

# Lomautukset ja irtisanomiset rakennusalalla

Paavo Mattila

26.1.2023

# 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 työyhteisön kehittämissuunnitelmaa, jossa työvoimantarve ja arvion sen muutoksista on käsitelty
- Ylemmät toimihenkilöt
  - aina neuvotteluelvoite
- Huom! Kaikki muut YT-lain velvoitteet voimassa

# Työntekijät

- Tavanomaisesta työvoimatarpeen vaihtelusta johtuvat, tuotannollisin ja taloudellisin perustein toimeenpantavat irtisanomiset tai lomautukset **eivät kuulu YT-lain** mukaisten neuvotteluelvoitteiden piiriin
  - Yrityksen tavanomaisesta toiminnasta poikkeavaan päätökseen, jolla on henkilöstövaikutuksia pääsääntöisesti useassa työkohteessa, sovelletaan kuitenkin YT-lakia
- Tavanomaisen työvoimatarpeen vaihtelun takia toimeenpantavissa lomautuksissa tai irtisanomisissa selvitettävä
  - perusteet
  - vaikutukset
  - vaihtoehdot
- Toimenpiteistä ilmoitettava
  - työntekijälle henkilökohtaisesti (sähköisesti, kirjeitse)
  - luottamusmiehelle

# 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**

# TES 7 §:n tulkintaa / toimihenkilöt

- Mitä tarkoittaa tavanomainen työvoimatarpeen vaihtelu?
  - Korona, sota, taantuma?
- Voidaanko TES 7 §:n perusteella myös irtisanoa toimihenkilöitä?
- Voidaanko TES 7 §:ää soveltaa myös konttoritoimihenkilöihin?
- Voidaanko yhtä aikaa noudattaa sekä TES 7 §:ää, että käydä muutosneuvotteluja?
- Miten ja kuinka kauan työyhteisön kehittämissuunnitelma käsittelyä luottamusmiehen kanssa tulee käydä?
  - Entä jos hän on asiasta eri mieltä?
- Miten tarkkaan vähennystarve ja toimenpiteet tulee kirjata työyhteisön kehittämissuunnitelmaan?
  - TES: *työvoimantarve ja arvio sen muutoksista*
- Tuleeko aikataulu toimenpiteiden toimeenpanolle kirjata näkyviin?
- Kuinka kauas tulevaisuuteen ulottuvia toimenpiteitä suunnitelmaan voidaan kirjata?
  - TES: *tarvittavat muutokset on käsiteltävä vastaavasti tilanteen muuttuessa*
  - Vuoropuheluelvoite neljästi vuodessa ellei toisin sovita.
- Pitääkö työyhteisön kehittämissuunnitelman lomautuksia ja irtisanomisia koskevien kirjausten olla julkisia?
  - Työnantajan on tarpeellisessa laajuudessa tiedotettava henkilöstölle vuoropuhelussa käsitellyistä asioista.
- Miten toimitaan, jos yrityksen toimihenkilöillä ei ole luottamusmiestä?
  - Yhdessä alueyksikössä/missään alueyksikössä?

# Toimihenkilöiden lomautukset / irtisanomiset työyhteisön kehittämissuunnitelma

- "Yrityksen nykyinen työmaatoimihenkilöiden määrä on tällä hetkellä 25 kpl. Voimakas kysynnän väheneminen on johtanut rakentamisliiketoiminnan hidastumiseen ja aiheuttaa toimihenkilöiden lomautus- sekä irtisanomistarpeen keväällä 2023. **Lomautukset kohdistuvat arviolta 3-5 henkilöön ja irtisanomiset 1-2 henkilöön. Toimenpiteet toteutetaan maaliskuun 2023 aikana.** Osapuolet ovat käyneet läpi toimenpiteiden perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot ja toteavat, että toimenpiteet 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 tarkoitetussa 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. koronapykälä
- Työnantajan on viivytyksettä käynnistettävä muutosneuvottelut, kun perusteita poiketa neuvottelovelvoitteista ei enää ole. Työnantajan on selvitettävä tuolloin poikkeuksellisen menettelyn perusteet.



# 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.
- **Kenen kanssa neuvotellaan ja miten neuvottelujen kohde rajataan?**

# 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.
  - **Torstaina annettu ilmoitus oikeuttaa aloittamaan neuvottelut tiistaina.**
- Lisäksi neuvotteluesityksessä on ilmoitettava
  - **Suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet**
  - **Alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä eriteltyinä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin**
  - **Selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät**
  - **Arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen**
- 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 tammikuun 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 aloitteet

# 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 täytyminen

- 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 täytyneen 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 saneerausessa
- 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 laissa 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.
  - **Suositus neuvotella ainakin kaksi kertaa.**
- Jotta neuvotteluvaikeus 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 neuvotteluaika 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 neuvotteluaikaa 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 26.1.2023. 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 tammikuun loppuun mennessä.*

# 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 - muutoksia irtisanomisperusteen arviointiin

- 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.
  - 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.
  - Työntarjoamisvelvoitteen piiriin kuuluu myös työ, jonka tekemiseen työntekijä voidaan, hänen ammattitaitonsa, työkokemuksensa ja -kykynsä huomioon ottaen, rakennusalan luonteeseen ja yrityksen kokoon nähden tavanomaisin järjestelyin kouluttaa ja jota työnantaja kykenee koulutuksen päätyttyä tarjoamaan.
  - Paikallisesti sopien voidaan poiketa alle kahden viikon tilapäisen työn tarjoamisvelvollisuudesta.

