

Työsuhteen irtisanomiseen liittyviä näkökohtia

1. Muun työn tarjoamisvelvollisuus (uudelleensijoitusvelvollisuus)

Helsingin yliopisto on yksi työnantaja. Sen tulee ennen taloudellisella tai tuotannollisella perusteella toteutettavaa irtisanomista selvittää kunkin henkilön osalta, voidaanko hänet sijoittaa työnantajan organisaatiossa muuhun työhön. Jos tällaisia tehtäviä on, tulee työnantajan tarjota niitä aktiivisesti irtisanomisuhan alaisille työntekijöille. Työnantajan on myös järjestettävä tarkoituksenmukainen ja kohtuullinen koulutus uusiin tehtäviin, jos työntekijän osaamisessa on puutteita. Vaikka henkilö jäisi valitsematta uuteen palveluorganisaatioon, jatkuu työnantajan aktiivinen muun työn selvittämisen ja tarjoamisen velvollisuus koko irtisanomisajan koko Helsingin yliopiston tasolla.

JUKO suhtautuu kriittisesti siihen, että työnantaja asettaa etukäteen esim. osasto- tai yksikkökohtaisia rajoituksia tarjolla olevien työtehtävien hakemiselle Helsingin yliopiston sisällä. Tällaisten rajoitusten lainmukaisuus tullaan tarvittaessa selvittämään jälkikäteen.

2. Takaisinottovelvollisuus

Irtisanomisajan kuluttua loppuun taloudellisella tai tuotannollisella perusteella toteutetun irtisanomisen jälkeen ja työsuhteen päätyttyä on voimassa yhdeksän (9) kuukauden aika, jonka ajan työnantajaa sitoo takaisinottovelvollisuus. Jos yliopisto tarvitsee takaisinottovelvollisuusaikana uusia työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin on sen tarjottava tätä työtä entisille työntekijöilleen. Irtisanotun tulee olla työnhakijana TE-toimistossa, jotta takaisinottovelvollisuus koskisi häntä. Takaisinottovelvollisuus ei koske työntekijää, jonka työsuhde on päätynyt työ sopimuksen määräajan loppuun kulumisen perusteella. Velvollisuus ei myöskään koske työntekijöitä, jotka ovat itse irtisanoutuneet tai joiden työsuhde on päätynyt työntekijän henkilöön liittyvillä perusteilla.

3. Irtisanomisilmoituksen vastaanottaminen

Irtisanomista koskevaan tilaisuuteen kannattaa ottaa mukaan tukihenkilö, esimerkiksi pääluottamusmies. Työntekijän allekirjoituksella on tarkoitus ainoastaan vahvistaa irtisanomisilmoituksen tiedoksisaanti. Jos tilanne vaikuttaa vähänkään arveluttavalta, ei tarjottuja asiakirjoja tule allekirjoittaa. Tällöin työnantajan asiaksi jää irtisanomisilmoituksen vastaanottamisen todentaminen pyytämällä paikalle todistajia.

Tässä tilaisuudessa ei tule allekirjoittaa mitään sellaista asiakirjaa, jossa sovitaan joistakin työsuhteeseen liittyvistä seikoista (esim. irtisanomisajan lyhentäminen, vuosilomien pitäminen jne.). Kaikista työsuhdetta koskevista työntekijälle tarjotuista sopimuksista kannattaa keskustella joko luottamusmiehen tai oman liiton asiantuntijan kanssa.

Irtisanomisilmoituksen malli löytyy esimerkiksi työsuojeluviranomaisten internetsivuilta osoitteesta: ([mallipohjan vaihtoehto B](#)). Helsingin yliopiston antamassa irtisanomisilmoituksessa pitäisi siis olla vain nämä tiedot eikä sen enempää.



4. Vuosilomat ja irtisanomisaika

Opetus- ja tutkimushenkilöstö

Opetus- ja tutkimushenkilöstö työskentelee 1600 tunnin vuosityöaikajärjestelmässä. Vuosiloman karttumista ja pitämistä koskevat säännöt eivät koske tässä työaikamuodossa työskenteleviä. Heille ei jää koskaan rahana korvattavia vuosilomapäiviä työsuhteen päättyessä. Vapaapäivät tulee pitää jo työsuhteen aikana. Irtisanomisilmoituksen jälkeen tulee vuosityösuunnitelmaa siis muuttaa jäljellä olevan työsuhteen ajaksi siten, että vapaajaksot tulevat pidetyksi ennen työsuhteen päättymistä. Myös määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevän työsuunnitelmaan tulee sisällyttää vastaava vapaa-aika.

