

TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUS TARJOTA KOULUTUSTA TAI VALMENNUSTA SEKÄ TYÖTERVEYSHUOLTOA 1.1.2017 LUKIEN

Työsopimuslaki ja työterveyshuoltolaki muuttuivat vuoden 2017 alusta siten, että työnantaja on velvollinen kustantamaan tuotannollisella tai taloudellisella perusteella irtisanotulle sekä koulutusta tai valmennusta että tarjoamaan työterveyshuoltopalveluita aiempaa pidempään. Uudistukset liittyvät muutosturvaan, jonka tavoitteena on tuotannollisella tai taloudellisella perusteella irtisanottaessa nopeuttaa ja helpottaa irtisanotun pääsyä uuteen työhön. Velvollisuudet koskevat työnantajia, joiden palveluksessa työskentelee säännöllisesti yhteensä vähintään 30 henkilöä työ- tai virkasuhteessa.

Itse muutosturvaan kuuluu

- irtisanotun palkallinen vapaa uuden työn etsimistä varten,
- työnantajan järjestämä työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus,
- pidennetty työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus,
- työnantajan tehostunut tiedottaminen,
- henkilöstön kanssa tehtävä toimintasuunnitelma ja
- työvoimatoimistojen kanssa laadittavat työllistymisohjelmat.

Malliin kuuluu myös korotettu työttömyysturva henkilön osallistuessa työllistymisohjelmassa sovituihin toimenpiteisiin.

Osa edellä mainituista tukitoimista on ollut voimassa pidempään. Vuoden alusta muutosturvaa parannettiin lisäämällä mahdollisuus koulutukseen tai valmennukseen ja työterveyshuoltopalveluiden käyttämiseen työvelvollisuuden päättymisen jälkeen. Kirkon alalla koulutusta tai valmennusta koskevasta velvollisuudesta on tehty esitys kirkkolain muuttamiseksi toukokuun kirkolliskokoukselle. Jos kirkolliskokous hyväksyy esityksen, se siirtyy valtion lainsäädäntöprosessiin. Kirkkolain muuttaminen nopeimmillaan kestää noin vuoden verran.

Ohjeita työnantajille löytyy mm. TE-keskusten sivuilta [Muutosturva työnantajan kannalta- TE-palvelut](#).

Katso myös työmarkkinalaitoksen [yleiskirje A4/2017](#).

1. Tuta-irtisanottavan työllistymisvapaa ja työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

1.1 Milloin työnantaja on velvollinen tarjoamaan valmennusta tai koulutusta

Työllistymisvapaa ja työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus koskee työpaikkoja, joissa työnantajan palveluksessa on vähintään 30 henkilöä.

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan

- tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanotulle työntekijälle
- tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen
- jos työnantajan säännöllisen henkilöstön lukumäärä on vähintään 30 ja
- irtisanottava työntekijä on ollut ennen palvelussuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Säännöllistä henkilöstömäärää laskettaessa huomioon otetaan ne periaatteet, joiden mukaan säännöllinen työntekijämäärä lasketaan arvioitaessa, kuuluuko yritys yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin (ks. [HE 254/2016 vp](#)).

Työnantajan tulee järjestää työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta vain sellaiselle työntekijälle, joka irtisanotaan työsopimuslain mukaisella taloudellisella tai tuotannollisella syyllä. Lisäksi edellytyksenä on, että työntekijä on palvelussuhteen päättymiseen mennessä ollut palvelussuhteessa kyseiseen työnantajaan yhdenjaksoisesti vähintään viiden vuoden ajan. Säännöstä sovelletaan myös esimerkiksi tilanteessa, jossa irtisanomisen perusteella päättyvää neljä vuotta kestänyttä toistaiseksi voimassa ollutta palvelussuhdetta on yhdenjaksoisesti edeltänyt määräaikainen yhdenjaksoinen vähintään vuoden kestävä palvelussuhde. Yhdenjaksoisuutta on tarkoitettu arvioitavaksi työsopimuslain 1:5 §:ssä säädettyjä periaatteita noudattaen.

Koska säännöstä sovelletaan ainoastaan silloin, kun työsuhde irtisanotaan tuotannollisista tai taloudellisista syistä, työntekijällä ei ole oikeutta koulutukseen tai valmennukseen määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä, vaikka työntekijä olisi työskennellyt peräkkäisten määräaikaisten palvelussuhteiden perusteella saman työnantajan palveluksessa yli viiden vuoden ajan.

1.2 Millaista valmennuksen tai koulutuksen tulee olla

Lain muutoksen lähtökohtana on, että irtisanottavien työntekijöiden valmiuksia työllistyä uudelleen arvioidaan valmennuksia tai koulutuksia suunniteltaessa yksilökohtaisesti.

Valmennus tai koulutus voidaan järjestää:

- joko kullekin irtisanottavalle tarjottavana henkilökohtaisena palveluna tai
- ryhmäkohtaisena palveluna.

Sisällöllisenä vaatimuksena on, että valmennus tai koulutus edistää irtisanotun työntekijän uudelleen työllistymistä.

Koska laissa ja sen esitöissä valmennusta tai koulutusta ei ole määritelty yksityiskohtaisesti, työnantajalla on varsin suuri harkintavalta valmennuksen tai koulutuksen sisällön suhteen. Kyseessä voi olla työnhakuvalmennus tai työntekijän ammattitaidon päivittämistä koskeva koulutus tai koulutus uudenaikaisiin työtehtäviin. Myös työntekijän työkykyä tai työmarkkinakelpoisuutta parantavaa valmennusta tai koulutusta voidaan pitää työllistymistä edistävänä. Työnantaja voi halutessaan pyytää apua TE-toimistosta harkitessaan, millaista valmennusta tai koulutusta työntekijöille voitaisiin tarjota.

1.3 Miten valmennuksen tai koulutuksen arvo määritellään

Valmennuksen tai koulutuksen tulee arvoltaan vastata

- a) vähintään irtisanotun työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai
- b) irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota.

Vaihtoehdoista valitaan se, kumpi on suurempi.

Laskennallisena palkkana käytetään varsinaista palkkaa.

Koska seurakunnan palveluksessa henkilöitä on sekä työ- että virkasuhteessa keskimääräistä palkkaa laskettaessa otetaan huomioon koko seurakunnan henkilöstö mukaan lukien virkasuhteessa työskentelevät henkilöt. Käytännössä matalapalkkaisen työntekijän valmennuksen tai koulutuksen arvo määräytyy useimmiten henkilöstön keskimääräisen kuukausiansion mukaan ja korkeampipalkkaisen työntekijän oman kuukausiansion mukaan.

Keskimääräinen palkka saadaan

- laskemalla kuukausipalkkaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden kuukausiansiot yhteen ja jakamalla euromäärä työnantajan henkilöstöön kuuluvien henkilöiden määrällä.
- tuntipalkkaisten työntekijöiden osalta käyttämällä keskimääräistä palkkaa, jos työntekijän työaika vaihtelee.

Jos työntekijän kuukausittainen palkka vaihtelee, valmennuksen tai koulutuksen palkka määriteltäessä otetaan huomioon vuosilomapalkan laskemisessa käytettävät periaatteet.

Osa-aikaisten työntekijöiden kuukausittaisen palkan suuruus lasketaan samalla tavalla kuin kokoaikaisilla, eikä sitä muunneta kokoaikaista työtä vastaavaksi palkaksi. Osa-aikaiset työntekijät otetaan huomioon työpaikan henkilöstön lukumäärässä samoin kuin kokoaikaiset. Näin ollen osa-aikaiset työntekijät käytännössä yleensä laskevat työpaikan työntekijöiden keskimääräisen palkan suuruutta

1.4 Milloin valmennus tai koulutus toteutetaan

Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden (2) kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin.

Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on oltava työntekijän tiedossa palvelussuhteen päättymishetkellä. Kysymys voi olla esimerkiksi tilanteesta, jossa hankittu koulutus jatkuu koulutuksen toteuttajan aikataulusta johtuen aikarajan ylitse. Painavana syynä pidetään myös sitä, että tarkoituksenmukaista valmennusta tai koulutusta ei ole aikarajan puitteissa saatavissa, järjestetty valmennus tai koulutus peruuntuu työnantajasta johtumattomasta syystä, työntekijä itse haluaa nimenomaan tiettyyn koulutukseen taikka muuta näihin rinnastuvaa syytä.

Pääsääntönä on, että valmennus tai koulutus toteutetaan vasta irtisanomisajan päättymisen jälkeen. Työntekijä ja työnantaja voivat kuitenkin sopia, että valmennus tai koulutus toteutetaan jo irtisanomisajan kuluessa.

Irtisanotulla henkilöllä voi olla urasuunnitelmia, joita työnantaja voi tukea. Työnantaja voi täyttää velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Jos työnantaja ja työntekijä sopivat valmennuksen tai koulutuksen sijasta toteutettavasta järjestelystä, kyse ei lähtökohtaisesti ole työttömyysturvalain (1290/2002) 3 luvun 6 §:ssä tarkoitettusta jaksotettavasta etuudesta, koska järjestely perustuu lakiin. Jos työnantajan ja työntekijän sopima järjestely kuitenkin ylittää arvoltaan sen, mihin työnantaja olisi ollut velvollinen TSL:n säännöksen perusteella, kyse voi tältä ylittävältä osalta olla työntekijän saamasta jaksotettavasta etuudesta.

