



Rakennusteollisuus

Rakennusalan TES- koulutus 7.9.2022

Paavo Mattila

Aleksanteri Viinikka



Koulutuksen sisältö

- YT-neuvotteluista
- Irtisanomisperusteen arviointia
 - Lomautuksista ja irtisanomisista
- Perhevapaauudistus
- Kilpailukielloista



Yhteistoimintalaki rakennusalalla

- YT-lakia sovelletaan mikäli yrityksessä säännöllisesti vähintään 20 työntekijää
- Työntekijät
 - pääsääntö: ei neuvotteluelvoitetta irtisanomis/lomautushetkellä
- Toimihenkilöt
 - pääsääntö: neuvotteluelvoite, ellei yrityksessä kunnollista ja ajantasaista henkilöstösuunnitelmaa
- Ylemmät toimihenkilöt
 - aina neuvotteluelvoite
- Huom! Kaikki muut YT-lain velvoitteet voimassa



Työntekijät - Rakennusalan TES / RISS 5 §

- Tavanomaisesta työvoimatarpeen vaihtelusta johtuvat, tuotannollisin ja taloudellisin perustein toimeenpantavat irtisanomiset tai lomautukset **eivät kuulu YT-lain** mukaisten neuvottelovelvoitteiden piiriin
 - yrityksen tavanomaisesta toiminnasta poikkeavaan päätökseen, jolla on henkilöstövaikutuksia pääsääntöisesti useassa työkohteessa, sovelletaan kuitenkin YT-lakia
- Mikä on tavanomaista?
 - Korona, Ukrainan sota?



Rakennusalan toimihenkilöiden TES

- Rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimus 7 §:
 - tavanomaisesta työvoimatarpeen vaihtelusta johtuvat tuotannollisin ja taloudellisin perustein toimeenpantavat lomautukset tai irtisanomiset eivät kuulu YT-lain neuvottelovelvoitteiden piiriin
 - **mikäli työvoimatarve ja arvio sen muutoksista on käsitelty ennen toimenpiteitä työyhteisön kehittämissuunnitelmassa henkilöstön edustajan kanssa tai kaikkien toimihenkilöiden kanssa**
 - **suunnitelmaan tarvittavat muutokset on käsiteltävä vastaavasti tilanteen muuttuessa**



Toimihenkilöiden lomautukset / irtisanomiset työyhteisön kehittämissuunnitelma

- Ensisijaisesti vähentynyt työvoiman tarve ja tätä seuraavat lomautukset/irtisanomiset tulisi käsitellä rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen 7 §:n mukaisesti työyhteisön kehittämissuunnitelmassa henkilöstön edustajan tai koko toimihenkilöryhmän kanssa, jolloin muutosneuvotteluja ei tarvitse käydä.
- ”Ukrainan sodan aiheuttama kysynnän väheneminen on johtanut rakentamisliiketoiminnan hidastumiseen ja aiheuttaa toimihenkilöiden lomautustarpeen syksyllä 2022. **Lomautukset kohdistuvat arviolta 3-5 toimihenkilöön.** Osapuolet ovat käyneet läpi toimenpiteiden perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot ja toteavat, että mahdolliset lomautukset voidaan toimeenpanna rakennusalan toimihenkilöiden TES 7 §:n mukaisesti ilman YT-lain mukaisia muutosneuvotteluja.”

Entä jos pidetään muutosneuvottelut?

- **Muutosneuvottelut on käytävä, jos harkitaan yhtä tai useampaa työntekijää koskevia toimenpiteitä**
 - irtisanominen, lomautus, osa-aikaistaminen sekä työsuhteen ehdon olennainen muuttaminen
- Lisäksi muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluu myös olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä, jotka johtuvat:
 - Yrityksen tai yhteisön tai niiden jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka niiden toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta;
 - Kone- tai laitehankinnoista taikka uuden teknologian käyttöönotosta;
 - Työn organisointiin tai järjestelyihin tehtävistä muutoksista;
 - Palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista;
 - Ulkopuolisen työvoiman käyttöönotosta tai siinä tehtävistä muutoksista;
 - Koskee ulkopuolisen työvoiman käyttöönottoa tai siinä tehtäviä muutoksia. Lainkohdassa ulkopuolisella työvoimalla tarkoitettaisiin sekä alihankintaa että vuokratyötä. Ulkopuolisen työvoiman käyttöönotolla tai sen käyttöön harkittavilla muutoksilla tulisi nimenomaisesti olla vaikutusta yrityksen palveluksessa olevien tekemään työhön. Muutosneuvotteluita ei olisi käytävä esimerkiksi sellaisesta ostopalveluna hankittavasta työstä, joka ei liittyisi millään tavalla yrityksessä tai yhteisössä varsinaisesti tehtävään työhön.
 - Muista 1–5 kohdassa tarkoitettuihin rinnastuvista muutoksista.

Muutosneuvotteluiden ajoittaminen

- Muutosneuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, kuten irtisanomisia tms.
 - Kun työnantaja harkitsee työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja säännöllisen työajan järjestelyissä
- *Ilmaisu ”harkitsee” säännöksessä tarkoitettussa mielessä tarkoittaa vaihetta, jossa työnantaja kykenee yksilöimään suunnittelemansa toimenpiteen ja siihen liittyvät henkilöstövaikutukset sellaisella tavalla, että tämä pystyisi pääosin laatimaan neuvotteluesityksen ja neuvottelemaan asiaa koskevista kysymyksistä. Neuvottelut olisi käytävä oikealla hetkellä – ei liian aikaisin eikä liian myöhään. Neuvottelumenettely on saatettava päätökseen ennen kuin työnantaja ratkaisee asian.*
- Kysymys on siitä, että jos toimenpiteen valmistelu on edennyt liian pitkälle, työnantajan suunnitelmaan ei neuvotteluissa tosiasiallisesti voida enää vaikuttaa.
- Työnantaja saa ratkaista asian ilman edeltäviä muutosneuvotteluja, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat muutosneuvottelujen esteenä.
 - Ns. koronapyykäliä
- Työnantajan on viivytyksettä käynnistettävä muutosneuvottelut, kun perusteita poiketa neuvotteluelvoitteista ei enää ole. Työnantajan on selvitettävä tuolloin poikkeuksellisen menettelyn perusteet.

Oikeuskäytäntöä – neuvottelujen aloittaminen

- Helsingin HO 30.3.2016 nro 520: Yhtiö oli rikkonut yhteistoimintalain mukaista neuvotteluelvoitetta myytyään kaksi Kotkan Mussalon satamassa sijaitsevaa konttinosuria kaksi viikkoa yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisen jälkeen ja siten ennen 2.12.2011–13.1.2012 käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen loppuun saattamista.
- Helsingin HO 28.10.2014 nro 2062: Hovioikeus katsoi, että Avro-lentokoneista luopuminen oli ollut sellainen yhteistoimintalain 8 luvun 44 §:ssä tarkoitettu toimenpide, joka toteutuessaan on voinut aiheuttaa työvoiman vähentämistarvetta ja että luopumisella on ollut syy-seuraussuhde yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen toteutuneisiin irtisanomisiin.
- KKO 2010:20: Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) 6 §:n 1 momentin 3 kohtaa ja 7 §:ää oli tulkittava joukkovähentämisdirektiivin perusteella siten, että tytäryhtiön olisi tullut käydä yhteistoimintaneuvottelut ennen kuin emoyhtiö oli tehnyt sellaisen tuotannon keskittämistä konsernissa koskevan lopullisen ratkaisun, joka oli merkinnyt tytäryhtiön toiminnan olennaista supistamista.

