

Neuvotteluiden päättäminen ^[1]

Neuvotteluiden päättäminen

Mitä työntekijän kannattaa tehdä tässä vaiheessa yt-neuvotteluita?

Työnantaja voi päättää yt-neuvottelut, kun niissä on käsitelty seuraavat asiat:

- suunnitteilla olevien toimenpiteiden perusteet ja vaikutukset
- toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet
- vaihtoehdot työvoiman vähentämiselle ja
- keinot vähentämisestä aiheutuvien seurausten lieventämiseksi

Lisäksi edellytetään, että yhteistoimintalaissa määrätty vähimmäisneuvottelu-aika on päättynyt. Neuvottelu-aika on neuvotteluiden kohteena olevien henkilöiden määrästä riippuen vähintään 14 päivää tai kuusi viikkoa neuvotteluiden aloituksesta. Joissain työehtosopimuksissa on tästä poikkeuksia, esim. teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa neuvottelu-aika on sovittu alkavaksi jo neuvotteluesityksen/-kutsun antamisesta.

Työnantajan selvitys tulevista toimenpiteistä

Neuvotteluajan päätyttyä työnantajan on kohtuullisen ajan kuluessa annettava yleinen selvitys neuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Laissa tai sen perusteluissa ei ole määritelty kohtuullisen ajan pituutta. Käytännössä kohtuullinen aika voisi olla laajoissa työvoiman vähentämistilanteissa korkeintaan muutaman viikon pituinen.

Miten päätöksestä tiedotetaan?

Sellaisten toimenpiteiden toteuttamisen, joista ei ole neuvotteluissa yhteisymmärryksessä sovittu, työnantaja voi aloittaa vasta esitettyään henkilöstöedustajille yleisen selvityksen neuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä. Esimerkiksi siis lomautus- ja irtisanomisilmoituksia ei voida antaa ennen kuin harkittavista päätöksistä on annettu selvitys.

Selvityksestä tulee käydä ilmi vähennettävien työntekijöiden määrä henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat sekä minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä työvoiman vähentämisestä. Henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä selvitys on annettava henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille yhteisesti.

Koko yt-prosessin aikana tiedottamisella on tärkeä merkitys. Huhut ottavat tilan siellä, missä tiedottamista ei ole tai se epäonnistuu. Erityisen tärkeää on sopia, miten tiedottaminen hoidetaan silloin, kun yt-menettely on päättynyt. Tiedottamisen tulee tapahtua samanaikaisesti

työnantajan ja henkilöstöedustajan suunnasta.

Tiedotuksessa olisi hyvä myös kertoa miten työsuhteen ehdot käyttäytyvät lomautus- tai irtisanomisaikana (esim. mitä tapahtuu jo kerääntyneille vapaille, puhelin tai muille työsuhte- eduille sekä erilaisille tulos- ja vuosipalkkioille).

Kuinka kauan yt-neuvottelutulos on voimassa?

Pääperiaate on, että samasta asiasta ei tarvitse neuvotella kahta kertaa. Vedotessaan jo käytyihin yt-neuvotteluihin työnantaja on sidottu niihin perusteisiin, joita yt-neuvotteluissa on käsitelty. Työnantaja ei siis voi lomautta ja irtisanoa sellaisella tuotannollisella ja/ tai taloudellisella perusteella, jonka perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja ei ole yt-neuvotteluissa käsitelty. Mitä pidempi aika käydyistä neuvotteluista on irtisanomisiin, lomauttamisiin tai osa- aikaistamisiin, sitä heikommaksi asiallinenkin yhteys muodostuu.

Mitä työntekijän kannattaa tehdä tässä vaiheessa?

- Selvitä, mitä neuvotteluissa on käyty läpi; lomautuksia ja irtisanomisia saatetaan yrittää välttää esim. sopeuttamalla kuluja. Onko näillä toimenpiteillä vaikutusta sinuun?
- Tutustu työnantajan antamaan selvitykseen näistä neuvotteluiden perusteilla harkittavista päätöksistä. Kysy tarvittaessa asiasta henkilöstöedustajaltasi. Esim. työnantaja ilmoittaa, että neuvottelujen tuloksena irtisanotaan 10 henkilöä ja lomautetaan määräaikaisesti 8.
- Selvitä kohdistuvatko nämä muutokset yksikköosi tai työsuhteeseesi ja siinä noudatettaviin ehtoihin.
- Selvitä millaisista mahdollisista irtisanottavien tukitoimista tai tukipaketeista on sovittu.

Asiasanat:

yt-neuvottelut ^[2]

Source URL: <https://www.tek.fi/fi/palvelut/uratilanteet/yt-tilanne/neuvotteluiden-paattaminen>

Links

[1] <https://www.tek.fi/fi/palvelut/uratilanteet/yt-tilanne/neuvotteluiden-paattaminen>

[2] <https://www.tek.fi/fi/tags/yt-neuvottelut>