



Irtisanomisen yhteydessä huomioon otettavia seikkoja

1. Muun työn tarjoamisvelvollisuus (eli uudelleensijoitusvelvollisuus)

THL:n 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/virkamiehille. Työnantajan on myös järjestettävä tarkoituksenmukainen ja kohtuullinen koulutus uusiin tehtäviin, jos työntekijän/virkamiehen osaamisessa on puutteita. Vaikka henkilö jäisi valitsematta uuteen palveluorganisaatioon, jatkuu työnantajan aktiivinen muun työn selvittämisen ja tarjoamisen velvollisuus koko irtisanomisajan. Irtisanomisperusteen tulee olla voimassa myös palvelussuhteen viimeisenä päivänä. THL:ssä tämä mahdollinen muu työ kannattaa selvittää erityisen huolellisesti, sillä irtisanomisista riippumatta tiiviisti avautuu paikkoja erilaisiin projektitehtäviin. Työn loppuminen omasta yksiköstä tai osastolta ei ole riittävää irtisanomisperusteen täyttymisen osalta, vaan THL:n tulee arvioida työntarjoamismahdollisuutensa yhtenä kokonaisuutena niin irtisanomista harkittaessa, irtisanomisaikana kuin sitten takaisinottovelvoitteenkin aikana.

2. Takaisinottovelvollisuus

Työnantajan irtisanottua taloudellisella ja tuotannollisilla perusteilla alkaa palvelussuhteen päättymisen jälkeinen aika, jolloin työnantaja sitoo takaisinottovelvollisuus. Työsuhteisten kohdalla tämä aika on 9 kuukautta ja virkasuhteisilla 24 kuukautta. Jos THL tarvitsee takaisinottovelvollisuusaikana uusia työntekijöitä/virkamiehiä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, on sen tarjottava tätä työtä entisille työntekijöilleen/virkamiehilleen em. aikana. Irtisanotun tulee olla työnhakijana TE-toimistossa, jotta takaisinottovelvollisuus koskisi häntä. Myös takaisinottovelvollisuuden osalta huomio THL:ssä kannattaa suunnata jatkuviin projektitöihin, joihin tarvitaan usein uusia työntekijöitä.

3. Irtisanomisilmoituksen vastaanottaminen

Irtisanomista koskevaan tilaisuuteen kannattaa ottaa mukaan tukihenkilö, esimerkiksi luottamusmies. Allekirjoituksella on tarkoitus ainoastaan vahvistaa irtisanomisilmoituksen tiedoksisaanti, ei hyväksyä irtisanomista. 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 palvelussuhteeseen liittyvistä seikoista (esim. irtisanomisajan lyhentäminen, vuosilomien pitäminen jne.). Kaikista palvelussuhdetta koskevista työntekijälle/virkamiehelle tarjotuista sopimuksista kannattaa keskustella joko luottamusmiehen tai oman liiton asiantuntijan kanssa.

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

4. Vuosilomat ja irtisanomisaika

Irtisanomisaikana vuosilomien pitäminen määräytyy valtion virka- ja työehtosopimuksen ja vuosilomalain normaalien periaatteiden mukaisesti. Vuosilomalain mukaan vuosilomien pitäminen määräytyy lomanmääräytymisvuosien (1.4.-31.3.) pohjalta. Jos palvelussuhde päättyy irtisanomisen johdosta ennen lomakauden (valton ves/tes:n mukaan 1.6.-30.9.) alkua, ei työnantajalla ole yksipuolista oikeutta määrätä lomaa pidettäväksi palvelussuhteen kestäessä.

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

5. Työllistymisvapaa

Laki ja virka- ja työehtosopimus antavat omat puitteensa työllistymisvapaalle, mutta THL:ssä on ainakin aiempien yt:iden aikaan annettu asiasta oma ohjeistus neuvotteluiden loppuvaiheessa. Tätä kannattaa seurata tiiviisti. Mikäli tällaista ohjeistusta ei tulisi, antaa Lääkärikartelli asiassa ohjeet.

6. Työaikasaldo

Liukuvan työn plussasaldot on valtion sopimuksen mukaan tasoitettava palvelussuhteen kuluessa. Jos tunteja ei ole tasoitettu, ei niitä myöskään makseta palvelussuhteen päätyttyä. Kuitenkin miinussaldon tunnit voi työnantaja vähentää viimeisestä palkasta. Valtion sopimuksen mukaan ylitystunnit voidaan kuitenkin korvata, jos tasoittaminen ei ole ollut mahdollista työnantajan hyväksymistä ja määräämistä työtehtäviin liittyvistä syistä taikka virkamiehen/työntekijän omasta toiminnasta riippumattomasta pakottavasta syystä.

7. Työntekovelvoite irtisanomisaikana

Irtisanomisaika on palvelussuhteen normaalia voimassaoloaika. Työnantajalla on siten palkanmaksuvelvoite ja työntekijällä/virkamiehellä työntekovelvoite. Työnantaja voi halutessaan vapauttaa työntekijän/virkamiehen työntekovelvoitteesta. Yleensä tällainen linjanveto kannattaa jättää työnantajan yksipuolisesti päätettäväksi ja mahdollisiin työntekovelvoitteita koskeviin sopimuksiin kannattaa suhtautua kriittisesti. Mikäli työntekijä/virkamies vapautetaan irtisanomisaikana työntekovelvoitteesta ja hän ryhtyy tänä aikana muuhun työhön yrittäjänä tai palvelussuhteessa, tulee työntekijöiden huomata kilpailukieltorajoitukset ja virkamiesten sivutoimia koskevat säännökset.

8. Vahingollisen kilpailevan toiminnan kieltö/ sivutoimet

Kilpailevan toiminnan kieltö on voimassa koko työsuhteen ajan. Työsuhteen jälkeisen kilpailukieltöehdon olemassaolo edellyttää sen sijaan aina nimenomaista sopimista työsuhteesta ja painavaa perustetta sille. 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 THL on kuitenkin työntekovelvoitteesta vapauttaessaan varannut itselleen mahdollisuuden kutsua työntekijä vielä uudelleen työhön irtisanomisajaksi, on uuden työnantajan kanssa hyvä sopia menettelytavoista tällaisen tilanteen varalle.

Virkamiesten osalta noudatetaan koko palvelussuhteen ajan säännöksiä sivutoimesta (lupa/ilmoitus), Tämä pätee myös irtisanomisaikana, vaikka virkamies olisi vapautettu työntekovelvoitteesta.

9. Palvelussuhteen päätyminen ja työttömyysturva

Palvelussuhteen päättyessä on syytä tarkastaa, että sinulle on maksettu kaikki palkat ja lomakorvaukset pitämättömistä lomista ym. Pyydä myös palkkatodistus sekä työtodistus. Työttömäksi tulee ilmoittautua TE-toimistossa viimeistään ensimmäisenä työttömyyspäivänä, mieluiten jo aiemminkin. Mikäli THL tarjoaa irtisanomispaketteja, joiden perusteella palkkaa maksetaan vielä irtisanomisajan jälkeenkin, on tärkeää muistaa silti ilmoittautua edellä mainitussa ajassa työttömäksi. Irtisanomispaketin palkkaus ei työttömyyspäivärahan maksatuksen näkökulmasta pidennä palvelussuhteen pituutta.