

Älä alistu tekstariopotkuihin

12.2.2009 16:01 — Petri Korhonen
petri.e.korhonen@sanoma.fi

Pienissä it-yrityksissä on yleistynyt tapa kertoa lomautuksista tai irtisanomisista tekstiviestillä. Tällaiseen irtisanomis- tai lomautusilmoitukseen ei tarvitse kuitenkaan siltä istumalta uskoa, neuvovat asiantuntijat. Työnantajan on kerrottava ikävät asiat virallisemmin ja tarvittaessa kirjallisena.

It-alojen yrityksissä käytetään paljon sisäisiä teknisiä viestintäratkaisuja, jotka eivät kaikissa tilanteissa täytä työehtosopimusten määräyksiä.

Esimerkiksi eilen osa Nokian työntekijöistä kertoi saaneensa kuulla tulevista lomautuksistaan esimiesten tekstiviestillä. Esimiehet ja työkaverit kun halusivat levittää tiedon kaikille mahdollisimman nopeasti.

Pienten nettiyhtiöiden väki kertoo jopa tekstariopotkujen yleistyneen. Muun muassa tarvittaessa töihin tulevien tai määräaikaisten työsuhteiden päättymisen pystyy hyvin mahdolluttamaan 160 merkkiin.

Siitä huolimatta työntekijän pitää saada potkuistaan tai lomautuksistaan virallisempikin ilmoitus.

- Irtisanomisilmoitus on aina toimitettava työntekijälle henkilökohtaisesti, suullisesti tai kirjallisesti, sanoo SAK:n juristi **Anne-Mari Mäkinen**.

Samaa korostaa Elinkeinoelämän keskusliiton lainopillinen asiamies **Markus Äimälä**.

- Ilmoitus voidaan toimittaa myös sähköpostilla, mutta ei tekstiviestillä, hän sanoo.

Työpaikoilla on joskus tullut sähköposti-ilmoituksista kiistoja, jos viesti on jostain syystä jäänyt tulematta perille tai työntekijä ei ole halunnut avata sitä.

Työnantajalla on joka tapauksessa vastuu varmistua siitä, että jokainen kohteena oleva ihminen saadaan tavoitettua.

Jos saneerauksen perusteina ovat tuotannolliset tai taloudelliset syyt, isoissa yrityksissä yhteiset yt-neuvottelut riittävät. Pomon ei tarvitse henkilökohtaisesti jutella asiasta

jokaisen työntekijän kanssa, vaikka se hyvien tapojen mukaista olisikin.

Pienyrytyksissä jokaiselle irtisanottavalle on aina selvitettävä erikseen irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot.

Pakoilu ei auta, pakkoloma alkaa

Lomautusten ehdot ovat samantapaisia. Muutaman hengen pienyrytyksessäkin, jossa virallisia yt-neuvotteluja ei tarvitse käydä, johtajien on uskallettava ennakkoon kertoa tulevista pakkolomatarpeista ja niiden kestosta kasvokkain palkollistensa kanssa.

Tässä ennakoilmoituksen yhteydessä työntekijöiden mielipiteitä on myös kuultava, joskaan firman ei tarvitse välittää niistä. Myös lopullisen lomautusilmoituksen pitää tulla niin sanotun virallisen kaavan mukaan.

- Lomautusilmoitus on annettava työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista, Mäkinen sanoo.

Jos työntekijä on tavoittamattomissa, kirje ja sähköpostikin käyvät.

Lomautuksen alkamista ei kuitenkaan voi pakoilemalla kovin pitkään siirtää: vapaitakin pitävällä työntekijällä on velvollisuus olla työnantajan tavoitettavissa kohtuullisen ajan kuluessa. Katoaminen ei siis kannata.

Jos pakkoloma muuttuu irtisanomiseksi, työnantajan on joka tapauksessa saatava tästäkin virallinen ilmoitus työntekijälle, olipa tämä missä tahansa.

<http://www.digitoday.fi/tyo-ja-ura/2009/02/12/la-alistut-tekstaripotkuihin/20093991/66>