



Työ- ja elinkeinokeskukset
Työ- ja elinkeinotoimistot

5.5.2009

OPPIOPIMUSKOULUTUS JA LOMAUTUSTILANTEET

Taloudellisen tilanteen yleisellä heikentymisellä on ollut vaikutusta myös oppisopimuskoulutuksen järjestämiseen. Työnantajat ovat taloudellisista ja tuotannollisista syistä joutuneet lomauttamaan henkilöstöään ja lomautuspaineet ovat kohdistuneet myös oppisopimusopiskelijoihin. Oppisopimusopiskelijoiden asemaan lomautus- ja purkamistilanteissa on liittynyt myös joitakin epäselvyyksiä.

Liitteenä olevan työ- ja elinkeinoministeriön ja opetusministeriön yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa laatiman muistion tarkoituksena on ensisijaisesti selkiyttää vaihtoehtoja oppisopimusopiskelun jatkamiselle lomautus- tai purkamistilanteessa. Lisäksi muistiossa käsitellään oppisopimusopiskelijan työttömyysetuuden saamisen työvoimapolitiittisia edellytyksiä eri tilanteissa oppisopimussuhteen aikana ja sen päättyessä.

Tuija Oivo
Osastopäällikkö

Tiina Korhonen
Ylitarkastaja

LIITTEET Muistio 27.4.2009 koskien oppisopimuskoulutusta ja lomautustilanteita

TIEDOKSI TYÖ:n ryhmät
Opetusministeriö
Opetushallitus
Koulutuksen järjestäjien yhdistys KJY
Ammatillisen Aikuiskoulutuksen Liitto AKKL
Oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ry

SAK
STTK
AKAVA
Elinkeinoelämän keskusliitto EK
Suomen Yrittäjät
Kunnallinen työmarkkinalaitos
Valtion työmarkkinalaitos
Suomen Kuntaliitto
STM/Esko Salo
TEM/TMO
TEM/TYS/Tarja Kröger
TEM/SKY/Pasi Järvinen
TEM/Ohjelmajohtaja Rauno Vanhanen
TEM/Kansliapäällikkö Erkki Virtanen
TEM/Valtiosihteeri Katariina Poskiparta
TEM/Valtiosihteeri Mikko Alkio
TEM/Erityisavustaja Elina Moisio
TEM/Erityisavustaja Jyrki Peisa



MUISTIO
5.5.2009

OPPISOPIMUSKOULUTUS JA LOMAUTUSTILANTEET

1 Yleistä oppisopimuksesta ja siihen liittyvistä työoikeudellisista kysymyksistä

Oppisopimuksesta säädetään muun muassa ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998) ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa (631/1998). Oppisopimusta koskevan lainsäädännön mukaan oppisopimus on opiskelijan ja työnantajan välinen määräaikainen työsopimus.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 18 §:n ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain 10 §:n viittaussäännöksen mukaan oppisopimukseen sovelletaan, jollei toisin säädetä, työsopimuslakia (55/2001) lukuun ottamatta sen 1 luvun 3 ja 8 §:ää, 2 luvun 4 ja 5 §:ää, 4 luvun 4 ja 5 §:ää, 6 lukua, 7 luvun 1-5 §:ää ja 7-11 §:ää, 9 ja 10 lukua sekä 13 luvun 3 ja 4 §:ää. Soveltamisalan ulkopuolelle jäävät siten muun muassa työsopimuslain yleiset säännökset työsopimuksen päättämisestä sekä irtisanomisperusteista. Lomautusta koskevaa työsopimuslain 5 lukua sen sijaan sovelletaan.