Muutosneuvotteluiden osapuolet

- Muutosneuvottelut käydään työnantajan ja sen henkilöstön edustajan välillä, joka edustaa neuvotteluiden kohteena olevia työntekijöitä. Jos työntekijöillä ei ole edustajaa, muutosneuvottelut käydään neuvotteluiden kohteena olevien työntekijöiden kanssa yhdessä.
 - Jos ei luottamusmiestä, kaikkien neuvottelujen piirissä olevien henkilöiden kanssa
- Jos työnantajan harkitsema toimenpide koskee yksittäistä työntekijää tai yksittäisiä työntekijöitä, neuvottelut voidaan käydä työnantajan ja asianomaisen työntekijän tai työntekijöiden välillä. Tällöin työntekijällä tai työntekijöillä on kuitenkin oikeus vaatia, että asiasta on neuvoteltava henkilöstön edustajan läsnä ollessa tai työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken.

Neuvotteluesitys

- Työnantajan on ennen muutosneuvotteluiden aloittamista annettava kirjallinen neuvotteluesitys, josta on käytävä ilmi ainakin muutosneuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.
- Jos neuvotellaan lomautuksista, irtisanomista ym. annettava viimeistään viisi päivää ennen neuvotteluiden aloittamista. Ja lisäksi ilmoitettava
 - Suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet
 - Alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin
 - Selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät
 - Arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen
- Jos neuvotteluesitys annetaan ke 7.9.2022, neuvottelut voivat alkaa ma 12.9.
- Neuvotteluesitys on toimitettava myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa.
- Esimerkki neuvotteluesityksestä:
 - *Työkannan vähentymisen vuoksi joudumme aloittamaan muutosneuvottelut yrityksessä x. Henkilöstön määrää joudutaan sopeuttamaan siten, että alustavien arvioiden mukaan mahdollisten irtisanomisten kohteena on 1-2 toimihenkilöä ja toistaiseksi voimassaolevien lomautusten kohteena on 2-5 toimihenkilöä. Työnantaja päättää toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät ammattitaidon, monitaitoisuuden ja jäljelle jäävien työtehtävien perusteella (TES 9 §). Mahdolliset irtisanomiset ja lomautukset toimeenpannaan muutosneuvottelujen jälkeen syyskuun loppuun mennessä.*

Neuvottelujen sisältö

- Muutosneuvotteluissa on käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja.
- Jos neuvottelut koskevat lomautuksia, irtisanomisia ym., neuvotteluissa on lisäksi käsiteltävä:
 - Vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi;
 - Henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja.
- Muutosneuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Osapuolten on toimittava rakentavasti sekä pyrittävä myötävaikuttamaan neuvotteluiden etenemisessä.
- Neuvotteluihin osallistuvalla on oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu on tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, jossa asia toivotaan käsiteltävän.
 - Jos työnantaja ei pidä ehdotusta tai vaihtoehtoista ratkaisua tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena, sen on neuvotteluiden kuluessa tehtävä tarpeellisessa laajuudessa kirjallisesti selkoa suhtautumisensa taustalla olevista syistä.
- Pöytäkirjan laatiminen
 - Kirjataan tarkoin aloitteet, esitykset, vaikutukset, vaihtoehdot, mahdolliset yksimielisyydet, mutta ei lopullisia päätöksiä.

Toimintasuunnitelma

- Annettuaan neuvotteluesityksen **suunnitelmastaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää** tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla työnantajan on muutosneuvotteluiden alussa annettava esitys toimintasuunnitelmaksi muutosneuvotteluiden suunnitelmalliseksi toteuttamiseksi sekä mahdollisista irtisanomisista aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Toimintasuunnitelmaa on käsiteltävä osana muutosneuvotteluita.
- Toimintasuunnitelmasta, jota täydennetään tarvittaessa neuvottelujen kuluessa, tulee käydä ilmi:
 - Neuvotteluiden suunniteltu aikataulu
 - Neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat
 - Suunnitellut periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa ja sen jälkeen edistetään julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta.
- Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on mahdollisimman varhaisessa vaiheessa selvitettävä julkiset työvoimapalvelut, joilla irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä tuetaan.
- Jos työnantaja harkitsee irtisanovansa alle kymmenen työntekijää, työnantajan on muutosneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettujen työllistymistä edistävien palveluihin osallistumiseen.

Neuvotteluelvoitteen täyttyminen

- Työnantajan on katsottava täyttäneen neuvotteluelvoitteen, kun muutosneuvottelut on laissa säädettyjä menettelytapasäännöksiä noudattaen.
- Vähimmäisneuvottelu-aika irtisanomis-, lomautus- ym. tilanteissa
 - Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, neuvotteluelvoitteen ei kuitenkaan voida katsoa täyttyneen ennen kuin neuvotteluiden aloittamisesta on kulunut **kuusi viikkoa**.
 - Jollei muutosneuvotteluissa toisin sovita, tämä neuvottelu-aika on kuitenkin **14 päivää**, jos:
 - Neuvottelut koskevat alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista
 - Neuvottelut koskevat lomauttamista enintään 90 päiväksi
 - Työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30
 - Työnantaja on saneerauksessa
- Esim: Jos neuvottelu-aika on 14 päivää ja ensimmäinen neuvottelu järjestetään 3.4., neuvotteluelvoite tulee täytyneeksi 16.4., jos neuvottelut on muutoin tuossa vaiheessa käyty 3 luvussa edellytetyllä tavalla. Päätöksen asiassa työnantaja voi tehdä aikaisintaan 17.4.
- Neuvotteluajoista voidaan milloin tahansa neuvottelujen aikana sopia toisin
 - Pöytäkirjaan: *Osapuolet totesivat yhteisesti, että muutosneuvotteluja on käyty riittävän laajasti ja ne voidaan päättää. Sovittiin, että lain mukainen neuvotteluelvollisuus on täytetty ja työnantaja saa ryhtyä asian vaatimiin toimenpiteisiin.*

Montako palaveria neuvotteluissa tulee järjestää?

- Säännökseen ei sisälly vaatimusta siitä, kuinka useasti neuvotteluajan kuluessa on neuvoteltava. Neuvotteluiden määrä riippuu ennen kaikkea asian laadusta ja tarpeesta.
- Jotta neuvotteluelvoite voidaan katsoa täyttyneeksi, on muutosneuvotteluiden sisältöä koskevan 20 §:ssä säädetyt vaatimukset täytyneet täyttyä.
- Neuvotteluita ei ole järjestettävä koko neuvotteluajan, jollei siihen ole tarvetta.
- *Helsingin HO 19.5.2016:779: Asiassa oli käyty neuvotteluja kaksi kertaa, 10.5. ja 21.5.2012. Noudatettava neuvottelu-aika oli 14 päivää. Pöytäkirjaan oli merkitty mahdollisuus neuvotella vielä kolmannen kerran, mikäli työntekijäpuoli kokee tälle tarvetta ja heillä on neuvotteluun uusia näkökulmia. Neuvottelut olivat koskeneet vain yhtä tehtävää ja yhtä henkilöä. Asiassa ei ole selvitetty, että jokin esille tuotu seikka olisi jäänyt käsittelemättä neuvotteluissa tai että työnantaja olisi kokonaan kieltäytynyt kolmannesta neuvottelukerrasta. Työnantaja ei ollut rikkonut neuvottelu-aikaa koskevaa vaatimusta.*

Työnantajan selvitys neuvottelujen lopputuloksesta

- Työnantajan on muutosneuvottelujen jälkeen esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa neuvottelujen osapuolena olleille arvio seuraavista asioista:
 - Työnantajan harkitseman päätöksen sisältö
 - Irtisanomisen, lomauttamisen, osa-aikaistamisen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisen muuttamisen kohteena olevien työntekijöiden määrät henkilöstöryhmittäin tai toiminnoittain
 - Mahdollisten lomautusten kestoajat
 - Minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna täytäntöön päätöksensä
- Suositus: päätös annetaan neuvottelujen päättymistä seuraavana päivänä, viimeistään parin viikon sisällä
 - *Muutosneuvottelut yrityksessä x ovat päättyneet 6.9.2022. Töiden vähentymisen vuoksi neuvottelujen lopputuloksena yksi toimihenkilö joudutaan irtisanomaan ja kaksi toimihenkilöä lomauttamaan toistaiseksi. Toimenpiteiden kohteeksi valituille henkilöille ilmoitetaan asiasta henkilökohtaisesti tämän päivän aikana, jonka jälkeen toimenpiteet pannaan täytäntöön syyskuun loppuun mennessä.*

Hyvitys työntekijälle

- Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän taikka yksipuolisesti muuttanut työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 17–23 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle, osa-aikaistetulle tai työsopimuksen olennaisen ehdon muutoksen kohteena olevalle työntekijälle enintään 35 000 euron suuruinen hyvitys.
- Hyvityksen suuruutta määrättäessä on otettava huomioon veloitteen rikkomisen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä, työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.
- Jos työnantajan laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Työvoiman vähentäminen rakennusalan suhdannevaihteluissa

- Työnantajan käytettävissä olevat vaihtoehdot
 - Lomautus
 - Helppo ja nopea toimeenpano
 - Ei päättä työsuhdetta
 - 200 päivän lomautuksissa irtisanomisajan palkanmaksuvelvollisuus
 - Irtisanominen
 - Hankala toteuttaa
 - Työsuhteen kestosta riippuvat pitkät irtisanomisajat
 - Lopullinen
 - Ehdollinen irtisanominen (vain talonrakennusalan työntekijät)
 - Yhdistää lomautuksen ja irtisanominen edut
 - 180 päivän lomautus, jonka jälkeen työsuhde päättyy, jos työtä ei ole tarjolla

KKO 2022:17

- Työsuhteeseen sovellettavassa työehtosopimuksessa oli rajoitettu työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaisen työn tarjoamisvelvollisuuden maantieteellistä aluetta. Korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmenevillä perusteilla työehtosopimuksessa sovittua alueellista rajoitusta ei otettu huomioon arvioitaessa työsopimuslain 7 luvun 3 §:n nojalla, oliko tarjolla oleva työ vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.
- Maalausliikkeen työntekijä oli työskennellyt Helsingissä, ja töiden vähentyessä hänen työsopimuksena oli irtisanottu tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Samaan aikaan yhtiö oli palkannut uutta työvoimaa Kuopioon ja Mikkeliin.
 - RISS 6 §: Työnantajan velvollisuus tarjota työtä toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa olevalle työntekijälle (myös lomautetulle) rajoittuu työkohteisiin, joissa työntekijä voi, paikkakunnalla tavanomaiset työmatkat huomioon ottaen, päivittäin käydä työssä vakituisesta asunnostaan käsin.

KKO 2022:17 – muutoksia irtisanomisperusteen arviointiin

- Voidakseen irtisanoa työsopimuksen asianmukaisesti työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetuilla tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla **työnantajan on ensiksi kyettävä pykälän 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaisesti osoittamaan, että tarjolla oleva työ on olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt. Tarjolla olevalla työllä tarkoitetaan tässä yhteydessä työsopimuksen mukaista työtä.** Lain esitöiden (s. 103) mukaan työnantajan on aina tarjottava työntekijälle ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä, jos se on mahdollista. **Tältä osin työnantajan työn tarjoamisvelvollisuus ja työntekijän velvollisuus ottaa vastaan työnantajan tarjoamaa työtä rajautuvat työsopimuksen ehtojen mukaisesti – tai joissakin tapauksissa työsopimuksen ehdoksi muuttuneen vakiintuneen käytännön mukaisesti.** Työsopimuksella on voitu sopia työntekijän työtehtävistä joko hyvinkin väljästi tai vastaavasti yksityiskohtaisesti. Työsopimuksella on voitu myös sopia työskentelypaikasta, -paikoista tai -alueesta.
- Jollei työnantajalla ole tarjota työsopimuksen mukaista työtä, työnantajan tulee lain 7 luvun 3 §:n 1 momentin jälkimmäisen virkkeen viittaussäännöksen nojalla pyrkiä sijoittamaan tai kouluttamaan työntekijä toisiin tehtäviin saman luvun 4 §:ssä säädetyllä tavalla. **Työnantajan on 4 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaisesti tarjottava työntekijälle tämän työsopimuksen mukaista työtä vastaavaa työtä. Lain esitöissä (s. 103) tällaista vastaavaa työtä on kuvattu työksi, joka on jollain tavoin työsopimuksella sovitun työn kaltaista työtä.**
- **Mikäli työnantajalla ei ole tarjota sovittua työtä vastaavaakaan työtä, työnantajan on 4 §:n 1 momentin toisen virkkeen mukaisesti tarjottava työntekijälle sellaista muuta työtä, joka vastaa työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta.** Lisäksi työnantajalla on 4 §:n 2 momentin perusteella velvollisuus järjestää työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.
- **Korkein oikeus toteaa, että taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvalle työsuhteen irtisanomiselle on lain mukaiset perusteet ainoastaan siinä tapauksessa, että kaikki edellä kuvatut irtisanomisen edellytykset ja työnantajalle asetetut velvoitteet tulevat täytetyiksi.** Lain 7 luvun 3 ja 4 §:ssä säädetty työn tarjoamisvelvollisuus kestää työsuhteen päättymiseen saakka. Työsuhteen päättymisen jälkeen työnantajalla on vielä työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukainen takaisinottovelvollisuus.

KKO 2022:17 – muutoksia irtisanomisperusteiden arviointiin

- Korkein oikeus toteaa, että taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden lainmukaisuutta on tarkasteltava vaiheittain, kunkin työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 §:ssä säädetyn edellytyksen osalta. Ensi vaiheessa arvioitavana on 3 §:n nojalla, onko tarjolla oleva työsopimuksen mukainen työ olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt. **Työn vähenemisen tarkastelun alueelliset rajat määräytyvät tältä osin mahdollisten työskentelypaikkaa tai -aluetta koskevien työsopimuksen ehtojen perusteella.** Mikäli työsopimuksen mukainen tarjolla oleva työ ei ole olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt, irtisanomista on pidettävä perusteettomana eikä asiassa ole tarvetta tarkastella, onko 4 §:ssä edellytetty työsopimuksen mukaista työtä vastaavan työn ja muun työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus täytetty.

Koulutus	<input type="checkbox"/> Ammattioppilaitos, rakennusala / muu			
	<input type="checkbox"/> Oppisopimuskoulutus, mikä			
	Muu ammatillinen koulutus		AKK:n kurssi, muu kurssi, mikä	kesto
		Suoritettu perustutkinto/ammattitutkinto/erikoisammattitutkinto		vuonna
Ensiapukoulutus		vuosi	Tulityökortti voimassa	Työturv.kortti voimassa
<input type="checkbox"/> EA I <input type="checkbox"/> EA II			asti	asti
Aikaisemmat työsuhteet	Työnantaja ja paikkakunta		Tehtävät	Työsuht. kesto
Työterveys-huolto	Yrityksen tai työkohteen työterveysyksikkö, nimi ja osoite			
	Edellinen työterv.huoltolain muk. tarkastus, pvm		Tarkastuksen tiedot saa siirtää yrityksen työterveysyksikköön	
			<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei
		Tarkastuksen suorittanut työterveysyksikkö, nimi ja osoite		
Työsuhteen tiedot	Työsopimus solmittu, pvm	Työsuhteen alkamis-pvm	Työtehtävät (pääasiallinen työ)	
	Ensimmäinen työkohte / puh.		Työntekopaikan määräytyminen	
			Muu, mikä	
	Työsopimus on tehty		Määräaikaiseksi	
	<input type="checkbox"/> Toistaiseksi voimassaolevaksi		pvm, mihin asti / peruste	
<input type="checkbox"/> Määrättyä työtä koskevaksi, mitä, pvm, arvioitu kesto				
Ollut aiemmin tämän työnantajan palveluksessa		pvm, mihin asti		
<input type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei		<input type="checkbox"/> Sovittu koeaika (enint. 3 kk)		
		Huomioi RISS:in määräykset koeajan käytöstä		
Työsuhteen ehdot työsuhteen alussa	Työsuhteessa noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa rakennusalan työehtosopimusta liitesopimuksineen			
	Palkkaryhmä (I-VI)	Ryhmittelyn mukainen palkka (RMP)	/tunti	Sovittu työaika
		Henkilökohtainen palkanosa (HPO)	/tunti	
		Henkilökohtainen tuntipalkka (HTP=RMP+HPO)	/tunti	
		Työkohtainen lisä (TKL) ensimmäisessä työkohteessa	/tunti	
	Työkohtainen palkka (TKP=HTP+TKL) ensimmäisessä työkohteessa	/tunti		
		<input type="checkbox"/> Urakkatyöstä on tehty erillinen kirjallinen sopimus		
		<input type="checkbox"/> Palkkiopalkkauksesta on tehty erillinen kirjallinen sopimus		

KKO 2022:17 – tulkintaa

- Esim. valtakunnallisesti toimivan yrityksen Oulun toimipisteessä työskentelee lomautusuhan alla oleva rakennusmies, jonka työsopimuksessa ei ole lainkaan ehtoa työskentelyalueesta. Vakiintunutta työssäkäyntialuetta ei myöskään ole.
 - KKO:n linjauksen mukaan irtisanomisperustetta ei ole, jos työsopimuksen mukainen työ ei ole vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi ko. henkilön työsopimuksen mukaisella työskentelyalueella
- Työt Oulussa ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi, mutta yritys hakee pääkaupunkiseudulle jatkuvasti työvoimaa - sekä rakennusmiehiä, että kirvesmiehiä. Ketään ei ole kuitenkaan puoleen vuoteen saatu palkattua.
- Voidaanko rakennusmies lomauttaa Oulussa, vai pitääkö hänelle tarjota rakennusmiehen työtä pääkaupunkiseudulta?
 - Kuka maksaa matkat, majoituksen, päivärahat?
- Miten tilanne muuttuu, jos työntekijä kieltäytyy ottamasta vastaan pääkaupunkiseudulla tarjolla olevaa rakennusmiehen työtä. Voidaanko lomautus toteuttaa tämän jälkeen? Voiko työstä kieltäytyminen johtaa varoitukseen tai jopa työsuhteen irtisanomiseen?
- Muuttuuko tilanne, jos toinen rakennusmies oli kuitenkin palkattu pääkaupunkiseudulle kuukausi sitten?
- Vuokratyövoiman käyttö
 - Millä maantieteellisellä alueella vuokratyövoiman käytöstä tulee luopua lomautusten tai irtisanomisten astuttua voimaan?

Menettelyohje lomautuksiin ja irtisanomisiin

1. Tarkista ensin työsopimuksen kirjaus työskentelypaikasta tai -alueesta.
 - Työssäkäyntialue / Pääkaupunkiseutu / koko Suomi / ei mitään kirjausta
 - Myös vakiintunut käytäntö huomioidaan
2. Ratkaise kirjauksen tai vakiintuneen käytännön perusteella se alue, jolla työsopimuksen mukaisen työn olennaista ja pysyvää vähentymistä on tarkasteltava.
 - Onko palkattu, ollaanko palkkaamassa?
 - Perustetta irtisanomiseen ei ole silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin.
3. Mikäli työnantajalla ei ole tarjota työsopimuksen mukaista työtä vastaavaa työtä, työnantajan on tarjottava työntekijälle sellaista muuta työtä, joka vastaa työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta.
 - Muun työn tarjoamisvelvollisuuden osalta voimassa on edelleen ao. maantieteellinen rajaus
 - Työnantajan velvollisuus tarjota työtä toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa olevalle työntekijälle (myös lomautetulle) rajoittuu työkohteisiin, joissa työntekijä voi, paikkakunnalla tavanomaiset työmatkat huomioon ottaen, päivittäin käydä työssä vakituisesta asunnostaan käsin.

TT 2012-124

- Työnantaja oli tarjonnut kahdelle lomautetulle työntekijälle joidenkin viikkojen tai kuukausien ajaksi työtä yhtiön toisessa toimipisteessä. Työ ei liittynyt työntekijöiden työtehtäviin heidän työsopimuksensa mukaisella varsinaisella työpaikalla. Työntekijät olivat suostuneet työtarjoukseen, mutta siitä oli voinut myös kieltäytyä.
- Tuomiossa katsottiin, että kysymys oli lomautuksen vaihtoehtona tarjotusta muusta työstä eikä työehtosopimuksen mukaisen matkustamisvelvollisuuden alaisesta työnantajan määräämästä työkomennuksesta. Siten työnantajalla ei ollut velvollisuutta maksaa työntekijöille kilometrikorvausta, päivärahaa ja matka-ajan palkkaa. (Ään.)



TT 1987-22

- Työnantaja oli tarjonnut kahdelle kuljettajalle lomautuksen välttämiseksi rakennustyötä, jonka kuljettajat olivat ottaneet vastaan. Työ ei ollut laadultaan kuljettajien työsopimuksissa tarkoitettua työtä. Kysymys ei ollut työnantajan määräämästä komennustyöstä. Työntekijät eivät olleet oikeutettuja päivärahoihin tai matkakustannusten korvauksiin kuljettajan työn ehtojen perusteella.

Lomauttaminen

- Lomautus voidaan toteuttaa vain toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa
 - Ehdoton pääsääntö
 - Määräaikaisia ei pääsääntöisesti voida lomauttaa
 - vain jos sijainen olisi voitu lomauttaa
- Lomauttaminen määräajaksi
 - Työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti (enintään 90 päivää) eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta
 - Jos työtä ei määräajan jälkeen edelleenkaan ole tarjolla, tulee lomauttaa uudelleen ja maksaa uusi lomautusilmoitusajan palkka
- Lomauttamisesta sopiminen
 - Mahdollista vain määräajaksi

Lomauttaminen toistaiseksi

- Lomauttaminen toistaiseksi
 - Oltava taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen
 - Työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi
- Ei saa palkata/olla palkattuna uusia työntekijöitä
 - Työssäkäyntialueelle
 - Laaja työn tarjoamisvelvollisuus huomioita
- Määräaikaisia työsopimuksia ei saa uusia
- Ei saa käyttää vuokratyövoimaa
 - Työssäkäyntialueella



Lomauttamismenettely

- Ilmoitukset

- Kirjallinen lomautusilmoitus työntekijälle henkilökohtaisesti (myös sähköisesti, kirjeitse)
- Luottamusmiehelle
- Ilmoituksessa oltava lomautuksen peruste, alkamisaika, kesto/arvioitu kesto

- Lomautusilmoitusajat

- Rakennusalan työntekijät
 - vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista
- Rakennusalan toimihenkilöt
 - 14 päivää, jos työsuhde jatkunut enintään vuoden
 - 1 kk, jos työsuhde jatkunut yli vuoden

- Jos toimitetaan postitse, ei 7 päivän olettamasaääntöä

- Työnantajan varmistuttava ilmoituksen tiedoksisaannista

- Lomautuksen alku voidaan sitoa työn valmistumiseen

- Ei ilmoitusvelvollisuutta, jos ei koko lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta

- Pitkä, palkallisen ajanjakson ylittävä sairausloma



Lomautuksen peruuttaminen ja siirtäminen

- Lomautusilmoitus voidaan peruuttaa tai siirtää kerran ilman uutta lomautusilmoitusaikaa
 - Ilmoitus viimeistään edeltävänä työpäivänä
- Lomautuksen kestäessä voidaan sopia tilapäisestä työstä
 - Lomautus jatkuu välittömästi työn tekemisen jälkeen ilman eri lomautusilmoitusaikaa
- Tilapäisestä työstä kieltäytyminen lomautuksen aikana
 - Työnantajalla velvollisuus tarjota lyhyttäkin työtä
 - Työntekijällä periaatteessa velvollisuus ottaa työtä vastaan
 - Tessissä paikallisen sopimisen mahdollisuus!