Muu henkilöstö

Irtisanomisaikana vuosilomien pitäminen määräytyy yliopistojen työehtosopimuksen ja vuosilomalain normaalien periaatteiden mukaisesti. Vuosilomalain mukaan vuosilomien pitäminen määräytyy lomanmääräytymisvuosien pohjalta. Tällä hetkellä on käynnissä lomanmääräytymisvuosi 1.4.2015 – 31.3.2016. Yliopistojen työehtosopimuksen lomakautta koskevien määräysten nojalla kyseisen lomanmääräytymisvuoden loma pidettäisiin työnantajan määräämänä ajankohtana lomakaudella 1.6. – 30.9.2016. Jos työsuhde päättyy irtisanomisen johdosta ennen lomakauden alkua, ei työnantajalla ole yksipuolista oikeutta määrätä lomaa pidettäväksi työsuhteen kestäessä.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin työntekijällä on normaalin lomakauden puitteissa oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä. Tällaiseen sopimukseen sitoutuminen ei yleensä ole työntekijän kannalta järkevää. Kaikki pitämättä olevat vuosilomapäivät samoin kuin mahdolliset säästövapaat maksetaan rahana lomakorvauksen muodossa työsuhteen päättyessä. Sama periaate koskee myös mahdollisesti pitämättä olevia lomarahavaihtovapaita.

5. Työllistymisvapaa

Työsopimuslain mukaan irtisanomisilmoituksen saaneella työntekijällä on oikeus vapaaan täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymissuunnitelman laatimiseen, työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen. Tätä palkallista vapaata voi käyttää myös työpaikan hakuun, työhaastatteluihin tai uudelleensijoitusvalmennukseen. Työllistymisvapaaan pituus on viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi eli työsuhde on kestänyt enintään neljä vuotta. Vapaaan pituus on 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta eli työsuhde on kestänyt enintään kahdeksan vuotta. Vapaa on pisimmillään 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta eli työsuhde on kestänyt yli 12 vuotta. Työntekijä ja työnantaja sopivat työllistymisvapaaan käytöstä irtisanomisaikana.

6. Työaikasaldo

Liukuvan työajan plussasaldot on maksettava rahassa työsuhteen päättyessä. Vastaavasti miinussaldon tunnit voi työnantaja vähentää viimeisestä palkasta.

7. Työntekovelvoite irtisanomisaikana

Irtisanomisaika on työsuhteen normaalia voimassaoloaika. Työnantajalla on siten palkanmaksuvelvoite ja työntekijällä työntekovelvoite. Työnantaja voi halutessaan vapauttaa työntekijän työntekovelvoitteesta. Yleensä tällainen linjanveto kannattaa jättää työnantajan yksipuolisesti päätettäväksi ja mahdollisiin työntekovelvoitetta koskeviin sopimuksiin kannattaa suhtautua kriittisesti.

8. Vahingollisen kilpailevan toiminnan kieltö

Kilpailevan toiminnan kieltö on voimassa koko työsuhteen ajan. Työsuhteen jälkeisen kilpailukieltöehdon olemassaolo edellyttää sen sijaan aina nimenomaista sopimista työsopimuksessa ja painavaa perustetta sille. Opetuksen antamista tai tutkimuksen tekemistä toisessa yliopistossa ei lähtökohtaisesti voida pitää vahingollisena kilpailevana toimintana. Kilpailevan toiminnan kieltö koskee koko irtisanomisaikaa ja myös niitä tilanteita, joissa työntekijä on vapautettu työntekovelvoitteesta. Työntekovelvoitteesta vapautettu työntekijä voi mennä irtisanomisaikana toisen ei-kilpailevan työnantajan palvelukseen. Mikäli Helsingin yliopisto on kuitenkin työntekovelvoitteesta vapauttaessaan varannut itselleen mahdollisuuden kutsua työntekijä vielä uudelleen työhön irtisanomisajaksi, on uuden työnantajan kanssa hyvä sopia menettelytavoista tällaisen tilanteen varalle.

Helsingissä 5.2.2016

Markku Kojo
neuvottelupäällikkö
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö