

Muutosturvakoulutus

Sisällys

1. Muutosturvakoulutuksen tavoitteet.....	2
2. Muutosturvakoulutuksen yleiset edellytykset.....	2
2.1 Irtisanominen tuotannollisella tai taloudellisella perusteella	2
2.2. Viimeistään irtisanomispäivänä täyttää 55 vuotta	3
2.3. Saman työnantajan palveluksessa	3
2.4.Työnhakijaksi rekisteröityminen ja työnhaun voimassa pitäminen.....	4
3. Koulutusta koskevat edellytykset	4
3.1. Sopiminen työllistymissuunnitelmassa.....	5
3.2. Koulutuksen enimmäiskesto.....	6
3.3. Koulutuksen arvo	7
4. Koulutuksen järjestäminen	8
5. Koulutusoikeuden lakkaaminen.....	8

1. Muutosturvakoulutuksen tavoitteet

Muutosturvakoulutuksella tuetaan työstään tuotannollisella tai taloudellisella perusteella irtisanottujen 55 vuotta täyttäneiden henkilöiden nopeaa työllistymistä uuteen työhön. Koulutuksella parannetaan irtisanottujen henkilöiden ammatillista osaamista tai valmiuksia toimia yrittäjinä. Tavoitteena on edistää irtisanotun työllistymistä siten, että hän voisi siirtyä mahdollisuuksien mukaan työstä työhön tai työstä yrittäjätoimintaan, tai että irtisanotun työttömyysaika jäisi mahdollisimman lyhyeksi. Tavoitteena on myös edistää ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta ja uuden yritystoiminnan syntymistä.

2. Muutosturvakoulutuksen yleiset edellytykset

Oikeus muutosturvakoulutukseen koskee kaikkia ehdot täyttäviä palkansaajia työnantajan koosta riippumatta. Oikeus koskee irtisanottuja työsopimussuhteisia, kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijoita sekä valtion virkamiehiä. Myös osa-aikatyöstä irtisanotuilla ehdot täyttävillä työntekijöillä on oikeus muutosturvakoulutukseen.

Irtisanotun henkilön oikeus muutosturvakoulutukseen ei edellytä työttömyyden alkamista välittömästi tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä irtisanotun työsuhteenpäättymisen jälkeen, mutta koulutus on toteutettava säädetyn määräajan kuluessa.

Muutosturvakoulutuksen edellytykset täyttävällä henkilöllä on subjektiivinen oikeus muutosturvakoulutukseen. Oikeus koulutukseen voi kuitenkin lakata järjestämislain 8 luvun 72 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla.

Muutosturvan edellytykset täyttävällä henkilöllä ei missään tilanteessa ole velvollisuutta osallistua muutosturvakoulutukseen eikä muutosturvakoulutuksesta kieltäytymisellä ole hänelle mitään seurauksia. Koska julkisia työvoima tulee tarjota asiakkaan palvelutarpeen mukaisesti, muutosturvakoulutus ei ole edellytykset täyttävälle henkilölle välttämättä ensisijainen palvelu. Muutosturvakoulutukseen osallistuminen ei siten sulje pois muita työnhakijalle tarjolla olevia julkisia työvoimapalveluita.

2.1 Irtisanominen tuotannollisella tai taloudellisella perusteella

Järjestämislain 69 §:n 1 momentin 1 kohdan nojalla muutosturvakoulutukseen oikeutettuja ovat työntekijät, jotka työnantaja on irtisanonut työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tai merityösopimuslain 8 luvun 3 §:ssä säädetyllä irtisanomisperusteella. Oikeus koskee myös määräaikaisessa työsuhteessa olevaa henkilöä, mikäli työsuhte on irtisanottavissa tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla. Työnantaja saa irtisanoa työntekijän edellä mainitulla perusteella, kun työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Muutosturvakoulutukseen ovat oikeutettuja myös kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijat, joiden irtisanomisesta tuotannollisella tai taloudellisella irtisanomisperusteella säädetään kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 37 §:ssä, ja valtion virkamiehet, joiden virkasuhteen päättämisestä vastaavissa tilanteissa säädetään valtion virkamieslain (750/1994) 27 §:ssä. Työntekijällä tarkoitetaan jäljempänä sekä työ- että virkasuhteessa työtä tekeviä henkilöitä.

Irtisanotulla henkilöllä ei ole oikeutta muutosturvakoulutukseen määräaikaisen työsopimuksen päättyessä määräajan päättymisen perusteella. Tilanteissa, joissa palvelussuhde on päättynyt työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen johdosta (ns. kultainen kädenpuristus), työntekijä on itse irtisanoutunut tai palvelussuhde on tosiasiallisesti päättynyt työnantajan konkurssin, yrityssaneerauksen tai kuoleman

perusteella tai muutoin toteutettavan päättösopimuksen perusteella, työntekijä ei ole oikeutettu muutosturvakoulutukseen.

Työvoimaviranomainen lähtee edellytyksen täyttämistä tarkastellessaan siitä, mikä on työsopimuksen päättymiselle ilmoitettu syy. Jos irtisanottu henkilö ilmoittaisi tai työvoimaviranomainen muutoin saisi tietää, että irtisanotun palvelussuhteen päättymissy on muuttunut muutosturva-oikeutta koskevan päätöksen antamisen jälkeen, mutta ennen muutosturvakoulutuksen alkamista, eikä palvelussuhde siten päättynytkään tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, koulutuksen järjestäminen keskeytettäisiin. Työvoimaviranomaisen tulee tarvittaessa selvittää irtisanomisen tosiasiallinen syy.

2.2. Viimeistään irtisanomispäivänä täyttää 55 vuotta

Ollakseen oikeutettu muutosturvakoulutukseen työntekijän on tullut täyttää 55 vuotta viimeistään sinä päivänä, jona irtisanominen on suoritettu. Irtisanomispäivänä pidetään päivää, jona irtisanominen on toimitettu työsopimuslain 9 luvun 4 §:n mukaisesti.

Useimmiten näin määräytyvä irtisanomispäivä on sama kuin irtisanomisajan alkamispäivä. Tilanteissa, joissa päättämislomitus toimitetaan ensin ja irtisanomisaika alkaa vasta myöhemmin, pidetään irtisanomispäivänä siis päivää, jona työsuhteen päättämislomitus katsotaan toimitetuksi TSL:n 9 luvun 4 §:n mukaisesti.

2.3. Saman työnantajan palveluksessa

Koulutuksen järjestämisen edellytyksenä on, että irtisanottu henkilö on palvelussuhteen päättymiseen mennessä ollut palvelussuhteessa työnantajaan, joka on irtisanonut henkilön, yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin vähintään viiden vuoden ajan. Tieto työnhakijan työhistorian pituudesta perustuu irtisanotun henkilön omaan ilmoitukseen, eikä TE-toimisto pyydä asiasta kirjallista selvitystä.

Viiden vuoden yhdenjaksoisen tai edellisten viiden vuoden aikana yhteensä enintään 30 päivää keskeytyksiä sisältävän työhistorian tulee täytyä viimeistään irtisanomispäivänä. Edellä on tarkennettu, mitä irtisanomispäivällä tarkoitetaan.

Työhistoria saman työnantajan palveluksessa voi muodostua myös toisiaan yhdenjaksoisesti seuraavista määräaikaista palvelussuhteista, mutta viimeisimmän palvelussuhteen tulee olla toistaiseksi voimassa oleva tai, jos kyseessä on määräaikainen palvelussuhde, irtisanottavissa tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla.

Lyhyiden, yhteensä enintään 30 päivän keskeytysten salliminen työhistoriassa on perustelua, sillä peräkkäisten työsopimusten välissä voi olla esimerkiksi viikonloppun tai juhlapyhien pituisia keskeytyksiä, vaikka työ on käytännössä jatkunut keskeytyksettä. Keskeytyspäiville on kuitenkin säädetty tarkka yläraja säännöksen soveltamisen helpottamiseksi ja tulkinnan yksinkertaistamiseksi. Keskeytykseksi katsotaan ainoastaan ne ajanjaksot, jolloin palvelussuhde ei ole ollut voimassa. Työnteon ja palkanmaksun katkokset, joiden aikana palvelussuhde on voimassa, eivät vaikuta.

Työntekijä on voinut palvelussuhteensa aikana siirtyä työsopimuslain 1 luvun 10 §:ssä, kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 25 §:ssä tai valtion virkamieslain 5 e §:ssä tarkoitetulla liikkeen luovutuksella työnantajalta toiselle.

Työsopimuslain 1 luvun 10 §:n mukaan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Työntekijät siirtyvät automaattisesti liikkeen luovuttajan palveluksesta luovutuksensaajan palvelukseen, ja heidän työsuhteensa ehdot säilyisivät entisinä liikkeen luovutuksesta huolimatta.

Liikkeen luovutustilanteissa palvelussuhteen kestoa laskettaessa otetaan huomioon liikkeen luovuttajan palveluksessa kertynyt yhtäjaksoinen palvelussuhde samalla tavalla kuin liikkeen luovutuksensaajan palveluksessa kertynyt yhtäjaksoinen palvelussuhde samalla tavalla kuin liikkeen luovutuksensaajan palveluksessa kertynyt palvelussuhde. Saman työnantajan käsitettä arvioidaan muodollisen työnantajäkäsitteen kautta. Käytännössä saman työnantajan määrittelyssä merkitystä voi olla myös työnantajan yritys- ja yhteisötunnuksella eli Y-tunnuksella.

Kuntasektorilla työskentelevän työnantajana toimii kunta siinäkin tapauksessa, että työntekijä on työskennellyt eri hallintokuntien tehtävissä. Työskentelyä saman konsernin eri yhtiöissä ei sitä vastoin oteta huomioon työhistoriavaatimuksen täyttymistä arvioitaessa, koska tällöin kysymys ei ole saman työnantajan palveluksessa olosta.

2.4. Työnhakijaksi rekisteröityminen ja työnhaun voimassa pitäminen

Irtisanotun henkilön on rekisteröidyttävä työnhakijaksi 60 päivän kuluessa irtisanomispäivästä. Edellä on tarkennettu, mitä irtisanomispäivällä tarkoitetaan.

Irtisanotun henkilön rekisteröidyttyä työnhakijaksi hänelle voidaan tarvittaessa tehdä osaamis- ja työkykykartoitus heti palveluprosessin alkaessa. Mikäli henkilö ei ilmoittaudu 60 päivän määräajassa, hän menettää oikeutensa muutosturvakoulutukseen, ellei ilmoittautumisen viivästymiselle ole pykälän 2 momentissa tarkoitettua painavaa syytä.

Irtisanottu henkilö ei menetä oikeuttaan muutosturvakoulutukseen, vaikkei ole rekisteröitynyt työnhakijaksi 60 päivän kuluessa irtisanomispäivästä, jos työvoimaviranomainen arvioi, että rekisteröimättömyydelle on painava syy. Painavana syynä pidetään esimerkiksi tilannetta, jossa irtisanotun henkilön terveydellinen tila on niin vaikea, että hän ei ole kyennyt rekisteröitymään määräajassa. Käytännössä kyse on tilanteista, joissa henkilö on esimerkiksi sairaalahoidossa ja fyysisesti tai psyykkisesti toimintakyvytön. Sen sijaan huolimattomuutta tai rekisteröitymisvaatimuksen unohtamista ei pidetä painavana syynä.

Lisäksi painavana syynä pidetään tilannetta, jossa työnantaja ei ole täyttänyt työsopimuslain 9 luvun 3 b §:n mukaista veloitettaan kertoa irtisanotulle henkilölle tämän oikeudesta muutosturvakoulutukseen. Arvioidessaan tämän painavan syyn toteutumista TE-toimisto luottaa työnhakijan ilmoitukseen asiasta, ellei työvoimaviranomaiselle esitetä muuta luotettavaa selvitystä siitä, että työnantaja on tiedottamisvelvollisuutensa täyttänyt.

Irtisanotun henkilön työnhaun tulee olla voimassa työnhakijaksi rekisteröitymisestä lähtien palvelussuhteen päättymiseen asti tai, jos muutosturvakoulutus on päättynyt irtisanomisaikana, muutosturvakoulutuksen päättymiseen saakka. Irtisanotulla henkilöllä ei siis ole velvollisuutta olla työnhakijana muutosturvakoulutuksen päättymisen jälkeen, jos koulutus on toteutettu jo irtisanomisaikana ja päättynyt ennen palvelussuhteen päättymistä. Kun irtisanottu henkilö rekisteröityy työnhakijaksi, työvoimaviranomaisen tulee omatoimisesti merkitä työnhaun voimassaolopäiväksi palvelussuhteen päättymispäivä.

3. Koulutusta koskevat edellytykset

Muutosturvakoulutuksen tulee olla sellaista ammatillisia valmiuksia lisäävää tai yritystoimintaa tukevaa

koulutusta, joka edistää henkilön nopeaa uudelleen työllistymistä. Hankittavan koulutuksen tulee ensisijaisesti vastata irtisanotun henkilön esittämiä ammatillisen osaamisensa kehittämisen ja tulevan työllistymisensä kannalta oleellisia tavoitteita ja toiveita, kunhan se täyttää järjestämislain 8 luvun 70 §:ssä edellytetyt vaatimukset.

Koulutusta järjestettäessä tulee huomioida myös alueellinen työmarkkinatilanne, jotta valittu koulutus tosiasiallisesti voi edistää myös alueellinen työmarkkinatilanne, jotta valittu koulutus tosiasiallisesti voi edistää irtisanotun henkilön nopeaa uudelleen työllistymistä. Työvoimaviranomaisen tehtävänä on arvioida, onko irtisanotun henkilön ehdottama koulutus sisällöltään ja luonteeltaan sellaista, että se lisäisi henkilön ammatillisia valmiuksia tai parantaisi edellytyksiä toimia yrittäjänä sekä edistäisi irtisanotun nopeaa uudelleen työllistymistä. Sen arvioiminen, olisiko koulutus ammatillisia valmiuksia lisäävää tai yritystoimintaa tukevaa kuuluu kaikissa tapauksissa työvoimaviranomaiselle myös siinä tilanteessa, että irtisanotun henkilön ja TE-toimiston näkemykset asiasta eroavat.

Jos irtisanotulla ei ole selkeää kuvaa omasta koulutustarpeestaan, hänelle voidaan viipymättä alkuhaastattelun jälkeen tarjota mahdollisuus osaamis- ja työkykykartoitukseen ja muihin työvoimapalveluihin, joilla tuetaan soveltuvan koulutusvaihtoehdon valintaa. TE-toimisto tukee irtisanottua henkilöä muutosturvakoulutuksen valinnassa ja rakentaa irtisanotun henkilön kanssa palveluvalikoimasta mielekkään kokonaisuuden. Työvoimaviranomainen ehdottaa työnhakijalle mahdollisia koulutuksia.

Ohjauksen apuna voidaan käyttää irtisanotulle tehdyn osaamis- ja työkykykartoituksen tuloksia sekä tietoja alueellisesta työmarkkinatilanteesta. Jos alueella on tarve tietyn tyypilliseen työvoimalle, työvoimaviranomaisen tulee esitellä työnhakijalle sopivia kyseisen alan koulutusmahdollisuuksia.

Muutosturvakoulutuksen vaikuttavuuden varmistamiseksi työvoima- ja opetusviranomaisten sekä koulutuksen järjestäjien yhteistyö on tärkeää koulutuksen suunnittelussa ja järjestämisessä. Koulutus voi olla ammatillisesti suuntautunutta toisen tai korkea-asteen jatko- ja täydennyskoulutusta, joka ei johda tutkintoon tai sellaiseen osaan. Lisäksi koulutus voi olla muuta lyhytkestoista täydennyskoulutusta tai esimerkiksi ammatilliseen koulutukseen tai ammattialalle valmentavaa henkilön tarpeita vastaavaa ja hänen valmiuksiensa perusteella soveltuvaa koulutusta, jonka arvioidaan edistävän henkilön uudelleen työllistymistä.

Tällaista voi olla esimerkiksi työelämässä nykyisin tarvittavia taitoja kuten digitaitoja tai projektiosaamista kehittävä koulutus. Koulutus voi olla myös yrittäjyyteen tähtävää koulutusta tai valmennusta henkilöille, joilla on kiinnostusta ja valmiuksia perustaa oma yritys. Koulutus voi tähdätä myös irtisanotun henkilön jo olemassa olevan yritystoiminnan kehittämiseen.

Koulutus ei kuitenkaan voi olla selkeästi harrastustoimintaan tai muuhun vapaa-ajan toimintaan liittyvää, kuten eri taiteenalojen alkeiden opetusta tai liikuntakursseja.

Koulutuspalveluja voidaan hankkia oppilaitoksilta, korkeakouluilta ja yksityisiltä osaamisen kehittämisen palvelujen tuottajilta. Muutosturvakoulutusta ei ole sidottu maantieteellisesti esimerkiksi irtisanotun henkilön tai irtisanovan työnantajan kotikuntaan, vaan se voidaan toteuttaa irtisanotun henkilön toiveiden ja tarjolla olevien mahdollisuuksien mukaan missä tahansa.

3.1. Sopiminen työllistymissuunnitelmassa

Muutosturvakoulutuksesta on sovittava työllistymissuunnitelmassa. Koulutuksesta on sovittava suunnitelmassa ennen opintojen aloittamista riittävällä tasolla hankinnan tekemiseksi.

Muutosturvakoulutus voi koostua myös useasta koulutusjaksosta, jotka voivat olla myös eri koulutusorganisaatioiden tai palveluntuottajien tarjoamia. Useammasta eri koulutusjaksosta koostuvan opintokokonaisuuden tulee olla mielekäs kokonaisuus niin, että eri koulutukset tukevat toisiaan ja kokonaisuus toteuttaa laissa sille asetettuja tavoitteita.

Jos muutosturvakoulutus koostuu useammasta kuin yhdestä koulutusjaksosta, hankittavasta opintokokonaisuudesta on hankintalainsäädännöstä johtuvista syistä ja siitä syystä, että työvoimaviranomainen pystyisi arvioimaan opintokokonaisuuden vaikutuksen ammatillisten tai yrittäjänä toimimisen valmiuksien kehittämiseksi, sovittava kerralla ennen ensimmäisen jakson alkamista. Näin ollen ei ole mahdollista sopia esimerkiksi siitä, että ensimmäisen koulutusjakson päättyessä tai sen aikana opintokokonaisuuteen lisätään uusi opintojakso.

Soveltuvan koulutuksen valinnasta sovitaan työllistymissuunnitelmassa, jonka sekä työvoimaviranomainen että irtisanottu allekirjoittavat.

Alkuhaastattelussa laadittua työllistymissuunnitelmaa on tarkistettava työnhakukeskusteluissa ja täydentävissä työnhakukeskusteluissa, jos irtisanottu henkilö ei aivan palveluprosessin alussa osaa ottaa kantaa muutosturvakoulutukseen. Irtisanottu henkilö ei välttämättä heti osaa tehdä lopullista ratkaisua koulutuksen valitsemisesta, vaan tarvitsee harkinta-aikaa vaihtoehtojen punnitsemiseksi esimerkiksi alan vaihtamisen vuoksi tai elämäntilanteensa johdosta, tai koska heti ei ole tiedossa, että irtisanotun haluamaa koulutusta olisi myöhemmin tarjolla.

Työllistymissuunnitelmaa voidaan muutosturvakoulutuksen osalta päivittää tarvittaessa vielä myöhemmin. On esimerkiksi mahdollista, että irtisanottu henkilö haluaa muutosturvakoulutuksen sijasta osallistua työvoimakoulutukseen eikä koe tarpeellisenä sen lisäksi osallistua muutosturvakoulutukseen. Tällöin työllistymissuunnitelmaan voidaan kirjata osallistuminen ainoastaan työvoimakoulutukseen. Jos työnhakija ei kuitenkaan pääse valitsemaansa työvoimakoulutukseen hänestä riippumattomista syistä tai hän myöhemmin päättää kuitenkin haluta myös muutosturvakoulutukseen ja muutosturvakoulutuksen järjestämisen edellytykset yhä täyttyvät, työllistymissuunnitelmaa tulee päivittää niin, että siinä sovitaan muutos turvakoulutuksen järjestämisestä.

Irtisanottu henkilö ei voi tehokkaasti luopua oikeudestaan muutosturvakoulutukseen, vaan oikeus säilyy niin kauan kuin koulutuksen järjestämisen edellytykset täyttyvät. Käytännössä takarajana työllistymissuunnitelman tarkastamiselle on se, olisiko työvoimaviranomaisen mahdollista hankkia koulutus siten, että irtisanottu henkilö voisi aloittaa koulutuksen viimeistään 4 §:ssä säädetyssä määräajassa — joko kolmen kuukauden tai, jos koulutuksen siirtämiseen on perusteltu syy, 12 kuukauden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä. Jos hankintamenettelyä ei ehdittäisi enää toteuttaa, muutosturvakoulutuksesta työllistymissuunnitelmassa sovittua ei enää voisi muuttaa.

3.2. Koulutuksen enimmäiskesto

Koulutuksen enimmäiskesto on kuusi kuukautta. Muutosturvakoulutus voi koostua yhdestä tai useammasta yhdessä tai useammassa jaksossa pidettävästä koulutuksesta tai valmennuksesta, joiden yhteenlaskettu kesto on enintään kuusi kuukautta tai jotka ovat suoritettavissa kuuden kuukaudenpituisen ajanjakson sisällä. Työvoimaviranomaisen on selkeästi kerrottava irtisanotulle, että muutosturvakoulutuksena järjestettävien opintojen tai eri opintokokonaisuuksista muodostuvan koulutuskokonaisuuden enimmäiskestosta säädettyä aikaa ei ole mahdollista ylittää.

