtehtäviä työn vähentyminen kyseisen toiminnallisen kokonaisuuden sisällä koskee. Työnantaja voi valita irtisanottavat näitä töistä tekevistä työntekijöistä.
- Irtisanominen voidaan kohdistaa tarkoituksenmukaisella tavalla yhdenvertaisuusnäkökohdat huomioon ottaen, jos kaikkien työntekijöiden lakkaavat erillisinä tehtäväkokonaisuuksina (työt siis järjestellään kokonaisuudessaan uudelleen).

# Tuotannolliset ja taloudelliset perusteet / irtisanomisjärjestys

---

- Jos irtisanottava tai irtisanottavat joudutaan valitsemaan useamman samankaltaista työtä tekevän joukosta, voidaan käyttää seuraavia kriteerejä:
  - työntekijän soveltuvuus uudelleen järjestettyihin tehtäviin
    - mm. työntekijän ammattitaito ja osaaminen, yhteistyökyky, jopa sairaus- ja muiden poissaolojen aiheuttama taloudellinen kertymä
  - palvelussuhteen kestoaika
  - työntekijän huoltovelvollisuus
  
- Jos kollektiivinen irtisanomisperuste koskee koko organisaatiota, työnantaja voi julistaa kaikki työpaikat sisäisesti haettaviksi
  - Tämä ei poista työnantajan velvollisuutta tarjota työtä, esim. jos työntekijä ei hae paikkaa sisäisesti.

# Irtisanominen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla

---

- Ennen kuin työnantaja irtisanoo taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot niin hyvissä ajoin kuin mahdollista.
- Irtisanomisilmoitus annetaan henkilökohtaisesti tai jos se ei ole mahdollista, kirjeitse tai sähköisesti.

# Seurakuntayhtymän tilanne

---

- Seurakuntayhtymää koskevaa oikeuskäytäntöä ei ole.
- Kirkkohallituksen kanta tällä hetkellä on, että seurakuntayhtymän toiset seurakunnat ja yhtymän yksikkö eivät ole velvollisia tarjoamaan työtä toisesta yksiköstä irtisanottavalle.
- Syytä on kuitenkin selvittää tarjolla oleva työ koko yhtymän tasolla, koska on mahdollista, että oikeus tulkitsisi koko seurakuntayhtymää yhtenä talousyksikkönä. Toisaalta oikeuskäytännössä edellytetään, että työn selvittämisvelvollisuus kohdistuu vain sellaisiin organisaatioihin, joissa työnantaja tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa. Toisaalta taas hallinnollinen edustus ja toimintojen yhteisyys ovat seikkoja, jotka voivat olla perusteena työntarjoamisvelvoitteelle.
- Asia on seurakuntayhtymän näkökulmasta epäselvä.

# Yhteistoimintamenettely

---

- Kirkollista yhteistoimintaa sääntelee kirkon yhteistoimintasopimus.
- Yhteistoimintamenettelyssä seurakunta työnantajana neuvottelee valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ennen asian ratkaisemista niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee, tai heidän edustajiensa kanssa yhteistoimintasopimuksessa määrätyllä tavalla.
- Henkilöstön edustajia yhteistoimintamenettelyssä ovat työsuojeluvaltuutetut, työsuojeluvaravaltuutetut sekä ammattijärjestöjen luottamusmiehet.

# Yhteistoimintamenettely

---

- Jos asia koskee seurakunnan tai sen toimintayksikön työntekijöitä yleisesti, se käsitellään laadustaan sekä henkilöstön määrästä ja seurakunnan olosuhteista riippuen yhteistyötoimikunnassa tai yhteistoimintakokouksessa.
- Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työntekijän ja hänen esimiehensä välillä. Työntekijä voi halutessaan käyttää avustajaa yhteistoimintamenettelyssä.
- Asioita on käsiteltävä niiden valmistelu- ja toteuttamisaikataulu huomioon ottaen yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta riittävään ajoissa.



# Tuta-menettely

---

- Tuta-menettely tarkoittaa työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintamenettelyä työvoiman käytön vähentämiseen liittyvissä tilanteissa.
- Tuta-menettelyssä käsitellään asia, joka koskee tuotannollisista tai taloudellisista syistä toimeenpantavaa irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista.
- Työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava tuta-menettelyn käynnistämisestä viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.
- Työnantaja voi tehdä päätöksen vasta, kun tuta-menettelyn aloittamisesta on kulunut vähintään 14 päivää.

# Työvoimapolitiittiset toimenpiteet

---

- Neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot on toimitettava kirjallisesti myös työvoimatoimistolle viimeistään tuta-menettelyn alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.
- Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on tuta-menettelyn alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

# Työvoimapolitiittiset toimenpiteet

---

- Kun on tarkoituksena irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää, työnantajan on tuta-menettelyn alussa annettava henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi.
- Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.
- Toimintasuunnitelmasta on käytävä ilmi tuta-menettelyn suunniteltu aikataulu, neuvottelujen menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämisessä.