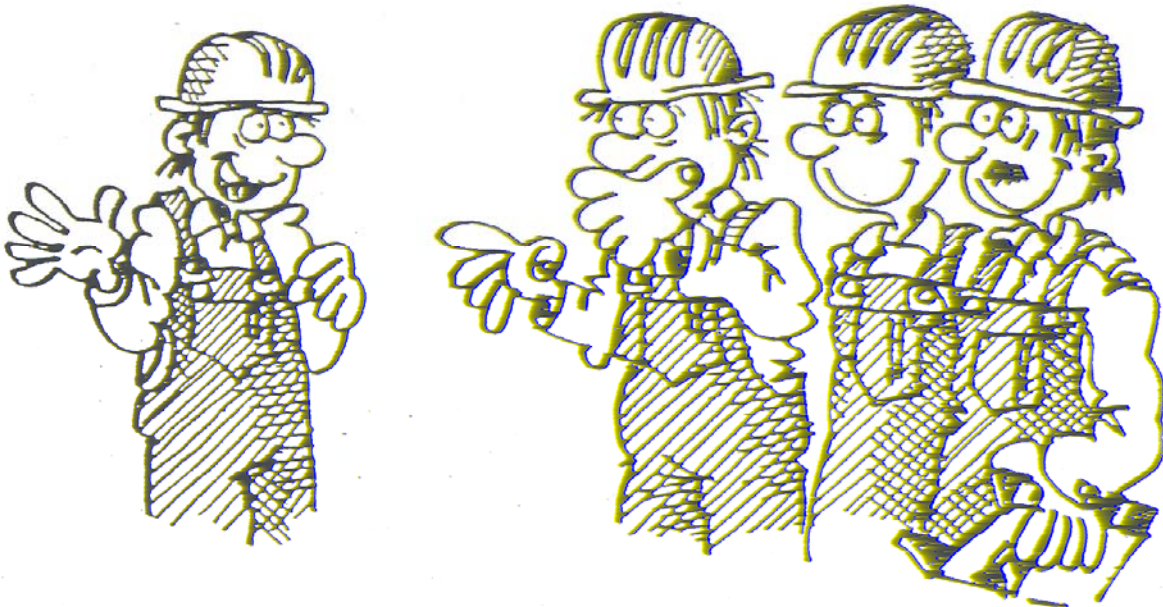


KÄTTÄ PIDEMPÄÄ YRI- TYSTEN MUUTOSTILAN- TEISIIN

Ohje luottamushenkilöille



Helmikuu 2012

SISÄLTÖ	SIVU
SAATESANAT	2
1. OSAKEKAUPPA	3
2. LIIKKEEN LUOVUTUS	3
3. FUUSIOT	6
4. YRITYKSEN TOIMINNAN LOPETTAMINEN	8
5. KONKURSSI	9
6. YRITYSSANEERAUS	10
7. ERITYISSUOJA	11
8. VÄHENTÄMISJÄRJESTYS ELI IRTISANOMISJÄRJESTYS	12
9. TYÖNTARJOAMISVELVOLLISUUS ELI TAKAISINOTTOVELVOLLISUUS.....	12
10. MUUTOKSISTA SOPIMINEN	13
11. KONSERNI JA TULOYKSIKKÖ.....	14
12. TYÖSOPIMUKSEN PURKAMISOIKEUS.....	15
13. TYÖEHTOSOPIMUKSEN SITOVUUS	15
14. ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ	16
15. TIEDOTUS JA YHTEYDENPITO	17
16. ILMOITUKSET LIITTOON.....	17
17. MUUTOSTURVA.....	18
18. KESKEISET SÄÄNNÖKSET JA MÄÄRÄYKSET	20
19. TARKISTUSLISTA.....	20

SAATESANAT

Yritykset muutoksessa

Sähköisillä aloilla toimivissa yrityksissä on tapahtunut merkittäviä rakenteellisia muutoksia. Kokonaisia yrityksiä tai niiden osia on myyty, jaettu tytäryhtiöiksi tai fuusioitu. Myös määräaikaisen ja ulkopuolisen työvoiman käyttö yrityksissä on lisääntynyt. Omis-tajien halu saada yritys tuottamaan voittoa on johtanut toimintatapoihin, jossa kysyn-nän muutoksiin on vastattu äärimmäisen nopeasti ja jopa ennakoiden.

Yrityksen toimintaan tai henkilömuutokseen vaikuttavia tapahtumia ovat mm. osake-kauppa, liikkeen luovutus, liikkeen osan luovutus, fuusio eli sulautuminen, diffuusio eli yhtiöiden jakautuminen, kombinaatiofuusio eli yhdistelmäfuusio, konkurssi, liiketoimin-nan lopettaminen ja yrityssaneeraus.

Tämä ohjevihkonen on tarkoitettu luottamushenkilöiden ja työntekijöiden avuksi yritysten muutostilanteissa. Se sisältää joitakin viittauksia työehtosopimuksiin. Nämä tiedot löytyvät siitä työehtosopimuksesta, jota muutoksen kohteena olevan yrityksen työnteki-jöiden työehtoina noudatetaan.

Tässä tekstissä jäljempänä sana pääluottamusmies on korvattu lyhenteellä PLM ja luottamusmies lyhenteellä LM. Työehtosopimuksesta käytetään lyhennettä TES.

Palaute on tervetullutta. Ilmoittanet myös havaitsemistasi virheistä tai puutteista.

Tampere 6.2.2012

Sähköalojen ammattiliitto ry
PL 747
33101 TAMPERE

1. OSAKEKAUPPA

Yrityksen omistukseen oikeuttavat arvo-osuudet eli osakkeet voivat vaihtaa omistajaa, joko kaikki osakkeet, vähemmistöosuus osakekannasta tai enemmistöosuus.

Osakkeiden omistuksen muutos ei ole liikkeen luovutus. Yrityksen toiminta jatkuu entisellä nimellä ja toimialalla.

Uusi omistaja voi järjestää ylimääräisen yhtiökokouksen, jossa hallitukseen tulee omistusta vastaava edustus, toimitusjohtaja saatetaan vaihtaa tms.

Irtisanomisoikeus

Itse osakekauppa ei ole työsopimusten irtisanomisperuste eikä osakkeiden omistusoikeuden muutoksella ole vaikutusta työsuhteeseen henkilökuntaan. Edes koko osakekannan osto sinänsä ei oikeuta uutta omistajaa irtisanomaan yhtä tai useampaa työntekijää.

Eri asia on, jos esimerkiksi uusi pääomistaja haluaa vaihtaa toimitusjohtajan, joka ei ole työsuhteessa osakeyhtiöön, tai yhtiön hallituksen.

Yt-neuvottelut

Osakekauppaan ei liity velvollisuutta käydä yt-neuvotteluja.

Sovellettava työehtosopimus

Vanha työehtosopimus sitoo sellaisenaan.

2. LIIKKEEN LUOVUTUS

Liikkeen luovutuksen tunnusmerkkejä

1. Luovutuksesta tehdään kauppakirja eli on olemassa oikeudellinen määräämistoimi, yksityisoikeudellinen sopimus, kauppa.

On siis oltava sopimussuhde: Joku yhtiön omistaja myy liiketoiminnan vapaamuotoisen ja vapaaehtoisen sopimuksen perusteella, ja joku toinen ostaa sen.

Pakkotäytäntöönpano, kuten pakkohuutokauppa, sisältää velallisen varallisuuden eli omaisuuden luovutuksen ja voi silloin sisältää velallisen liiketoiminnankin luovutuksen, mutta siinä ei ole kysymys sopimuksen perusteella tapahtuvasta vapaaehtoisesta luovutuksesta eikä siten työsopimuslain tarkoittamasta liikkeen luovutuksesta.

2. Liike tai liikkeen osa luovutetaan

Luovutuksen kohteena on oltava itsenäinen toiminnallinen kokonaisuus, liiketoimintayksikkö, liiketoimintakokonaisuus, joka sellaisenaan voisi olla vaikkapa oma yhtiönsä.

Pelkkä koneiden tai laitteiden tahi valmiiden tuotteiden myynti ei ole liikkeen tai liikkeen osan luovutus.

Esimerkiksi energiayhtiön mittarikorjaamotoiminnan myynti laitteineen ja tuotantotoimintoineen sekä siihen liittyvine henkilöineen voi olla liikkeen (osan) luovutus.

3. Omistaja- tai haltijasubjektin vaihtuminen

Toinen, uusi omistaja tai toinen haltija jatkaa toimintaa. Jos kysymyksessä on kauppa, liikkeen luovutuksen saaja on ostaja, joka ennemmin tai myöhemmin saa omistusoikeuden liikkeen luovutuksen kohteeseen (tapahtuu omistajan vaihdos).

Liikkeen luovutus voi tapahtua myös siten, että omistusoikeus ei vaihdukaan, vaan pelkästään hallintaoikeus liiketoimintakokonaisuuteen siirtyy luovutuksen saajalle. Näin käy, kun toiminta vain vuokrataan toiselle.

4. Toiminnan jatkuminen suurin piirtein samanlaisena

Liikkeen luovutuksesta ei ole kysymys, jos toiminta jatkuu esimerkiksi luovutetuissa tiloissa, mutta vallan muulla toimialalla.

Esimerkiksi energia-alalla yritystoiminnan luonne on sellaista, että on vaikea kuvitella liikkeen luovutuksen saajan voivan vaihtaa koko yrityksen toimialaa toisenlaiseksi.

5. Toiminnan jatkuminen viivytyksettä

Luovutuksen jälkeen luovutuksensaaja voi suorittaa esimerkiksi muutos- tai korjaustöitä, mutta toiminnan tulee kuitenkin jatkua jo muutaman viikon kuluessa luovutuksesta.

Toiminnan jatkumisen täytyy olla luovutushetkellä nähtävissä ja sen on oltava luovutuksen tarkoituksena.

Työsuhteen ehdot

Liikkeen luovutuksen yhteydessä työsuhteen ehdot pysyvät suoraan lain nimenomaisen säännöksen perusteella ennallaan riippumatta siitä, todetaanko erikseen, että henkilökunta siirtyy ns. vanhoina työntekijöinä (Työsopimuslaki 1 luku 10 §). Ainoa muutos on se, että työnantajan sopimusvastuu ja työnjohto-oikeus siirtyvät luovutuksensaajalle.

Yt-neuvottelut

Jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu henkilöstövaikutuksia, yhteistoimintamenettely on kaksiosainen:

- 1 Ensin työnantaja tiedottaa yhteistoimintalain 7 luvun mukaisesti luovutuksen ajankohdasta ja syistä sekä siitä työntekijöille aiheutuvista seurauksista ja suunnitelluista, työntekijöitä koskevista toimenpiteistä.

Tiedottaminen voidaan toteuttaa jo ennen luovutustakin. Tällöin työnantajapuolella neuvotteluosapuolina ovat sekä luovuttaja että luovutuksensaaja.

- 2 Jos luovutusta koskevassa vuoropuhelussa todetaan, että luovutuksesta seuraa irtisanomisia tms., aloitetaan työvoiman käytön vähentämistä koskevat yhteistoimintaneuvottelut (Yhteistoimintalaki 8 luku). Viimemainituissa neuvotteluissa noudatetaan yhteistoimintalaissa neuvotteluesityksille ja neuvottelujen kestolle säädettyjä määräaikoja ja -muotoja.

Neuvottelujen kohteena ei ole itse liikkeen luovutus. Neuvotellaan vain ikävien henkilöstövaikutusten minimointikeinoista.

Sovellettava työehtosopimus

Uutta työnantajaa sitoo luovuttajaedeltäjää sitonut "vanha" työehtosopimus ns. työehtosopimuksen normaalisitovuuden perusteella koko työehtosopimuksen voimassaoloajan. Sen ohessa voi tulla samanaikaisesti noudatettavaksi myös uusi toinenkin työehtosopimus, jos luovutuksen saajaa jo entuudestaan sitoo tämä toinen työehtosopimus. Viimemainitussa tilanteessa työntekijät voivat työehtosopimusten voimassaoloaikana vaatia kahdesta työnantajaa sitovasta työehtosopimuksesta itselleen parhaat edut.

Liikkeen luovutuksen osapuolten yms. selvitys

Liikkeen luovutukseen liittyvien neuvottelujen alkajaisiksi kannattaa selvittää ja todeta mm. seuraavat luovuttajaosapuolia koskevat seikat:

1. Luovuttajayhtiö ja luovutuksensaajayhtiö
2. Luovutuksen kohde
Luovutetaanko koko yhtiön osakekanta ja kaikki toiminta, vai vain osa? Viime mainituksessa tapauksessa on todettava, mitkä toimintayksiköt luovutetaan.
3. Luovutusajankohta
Kuka on milloinkin työnantajapuolen toimivaltainen edustaja.
4. Onko työnantajalla tarkoitus jatkaa toimintaa luovutuksen jälkeen ennallaan.
Mitkä muutokset ovat ennakoitavissa?
5. Onko jo ennen luovutusta PLM:lle annettu seikkaperäiset tiedot luovutuksen syistä, luovutuksesta työntekijöille aiheutuvista oikeudellisista, taloudellisista ja sosiaalisista seurauksista ja suunnitelluista työntekijöitä koskevista toimenpiteistä.

3. FUUSIOT

Fuusioita ovat

- 1 tavanomainen fuusio eli sulautuminen (Osakeyhtiölaki 16 luku)
- 2 kombinaatiofuusio eli yhdistelmäfuusio (Osakeyhtiölaki 16 luku)

Fuusion vastakohta on diffuusio eli yhtiöiden jakautuminen (Osakeyhtiölaki 17 luku).

Fuusio

Fuusiossa kaksi yhtiötä yhtyy, toinen sulautuu toiseen. Sulautuva yhtiö lakkaa olemasta ja se poistetaan kaupparekisteristä.

Esimerkki:

- | | |
|----------|--|
| Fuusio 1 | Sähkö Oy fuusioidaan Voima Oy:öön 1.1.2009. Sähkö Oy lakkaa olemasta. |
| Fuusio 2 | Voima Oy fuusioidaan Isovoima Oy:öön 1.2.2009 Myös Voima Oy lakkaa olemasta. |

Fuusio 3 Liikkeen osan luovutukset. Isovoima Oy myy 1.4.2009 fuusioimansa ja yhtiöinä lakkauttaneensa Sähkö Oy:n ja Voima Oy:n liiketoimintoja K-Energia Oy:lle, E-Energia Oy:lle, P-Energia Oy:lle, H-Energia Oy:lle ym. Toimintojen luovutuksissa on kussakin kysymys liikkeen osan (Isovoima Oy:n osan) luovutuksesta.

Diffuusio

Diffuusiossa (yhtiöiden jakaminen) yhdestä yhtiöstä muodostetaan kaksi tai useampia yhtiöitä.

Esimerkki:

Suur-Sähkö Oy pilkkoutuu osiin erillisiksi yhtiöiksi: Jää Suur-Sähkö Oy, syntyy Järvi-Energia Oy, Sähkökone Oy ja Sähkötyö Oy.

Kombinaatiofuusio

Kombinaatiofuusiossa kaksi tai useampi yhtiö lakkaa olemasta, ja niistä syntyy uusi yksi yhteinen yhtiö.

Esimerkki:

Sähkönsiirto Oy ja Johdonrakennus Oy lakkautetaan ja ne lakkaavat olemasta. Niiden liiketoiminnoista perustetaan Sähköverkkotekniikka Oy. Kysymyksessä ei ole fuusio eli sulautuminen, koska kumpikaan alkuperäisistä yhtiöistä ei sulauta toista itseensä. Kysymyksessä ei myöskään ole liikkeen luovutus, koska kumpikaan alkuperäisistä yhtiöistä ei ole luovutuksensaaja.

Työsuhteen ehdot

Fuusioissa työsuhteen ehdot eivät muutu itse fuusion perusteella.

Eri asia on, jos fuusion seurauksena työnantaja pyrkii muutoksiin tuotannollisista tai taloudellisista syistä. Nämä muutokset ovat mahdollisia sopimalla. Työsuhteen ehtojen huonontaminen on myös yksipuolisesti mahdollista, jos työnantajalla on irtisanomisperuste ja hän noudattaa irtisanomisaikaa (Työsopimuslaissa 14 pv–6 kuukautta) muutosta toimeenpannessaan.

Irtisanomisoikeus

Fuusioon, diffuusioon ja kombinaatiofuusioon ei liity fuusioon perustuvaa irtisanomisoikeutta.

Työnantajalla on luonnollisesti kuitenkin ennen ja jälkeen erilaisten fuusioiden käytettävissä tavanmukaiset irtisanomisperusteet (Työsopimuslaki 7 luku). Irtisanomisajat ovat normaalit 14 pv–6 kuukautta.

Yt-neuvottelut

Fuusion yhteydessä käydään normaalit määräaikoihin ja määrämuotoihin sidotut yt-neuvottelut.

Sovellettava työehtosopimus

"Uutta" työnantajaa sitoo fuusioitua työnantajaa sitonut "vanha" työehtosopimus ns. työehtosopimuksen normaalisitovuuden perusteella koko työehtosopimuksen voimassaoloajan. Sen ohessa voi tulla samanaikaisesti noudatettavaksi myös uusi toinenkin työehtosopimus, jos luovutuksensaajaa jo entuudestaan sitoo tämä toinen työehtosopimus. Viimemainitussa tilanteessa työntekijät voivat työehtosopimusten voimassa ollessa vaatia kahdesta työnantajaa sitovasta työehtosopimuksesta itselleen parhaat edut.

4. YRITYKSEN TOIMINNAN LOPETTAMINEN

Yrityksen omistajalla on aina oikeus ilman erityistä syytä lakkauttaa yrityksen toiminta (Osakeyhtiölaki 20 luku).

Toiminnan lakatessa yritys poistetaan kaupparekisteristä, sen palkkalistoille ei jää henkilökuntaa eikä yritykseen jää toimintaa. Koneet, kalusto, kiinteistöt ja arvo-osuudet omistaja voi myydä erillisinä esineinä tai oikeuksina, tahi hän voi pitää ne itse.

Toiminnan lakkauttamisesta päättää omistaja itsenäisesti. Päätös ei pääsääntöisesti edellytä viranomaisen lupaa.

Irtisanomisoikeus

Lakkauttaessaan toiminnan työnantajalla on oikeus irtisanoa koko henkilökuntansa. Irtisanomisajat ovat normaalit 14 pv-6 kuukautta.

Yt-neuvottelut

Toiminnan lakkauttamisen edellä käydään normaalit määräaikoihin ja määrämuotoihin sidotut yt-neuvottelut.

5. KONKURSSI

Konkurssiin yritys joutuu joko siksi, että sen varallisuus ei kata velkoja (insuffiensi) tai sillä on varallisuutta, mutta se ei kykene realisoimaan sitä tai ei muutoin saa hoideksi juoksevia, erääntyneitä maksujaan (insolvensi).

Konkurssiin asettaminen on viranomaistoimenpide: tuomioistuin päättää konkurssiin asettamisesta (Osakeyhtiölaki 20 luku, Konkursilaki).

Konkurssihakemuksen voi tehdä velallinen itse tai velkoja.

Konkurssissa yrityksen varallisuusmassan omistusoikeus ja päätösvalta siirtyvät velkojille. Velkojen yhteishallintoa kutsutaan konkurssipesäksi.

Konkurssipesän menettelytapavaihtoehdot

Jatkomenettelyn osalta konkurssipesällä on kolme vaihtoehtoa:

1. Konkurssipesä voi lopettaa yrityksen toiminnan, jolloin yritys poistetaan kaupparekisteristä.
2. Konkurssipesä voi jatkaa konkurssipesän nimissä yrityksen toimintaa ennallaan tai muutettuna.
3. Konkurssipesä voi myös myydä ulkopuoliselle ostajalle koko yrityksen toiminnan tai itsenäisiä toimintaosia, jolloin on kysymyksessä liikkeen tai liikkeen osan luovutus.

Irtisanomisoikeus

Konkurssiin asettamishetkellä työnantajalle (konkurssipesälle) ja työntekijöille syntyy erityinen irtisanomisoikeus, jonka perusteena on pelkästään konkurssi. Irtisanomisaika on kaksi viikkoa kaikkien työntekijöiden osalta, työsuhteen kestosta riippumatta (Työsopimuslaki 7 luku 8 §).

Myös määräaikainen työsuopimus voidaan irtisanoa.

Konkurssipesällä ei ole velvollisuutta irtisanoa. Pesä voi jatkaa yrityksen toimintaa sellaisenaan tai valmistella sen osien myyntiä toimivina kokonaisuuksina, pesä voi valikoiden irtisanoa tai jättää irtisanomatta työntekijöitä.

Jos konkurssipesä jatkaa liiketoimintaa, sillä on sama irtisanomisoikeus kuin työnantajalla aina, esimerkiksi taloudellisella tai tuotannollisella perusteella. Irtisanomisajat ovat tällöin normaalit 14 pv-6 kuukautta.

Yt-neuvottelut

Konkurssiin ei liity velvollisuutta käydä yt-neuvotteluja.

Jos konkurssipesä jatkaa liiketoimintaa, sillä on normaali työnantajalle kuuluva neuvotteluvollisuus esiin tulevilla muutostilanteilla.

Sovellettava työehtosopimus

Jos konkurssipesä jatkaa toimintaa tai luovuttaa liiketoiminnan toiselle, toiminnan harjoittajaa (uutta työnantajaa) sitoo edeltäjää sitonut "vanha" työehtosopimus ns. työehtosopimuksen normaalisitovuuden perusteella koko työehtosopimuksen voimassaoloajan. Sen ohessa voi tulla samanaikaisesti noudatettavaksi myös uusi toinenkin työehtosopimus, jos vastaanottajaa jo entuudestaan sitoo tämä toinen työehtosopimus. Viimemainitussa tilanteessa työntekijät voivat työehtosopimusten voimassa ollessa vaatia kahdesta työnantajaa sitovasta työehtosopimuksesta itselleen parhaat edut.

6. YRITYSSANEERAUS

Yrityssaneerauksen tarkoituksena on pelastaa elinkelpoinen yritys konkurssilta. Pelastaminen tapahtuu siten, että tuomioistuimen päätöksellä osa yrityksen veloista annetaan anteeksi ja hyväksytään menettelytapasuunnitelma tietyksi ajanjaksoksi, jonka kuussa yrityksellä on vain tietyt taloudellisia velvollisuuksia ja oikeuksia. Saneerausmenettelyyn liittyy sanamukaisesti läpikäyviä ja syvällisiä muutoksia yrityksen rakenteissa ja henkilöstössä. (Laki yrityksen saneerauksesta).

Irtisanomisoikeus

Tuomioistuimen vahvistettavassa saneerausohjelmassa määrätään myös henkilöstöä koskevista järjestelyistä (Laki yrityksen saneerauksesta 42 §). Ohjelmassa määrätään, minkälaisia henkilöstövaikutuksia saneerauksella on, mutta yksittäisiin työsuhteisiin ei saneerausohjelmassa kajota.

Työnantajalla on käytettävissään normaalit irtisanomisperusteet ja irtisanomisajat. Esimerkiksi jo toteutunut taloudellinen tai tuotannollinen peruste (Työsopimuslaki 7 luku).

Sen lisäksi saneerausmenettelyssä työnantajalla on käytettävissään erillinen irtisanomisperuste (Työsopimuslaki 7 luku 7 §): irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettelyn aikana suoritettava järjestely tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä sanotulla tavalla.

Tämän lisäksi työsopimus voidaan irtisanoa myös, jos sen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee edellisessä kappaleessa sanotulla tavalla, taikka jos perusteena on vahvistetussa saneerausohjelmassa todetusta taloudellisesta syystä johtuva ohjelman mukainen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä.

Tässä saneerausmenettelyyn perustuvassa irtisanomisessa irtisanomisperusteen olemassaolo ennakoidaan ("työ tulee vähentymään").

Kun irtisanomisperusteena käytetään saneerausohjelmassa vahvistettua menettelyä, irtisanomisaika on aina kaksi kuukautta.

Yt-neuvottelut

Saneerausmenettelyn aikana toimeenpantavat lomautukset, irtisanomiset jne. kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 6 §). Saneerausmenettelyn aikana neuvottelu-aika on 14 päivää.

Sovellettava työehtosopimus

Vanha työehtosopimus sitoo sellaisenaan.

7. ERITYISSUOJA

Muutostilanteissa on selvitettävä erikseen jokaisen työntekijän osalta, nauttiiko hän jotakin työsuhteeseen liittyvää erityissuojaa ja turvaako tämä suoja hänen työsuhteensa esillä olevassa tilanteessa.

Erityissuojaa voi esiintyä muun ohessa seuraavissa tapauksissa:

1. Raskauteen liittyvä suoja
2. Erityisäitiysloman suoja
3. Äitiyslomasuoja
4. Isyyslomasuoja
5. Vanhempainlomasuoja
6. Hoitovapaasuojaa
7. PLM - tai LM-suoja
8. Työsuojeluvaltuutetun suoja
9. Henkilöstön edustajan (hallintoedustajan) suoja
10. Henkilöstön varaedustajan suoja
11. Tasa-arvolakiin tai työsopimuslakiin (TSL 2 luku 2 §) perustuva syrjintäkieltosuoja

8. VÄHENTÄMISJÄRJESTYS ELI IRTISANOMISJÄRJESTYS

Muutostilanteissa voi joissakin tapauksissa tulla selvitettäväksi eri työntekijöiden etuoikeus säilyttää työsuhteensa.

Tässä vähentämisjärjestyksen vertailussa on kaksi kategoriaa:

1. Ensisijassa työsuhteensa säilyttävät erityistehtäviin tarvittavat ammattityöntekijät ja ne, jotka ovat työnantajan palveluksessa sairastuneet ammattitautiin, mutta ovat kuitenkin työkykyisiä.
2. Toissijaisesti edellisten jälkeen työsuhteensa ovat oikeutettuja säilyttämään ennen muita työntekijöitä pitkään työsuhteessa olleet ja huoltovelvolliset työntekijät.
3. Irtisanomisjärjestystä koskevia määräyksiä on lisäksi työehtosopimuksissa.

Ammattityöntekijäominaisuuden selvittämisessä on syytä käydä läpi mm. seuraavat seikat: Miten työntekijä on erikoistunut erityistä tietoa ja taitoa vaativiin töihin, ja mitä nämä tietotaitotehtävät ovat. Millainen erityinen koulutus työntekijällä on. Mitä muita mahdollisia kykyjä ja taitoja työntekijällä ehkä on niin, että hän näiden ominaisuuksien vuoksi on muiden samaa työtä tekevien joukossa yritykselle erityisen arvokas ja tärkeä.

Ammattitaudin osalta on selvitettävä taudin nimi, toteamisaika ja ilmenemistapa, sekä se, että tauti on nimenomaan ja riidatta saanut alkunsa työssä ja meneillään olevan työsuhteen aikana.

9. TYÖNTARJOAMISVELVOLLISUUS ELI TAKAISINOTTOVELVOLLISUUS

Jos työnantaja on irtisanonut työntekijän taloudellisista tai tuotannollisista syistä ja työnantaja sitten yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomansa työntekijän työsuhteen päättymisestä tarvitsee uuden työntekijän samoihin tai samanlaisiin tehtäviin, joissa irtisanottu oli, työnantajan on tiedusteltava paikalliselta työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottu siellä työnhakijana. Jos hän on siellä työnhakijana, työnantajan on tarjottava uutta työtä ensi sijassa tälle irtisanotulle työntekijälle (Työsopimuslaki 6 luku 6 §).

Työnantajan tiedusteluvollisuus on rajattu työnantajan paikalliseen työvoimatoimistoon. Työntekijän on pysyttäydyttävä nimenomaan siellä työnhakijana, jotta hän pääsisi työntarjoamisvelvollisuuden piiriin.

Olennaista on, että työntekijä, mahdollisesti muualta saamastaan uudesta työstäkin huolimatta, on työnhakijana mainitun työvoimatoimiston kirjoissa: tällöin hänen entisen tyyppisen työnsä työntarjoamisvelvollisuus säilyy tuon yhdeksän kuukautta entisellä työnantajalla riippumatta siitä, onko työntekijä ehkä jo muualla töissä.

10. MUUTOKSISTA SOPIMINEN

Sopimus on aina kaksipuolinen tahdonilmaisu. Osapuolten on oltava samaa mieltä sovittavasta asiasta. Yksipuolisella ilmoituksella sopimus ei synny koskaan.

Useita henkilöitä koskevista muutoksista on pyrittävä sopimaan kokonaisvaltaisesti ja keskitetysti PLM:n tai LM:n johdolla. Olosuhteiden muutos vaatii usein nopeita ratkaisuja. Tilanne muuttuu hyvin ongelmalliseksi ja saattaa muuttua sekavaksi, jos jokainen työntekijä pyrkii tai suostuu yksittäisiin ja erillisiin, vain häntä koskeviin neuvotteluihin suoraan työnantajan kanssa.

Sovittaessa muutoksista muuttuvissa olosuhteissa on syytä kiinnittää huomiota seuraaviin seikkoihin:

1. Laatikaa kirjallinen sopimus.
2. Selvittäkää, onko sovittavasta asiasta säännöksiä laissa tai määräyksiä työehtosopimuksessa. Tässä yhteydessä on varmistettava, ettei sopimus ole ristiriidassa pakottavien säännösten tai määräysten kanssa.
3. Tehkää tarkalleen selväksi, keitä henkilöitä tai mitä tehtäviä sopimuksella tarkoitetaan, jos sopimus on ulottuvuudeltaan rajattu vain osaan henkilöstöä.
4. Sovittava asia ja sen sopimusehdot on kirjattava niin selkeästi, että mahdollinen ulkopuolinen sopimusriidan ratkaisija voi sopimuksen sisällöstä ja ilmaisuasusta päätellä, mitä on sovittu.

Tärkeätä on todeta sovittavan muutoksen sisältövaikutus ja muutoksen voimaantulo.

5. Sopikaa samalla sopimuksen voimassaoloaika. Jos sopimus sovitaan toistaiseksi voimassa olevaksi, on samalla todettava, kuka, miten ja millaista ilmoitusaikaa noudattaen voi irtisanoa sopimuksen. Sopimus voidaan sopia myös kalenteriajan mukaan tai muutoin ajallisesti rajalliseksi todettavalla tavalla määräaikaiseksi. Jos sopimukseen halutaan purkava ehto eli oikeus lakkauttaa sopimus ilman irtisanomisaikaa, purkamisen perusteet on samalla sovittava tarkkaan.
6. Sopikaa paluupaikka eli miten menetellään, jos sopimus lakkaa eikä uutta sopimusta synny.
7. Sopikaa sopimuksen huollosta eli siitä miten sopimuksen voimassa ollessa sen ehtoja voidaan ehkä sopia muutettavaksi esimerkiksi ulkoisten olosuhteiden muuttuessa siten, että sopimus joiltakin osin kävisi pätemättömäksi tai mitättömäksi.

8. Selvittääkää sopimuksen osallisten (allekirjoittajien) kelpoisuus. PLM tai LM voi sopia niiden työntekijöiden puolesta, joita hän LM-sopimuksen mukaan edustaa niissä asioissa, jotka työehtosopimuksessa on nimenomaisella määräyksellä uskottu paikallisesti sovittavaksi. Muissa sopimuksissa, kuten yksittäisen työntekijän työsopimuksen ehtojen muuttamisessa, PLM tai LM voi edustaa työntekijää valtakirjalla tai asianomainen työntekijä voi omalla allekirjoituksellaan antaa hyväksymisensä.
9. Sopimukseen liittyy olennaisena osana päiväys ja sopimuksen osallisten allekirjoitus.

11. KONSERNI JA TULOSSYKSIKKÖ

Konserni

Konserni on yhtiöperhettä kuvaava termi. Konsernin erillisiä ja itsenäisiä yhtiöitä yhdistää sinänsä vain yhteinen enemmistöosuuden omistus. Konsernin yhtiöiden toimialoilla ei välttämättä tarvitse olla mitään tekemistä keskenään.

Konserni koostuu emoyhtiöstä ja yhdestä tai useammasta tytäryhtiöstä. Konserniin kuuluva emoyhtiö käyttää konserniin kuuluvassa tytäryhtiössä aina yli puolta äänivaltaa. Eli jos tytäryhtiön osakkeet ovat samanarvoisia keskenään, emo omistaa yli puolet tytäryhtiönsä osakkeista (kirjanpitolaki ja osakeyhtiölaki).

Työnantajayhtiöllä on tietyissä irtisanomistilanteissa (Työsopimuslaki 7 luku 4 §) velvollisuus selvittää voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä sellaisissa yrityksissä tai yhteisöissä, joissa hän tosiasiallisesti käyttää määräysvaltaa henkilöstöasioissa.

Työnantaja on kunkin työntekijän osalta se yhtiö, joka on työntekijän työsopimuskumppani, olipa tämä yhtiö sitten emoyhtiö tai tytäryhtiö.

Tulosyksikkö

Yksi osakeyhtiö voidaan toiminnallisesti ja kirjanpidollisesti jakaa tulosyksiköihin. Muun muassa sähkömarkkinalaki edellyttää, että jakeluyhtiön on eriytettävä eri toimintojensa tulosyksiköihin siten, että eri toimintojen taloudellinen (kirjanpidollinen) seuranta on mahdollista.

Myöskään tulosyksikkö -käsitteellä ei ole juridista merkitystä työsuhteessa. Koko (osake-) yhtiö on työnantaja ja työsopimuskumppani, ei yksittäinen tulosyksikkö.

12. TYÖSOPIMUKSEN PURKAMISOIKEUS

Työsopimuksen irtisanominen on tavanomainen työsuhteen lakkauttamiskeino. Irtisanottaessa työsuhde lakkaa vasta irtisanomisajan kuluttua. Työnantajalta edellytetään irtisanomisperuste myös erilaisissa muutostilanteissa, kuten edellä on sanottu. Irtisanomisen syy voi olla työnantajassa itsessäänkin (taloudellinen tai tuotannollinen syy).

Työsopimuksen purkaminen on poikkeuksellinen tapa lakkauttaa työsuhde. Purkaa voi yhtä hyvin työnantaja kuin työntekijäkin. Purettaessa työsuhde lakkaa välittömästi ilman irtisanomisaikaa.

Purkamiselle on aina oltava vakava syy. Tämä syy liittyy toisen työsopimuspuolen tahalliseen käyttäytymiseen, jota toinen ei kohtuudella ole velvollinen sietämään. Työnantajan purkamisperusteita ovat esimerkiksi tehtävien tahallinen ja varoituksista huolimatta jatkuva laiminlyönti ja työntekijän yli viikon jatkunut perusteeton poissaolo työstä. Työntekijällä on oikeus purkaa työsopimus esimerkiksi silloin, kun työnantaja ei maksa palkkaa sopimuksen mukaisesti.

Työsopimuksen purkamisoikeus on olemassa työnantajalla ja työntekijällä aina erilaisissa liiketoiminta- ja yhtiöjärjestelyissäkin. Mutta kun purkamisoikeus syntyy vain toisen sopimuskumppanin tietoisena sopimattoman käyttäytymisen perusteella, itse yhtiössä tapahtuvat muutosjärjestelyt eivät voi olla työsopimuksen purkamisen perusteena.

13. TYÖEHTOSOPIMUKSEN SITOVUUS

Työehtosopimuksen ns. normaalisitovuus

Työehtosopimukseen sidottuja ovat työehtosopimuksen solmineet työnantaja, työnantajain yhdistys (Energia-alan Keskusliitto ry Finergy), työntekijöiden yhdistys (Sähköalojen ammattiliitto) ja näiden yksittäiset jäsenet, eli siis myös työnantajat ja työntekijät. (Työehtosopimuslaki 4 §)

Työehtosopimuslain mukainen normaalisitovuus perustuu siten siihen, että oma liitto sopii työehtosopimuksen ja työntekijä on liiton jäsen.

Erilaisissa yrityksen omistus- ja rakennemuutostilanteissa sidottuus työehtosopimukseen säilyy koko työehtosopimuksen voimassaoloajan, jos yritys on jossakin vaiheessa työehtosopimuksen voimassa ollessa ollut jäsenenä sopimuksen tehneessä työnantajaliitossa, vaikka toimiala vaihtuisikin tai tapahtuisi muita muutoksia. Työnantaja ei siis pääse eroon työehtosopimuksen normaalisitovuudesta sillä, että se kesken sopimuskauden eroaisi työnantajaliiton jäsenyydestä.

Nämä työehtosopimukseen sidotut yksittäiset työnantajat ja toimihenkilöt ovat velvollisia keskinäisissä työsuhteissaan noudattamaan (vähintään) työehtosopimuksen määräyksiä. He ovat myös velvollisia pidättymään työtaistelutoimenpiteistä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen.

Työehtosopimuksen solmineet yhdistykset eli kyseinen työnantajayhdistys ja Sähköalojen ammattiliitto ry ovat velvollisia valvomaan, että niiden työnantaja- ja työntekijäjäsenet noudattavat työehtosopimuksen määräyksiä. Määräyksiä rikkonut työnantaja ja työntekijä voidaan tuomita hyvityssakkoon. Valvontavelvollisuutensa laiminlyönyt liitto voidaan myös tuomita hyvityssakkoon. Kaikki nämä työehtosopimuksesta johtuvat riidat ratkaisee liittojen asettama välimiesoikeus.

Työehtosopimuksen ns. yleissitovuus

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä (Työsuopimuslaki 2 luvun 7 §).

Edellä mainittu ns. normaalisitova työehtosopimus ulottaa näin esimerkiksi energia-alalla työehtosopimuksen ns. yleissitovuuden perusteella vaikutuksensa myös tuon normaalisitovan työehtosopimuksen sopija- ja jäsenpiirin ulkopuolelle.

Työehtosopimuksen yleissitovuutta koskevat riidat käsitellään yleisessä tuomioistuimessa, joita ovat käräjäoikeus, hovioikeus ja korkein oikeus.

Ulkopuolisen työvoimaan sovellettava työehtosopimus

14. ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu yritysten piirissä kahdessa muodossa:

1. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään tekemistä työsuoritukseen nähden. Yleensä tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa nimitetään alihankinnaksi tai aliurakoinniksi.
2. Vieraan työvoiman käyttö voi perustua myös ns. työvoiman vuokraukseen, jolloin työvoimaa vuokraavien liikkeiden työntekijät (vuokratyöntekijät), tekevät työtä työnantajalle tämän työnjohdon ja valvonnan alaisena.

Sovellettava työehtosopimus

Alihankinta ja aliurakointiyritysten työntekijöihin sovellettava työehtosopimus määräytyy Työsopimuslaki 2 luvun 7 §:n mukaan.

Vuokrattuihin työntekijöihin sovellettava työehtosopimus määräytyy Työsopimuslaki 2 luvun 9 § mukaan

Alihankintaa, aliurakointia ja vuokratyövoiman käyttöä koskevat TES-määräykset löytyvät kyseisen alan työehtosopimuksesta.

15. TIEDOTUS JA YHTEYDENPITO

Kun työnantaja ilmoittaa muutosaikeista, joilla voi olla henkilöstövaikutuksia, yrityksen luottamusmiesten on syytä kokoontua ja käydä läpi esillä olevat tiedot.

Perustietojen kokoamisen jälkeen on syytä koota jäsenet yhteen. Tarvittaessa PLM ilmoittaa asian myös liittoon alaa hoitavalle asiamiehelle.

Listataan tarvittavat lisätiedot. Tehdään menettelytapasuunnitelma ja laaditaan aikataulu. Lisäksi sovitaan, millä tavoin ja milloin pidetään yhteyttä jäsenistöön.

Johdonmukaisen menettelyn kannalta on tärkeätä, että PLM hoitaa tai ainakin vastaa tiedotus- ja muista yhteyksistä liittoon ja jäsenistöön.

Erityisen tärkeää on pitää yhteyttä työstä poissaoleviin, kuten komennuksella, vuosilomalla, sairaslomalla, hoitovapaalla, synnytyyslomalla oleviin jne.

16. ILMOITUKSET LIITTOON

Työnantajan vaihtuessa, työnantajan nimen muuttuessa, työnantajan osoitteen muuttuessa jne., on muistettava hoitaa ilmoitukset liiton jäsenrekisteriin.

Jos entisen sijaan tulee vällan uusi työnantaja, on täytettävä myös jäsenmaksun perintäsopimus.

17. MUUTOSTURVA

Muutosturvan ideana on parantaa työntekijöiden turvaa irtisanomistilanteissa ja pitkäkestoisissa lomautuksissa. Tavoitteena on auttaa työntekijöitä työllistymään mahdollisimman nopeasti uudelleen, helpottaa työnhakua, parantaa ammatillista osaamista ja lisätä mahdollisuuksia osallistua työllistymistä edistäviin toimiin, esimerkiksi koulutukseen.

Muutosturvan piiriin kuuluva henkilö voi saada korotettua työttömyysturvaa eli muutosturvan ansio-osaa, mikäli hänelle on laadittu työllistymisohjelma ja hän toteuttaa ohjelmaa aktiivisesti. Hänellä on myös oikeus palkalliseen työllistymisvapaaseen irtisanomisaikana. Muutosturva on työntekijälle vapaaehtoinen.

Irtisanotut ja määräaikaiset työntekijät

Muutosturvaan ovat oikeutettuja taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotut työntekijät, joilla on kolmen vuoden työhistoria joko yhden tai useamman työnantajan palveluksessa. Määräaikaiset työntekijät pääsevät työllistymisohjelman piiriin, mikäli jokin seuraavista ehdoista täyttyy:

- määräaikainen työ päättyy ja työntekijä on ollut määräaikaisessa työsuhteessa samaan työnantajaan yhtäjaksoisesti kolme vuotta
- määräaikainen työ päättyy ja työntekijä on ollut määräaikaisissa työsuhteissa samaan työnantajaan yhteensä 36 kuukautta viimeisen 42 kuukauden aikana
- määräaikainen työ päättyy ja työntekijälle on kertynyt työhistoriaa saman tai eri työnantajien työssä vähintään viisi vuotta viimeisten seitsemän vuoden aikana.

Lomautetut

Muutosturva koskee myös lomautettua työntekijää, jos hän täyttää jonkin seuraavista ehdoista:

- työntekijä lomautetaan vähintään 180 päiväksi tai toteutunut lomautus yhdessä sitä välittömästi seuraavan uuden lomautuksen kanssa tulisi kestämään vähintään 180 päivää ja hänellä on lomautusilmoituksen saadessaan vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria
- työntekijä on ollut lomautettuna yhdenjaksoisesti 180 päivää ja hänellä on tällöin vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria
- työntekijä irtisanoutuu itse lomautuksen kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 200 päivää ja hänellä on vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria.

Toistaiseksi lomautetut pääsevät muutosturvan piiriin heti lomautuksen alettua, jos kolmen vuoden työhistoria vaatimus täyttyy.

Työllistymisvapaa

Kaikilla työntekijöillä, jotka irtisanotaan tuotannollisista tai taloudellisista syistä, on irtisanomisaikanaan oikeus palkalliseen työllistymisvapaaseen. Vapaan pituus määräytyy työsuhteen keston ja irtisanomisajan mukaan, ja se on 5-20 työpäivää. Vapaata voi käyttää myös työpäivän osina siten, että pidettyjen vapaiden summa vastaa työpäivien säännöllisen työajan tuntimäärää.

Työllistymisvapaan kesto lain mukaan on

- enintään 5 päivää, jos irtisanomisaika on enintään 1 kk
- enintään 10 päivää, jos irtisanomisaika on yli 1 kk, mutta enintään 4 kk
- enintään 20 päivää, jos irtisanomisaika on yli 4 kk
-

Työehtosopimuksella voidaan sopia toisin. Tarkasta asia työehtosopimuksestasi !

Irtisanotulla on oikeus palkalliseen työllistymisvapaaseen, kun hän hakee työtä omatoimisesti tai työvoimatoimiston avustuksella, menee työhaastatteluun tai osallistuu uudelleensijoitusvalmennukseen.

Jos irtisanottu työntekijä on oikeutettu muutosturvan mukaiseen työllistymisohjelmaan, hän voi käyttää vapaata myös työllistymisohjelman laatimiseen tai työllistymisohjelmassa sovittuihin toimenpiteisiin osallistumiseen, kuten työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen. Työllistymisvapaasta ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa, ja siitä on ilmoitettava työnantajalle aina mahdollisimman ajoissa. Vapaan kieltämisen tulisi olla poikkeuksellista, ja vapaa tulisi antaa työntekijän ilmoittamana aikana. Kieltäminen voi olla mahdollista vain silloin, kun työntekijä ilmoittaa siitä hyvin lähellä vapaan alkamista tai kun vapaata käyttäisi usea työntekijä samanaikaisesti, ja tästä syystä työnantajalle aiheutuisi olennaisia vaikeuksia työn järjestelyille ottaen huomioon yrityksen koon. Vapaan käytöstä johtuvaa haittaa voidaan myös vähentää siten, että työntekijä ja työnantaja sopivat vapaan ajankohdasta, jos se on vapaan käytön kannalta mahdollista. Työnantajalla on oikeus saada selvitys vapaan perusteesta. Palkallinen työllistymisvapaa ei koske lomautettuja tai määräaikaisessa palvelussuhteessa olevia työntekijöitä, koska heidän työsuhteensa päättyy ilman irtisanomisaikaa.

SAK/ Muutosturva

<http://www.sak.fi/suomi/tyossa.jsp?lang=fi&location1=2&id=29943&sl2=11&sl3=2>

Työllistymisohjelma ja muutosturvan ansio-osa

Työvoimaviranomainen laati ensimmäisellä käynnillä työllistymisohjelman, jolloin turvan piiriin kuuluvalla on mahdollisuus saada työttömäksi jäätyään muutosturvan ansio-osaa tai perus-

päivärahan muutosturvalisää tiettyjen työllistymisohjelmaan liittyvien toimenpiteiden ajalta ja rajoitetusti palveluiden väliseltä ajalta. Maksetaan enintään 200 päivän ajalta työttömyyspäivärahan korotuksena.

18. KESKEISET SÄÄNNÖKSET JA MÄÄRÄYKSET

- Työsopimuslaki
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (Yhteistoimintalaki)
- Vuosilomalaki
- Työehtosopimuslaki
- Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (Oikeustoimilaki)
- Sähköalojen ammattiliiton kyseisen alan työehtosopimus:
 - Sähköalan Energia - ICT - verkostoala
 - Sähköistysala
 - Talotekniikka-ala, sähköasennustoimiala
 - Puolustusministeriö
 - Huolto- ja kunnossapitoala
 - Paperi- ja puumassateollisuus
 - Mekaaninen metsäteollisuus
 - Metalliteollisuus
 - Tekstiiliteollisuus
 - Rakennustuoteteollisuus
 - Kemianteollisuus ja kumiteollisuus
 - Elintarviketeollisuus
 - Lasikeraaminen teollisuus
 - Raha-automaattien huoltoala

19. TARKISTUSLISTA

Muutosten yhteydessä on ainakin seuraavat asiat käytävä läpi ja tarkistettava henkilöittäin:

- Työehtosopimus, liittorajat
- Tehtävämuutos
- Työn vaativuuden mukainen palkanosa (vmp)
- Henkilökohtaiseen pätevyyteen ja työsuoritukseen perustuva palkanosa (hpo)
- Palvelusvuodet
- Ammattitutkintolisä
- Eläkeikä, eläke-edut
- Autoetu
- Asuntoetu
- Lounasseteli
- Vapaa ruokaetu

- Palvelusvuosipalkkio
- Palkkiomatkat
- Jouluraha tai tavaralahja
- Sähköetu ja muu ostoetu
- Tavaraluotot
- Asuntolaina
- Puhelinetu
- Yhtiön puhelinosaakkeet
- Autotallit
- Sähkölämmityspisteet
- Käyttöoikeus yhtiön työvälineisiin, tiloihin
- Työasu
- Työasun pesu
- Terveystenhoito
- Hautausavustukset
- Muuttoavustus
- Muuttovapaa
- Palkalliset vapaat, syntymäpäivät (50, 60)
- Työvaatteet
- Sairauskassa
- Vakuutukset
- Paikalliset sopimukset
- Vuosiloma
- Yrityskohtaiset lomaedut
- Päivittäinen, viikoittainen työaika
- Vuosityöaika ja palkalliset vapaapäivät
- Työajan sijoittuminen, alkaminen ja päättyminen
- Ruokatunti
- Pekkaset
- Työntekopaikka
- Harrastustilat
- Lomamökit, leirintäalueet
- Alennukset yhtiöläisille erilaisista yhtiön tai ulkopuolisten tarjoamista palveluista
- Merkkipäivälahjat
- Määrävuosilahjat
- Lehdet
- Opiskelun tukeminen
- Eläkeläistoiminta, sen tukeminen
- Henkilöstörahasto
- Irtisanottujen ja lomautettujen muutosturva