Muutosturvakoulutuksen on esimerkiksi mahdollista koostua kahdesta neljä kuukautta kestävästä koulutuksesta tai jaksosta, jos ne on mahdollista suorittaa ainakin osin samanaikaisesti niin, että

muutosturvakoulutus tapahtuu kuuden kuukauden ajanjaksolla. Samoin muutosturvakoulutus voi koostua useasta yhteensä enintään kuusi kuukautta kestävästä koulutuksesta tai jaksosta, kunhan irtisanottu henkilö voi aloittaa opintokokonaisuuden viimeisen osuuden joko kolmen kuukauden tai, jos koulutuksen siirtämiseen on perusteltu syy, 12 kuukauden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä. Vuodenvaihteessa irtisanotun henkilön muutosturvakoulutus voisi siis esimerkiksi koostua tammikuussa alkavasta kolmen kuukauden kurssista, toukokuussa alkavasta kahden viikon kurssista sekä heinäkuussa alkavasta kahden kuukauden kurssista, mikäli koulutuksen siirtämiseen on perusteltu syy.

3.3. Koulutuksen arvo

Muutosturvakoulutuksen arvo voi olla enintään yhtä suuri kuin irtisanotun henkilön kahden kuukauden palkkaa vastaava summa. Hankittavan koulutuksen arvo voi kuitenkin alittaa kahden kuukauden palkkasumman arvon, jos koulutus vastaa irtisanotun henkilön omaa näkemystä ja tarvetta.

Palkanperusteeksi otetaan vain irtisanovan työnantajan maksamat palkat. Jos henkilöllä on muun työnantajan maksamia palkkatuloja, niitä ei oteta huomioon muutosturvakoulutuksen perusteena olevan palkan suuruutta määriteltäessä.

Kahden kuukauden palkkaa määritettäessä käytetään samoja laskentaperusteita kuin muutosturvarahan laskennassa, josta säädetään työttömyysturvalain 9 luvun 2 §:ssä. Palkkasumman perusteena otetaan huomioon irtisanovan työnantajan maksama vakuutusenalainen palkka ja muu ansiotulona pidettävä vastike, joka on maksettu korvauksena työstä irtisanomispäivää edeltävien 12 kalenterikuukauden aikana. Koulutuksen hintaa määrittävän palkan suuruus lasketaan jakamalla 12 kalenterikuukauden palkkasumma kuudella, josta saadaan keskimääräinen laskennallinen kahden kuukauden ansio. Vakuutusenalaisella palkalla tarkoitetaan työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain 19 §:ssä tarkoitettuja tuloeria.

Palkkasummassa huomioidaan vain työttömyysvakuutusmaksun alaiset tulot. Henkilön, jolla ei ole määrittelyjaksolla lainkaan työttömyysvakuutusmaksun alaista tuloa, muutosturvarahan — ja siten myös muutosturvakoulutuksen — arvoksi tulee nolla euroa. Määrittelyjaksolle sijoittuvat kuukaudet, joina työ on ollut vakuutusnalaisista, huomioidaan. Työttömyysvakuutusmaksun alaista tuloa ei ole esimerkiksi, jos työttömyysvakuutusmaksun maksuvelvollisuutta ei ikäedellytyksen (65 vuotta täyttänyt henkilö) vuoksi ole. Jos koulutuksen arvoksi tulisi nolla euroa, koulutusta ei hankita.

Joissakin erityistilanteissa, kuten liikkeenluovutuksen jälkeen, voi syntyä tilanne, jossa irtisanotun henkilön työsuhde irtisanovaan työnantajaan on jatkunut vähemmän kuin 12 kuukautta, mutta hänen voidaan silti katsoa olleen saman työnantajan palveluksessa vähintään viisi vuotta. Tilanteessa, jossa oikeus muutosturvakoulutukseen täyttyy, mutta työsuhde irtisanovaan työnantajaan ei ole kestänyt 12 kuukautta, koulutuksen arvon määrittelyssä huomioidaan vain irtisanovan työnantajan maksama vakuutusenalainen palkka ja muu ansiotulona pidettävä vastike, joka on maksettu korvauksena työstä. Tämä palkkasumma jaetaan niiden kuukausien määrällä, joilta ko. työnantaja on maksanut palkkaa, ja kerrotaan kahdella.

Käytännössä muutosturvakoulutuksen enimmäishinta on irtisanotun muutosturvaraha kerrottuna kahdella. Koulutuksen hintaan sisältyy koulutuksesta maksettava arvonlisävero. Hankittavan koulutuksen arvon tulee sisältää kaikki koulutuksen oppimateriaalit ja maksut niin, että muutosturvakoulutus on irtisanotulle henkilölle samalla tavalla maksutonta kuin työvoimakoulutus ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) 105 §:n 3 momentin perusteella on.

Kahden kuukauden palkan määrä on koulutuksen hinnan ehdoton yläraja. Jos koulutuksen hinta ylittää kahden kuukauden palkan määrän, koulutusta ei voi järjestää muutosturvakoulutuksena.

Muutosturvakoulutuksen osalta sellainen järjestely, jossa koulutuksen hinta ylittäisi irtisanotun henkilön

kahden kuukauden palkan määrän ja irtisanonut työnantaja tai irtisanonut henkilö itse maksaisi palkan määrästä ylimenevän osuuden, ei ole mahdollinen. Sen sijaan irtisanotun henkilön työllistymistä parhaiten edistävä tai irtisanotun henkilön itsensä muutoin valitsema koulutus voi olla edullisempi kuin irtisanotun henkilön kahden kuukauden palkkaa vastaava summa.

4. Koulutuksen järjestäminen

Työvoimaviranomaisen on järjestettävä koulutus siten, että irtisanottu henkilö voi aloittaa koulutuksen viimeistään kolmen kuukauden kuluessa irtisanomisaajan päättymisestä. Irtisanomisaikanakoulutus voidaan toteuttaa, jos irtisanotulla henkilöllä ei ole irtisanomisaikana työvelvollisuutta, tai jos irtisanottu on halukas kouluttautumaan työn ohessa. Perustellusta syystä muutosturvakoulutus saadaan osittain tai kokonaan järjestää myöhemminkin.

Irtisanomisaikana koulutus voitaisiin toteuttaa, jos irtisanotulla henkilöllä ei ole irtisanomisaikana työvelvollisuutta, tai jos irtisanottu on halukas kouluttautumaan työn ohessa. Perustellusta syystä muutosturvakoulutus voisi osittain tai kokonaan kohdistua myöhempään ajankohtaan.

Muutosturvakoulutuksen tulisi kuitenkin alkaa 12 kuukauden kuluessa sen palvelussuhteen päättymisestä, jonka perusteella muutosturvakoulutusoikeus syntyi. Jouston myötä työvoimaviranomainen voisi siirtää hankintamenettelyn aloittamista, jos sen tiedossa on jo *suunnittelu- tai hankintavaiheessa sellainen irtisanottuun liittyvä tai muu syy, joka estäisi koulutuksen aloittamisen kolmen kuukauden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä.*

Henkilö voisi ottaa vastaan määräaikaisen työn menettämättä oikeuttaan muutosturvakoulutukseen. Henkilö ei menettäisi oikeuttaan muutosturvakoulutukseen, vaikka uusi määräaikainen työsuhde olisi järjestämislain 8 luvun 69 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetun työnantajan palveluksessa.

Muutosturva-oikeus säilyisi kolmen kuukauden määräajan jälkeen myös, jos irtisanottu tekisi uuden työnantajan kanssa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, mutta työsopimus päättyisi koeajalla.

5. Koulutusoikeuden lakkaaminen

Koulutusta ei järjestetä tai hankintaprosessi keskeytetään, jos irtisanottu henkilö omatoimisesti päättää työhaun voimassaolon irtisanomisaikana ennen koulutuksen alkamista. Työvoimaviranomainen voi kuitenkin aloittaa koulutuksen järjestämisen tai jatkaa hankintaprosessia, jos irtisanottu rekisteröityy uudelleen työnhakijaksi irtisanomisaikana.

Muutosturvakoulutusta ei hankita tai sen hankinta keskeytetään myös tilanteissa, joissa työnantaja peruu tuotannollisiin tai taloudellisiin syihin perustuneen irtisanomisen ja työntekijä jatkaa työntekoa saman työnantajan palveluksessa. Tällaisissa tilanteissa työntekijän oikeus muutosturvakoulutukseen lakkaa, koska palvelussuhde ei päätykään eikä työntekijä siten täytä muutosturvakoulutuksen järjestämiselle säädettyjä edellytyksiä.

Muutosturvakoulutuksen järjestäminen tai hankinta keskeytetään myös tilanteessa, jossa irtisanottu henkilö omalla toiminnallaan aiheuttaa sen, että työnantaja työntekijästä johtuvasta syystä päättää työntekijän työsuhteen irtisanomisaikana. Näissä tilanteissa työntekijän työsuhde ei tosiasiallisesti pääty tuotannollisista tai taloudellisista syistä, joten edellytykset muutosturvakoulutukselle eivät tällaisessa tilanteessa enää täyty.