Työhön paluu

- Työhön paluu lomautuksen jälkeen
 - ilmoitus työntekijälle vähintään 7 päivää etukäteen
- Mikäli työntekijä kieltäytyy palaamasta työhön
 - annettava varoitus työstä kieltäytymisestä ja kieltäytymisen toistuessa varoituksesta huolimatta työsuhde puretaan TAI
 - odotettava 7 päivää ilmoitetun työn alkamishetkestä, jonka jälkeen katsotaan työsuhde purkautuneeksi TAI
 - käytettävä RT:n extranetissä olevaa lomaketta

Työntekijän henkilötiedot	Työntekijän nimi [REDACTED]		Henkilötunnus [REDACTED]
	Ammatti [REDACTED]		Työsuhteen alkamispvm [REDACTED]
	Osoite [REDACTED]		
Tarjolla oleva työ	Lomautettuamme Teidät yllä mainittuna päivänä ilmoitamme nyt, että voimme järjestää Teille työtä alla mainitulla työmaallamme.		
	Uuden työn alkamispvm [REDACTED]	Työn laatu [REDACTED]	
	Työmaan nimi, osoite ja puhelin [REDACTED]		
Työntekijän velvollisuus ottaa tarjottu työ vastaan	Työntekijällä on velvollisuus ottaa tarjottu työ vastaan. Pyydämme Teitä ilmoittamaan työmaalle mahdollisimman pian, viimeistään viikon kuluessa, otatteko tarjotun työn vastaan. Muussa tapauksessa katsomme työsuhteenne päättyneeksi yllä mainittuna uuden työn alkamispäivänä.		

Roikkolomautus

- Jos lomautus on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää
 - työntekijä voi irtisanoutua ja saada oikeuden irtisanomisajan palkkaan
 - noudatetaan työnantajan irtisanomisaikoja
 - ei työvelvoitetta irtisanomisajan aikana
 - lomautusilmoitusaikaa ei saa vähentää irtisanomisajanpalkasta
 - palkan määrä?
- Tarjottu työ katkaiseen oikeuden korvaukseen
 - Lyhytaikainen työ ei katkaise yhdenjaksoisuutta, mikäli tarjottu säännöksen kiertämiseksi

Tuotannollinen ja taloudellinen irtisanominen

- Perusteet
 - tarjolla oleva työn tulee olla vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi tuotannollisista, taloudellisista tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä
- Ei perusteita
 - Työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin
 - Uusia työntekijöitä palkattu samankaltaisiin tehtäviin ennen irtisanomista tai sen jälkeen
 - Uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työtä
- Laaja työn tarjoamisvelvollisuus
 - Irtisanomisen sijasta tarjottava aina muuta koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa työtä tarjolla olevaa työtä
 - Järjestettävä uusien tehtävien edellyttämä kohtuullinen koulutus tarjolla olevaan työhön

TT 2021:66

- Yhtiö oli antanut asioissa kantajina olleille työntekijöille taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla ilmoitukset lomauttamisesta ja työsuhteen ehdollisesta irtisanomisesta. Heidän työsuhteensa olivat sittemmin päättyneet ilmoitusten mukaisesti. **Lomautusten aikana yhtiö oli palkannut uusia työntekijöitä ja käyttänyt vuokratyövoimaa.**
- **Yksi uusista työntekijöistä katsottiin palkatuksi samoihin tai samankaltaisiin työtehtäviin, joita kantajat olivat yhtiössä tehneet.** Selvityksen perusteella yhtiössä katsottiin lisäksi olleen tarjolla myös muuta lyhytaikaista kantajille soveltuvaa työtä, jota kantajat olivat ilmoittaneet olleensa halukkaita vastaanottamaan. **Tarjolla olleesta työstä huolimatta yhtiö ei ollut peruuttanut lomauttamisia, vaan se oli päättänyt kantajien työsuhteet.** Kantajien tekemän työn ei katsottu vähentyneen työsopimuslaissa tarkoitettulla tavalla, eikä yhtiöllä siten ollut ollut työehtosopimuksessa edellytettyä perustetta lomauttaa kantajia taikka irtisanoa heidän työsopimuksiaan. Yhtiö velvoitettiin maksamaan kantajille korvausta perusteettomasta lomautuksesta ja työsopimuksen päättämisestä.
- Tuomiosta ilmenevillä perusteilla katsottiin, että kantajat eivät olleet toimineet henkilöstön edustajina kanteessa tarkoitettuna ajankohtana.

Työntekijän henkilötiedot	Työntekijän nimi []		Henkilötunnus []
	Osoite []		
Irtisanominen	Työsuhteen alkamispäivä []	Irtisanomisaika []	Työsuhteen päättymispäivä []
	Irtisanomisperuste <input type="checkbox"/> Tuotannolliset ja taloudelliset perusteet		
Muun työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus	<input type="checkbox"/> Työnantaja on selvittänyt, ettei työntekijälle ole tarjolla työ sopimuslain 7:4 §:n mukaista muuta työtä.		
Työllistymistä edistävä koulutus ja valmennus	<input type="checkbox"/> Työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, ja työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa. Työntekijälle on tarjottu työ sopimuslain mukaista työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta. <input type="checkbox"/> Työntekijä ei ota vastaan työllistymistä edistävää valmennusta/koulutusta. <input type="checkbox"/> Työntekijä ottaa vastaan tarjotun valmennuksen/koulutuksen. <input type="checkbox"/> Valmennus/koulutus järjestetään irtisanomisaikana: [] <input type="checkbox"/> Valmennus/koulutus järjestetään työsuhteen päättymisen jälkeen: []		
Työnantajan allekirjoitus	Paikka ja päivämäärä []	Työnantajan allekirjoitus	
Tiedoksisaaanti	Olen saanut tiedon irtisanomisesta ja olen saanut selvityksen toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista.		
	Paikka ja päivämäärä []	Työntekijän allekirjoitus	
Todistus	Todistamme, että ylläoleva ilmoitus on annettu ilmoituksessa mainitulle työntekijälle.		
	Paikka ja päivämäärä []	Allekirjoitus	
Lisätietoja	[]	[] Liite	

Työntarjoamisvelvollisuus

- Koskee lomautettavia sekä tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä irtisanottavia
 - työsuhde edelleen voimassa
- Työssäkäyntialueella
 - toimihenkilöillä koko maassa
- Tarjottava kaikkea muuta työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa työtä
 - työnantajalla ei ole velvollisuus työllistää tarpeetonta työvoimaa
 - työnantaja ei ole sidottu aiempiin työsuhteen ehtoihin
- Koulutusvelvollisuus
 - tavanomaiset koulutusjärjestelyt
 - työtä oltava koulutuksen jälkeen tarjolla

Vuokratyöntekijöiden vaikutus

- Vuokramiesten käytöstä on luovuttava, jos omia työntekijöitä on
 - lomautettuina
 - irtisanottuina/takaisinottovelvollisuuden piirissä
 - työntekijöiden kieltäytyttyä tarjotusta työstä voidaan vuokratyövoimaa käyttää
- Lomautusilmoitusaikana/irtisanomisaikana vuokratyövoimaa voidaan vielä käyttää
- Laiminlyönnistä vahingonkorvausvelvollisuus
 - peruste irtisanomiselle/lomautukselle sinänsä kuitenkin olemassa



