



Rakennusteollisuus

Talonrakennusalan TES- koulutus 7.10.2021

Paavo Mattila

Etätyö

- Työaikalaki ei tunne etätyötä
 - Työaika on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä.
- Etätyöstä sovitaan työntekijän kanssa / yrityskohtaisesti
 - Työntekijällä ei ole ehdotonta oikeutta vaatia etätyöhön pääsyä, eikä työnantaja voi pakottaa työntekijää etätyöhön tekemiseen.
 - Riippuu tehtävistä
 - Työnantajan tulee kuitenkin kohdella tasapuolisesti samassa asemassa ja samanlaisissa tehtävissä olevia työntekijöitään.
 - Mahdollisia ongelmia
 - Työajan ja tulosten seuranta
 - Sairauspoissaolot
 - Tapaturmat
 - Tietoturva
 - Työvälineiden kustannukset

Sähköinen kulunvalvonta

- Voidaanko sähköisen kulunvalvonnan tiedoilla toteuttaa
 1. Työntekijöiden työaikojen seuranta
 2. Työntekijöiden palkanmaksu tai
 3. Aliurakoitsijoiden tunti-laskutuksen seuranta?
- TES-kirjaus keväältä 2020
 - Talonrakennusteollisuus ry:n jäsenyrityksissä sähköisen kulunvalvonnan tietoja voidaan käyttää palkanmaksun perusteena
 - Menettelytavat käytävä läpi yrityksessä
 - Työajan ylitykset ja alitukset, vikatilanteet, menettelytavat suorituspalkkauksessa
 - Kulunseurantatietoja ei saa käyttää työsuorituksen eikä henkilön jatkuvaan seurantaan
 - Suositus: päätoteuttaja luovuttaa sähköisen kulunvalvonnan tiedot työmaan aliurakoitsijoille
 - Luottamusmiehillä on oikeus saada kulunvalvontatiedot toimialueensa urakoitsijoista sekä näiden henkilöstöstä
 - Sähköisen kulunvalvonnan käyttöönotto on aina käsiteltävä YT-menettelyssä



Työaikapankki

- Työaikalain mukainen työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmä
- Sovittava erikseen mitä eriä työaikapankkiin voidaan siirtää ja kuinka paljon
 - Ylityötä ja lisätyötä
 - Liukuvan työajan saldoa
 - Rahamääräisiä etuuksia, jotka on muutettu ajaksi
 - Toimihenkilötes: Paikallisesti voidaan sopia lisä-, yli-, ja sunnuntaityöstä maksettavan korotuksen tai ko. ajalta maksettavan koko palkan, työajan lyhentämism vapaiden sekä lomarahaa siirtämisestä työaikapankkiin.
- Lisäksi sovittava
 - Vapaan käyttämisen periaatteista ja menettelytavoista
 - Työaikapankin lakkaamisesta ja erien korvaamisesta
- Työaikapankkiin ei saa siirtää säännölliseltä työajalta maksettavaa palkkaa, kulukorvauksia tai korvausluonteisia saatavia eikä rahamääräistä etuutta sen jälkeen, kun se on erääntynyt maksettavaksi.

Keskimääräinen säännöllinen työaika

- Keskimääräinen säännöllinen työaika sovittava paikallisesti
 - säännöllinen työaika enintään 10 t/pv ja 50 t/vko
 - Toimihenkilöillä liittoihin ilmoittamalla myös 12 t/pv
 - tasoittuu 40 tuntiin
 - Työntekijöillä enintään 6 kk:n aikana
 - Toimihenkilöillä enintään 12 kk:n aikana
 - samalla sovittava tasoittumisjärjestelmästä
 - säännöllinen palkanmaksu 40 tunnin työviikon mukaisesti
 - edellyttää kirjallista sopimusta



Työajan enimmäismäärä

- Työaikalaisissa ei säädetä erillisestä ylityökiintiöstä, vaan työnantajan on seurattava työntekijän kokonaistyöaika.
 - Säännös voimassa 1.1.2021-
- Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana.
 - Rakennusalan tesseissä enimmäistyöajan tasoittumisjakso on 12 kk
 - Ei ole pakko olla kalenterivuosi
- Enimmäistyöaika vuodessa on 2304 tuntia
 - Enimmäistyöaika viikossa 48 työtuntia x viikkojen lukumäärä 48.
 - Neljän viikon vuosiloma huomioiden
- Työajan enimmäismäärään lasketaan kaikki tehdyt työtunnit
 - Enimmäismäärää laskettaessa huomioidaan kaikki se aika, joka on työaikalaisissa säädettyä työajaksi luettavaa aikaa
 - (huom. kaikki aika, jolta maksetaan palkkaa, ei välttämättä ole työaikalain tarkoittamaa työaika).
 - Säännöllinen työaika, lisätyö tai ylityö, hätätyö, aloittamis- ja lopettamistyö
 - Myös työn kannalta välttämättömät terveystarkastukset ja päivystysluontoinen varallaolo
 - Ei kuitenkaan matka-aika tai pekkaset
 - Määritelmä ei ole toisin sovittavissa

Työajan enimmäismäärä – talvilomat ja sairauslomat

- Vuositasolla jakajana 48 viikkoa
 - Huomioi siten vain 4 viikon loman, eikä mm. sairauspoissaoloja
 - Esim. puoli vuotta sairauslomalla ollut työntekijä saisi muutoin tehdä puolessa vuodessa koko vuoden työt
- 4 viikkoa ylittävä vuosiloma (talviloma) ja sairausloma kirjataan työaikakertymään säännöllisenä työaikana eli neutraloidaan.
 - Neutralointi = säännöllisen työajan mukaiset tunnit / poissaolopäivä.
 - Tunnit ovat työaikakirjanpidossa, mutta niitä ei huomioida enimmäistyöajan tarkastelussa eikä laskennassa
- Esim 1. Työntekijällä on 5 viikkoa lomaa + 1 viikon työkyvyttömyys
 - Työaikakertymään kirjataan 4 viikkoa ylittävä vuosiloma (5 pv) + 1 viikon (5 pv) työkyvyttömyys säännöllisen työajan tunteina 10 pvää x 8 tuntia = 80 tuntia
 - Työskentelyyn on käytettävissä vuoden aikana 2304 tuntia – 80 tuntia = 2224 tuntia

Mitä jos työsuhde on seurantajaksoa lyhyempi?

- Ei vaikuta laskentaan
- Tunnit eivät saa ylittää 48 tunnin enimmäismäärää 12 kk jaksolla, joten lyhyemmällä jaksolla voi tehdä suhteessa enemmän töitä.
- Työaika tasoittuu periaatteessa ”työttömyysjaksolla”
- Kuten aiemmin ylityökiintiöt lyhyissä työsuhteissa



Ylityö

- Ylityö on säännöllisen työajan lisäksi tehtävää työtä, jota tehdään työnantajan aloitteesta.
 - Työntekijän omasta aloitteesta tekemä säännöllisen työajan yli menevä työ ei ole ylityötä.
 - Työntekijällä on oikeus kieltäytyä ylitöistä ja suostumuksen ylityöhön voi antaa vain kullekin erityiselle kerralle tai lyhyelle ajanjaksolle.



Ylityön korvaaminen

- Vuorokautinen ylityö
 - yli 8 t/pv tai yli työvuoroluetteloön merkityn työajan, jos työaika järjestetty keskimääräiseksi
 - 50 % kaksi ensimmäistä tuntia, 100 % seuraavilta
 - sovittaessa korvataan vapaa-aikana
- Viikoittainen ylityö
 - yli 40 t/vko tai työvuoroluetteloön merkityn viikkotyöajan, jos työaika järjestetty keskimääräiseksi
 - vuorokautisia ylitöitä ei huomioida laskennassa
 - 50 % kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta, 100 % seuraavilta
 - sovittaessa korvataan vapaa-aikana



Rakennusalan toimihenkilöt, erityismääräyksiä

- Rakennusalan toimihenkilöt
 - Lauantaina sekä pyhä- ja juhlapäivän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta 100 % korotettu palkka
 - Vapaapäivänä tehty työ korvataan, kuten viikkoylityöstä on sovittu, jos säännöllistä viikkotyöaikaa ei ole voitu tehdä
 - Sairauden, tapaturman, pekkasen ym. seikan vuoksi
 - Arkipyhäviikolla lisätyötunnit korvataan, kuten viikkoylityöstä on sovittu

Yli-, lisä- ja sunnuntaikorvausten maksaminen erillisenä korvauksena

- Työnantaja ja työntekijä saavat kirjallisesti sopia lisä- ja ylityökorvausten sekä sunnuntaityöstä maksettavan korvauksen maksamisesta erillisenä kuukausikorvauksena, jos kyse on työntekijästä,
 - jonka pääasiallisena tehtävänä on johtaa ja valvoa muiden työntekijöiden työtä tai
 - joka on tehnyt 13 §:n mukaisen sopimuksen joustotyöstä.
- Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Ellei muusta ole sovittu, sopimus voidaan irtisanoa päättymään seuraavan palkanmaksukauden päättyessä. Jos sopimus liittyy työsuhteessa noudatettavaan joustotyöaikaan, erillistä korvausta koskevan sopimuksen voimassaolo päättyy viimeistään joustotyöaikaa koskevan sopimuksen päättyessä.

Tehtävä 1

Laske rakennusalan työntekijän ylityöt ja muut korvaukset

	ma	ti	ke	to	pe	la	su
Tehty työaika	8	10	10	8	12	10	10
Tavalliset							
Vrk ylityö 50 %							
Vrk ylityö 100 %							
Vko ylityö 50 %							
Vko ylityö 100 %							
Su-korvaus							
Viikkolepo							

Tehtävä 1 - vastaus

Laske rakennusalan työntekijän ylityöt ja muut korvaukset

	ma	ti	ke	to	pe	la	su
Tehty työaika	8	10	10	8	12	10	10
Tavalliset							
Vrk ylityö 50 %		2	2		2		
Vrk ylityö 100 %					2	2	2
Vko ylityö 50 %						8	
Vko ylityö 100 %							8
Su-korvaus							10
Viikkolepo							10

Tehtävä 2

Laske rakennusalan työntekijän ylityöt ja muut korvaukset

	ma	ti	ke	to	pe	la	su
Tehty työaika	-	10	10	8	12	10	10
Tavalliset							
Vrk ylityö 50 %							
Vrk ylityö 100 %							
Vko ylityö 50 %							
Vko ylityö 100 %							
Su-korvaus							
Viikkolepo							

Tehtävä 2 - vastaus

Laske rakennusalan työntekijän ylityöt ja muut korvaukset

	ma	ti	ke	to	pe	la	su
Tehty työaika	-	10	10	8	12	10	10
Tavalliset/ lisätyö						8	
Vrk ylityö 50 %		2	2		2	2	
Vrk ylityö 100 %					2		2
Vko ylityö 50 %							8
Vko ylityö 100 %							
Su-korvaus							10
Viikkolepo							-

Työntekijät matkatöissä

- Komennustöiden määritelmä
 - Työnantajan määrää/komentaa työskentelemään työssäkäyntialueen ulkopuolella
 - Edellyttää yöpymistä
- Päiväraha maksetaan aina ja vain yövyttäessä
 - Mikäli työntekijä työnantajansa määräyksestä matkustaa työhön kotipaikkakuntansa ulkopuolelle, josta hän ei voi saapua yöksi kotiin, on työnantajan ennen matkan alkua selvitettävä asunnonsaantimahdollisuudet asianomaisella paikkakunnalla ja sen lähistöllä sekä mikäli mahdollista varattava tarvittaessa työntekijälle asunto. Työntekijälle maksetaan jokaiselta edellisessä kohdassa tarkoitetulta vuorokaudelta päivärahaa.
 - Myös matkapäiviltä, mutta ensimmäiseltä vain jos matka alkaa ennen klo 12.00 päivällä
 - Päivärahan laskenta, 4 yötä – 5 päivärahaa
- Matkojen ym. kustannusten korvaaminen
 1. Matkakustannukset **erikseen sovittavalla tavalla**
 2. Viikonloppumatkat **erikseen sovittavalla tavalla**
 3. Päivittäinen matkakorvaus kohteella
 4. Matka-ajan palkka, enintään 12 tunnilta
 - työmaan alkaessa ja päättyessä
 - työajan ulkopuolella enintään palkkaryhmän IV mukaisena
 5. Matkakustannukset korvataan myös myös komennuksen katketessa (joulu, juhannus, pääsiäinen, sairaslomat, vuosilomat)
 - Edellytys: komennustyö on kestänyt vähintään 6 viikkoa