1.5 Milloin valmennuksesta tai koulutuksesta voi sopia henkilöstön kanssa toisin

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin

- valmennuksen tai koulutuksen arvon määräytymisestä

- valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä

Paikallisesti voidaan valmennuksen tai koulutuksen arvon määräytymisen sijaan sopia esimerkiksi siitä, että valmennusta tai koulutusta kohdennetaan erityisesti sellaisiin henkilöihin, joiden valmiudet työllistyä uudelleen ovat heikoimmat. Tällöin valmennuksen tai koulutuksen arvo ei välttämättä vastaa kaikkien osalta henkilökohtaista kuukauden palkan määrää tai työpaikan keskimääräistä kuukausiansiota.

Paikallisesti voidaan sopia myös valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Kysymys voi olla esimerkiksi työnantajan ja henkilöstön sopimasta muutosturvaohjelmasta, jolla irtisanotuille pyritään löytämään uutta työtä, avustetaan oman yrityksen perustamisessa tai lisäkouluttautumisessa.

Paikallisen sopimuksen valmennuksen tai koulutuksen arvon tai järjestelyn ajallinen vaatimus ei koske paikalliseen sopimukseen perustuvia järjestelyitä.

Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja henkilöstön välillä. Paikallisessa sopimisessa henkilöstön edustaja määräytyy Kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaisesti. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan. Luontevimmin valmennuksesta, koulutuksesta tai muusta järjestelystä sovittaisiin henkilöstön vähentämistä koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden aikana, vaikkakaan säännökseen ei sisälly ajallista rajoitusta. Sen jälkeen, kun irtisanotun työntekijän palvelussuhde on päättynyt, edustaja ei kuitenkaan voi enää tehdä sopimusta ilman nimenomaista valtuutusta.

[Ohjeita paikallisen sopimuksen tekemiseen](#) laitetaan työmarkkinalaitoksen nettisivuille.

2. Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti

Jos työnantaja laiminlyö työsopimuslaissa työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen järjestämisen tai hankinnan, se on velvollinen suorittamaan työntekijälle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän.

Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus laiminlyödään vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta. Kysymys voi olla esimerkiksi tilanteesta, jossa koulutuksen arvo on pienempi kuin työsopimuslain 7:13 §:ssä edellytetään. Jos paikallisesti on sovittu valmennuksen tai koulutuksen arvon määräytymisestä tai vaihtoehtoisesti valmennuksen tai koulutuksen sijasta muusta järjestelystä, työnantajan laiminlyöntiä tarkastellaan suhteessa paikalliseen sopimukseen.

Työnantajan maksama korvaus ei lähtökohtaisesti ole työttömyysturvalain 3 luvun 6 §:ssä tarkoitettua jaksotettavaa etuutta. Ylittävä osa voi olla jaksotettavaa etuutta, jos laiminlyönnin johdosta maksettava korvaus kuitenkin ylittää sen, mihin työnantaja olisi ollut velvollinen työsopimuslain tai paikallisen sopimuksen perusteella.

3. Tuta-irtisanotun työntekijän työterveyshuolto

Työterveyshuoltolain 2 § 3 momentin mukaan työnantaja on velvollinen järjestämään tuotannollisella tai taloudellisella perusteella irtisanotulle työntekijälle tai viranhaltijalle työterveyshuolto kuuden (6) kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien.

Työterveyshuoltopalvelujen järjestämisvelvollisuus

- koskee työnantajia, jotka säännöllisesti työllistävät vähintään 30 työntekijää tai viranhaltijaa
- edellyttää, että tuta-perusteella irtisanottu henkilö on ollut virka- ja/tai työsuhteessa työnantajaan vähintään viisi vuotta ennen irtisanomista
- kestää enintään 6 kuukautta työntekovelvollisuuden päättymisestä – ei palvelussuhteen päättymisestä
- ei jatku, jos irtisanottu siirtyy toiselle työnantajalle ja tämän työterveyshuollon piiriin toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään 6 kuukautta kestävään määräaikaiseen virka- tai työsuhteeseen (henkilön on ilmoitettava asiasta työnantajalle)
- koskee 1.1.2017 tai sen jälkeen irtisanottua virka- tai työsuhteessa ollutta henkilöä

Työnantajalla on oikeus normaaleihin Kela-korvauksiin myös järjestämästään pidennetystä työterveyshuollosta.