Alihankinnan vaikutus

- Aliurakkaa voidaan teettää työn tarjoamisvelvollisuuden/takaisinottovelvollisuuden estämättä
 - omia työntekijöitä voi olla lomautettuna/irtisanomisuhan alla
 - omia työntekijöitä voi olla takaisinottovelvollisuuden piirissä
- Aliurakan pitää täyttää alihankinnan tunnusmerkit
 - yrittäjäriski
 - omia työkaluja/materiaaleja
 - tilaajalla ei työn johto- ja valvontaoikeutta
 - myös muita tilaajia
- Toiminimimiehet ongelmallisia
 - Kevytyrittäjät



Ehdollinen irtisanominen – vain työntekijät

ILMOITUS EHDOLLISESTA
IRTISANOMISESTA ANNETAAN

LOMAUTUS
ALKAA

TYÖSUHDE PÄÄTTYY, JOS 180 PV
KULUESSA EI OLE UUTTA TYÖTÄ TARJOLLA

LOMAUTUSILMOITUSAIKA
(KÄYTETÄÄN IRTISANOMIS-
AIKAA)

180 PV

PALKANMAKSUVELVOITE
= IRTISANOMISAIKA - LOMAUTUSILMOITUSAIKA

TAKAISINOTTOVELVOITE 4-6 KK

Ilmoittamispäivämäärä

Työntekijän henkilötiedot	Työntekijän nimi	Henkilötunnus
	Ammatti	Työsuhteen alkamispvm
	Osoite	
Lomauttamisen ja ehdollisen irtisanomisen syy	Ilmoitamme lomauttavamme Teidät taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvan työn vähentymisen vuoksi. Lomautus alkaa, pvm	
	Tämä ilmoitus on samalla RISS 3 §:n 4 kohdan tarkoittama irtisanomisilmoitus ja työsuhteenne päättyy, mikäli emme pysty 180 kalenteripäivän aikana tarjoamaan uutta työtä. Työsuhteenne päättyy, pvm	
	Mikäli saamme järjestetyksi Teille lomautuksen kestäessä uutta työtä, ilmoitamme työn alkamisajan.	
Muun työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus	<input type="checkbox"/> Työnantaja on selvittänyt, ettei työntekijälle ole tarjolla muuta työtä.	
Työllistymistä edistävä koulutus ja valmennus	<input type="checkbox"/> Työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, ja työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa. Työntekijälle on tarjottu työsuhteen mukaisia työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta.	
	<input type="checkbox"/> Työntekijä ei ota vastaan työllistymistä edistävää valmennusta/koulutusta.	
	<input type="checkbox"/> Työntekijä ottaa vastaan tarjotun valmennuksen/koulutuksen. <input type="checkbox"/> Valmennus/koulutus järjestetään lomautusaikana: _____ <input type="checkbox"/> Valmennus/koulutus järjestetään työsuhteen päättymisen jälkeen: _____	
Työnantajan allekirjoitus	Paikka ja päivämäärä	Työnantajan allekirjoitus
Työntekijän allekirjoitus	Allekirjoitus	
Todistus	Todistamme, että ylläoleva ilmoitus on annettu ilmoituksessa mainitulle työntekijälle. (Todistus tarvitaan vain, jos työntekijältä ei ole saatu allekirjoitusta.)	
	Paikka ja päivämäärä	
	Allekirjoitus	Allekirjoitus

Takaisinottovelvollisuus

- Koskee tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä irtisanottuja
 - Samoja tai samankaltaisia tehtäviä, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.
- Työtä on tarjottava, jos sitä ilmenee 4 / 6 kk:n kuluessa työnteon lopettamisesta aiemman yhdeksän kuukauden sijaan.
 - Jos työsuhde on kestänyt sen päättymiseen mennessä keskeytyksettä vähintään 12 vuotta, takaisinottovelvollisuus aika kestää kuitenkin kuusi kuukautta.
- Työtä on tarjottava, jos se
 - Työtä on tarjolla työssäkäyntialueella = ollaan palkkaamassa uusi työntekijä
 - Työntekijä on työnhakijana työvoimatoimistosta
- Työnantajalla on velvollisuus tiedustella työntekijää työhön
 - Työntekijän kieltäytyessä ei vastaavaa työtä tarvitse uudelleen tarjota
- Työnantaja ei ole sidottu aiemman työsuhteen ehtoihin



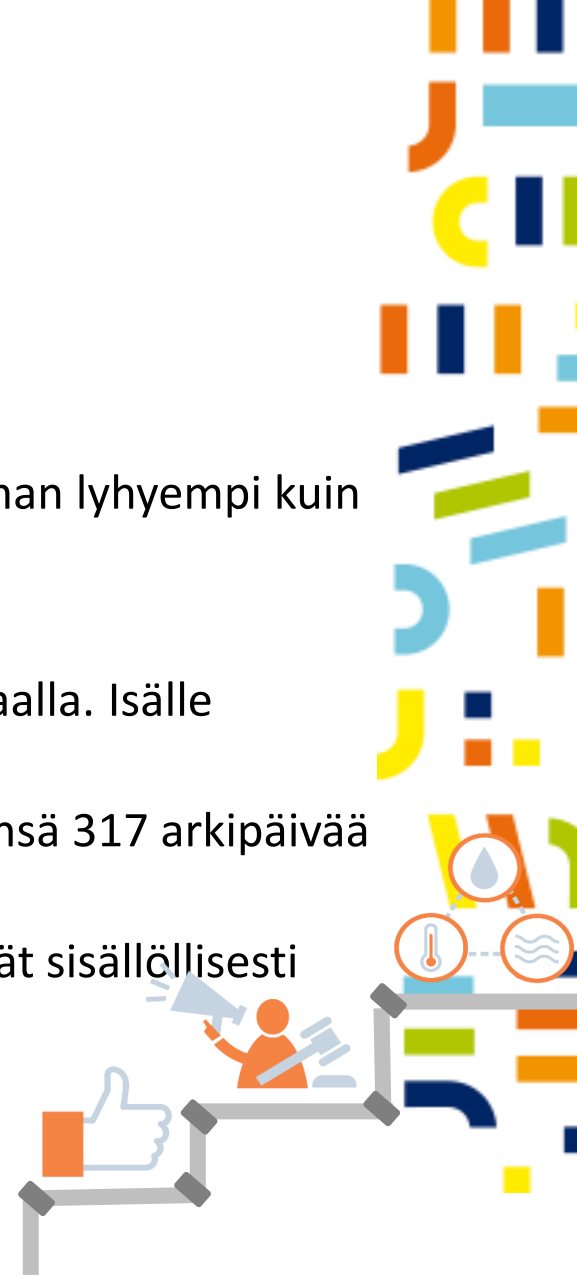
Perhevapaauudistus - muutoksen voimaantulo

- Lapsen laskettu aika on 4.9.2022 tai myöhemmin.
- Jos lapsi on kuitenkin syntynyt ennenaikaisesti 29.7.2022 tai sitä aikaisemmin, sovelletaan vanhan lain vapaa- ja päivärahasäännöksiä.
- Adoptioperheissä uutta lakia sovelletaan, kun lapsi on otettu hoitoon 31.7.2022 tai sen jälkeen.

