



Ki [REDACTED]nen <[REDACTED]no [REDACTED]laukk [REDACTED]ail.com>

YT-prosessi

1 viesti

Harri.Hietala@tem.fi <Harri.Hietala@tem.fi>
Vast. ott.: kimmo.m.laukkanen@gmail.com

11. toukokuuta 2017 klo 14.17

Hei,

meidän toimivaltamme ei ulotu kuntasektorille eikä työsuhdekysymyksiin. Epävirallisesti esitän muutaman huomion esittämistänne kysymyksistä:

-tehty työaika voi vakiintua työsuhteen ehdoksi. Jos näin on tapahtunut, voidaan sitä muuttaa vasta yt-menettelyn jälkeen ja muutokselle pitää olla irtisanomisperuste. Lisäksi pitää noudattaa irtisanomisaikaa. Jos vakiintumista ei ole tapahtunut ja työsopimuksen kirjaus on väljä, voi työnantaja tehdä muutoksia ilman edellä mainittuja edellytyksiä.

-irtisanomisperusteen laillisuuteen vaikuttaa muun ohella se, onko irtisanomista edeltänyt tai seurannut työntekijän palkkaaminen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Ja onko työnantajan toimintaedellytyksissä tapahtunut niiden tapahtumien välillä muutosta.

-yhteistoimintamenettelyssä pitää antaa oikeat tiedot. Jos on annettu vääriä tietoja, voi irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle syntyä oikeus hyvitykseen.

-yt-asiakirjojen julkisuutta koskee laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta (621/1999). En tunne sen soveltamista tällaisissa tapauksissa.

terveisin

harri hietala