1.1 Oppisopimuskoulutuksessa olevan lomauttamisesta

Suurin osa oppisopimuksista on toteutettu siten, että henkilö on jo aiemmin palkattu tai palkataan toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ja tämän lisäksi työnantaja ja työntekijä tekevät määräaikaisen oppisopimuksen oppisopimuskeskuksen kanssa. Vaikka työnantaja ja työntekijä tekevät oppisopimusta koskevan erillisen määräaikaisen sopimuksen oppisopimusta koskevan lainsäädännön edellyttämällä tavalla, työoikeudellisesta näkökulmasta määräaikaisista tehtävistä tehty sopimus ei muuta työsuhteen luonnetta toistaiseksi voimassa olevasta määräaikaiseksi. Näin ollen tilanteessa, jossa oppisopimuksen toteuttaminen ei ole mahdollista esimerkiksi siksi, että työnantaja on lomauttanut muut työntekijät työpaikalla, oppisopimussuhteessa oleva työntekijä voidaan oppisopimuksen estämättä lomauttaa samoin edellytyksin kuin muut toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevat.

Jos henkilö on rekrytoitu suoraan määräaikaiseen oppisopimussuhteeseen yritykseen, hänen lomauttamisensa ei käytännössä ole mahdollista. Työsopimuslain nimenomaisen säännöksen mukaan työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Oppisopimussuhteessa oleva ei yleensä toimi vakituisen työntekijän sijaisena.

Korkeimman oikeuden ratkaisun (KKO 2006:4) mukaan määräaikaisen työntekijän lomauttaminen on mahdollista myös, jos määräaikaiseen työopimukseen on otettu irtisanomisehto, ja lomautus perustuu taloudelliseen tai tuotannolliseen irtisanomisperusteeseen. Irtisanomisehdosta huolimatta työnantaja ei voi lomauttaa määräaikaista työntekijää työn tai työn tarjoamisen edellytysten tilapäisen vähentymisen perusteella.

2 Oppisopimusopiskelun jatkaminen lomautus- ja purkamistilanteissa

Työmarkkinoilla vallitsevan poikkeuksellisen tilanteen vuoksi opetusministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö katsovat, että oppisopimusopiskelijan lomautustilanteessa tai oppisopimuksen purkamistilanteessa oppisopimuskoulutuksen järjestäjien ja työ- ja elinkeinotoimistojen tulisi pyrkiä mahdollisimman joustaviin ratkaisuihin, jotta opintojen jatkaminen ja tutkinnon suorittaminen loppuun olisivat mahdollisia. Seuraavassa on esitetty ministeriöiden yhteiset suositukset koskien vaihtoehtoisia keinoja lomautus- ja purkamistilanteissa.

2.1 Vaihtoehdot oppisopimuskoulutuksen jatkamiseen lomautustilanteessa

Jos oppisopimussuhteessa oleva lomautetaan siten, että lomautuksen pituus on ennakolta tiedossa, koulutuksen järjestäjien tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään oppisopimuksen tietopuolisen koulutuksen jaksot lomautusajankohtaan.

Jos tietopuolisen koulutuksen ajoittaminen lomautusajankohtaan koulutuksen järjestäjän toimesta ei ole mahdollista, työnantaja ja TE-toimisto voivat pyrkiä järjestämään lomautuksen ajaksi yhteishankintakoulutuksena oppisopimuskoulutukseen sopivia tietopuolisia opintomoduuleja, jotta opinnot eivät keskeytyisi lomautuksen ajaksi.

Mikäli yhteishankintana järjestettävä työvoimakoulutus ei tule kysymykseen, oppisopimussuhteesta lomautettu voidaan valita myös muuhun työvoimakoulutukseen, jonka aikana henkilö voi suorittaa sellaisia opintoja, jotka voidaan lukea osaksi suoritettavaa tutkintoa. Työvoimapolitiisesta aikuiskoulutuksesta annetusta ohjeesta¹ poiketen oppisopimussuhteesta lomautetulle voidaan myös tarvittaessa hankkia erillisenä koulutuksena yksittäinen paikka, jonka tavoitteena on suorittaa tietty opintokokonaisuus/ –moduuli tai tutkinnon osa, joka voidaan myöhemmin lukea osaksi suoritettavaa tutkintoa. Yksittäisen opiskelupaikan hankinta tulee kysymykseen lähinnä pitkissä määräaikaisissa tai toistaiseksi jatkuvissa lomautuksissa.

Työvoimakoulutuksen ajalta lomautetulle voidaan maksaa joko koulutustukea tai työmarkkinatukea.

¹ Työministeriön ohje työvoimapolitiisesta aikuiskoulutuksesta ja siihen hakeutuille ja osallistuville maksettavista etuuksista, O/8/2007, 8.6.2007

2.2 Vaihtoehdot opintojen jatkamiseen oppisopimuksen purkamistilanteessa

Oppisopimuksen purkaminen on viimesijainen keino. Purkamisperusteista on säädetty ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 18 §:ssä. Jos oppisopimus kuitenkin joudutaan mainitun lain mukaisilla perusteilla purkamaan, koulutuksen järjestäjien tulee neuvotella työnantajien kanssa oppisopimusten uudelleen solmimisesta työllisyystilanteen parannuttua. Uudelleen solmittavissa oppisopimuksissa huomioidaan henkilökohtaistamismääräyksen mukaisesti aikaisemmin hankittu koulutus ja osaaaminen.

Opetusministeriö pyytää koulutuksen järjestäjiä varautumaan toimittamaan tietoja purettujen oppisopimusten määrästä. Opetusministeriö pyrkii varmistamaan oppisopimuskoulutuksen resursoinnin siten, että purettujen oppisopimusten mukainen koulutus voitaisiin toteuttaa työllisyystilanteen parannuttua täysimääräisesti.

Jos oppisopimus puretaan, henkilö voidaan valita työvoimakoulutukseen, jonka aikana hän voi suorittaa sellaisia opintoja, jotka myöhemmin oppisopimuksen mahdollisesti jatkuessa voidaan lukea osaksi suoritettavaa tutkintoa. Henkilölle voidaan myös tarvittaessa hankkia erillisenä koulutuksena yksittäinen paikka, jonka tavoitteena on suorittaa tietty opintokokonaisuus/ –moduuli tai tutkinnon osa, joka voidaan myöhemmin oppisopimuksen mahdollisesti jatkuessa lukea osaksi suoritettavaa tutkintoa.

3 Oppisopimus ja työttömyysetuuden saamisen työvoimapolitiittiset edellytykset

Oppisopimuksen voimassaoloaikana oppisopimusopiskelun on tarkoitus olla päätoimista opiskelua, josta vähintään puolet tapahtuu työpaikalla. Ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (811/1998) 23 §:n mukaan opintojen päätoimisuudesta on voimassa mitä opintotukilaissa (65/1994) ja sen nojalla säädetään.

Työ- ja elinkeinoministeriö on vakiintuneesti katsonut, että työttömyysturvalain (1290/2002) näkökulmasta oppisopimusta tulee lähtökohtaisesti käsitellä työsuhteena eikä TTL 2 luvun 6 ja 7 §:ien mukaisena opiskeluna. Näin ollen jos oppisopimussuhteessa oleva henkilö ilmoittautuu työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon ja oppisopimus on tehty siten, että työaika on enemmän kuin 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta, työ- ja elinkeinotoimisto antaa etuuden maksajalle TTL 2 luvun 1 §:ään perustuvan estävän työvoimapolitiittisen lausunnon OA3 (ei työtön).

Työ- ja elinkeinoministeriön tietoon on tullut myös tapauksia, joissa oppisopimus on tehty osa-aikatyöstä. Mikäli oppisopimus on jostain syystä poikkeuksellisesti tehty osa-aikatyöstä, eli sovittu työaika on enintään 75 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta, työ- ja elinkeinotoimisto voi muiden etuuden saamisen edellytysten täyttyessä antaa asiassa esimerkiksi lausunnon OA1 tai tiedotteen OF2, kuten meneteltäisiin minkä tahansa osa-aikaisen työsuhteen koh-

dalla. Lausunnon perusteluihin merkitään, että työnhakija on tehnyt oppisopimuksen ja sopimuksen kesto sekä työaika.

Lausuntoa annettaessa ei tarvitse erikseen huomioida mahdollisia lähiopetuspäiviä, vaan näiltä päiviltä voi olla oikeus työttömyysetuuteen. Jos hakija ilmoittaa, ettei voi ottaa kokoaikatyötä vastaan lähiopetuspäivinä, näille päiville annetaan lausunto OA2 (ei hae kokoaikatyötä).