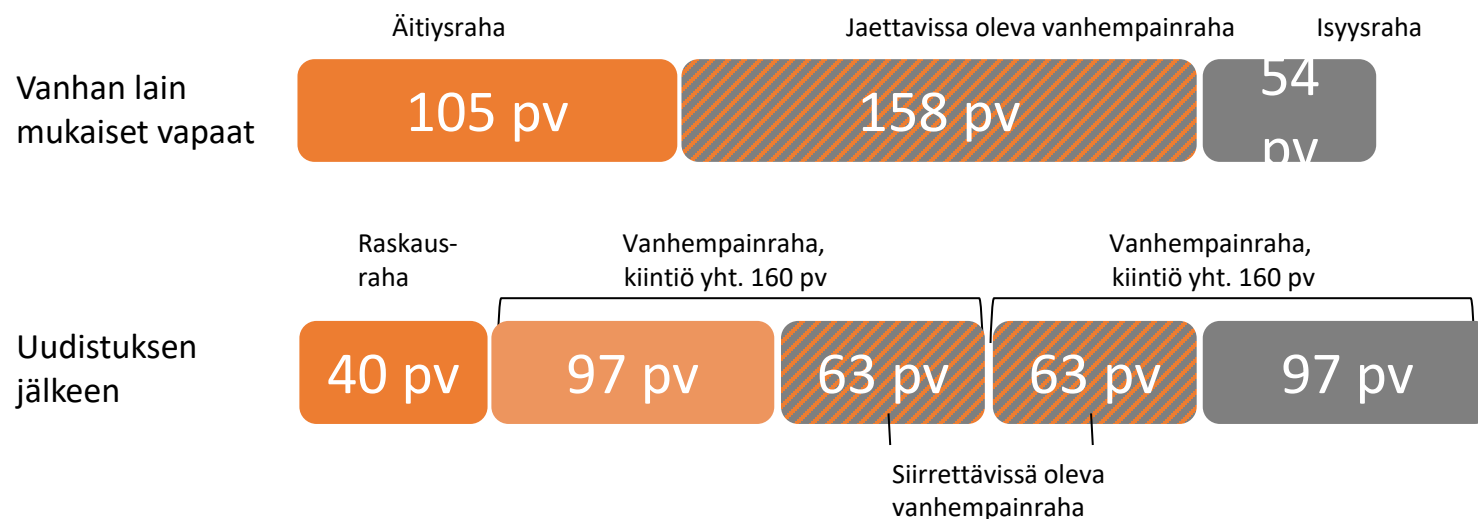


Mitä muuttui?

- Äitiysvapaan tilalle tuli raskausvapaa 40 pv, joka on hieman lyhyempi kuin äitiysvapaa.
- Erityisäitiysvapaa on jatkossa erityisraskausvapaa.
- Isyysvapaata ei enää ole, se korvaantui vanhempainvapaalla. Isälle korvamerkatut vapaat pidentyivät.
- Ennen uudistusta vanhempainpäivärahopäiviä oli yhteensä 317 arkipäivää nyt 360 arkipäivää.
- Vuosilomakustannuskorvaus ja perhevapaakorvaus jäävät sisällöllisesti ennalleen.
- Ilmoitusajat pysyvät ennallaan eli pääsääntöisesti kahta 2 kuukautta ennen

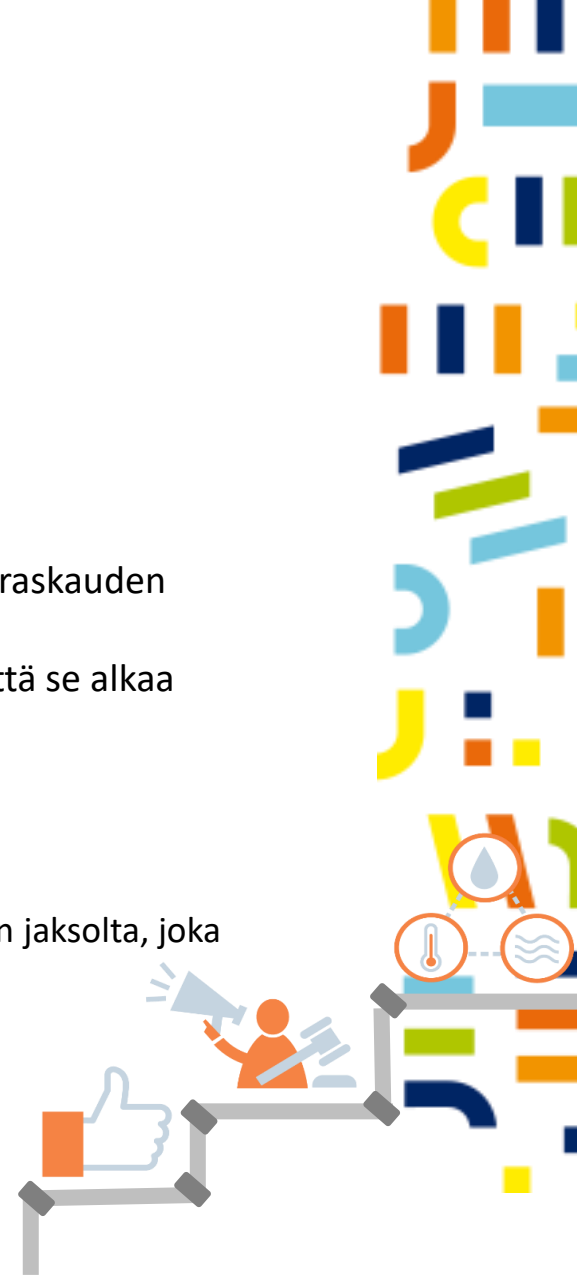


Vanhempainpäivärahopäivien kokonaismäärä kasvoi



Raskausvapaa

- Yhteensä 40 arkipäivää.
- Alkaa 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa, kuitenkin aina viimeistään raskauden päättymistä seuraavana päivänä.
- Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vapaan myöhentämisestä niin, että se alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua aikaa.
- Yhdenjaksoinen kausi.
- Maksetaan raskausraha.
 - Korotettuna koko ajalta, enintään 90 % työtulosta
 - Määrä perustuu vuosituloon. Vuositulo lasketaan 12 kalenterikuukauden jaksolta, joka edeltää etuuden alkamista edeltävää kalenterikuukautta.