Toimihenkilöt matkatöissä

- Jaetaan kahteen ryhmään riippuen siitä, onko toimihenkilöllä varsinainen työpaikka vai ei
 1. Matkat varsinaiselta työpaikalta
 - Päiväraha verohallinnon päätöksen mukaisesti 6 / 10 tunnin matkoista
 - Mahdollinen ateriakorvaus
 - Matka-ajan palkka 8/16 tunnilta, jos matkustaa vapaapäivinä
 2. Matkat työmaatehtävissä
 - Päiväraha vain yövyttäessä
 - Päivittäinen matkakorvaus kohteella
 - Matkakustannukset kotoa käynnistä kahden viikon välein
 - Muilta viikonlopuilta joko päiväraha tai em. kotimatkakorvaus
 - Matka-ajan palkka yli 1,5 tunnin matkoista

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
 - mikäli työvoimatarve ja arvio sen muutoksista on käsitelty henkilöstösuunnitelmassa henkilöstön edustajan kanssa tai kaikkien toimihenkilöiden kanssa
 - henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset on käsiteltävä vastaavasti tilanteen muuttuessa
- Ylemmät toimihenkilöt
 - aina neuvotteluelvoite
- Huom! Kaikki muut YT-lain velvoitteet voimassa
- Huom!! Laki muuttuu alkuvuodesta 2021



Työvoiman vähentäminen rakennusalan suhdannevaihteluissa

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

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



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
 - Työntekijät: paikallisen sopimisen mahdollisuus!



Työhön paluu lomautuksen jälkeen

- Työhön paluu lomautuksen jälkeen
 - ilmoitus työntekijälle vähintään 7 päivää etukäteen
- Mikäli työntekijä kieltäytyy palaamasta työhön
 - annettava varoitus työstä kieltäytymisestä ja kieltäytymisen toistuesssa varoituksesta huolimatta työsuhde puretaan TAI
 - odotettava 7 päivää ilmoitetun työn alkamishetkestä, jonka jälkeen katsotaan työsuhde purkautuneeksi



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



TT 2013-65

- Yhtiö oli kutsunut lomautettuna olleen sähköasentajan **viikoksi** ja toisen asentajan **kolmeksi viikoksi** työhön ennen kuin heidän lomautuksensa oli kestänyt 200 päivää. Tuomiossa esitetyillä perusteilla katsottiin, että asentajilla teetetyt työt olivat aitoja, yhtiölle tarpeellisia ja sellaisia, että jonkun työntekijöistä on ne joka tapauksessa täytynyt tehdä kysymyksessä olevina ajankohtina.
- Työhön kutsumisen tarkoituksena ei siten ollut kiertää työntekijän lomautuksen yhdenjaksoisuuteen työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla liittyviä oikeuksia. Asentajien työskentely on katkaissut lomautuksen yhdenjaksoisuuden, ja vaatimukset irtisanomisajan palkkojen maksamisesta hylättiin.
- Oikeustapauksien perusteella voidaan katsoa, että aidossa työn tarjoamistilanteessa 1-3 viikon todellinen työsuoritus on riittävä 200 lomautuspäivän katkaisemiseksi.

Työsopimuksen irtisanominen tuotannollis-taloudellisin perustein

- 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



Työntarjoamisvelvollisuus

- Koskee lomautettavia sekä tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä irtisanottavia
 - työsuhde edelleen voimassa
- Työn tarjoamisvelvollisuus voimassa työssäkäyntialueella
 - toimihenkilöillä usein koko maassa
- Ensisijaisesti tarjottava työsopimuksen mukaista työtä
- Toissijaisesti tarjottava muuta työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa työtä
 - työnantajalla ei ole velvollisuus työllistää tarpeetonta työvoimaa
 - työnantaja ei ole sidottu aiempiin työsuhteen ehtoihin
- Järjestettävä uusien tehtävien edellyttämä kohtuullinen koulutus tarjolla olevaan työhön
 - tavanomaiset koulutusjärjestelyt
 - työtä oltava koulutuksen jälkeen tarjolla



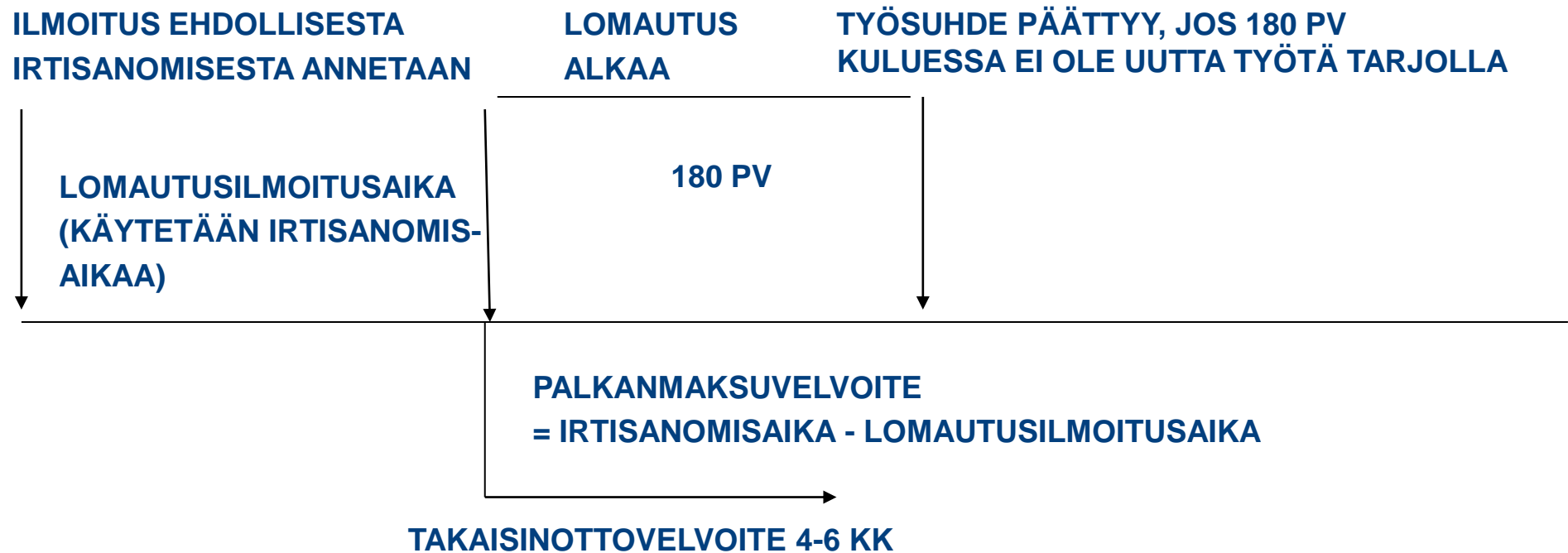
Ilmoittamispäivämäärä

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

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 työsopimuksissa tarkoitetulla 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.

Ehdollinen irtisanominen – vain työntekijät



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



Takaisinottovelvollisuus

- Koskee tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä irtisanottuja
- Tarjolla olevaa 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
- Huom! Vuokratyövoimaa ei saa käyttää takaisinottovelvollisuusajana



KKO 2021:47

- Taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotulle työntekijälle ei ollut tarjottu työtehtäviä, joihin työnantaja oli työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä säädetyn takaisinottoajan päätyttyä ottanut uusia työntekijöitä. Työntekijän mukaan työnantaja oli rikkonut takaisinottovelvollisuuttaan, koska työnantaja oli jo takaisinottoaikana tiennyt tarvitsevänsä uusia työntekijöitä.
- Korkein oikeus katsoi, että työnantaja ei ollut rikkonut takaisinottovelvollisuuttaan, koska työnantaja oli vasta takaisinottoajan päättymisen jälkeen päättänyt ryhtyä toimenpiteisiin uusien työntekijöiden ottamiseksi eikä päätöksentekoa ollut siirretty takaisinottoajan päättymisen jälkeiseen aikaan takaisinottovelvollisuuden kiertämiseksi.