Oppisopimuksen aikaisen palkan ja mahdollisten muiden korvausten vaikutuksen työttömyysetuuden saamiseen ja määrään tutkii työttömyysetuuden maksaja.

3.1 Oppisopimussuhteessa olevan lomauttaminen ja työttömyysturva

Koska lomautustilanteissa oppisopimussuhde on edelleen voimassa, työ- ja elinkeinotoimisto ei tutki oppisopimusasiaa opiskeluna, vaikka henkilö on oppilaitoksen kirjoilla. Tietopuolisen koulutuksen jaksottumisella lomautuksen ajalle ei ole vaikutusta henkilön oikeuteen saada työttömyysetuutta.

Suurin osa oppisopimuksista on toteutettu siten, että henkilö on jo aiemmin palkattu tai palkataan toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ja tämän lisäksi työnantaja ja työntekijä tekevät määräaikaisen oppisopimuksen. Vaikka työnantaja ja työntekijä tekevät oppisopimusta koskevan erillisen määräaikaisen sopimuksen oppisopimusta koskevan lainsäädännön edellyttämällä tavalla, työoikeudellisesta näkökulmasta määräaikaisista tehtävistä tehty sopimus ei muuta työsuhteen luonnetta toistaiseksi voimassa olevasta määräaikaiseksi. Näin ollen koska kyseessä on työsuhteen ehtojen määräaikaisesta muuttamisesta huolimatta toistaiseksi voimassa oleva työsuhte, asialla ei ole vaikutusta henkilön oikeuteen saada työttömyysetuutta lomautuksen ajalta.

Jos oppisopimusta ei ole toteutettu muuttamalla toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen ehtoja määräaikaisesti vaan henkilö on esimerkiksi rekrytoitu yritykseen suoraan oppisopimussuhteeseen, oppisopimussuhteessa olevan henkilön oikeutta työttömyysetuuteen lomautustilanteessa arvioidaan lähtökohtaisesti samoin perustein kuten muidenkin määräaikaisessa työsuhteessa olevien kohdalla.²

Työsopimuslain nimenomaisen säännöksen mukaan työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Oppisopimussuhteessa oleva ei yleensä toimi vakituisen työntekijän sijaisena, mutta mikäli näin on ja hänet lomautetaan edellä kerrotulla tavalla, työttömyysetuuden maksamiselle ei tältä osin ole työvoimapolitiittista estettä.

Määräaikaisessa oppisopimussuhteessa oleva, joka ei ole vakituisen työntekijän sijaisena, voi saada työttömyysetuutta lomautuksen ajalta

² Työministeriö (nyk. TEM) on ohjeistanut työ- ja elinkeinotoimistoja koskien työsuhteen työntekijän lomautusta ja työttömyysetuuden saamisen työvoimapolitiittisia edellytyksiä (Muistio 9.6.2006).

ainoastaan siinä tilanteessa, jos oppisopimuksessa on sovittu irtisanomisehdosta ja työnantaja lomauttaa henkilön taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella. Jos lomautus perustuu työn tai työn tarjoamisen edellytysten tilapäiseen vähentymiseen, oikeutta työttömyysetuuteen ei ole, vaikka oppisopimuksessa olisi sovittu irtisanomisehdosta. TE-toimiston tulee selvittää irtisanomisperuste työnantajalta, mikäli se ei selvästi ilmene esimerkiksi lomautusilmoituksesta. Käytännössä lomautus perustuu irtisanomisperusteeseen ainakin silloin, kun määräaikaisen lomautuksen kestoksi ilmoitetaan selvästi yli 90 päivää tai henkilö on lomautettu toistaiseksi.

Jos määräaikaisessa oppisopimussuhteessa oleva ei toimi kenenkään vakituisen työntekijän sijaisena eikä oppisopimuksessa ole sovittu oppisopimuksen irtisanomismahdollisuudesta, henkilöllä ei ole oikeutta työttömyysetuuteen mahdollisen lomautuksen ajalta.

3.2 Oppisopimuksen tilapäinen keskeyttäminen ja työttömyysturva

Oppisopimus voidaan keskeyttää esimerkiksi pitkän sairauden, perhevapaiden tai asevelvollisuuden suorittamisen johdosta. Tällöin määräaikaisen sopimuksen päättymistä siirretään myöhempään ajankohtaan niin, että opiskelutavoite saavutetaan. Oppisopimuksen keskeyttämisen lähtökohdana on, että se keskeytys tehdään määräajaksi ja, että opiskelija jatkaa opintojaan ennalta sovitun mukaisesti keskeytyksen jälkeen.

Jos opiskelija ja työnantaja oppisopimussuhteen aikana sopivat oppisopimuksen tilapäisestä keskeyttämisestä, henkilöllä ei ole oikeutta työttömyysturvaan tilapäisen keskeyttämisen ajalta. Jos henkilö ilmoittautuu työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon, toimisto antaa etuuden maksajalle TTL 2 luvun 1 §:ään perustuvan estävän työvoimapolitiittisen lausunnon OA3 (ei työtön). Henkilöllä on voimassa oleva työsopimus, ja työnteen ja palkanmaksun tilapäisen keskeytyksen syy on muu kuin lomautus.

3.3 Oppisopimuksen purkaminen ja työttömyysturva

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 18 §:n 2 momentin mukaan opiskelija ja työnantaja voivat yhteisellä sopimuksella purkaa oppisopimuksen välittömästi. Sen lisäksi, mitä työsopimuslain koeaikaa koskevassa 1 luvun 4 §:ssä ja 8 luvun 1 ja 3 §:ssä (purkamisperuste, työsopimuksen pitäminen purkautuneena) säädetään, oppisopimus voidaan yksipuolisesti purkaa, kun työnantaja lopettaa liikkeensä, joutuu konkurssiin tai kuolee. Koulutuksen järjestäjän luvalla oppisopimus voidaan purkaa myös perusteilla, jotka työsopimuslain mukaan oikeuttaisivat työsopimuksen irtisanomiseen. Koulutuksen järjestäjä voi purkaa oppisopimuksen opiskelijaa ja työnantajaa kuultuaan, jos työpaikalla järjestetyssä koulutuksessa ei noudateta ammatillisesta koulutuksesta annetun lain tai sen nojalla annetun asetuksen säännöksiä tai koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välillä tehdyn sopimuksen määräyksiä.

Jos oppisopimus puretaan, henkilön rekisteröityessä työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimisto tutkii oppisopimuksen päättymisen kuten minkä tahansa työsuhteen päättymisen. Jos oppisopimuksen purkaminen perustuu opiskelijan ja työnantajan yhteiseen sopimukseen, oppisopimuksen purkamisesta ei kuitenkaan tule työnhakijalle korvauksetonta määräaika, jos oppisopimuksen purkamisen taustalla ovat tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Tuotannollisten ja taloudellisten syiden voidaan arvioida olevan oppisopimuksen purkamisen taustalla esimerkiksi silloin, jos työnantaja on irtisanonut muita työntekijöitään edellä mainituista syistä.

Jos oppisopimus päättyy, mutta henkilö jatkaa opintojaan omaehtoisena opiskeluna, työ- ja elinkeinotoimisto tutkii opintojen vaikutuksen henkilön oikeuteen saada työttömyysetuutta normaalina opiskelua koskevana asiana.

Ministeriön ohjeen³ mukaan jos jäljellä olevia opintoja on pidettävä päätöisinä joko niiden laajuuden tai kokonaisharkinnan perusteella, oppisopimuksella tehty työ ei ministeriön käsityksen mukaan voi osoittaa opintoja sivutoimisiksi, koska opiskelu on ollut työntekoa.

Opintoja laajuuden perusteella arvioitaessa otetaan huomioon opinnot kokonaisuudessaan niiden alkamisesta lukien, kun taas kokonaisharkinnassa huomioidaan vain opintojen jäljellä oleva osa.

³ Työministeriön ohje opiskelun vaikutuksesta oikeuteen saada työttömyysetuutta, O/14/2007 TM, 6.11.2007