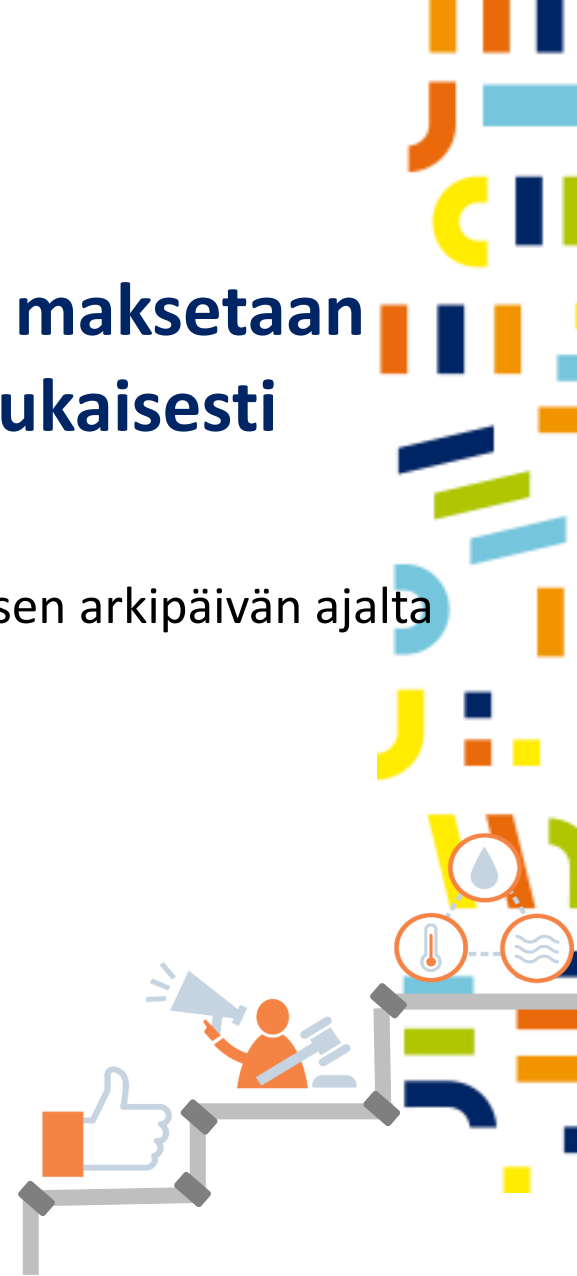
Vanhempainvapaa

- Yhteensä 320 arkipäivää, joista kummallakin vanhemmalla 160 päivää.
 - Monikkopidennys 84 päivää yhtä useampaa lasta kohden.
 - Adoptiovanhemmilla sama määrä.
- Jos vain 1 vanhempainvapaaseen oikeutettu vanhempi, hänellä on oikeus kaikkiin päiviin.
- Edellytys lapsen hoitaminen.
- Voidaan pitää lapsen syntymästä.
- Maksetaan vanhempainrahaa.
 - Maksetaan korotettuna 16 ensimmäistä arkipäivää. Korotettu päiväraha on enintään 90 % työtuloista



Työehtosopimusten palkalliset jaksot maksetaan toistaiseksi edelleen vanhan tessin mukaisesti

- Työntekijöiden työehtosopimus
 - Äitiysvapaan palkka 56 sairausvakuutuslain mukaisen arkipäivän ajalta
 - Isyysvapaalta palkka 6 arkipäivältä (5 työpäivää)
 - Palkka= palkan ja päivärahan erotus
- Toimihenkilöiden työehtosopimus
 - Äitiysvapaan palkka kolmelta kuukaudelta
 - Isyysvapaan palkka yhdeltä viikolta (5 työpäivää)



Vanhempainvapaan pitäminen

- Vanhempainvapaata voi käyttää haluaminaan jaksoina ja ajankohtina, kunnes lapsi täyttää 2 vuotta.
- Työsopimuslaissa jaksojen määrää on rajoitettu neljään ja vähimmäispituutta 12 arkipäivään.
- Mikäli perheeseen syntyy useampi lapsi kahden vuoden sisällä, voisi kuitenkin pitää enintään neljä jaksoa vanhempainvapaata kalenterivuoden aikana.
- Työnantaja ja työntekijä voivat sopia useammista ja/tai lyhyemmistä jaksoista.
- Enintään 18 arkipäivää raskaus- ja vanhempainrahaa voidaan maksaa molemmille vanhemmille samaan aikaan.



Vanhempainvapaan luovuttaminen

- Luovuttaa voi enintään 63 arkipäivää.

- Lapsen toiselle vanhemmalle
- lapsen huoltajalle
- omalle aviopuolisolle
- toisen vanhemman aviopuolisolle

Aviopuoliso on rinnastetaan vakuutettu, joka jatkuvasti elää vanhemman kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa.

- Yksinhuoltaja voi luovuttaa 126 arkipäivää.



Vuosiloman ansainta ja antaminen

- Työssäolon veroisia päiviä ovat:
- Erityisraskausvapaa kokonaan.
- Yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden
 - raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän kohdalla yhteensä enintään 160 raskaus- ja vanhempainvapaapäivää.
 - Muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 160 vanhempainvapaapäivää.
- Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa
 - raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ajaksi eikä
 - muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen vanhempainvapaapäivän ajaksi.



Kilpailukieltosopimuksia koskeva lakimuutos 1.1.2022

Aleksanteri Viinikka (lakimies, Talonrakennusteollisuus ry)

Yleistä

- Työntekijän tulee välttää työnantajansa toiminnan kanssa kilpailevaa toimintaa työsuhteen kestäessä. (TSL 3:3)
- Työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijä voi lähtökohtaisesti rajoituksetta mennä toisen työnantajan palvelukseen tai harjoittaa omaa kilpailevaa toimintaa.
- Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin laissa säädetyin edellytyksin sopia myös työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan ulottuvasta kilpailukiellosta. (TSL 3:5)
- Kilpailukieltosopimuksia koskevassa lainmuutoksessa muutettiin työnantajan korvausvelvollisuutta koskevia säännöksiä ja lisättiin uusi momentti koskien työnantajan irtisanomisoikeutta.
 - Lainmuutoksen tarkoituksena on ennaltaehkäistä laissa säädettyjen edellytysten vastaisia kilpailukieltosopimuksia ja kannustaa työnantajia harkitsemaan tarkoin kilpailukieltosopimuksen tarpeellisuutta ja pituutta.

Työnantajan toimintaan tai työsuhteesta johtuva erityisen painava syy

- Perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon:
 - työnantajan toiminnan laatu,
 - sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta,
 - työntekijän asema ja tehtävät (sekä muut vastaavat seikat).
- Erityisen painavan syyn on oltava voimassa sekä kilpailukieltosopimusta tehtäessä että siihen vedottaessa tai muutoin kilpailukieltosopimus on mitätön.

Korvaus rajoitusajalta

- Jos rajoitusajaksi on sovittu enintään kuusi kuukautta, työnantajan on maksettava työntekijälle rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusajaksi on sovittu yli kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 60 prosenttia työntekijän palkasta.
 - Esimerkiksi, jos kilpailukieltosopimuksessa olisi sovittu kilpailukiellosta, joka päättyy kolmen kuukauden kuluttua työsuhteen päättymisestä, olisi korvauksen vastattava vähintään 40 prosenttia työntekijän kolmen kuukauden ajalta maksettavasta tavanomaisesta palkasta.
- Rajoitusajaksi voidaan sopia enintään yksi vuosi työsuhteen päättymisestä.

Korvaus rajoitusajalta

- Korvaus on maksettava rajoitusajan kuluessa työsuhteen aikana noudatetuin palkanmaksukausin, ellei työsuhteen päättämisen jälkeen toisin sovita.
- Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.
- Säännökset kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamisesta ja sopimussakon enimmäismäärästä eivät kuitenkaan koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa.
- Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä.

Kilpailukieltosopimuksen irtisanominen

- Työnantajalla on oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus noudattaen irtisanomisaikaa, jonka pituuden on oltava vähintään kolmasosa rajoitusajan pituudesta, kuitenkin vähintään kaksi kuukautta.
 - Jos kilpailukieltosopimuksessa olisi sovittu esimerkiksi kuuden kuukauden rajoitusajasta, voisi kilpailukieltosopimuksessa sopia kahden kuukauden tai sitä pidemmästä irtisanomisajasta.
- Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole enää sen jälkeen, kun työntekijä on päättänyt työsopimuksen.
- Irtisanomisajan päättymisen jälkeen työnantaja ei voi vaatia kilpailukiellon noudattamista eikä työntekijä korvausta.

Voimaantulosäännökset

- Ennen 1.1.2022 sovittuun kilpailukieltosopimukseen sovelletaan aikaisemmin voimassa olleita säännöksiä, kunnes lain voimaantulosta on kulunut vuosi. Tämän jälkeen kilpailukieltosopimukseen sovelletaan voimassa olevaa sääntelyä.
- **Työnantajalla on oikeus ilman irtisanomisaikaa irtisanoa ennen voimassa olevan lain voimaantuloa sovittu kilpailukieltosopimus vuoden kuluessa uuden sääntelyn voimaantulosta.**
- Jos ennen uuden lain voimaantuloa sovitussa kilpailukieltosopimuksessa sovittu aikaisemman sääntelyn mukainen korvaus on maksettu tai sitä on sopimuksen mukaisesti alettu maksaa ennen uuden lain voimaantuloa, sovelletaan sopimukseen kuitenkin aikaisempia säännöksiä myös sen jälkeen, kun on kulunut vuosi uuden lain voimaantulosta.