Varoitus - henkilöön liittyvän irtisanomisen edellytys

- Työntekijää varoitettava ja annettava mahdollisuus korjata menettely
 - Ei varsinaista muotomääräystä, mutta aina kirjallisena
 - Käytävä ilmi, mistä syystä annetaan
 - Tapahtuman kuvaus
 - Käytävä ilmi, että rikkomuksen toistuminen tai jatkuminen voi johtaa työsuhteen päättämiseen
- Yksikin varoitus riittää
 - Yrityskohtaiset toimintatavat yleisiä
 - Tasapuolisuusvelvoite
- Varoitukseen voidaan vedota vain, jos annettu samantyyppisestä syystä kohtuullisessa ajassa ennen irtisanomista
 - Kohtuullinen aika = max. 12 kk
 - Ei ole pakko antaa, jos kyseessä niin vakava rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista



TT 2021:68 Työsopimuksen irtisanominen työtehtävien laiminlyönnin vuoksi

- Työntekijä siirretty lomautusuhan alla kirvesmiehen tehtävistä siivojaksi. Siivoustyöt eivät sujuneet sovitulla tavalla - työntekijä alisuoriutui ja jätti työtä tekemättä.
- Työnantaja antanut varoituksen 16.4.2019, työsuhde irtisanottu 9.5.2019 eli hieman yli kolme viikkoa myöhemmin. Varoituksessa huomautettu pölyisyydestä, TR-mittauksen tulos 64 %
- Siivottavana olleen rakennuksen kaikkien asuntojen siivoaminen yhden kerran kesti kahdelta työntekijältä noin kaksi päivää.
- Työntekijällä on tässä tapauksessa ollut halutessaan riittävä mahdollisuus osoittaa korjaavansa menettelynsä kirjallisen varoituksen ja työsuhteen irtisanomisen väliin jääneenä aikana.
- Työntekijän ainoana työtehtävänä on ollut huolehtia työmaan siisteydestä ja hänelle on annettu työtehtävän suorittamista varten tarvittavat työvälineet ja opastus. Pölynhallinta on merkittävä tekijä työmaan työturvallisuuden ja terveellisyyden kannalta. Asiassa on selvitetty, että työmaalla on ollut huomattavan pölyistä eikä työntekijän työsuoritus ole parantunut pysyvästi suullisista huomautuksista ja kirjallisesta varoituksesta huolimatta.
- Työtuomioistuin katsoo tulleen näytetyksi, että työntekijä on laiminlyönyt vakavasti työsopimuksesta johtuvia työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan. Työnantajalla on siten ollut työsopimuslain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijästä johtuva asiallinen ja painava peruste irtisanoa työntekijän työsopimus.

Tavallisia irtisanomisperusteita

- Luvaton poissaolo/työaikojen noudattamatta jättäminen
 - yksi lyhyt poissaolo ei yleensä oikeuta päättämään työsuhdetta
 - jos poissaoloja useita ja niistä annettu varoitus, päättämisperuste yleensä täyttyy
- Työvelvoitteen laiminlyönti
 - mikä tahansa työnantajan määräys, jota on noudatettava
- Ohjeiden vastainen menettely
 - kiinnitettävä huomiota työnantajan ohjeiden selkeyteen ja ohjeista poikkeamisen merkitykseen
 - tahallisuus/tuottamuksellisuus
- Huolimattomuus ja laiminlyönnit
 - otettava huomioon huolimattomuuden aste, toistuvuus ja aiheutunut vahinko
 - riippuu työtehtävistä
 - esim. taloushallinnon tehtävissä vahinko voi olla suuri
- Ammattitaidottomuus
 - kyvyssä suoriutua tehtävistä oltava merkittävä ero
 - pääsääntöisesti puututtava koeaikana
 - edellyttää konkreettisia laiminlyönnejä tai virheitä
 - tulostavoitteiden saavuttamatta jättäminen edellyttää tavoitteiden kohtuullisuutta



Työsopimuksen purkaminen

- Erittäin painava syy
 - työsopimuksesta tai laista johtuvien velvoitteiden niin vakava rikkominen tai laiminlyönti, ettei työnantajalta voida edellyttää sopimussuhteen jatkumista edes irtisanomisaikaa
- Ei voida kohtuudella vaatia työsuhteen jatkamista
- Päättyy välittömästi
- Purkuoikeus raukeaa 14 päivän kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon purkuperusteesta