Samoin henkilön oikeus muutosturvakoulutukseen lakkaa, mikäli työntekijä ja työnantaja tekevät irtisanomisaikana sopimuksen työsuhteen päättämisestä (ns. kultainen kädenpuristus). Tällöin työntekijän työsuhde ei tosiasiallisesti pääty tuotannollisista tai taloudellisista syistä, eivätkä edellytykset

muutosturvakoulutuksen järjestämiselle enää täyty. Työntekijän tulee ilmoittaa tekemästään työsuhteen päättämissopimuksesta työvoimaviranomaiselle.

Oikeus muutosturvakoulutukseen lakkaa, jos irtisanottu henkilö ei aloita hänelle hankittua muutosturvakoulutusta tai keskeyttää sen. Koulutuksen aloittamatta jättämisestä tai keskeyttämisestä ei aiheudu irtisanotulle seuraamuksia, mutta uutta koulutusta ei tämän jälkeen järjestetä. Oikeus koulutukseen ei kuitenkaan lakkaa, jos irtisanotulla henkilöllä on perusteltu syy koulutuksen aloittamatta jättämiseen tai keskeyttämiseen. Perustelluista syistä koulutuksen aloittamatta jättämiseen tai keskeyttämiseen säädetään järjestämislain 8 luvun 72 §:n pykälän 3 momentissa.

Koulutus on kuitenkin aloitettava tai sitä on jatkettava 12 kuukauden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä. Koulutuksen siirtymisestä ei saa aiheutua lisäkustannuksia työvoimaviranomaiselle. Lisäkustannuksilla tarkoitetaan koulutuksen hintaa. Lisäkustannukseksi ei katsota hallinnollisen lisätyön työvoimaviranomaiselle aiheuttamia kustannuksia.

Työvoimaviranomaisella ei ole velvollisuutta muutosturvakoulutuksen järjestämiseen, mikäli irtisanotun haluamaa hänelle soveltuvaa koulutusta ei ole tarjolla eikä irtisanottu halua osallistua muuhun työvoimaviranomaisen ehdottamaan koulutukseen, joka alkaisi 12 kuukauden kuluessa palvelussuhteen päättymisestä. Tällöin myös irtisanotun henkilön oikeus muutosturvakoulutukseen lakkaa.

Esimerkiksi, jos irtisanotun valitsemaa koulutusta ei ole lainkaan saatavilla tai sitä ei ole mahdollista hankkia säädettyssä määräajassa tai irtisanottu ei täytä koulutukseen valituksi tulemisen edellytyksiä, työvoimaviranomaisen velvollisuus järjestää koulutusta raukeaa. Velvollisuus järjestää koulutusta raukeaa myös, jos irtisanottu ei hyväksy kilpailutuksen kautta valittua palveluntuottajaa eikä muutakaan vastaavaa koulutusta. Koska muutosturvakoulutukseen osallistuminen on irtisanotulle vapaaehtoista, häntä ei voida velvoittaa hyväksymään työvoimaviranomaisen ehdottamaa koulutusta.

Jos irtisanottu henkilö omalla menettelyllään aiheuttaa sen, että koulutus keskeytyy tai keskeytetään, irtisanotun henkilön oikeus muutosturvakoulutukseen lakkaa. Tällaista menettelyä voi olla esimerkiksi koulutuksen ehtojen tai sääntöjen olennainen rikkominen, koulutukseen liittyvien tehtävien laiminlyönti, perusteettomat poissaolot koulutuksesta tai irtisanotun epäasiallinen tai uhkaava käytös, minkä vuoksi palveluntuottaja keskeyttää koulutuksen.

Työvoimaviranomaisella ei ole velvollisuutta järjestää uutta muutosturvakoulutusta omalla menettelyllään koulutuksen keskeytymisen tai keskeyttämisen aiheuttaneelle. Työvoimaviranomainen antaa päätöksen muutosturvakoulutusoikeuden lakkaamisesta pykälän 5 momentin perusteella. Jos irtisanottu henkilö katsoo, että asiaa koskeva päätös on virheellinen, siihen voi vaatia oikaisua järjestämislain 17 luvun 146 §:n 1 §:n 1 momentin mukaisesti. TE-hallinnon oikaisuvaatimuksen johdosta antamaan päätökseen haetaan muutosta 14 luvun 2 a §:n mukaisesti sosiaaliturva-asioiden muutoksenhakulautakunnalta ja edelleen vakuutusosastoilta.