Työsopimuksen purkautuneena pitäminen

- Työntekijä 7 kalenteripäivää ilmoittamatta poissa työstä
 - sallitussa poissaolossa oltava hyväksyttävä syy ja tästä tullut ilmoittaa työnantajalle
 - jos jompikumpi edellytys ei toteudu → purkautuneena pitäminen
- Työsopimus purkautuu poissaolon alkamisesta lukien
- Purkautumiseen vedottava kohtuullisessa ajassa
- Jos ilmoittaminen estynyt hyväksyttävän esteen vuoksi, purkautuminen peruuntuu



KKO 2021:66

- Työntekijän työsopimuksen mukainen työaika oli ollut 0-40 tuntia viikossa ja hän oli tehnyt työtä vaihtuvissa työkohteissa. Työntekijän vuosiloman jälkeen työnteon oli ollut määrä jatkua. Loman päättyessä työntekijä ei ollut selvittänyt eikä työnantaja ollut ilmoittanut työntekijälle uutta työkohdetta. Työntekijä ei ollut saapunut työhön lomansa jälkeen, ja työnantaja oli pitänyt työsopimusta työntekijän seitsemän päivän poissaolon jälkeen purkautuneena.
- Korkein oikeus katsoi ratkaisusta ilmenevillä perusteilla, että työnantajalla ei ollut ollut oikeutta käsitellä työntekijän työsopimusta purkautuneena työsopimuslain 8 luvun 3 §:n nojalla.

- Työntekijä oli ollut poissa työstä kahden viikon ajan. Hänellä oli ollut työkyvyttömyyden osoittavat sairauslomatoistukset koko poissaolon ajalle. Ensimmäisten neljän päivän aikana sairausloman syy oli ollut vatsakipu ja tämän jälkeen vapaa-ajan tapaturmasta johtuva selkäkipu. Työntekijä oli sairauslomalle jäätyään ilmoittanut työnantajalle vatsakivusta aiheutuvasta poissaolosta ja toimittanut työnantajalle sairauslomatoistukset ensimmäiseltä neljältä sairauslomapäivältä. Tämän jälkeen työntekijä ei ollut ollut yhteydessä työnantajaan eikä toimittanut muita sairauslomatoistuksia ennen työhön paluutaan.
- **Tuomiossa katsottiin, että työntekijä oli ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta työnantajalle pätevää syytä poissaololleen.** Asian käsittelyssä ei ollut tullut esille sellaista hyväksyttävää syytä, jonka takia työntekijä ei olisi voinut ilmoittaa työnantajalle sairauspoissaolonsa jatkumisesta. Työnantajalla ei katsottu olleen velvollisuutta ryhtyä omaaloitteisesti selvittämään työntekijän poissaolon syytä, kun otettiin huomioon sairauden laatu sekä työpaikalla noudatettu sairauspoissaolojen ilmoittamiskäytäntö, josta työntekijän oli täytynyt olla tietoinen. **Työnantajalla oli ollut oikeus käsitellä työntekijän työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.**

TT 2020:46

- Työnantaja oli ilmoittanut työntekijälle tämän työsopimuksen purkautumisesta luvattoman poissaolon vuoksi. Tuomiossa katsottiin näytetyksi, että työntekijä oli sopinut palkattomasta vapaasta työnantajansa kanssa. Työnantaja oli ilmoittanut palkattoman vapaan peruutetuksi kaksi päivää ennen loman alkamista, minkä ei katsottu olleen vallitsevissa olosuhteissa työntekijän kannalta kohtuullista. Työntekijällä oli siten ollut pätevä syy poissaololleen eikä työnantajalla ollut perustetta pitää hänen työsopimustaan purkautuneena. Sen sijaan näytetyksi ei tullut, että työntekijä olisi työsuojeluvaltuutetun asemansa vuoksi asetettu purkuperusteita arvioitaessa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden. Työnantaja velvoitettiin maksamaan irtisanomisajan palkka ja korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.
- Asian kokonaisarvioinnin kannalta tarpeellinen selvitys oli ollut työnantajaliiton saatavissa vasta oikeudenkäynnin yhteydessä työtuomioistuimessa. Työnantajaliiton ei katsottu laiminlyöneen valvontavelvollisuuttaan asiassa.