# KKO 2022:17 - muutoksia lomautus- ja 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 sovittun 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 lomautus- ja 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 vähentämisen 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.

<b>Koulutus</b> Ammatillinen peruskoulutus	<input type="checkbox"/> Ammattioppilaitos, rakennusala / muu				
	<input type="checkbox"/> Oppisopimuskoulutus, mikä				
<b>Muu ammatillinen koulutus</b>	AKK:n kurssi, muu kurssi, mikä		kesto	vuonna	
	Suoritettu perustutkinto/ammattitutkinto/erikoisammattitutkinto		vuonna		
	Ensiapukoulutus		vuosi	Tulityökortti voimassa	
	<input type="checkbox"/> EA I	<input type="checkbox"/> EA II		Työturv.kortti voimassa	
<b>Aikaisemmat työsuhteet</b>	Työnantaja ja paikkakunta		Tehtävät	Työsuht. kesto	
<b>Työterveys-huolto</b>	Yrityksen tai työkohteen työterveysyksikkö, nimi ja osoite				
	Edellinen työturv.huoltolain muk. tarkastus, pvm		Tarkastuksen tiedot saa siirtää yrityksen työterveysyksikköön		
			<input type="checkbox"/> Kyllä	<input type="checkbox"/> Ei	
<b>Työsuhteen tiedot</b>	Työsopimus solmittu, pvm		Työsuhteen alkamis-pvm		
	Ensimmäinen työkohte / puh.		Työntekopaikan määräytyminen		
			<input type="checkbox"/> Työnantajan määräämä työkohte työssäkäyntialueella	<input type="checkbox"/> Muu, mikä	
	Työsopimus on tehty				
	<input type="checkbox"/> Toistaiseksi voimassaolevaksi		<input type="checkbox"/> Määräaikaiseksi pvm, mihin asti / peruste		
	<input type="checkbox"/> Määrättyä työtä koskevaksi, mitä, pvm, arvioitu kesto				
<b>Työsuhteen ehdot työsuhteen alussa</b>	Ollut aiemmin tämän työnantajan palveluksessa				
	<input type="checkbox"/> Kyllä		<input type="checkbox"/> Ei		
			<input type="checkbox"/> Sovittu koeaika (enint. 3 kk)	pvm, mihin asti	
	Työsuhteessa noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa rakennusalan työehtosopimusta liitesopimuksineen				
	Palkkaryhmä (L-VI)		Ryhmitteyn mukainen palkka (RMP)		
				/tunti	Sovittu työaika
Henkilökohtainen palkanosa (HPO)			/tunti	Vuosioma ja irtisanomisaika määräytyvät työehtosopimuksen mukaan. Palkanmaksukausi on työehtosopimuksen mukainen (2 vkoa)	
Henkilökohtainen tuntipalkka (HTP=RMP+HPO)			/tunti		
Työkohtainen lisä (TKL) ensimmäisessä työkohteessa			/tunti	<input type="checkbox"/> Urakkatyöstä on tehty erillinen kirjallinen sopimus	
Työkohtainen palkka (TKP=HTP+TKL) ensimmäisessä työkohteessa			/tunti	<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 lomautukseen 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.
  - 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.

# Lomauttaminen

- Lomautus voidaan toteuttaa vain toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa
  - Määräaikaisia ei pääsääntöisesti voida lomauttaa
    - vain jos sijainen olisi voitu lomauttaa
- Lomauttaminen toistaiseksi
  - Pääsääntö
- 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
  - Tutkittava ensisijaisesti lomautusuhan alle olevan henkilön työsopimuksen mukaista työssäkäyntialuetta
  - Laaja muun työn tarjoamisvelvollisuus huomioita
- Määräaikaisia työsopimuksia ei saa uusia
- Ei saa käyttää vuokratyövoimaa
  - Työssäkäyntialueella



# Lomauttamismenettely

- Ilmoitukset
  - Kirjallinen lomautusilmoitus työntekijälle henkilökohtaisesti (myös sähköisesti, kirjeitse)
  - Luottamusmiehelle
  - Paikalliselle työvoimatoimistolle, jos koskee vähintään 10 työntekijää
  - Ilmoituksessa oltava lomautuksen peruste, alkamisaika, kesto/arvioitu kesto
- Lomautusilmoitusajat
  - Rakennusalan työntekijät
    - vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista
    - **Huom. Lomautusilmoitusajasta voidaan sopia paikallisesti toisin.**
  - Rakennusalan toimihenkilöt
    - 14 päivää, jos työsuhde jatkunut enintään vuoden
    - 1 kk, jos työsuhde jatkunut yli vuoden
- Jos toimitetaan postitse, ei 7 päivän oletusasääntöä
  - Työnantajan varmistuttava ilmoituksen tiedoksisaannista
- Lomautuksen alku voidaan sitoa työn valmistumiseen
- Ei ilmoitusvelvollisuutta, jos ei koko lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta
  - Äitiysloma
  - 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
  - Työnantajalla velvollisuus tarjota lyhyttäkin työtä, mutta sen tekemistä on sovittava.
  - Lomautus jatkuu välittömästi työn tekemisen jälkeen ilman eri lomautusilmoitusaikaa.
  - Suositeltavaa sopia kirjallisesti.
- Tilapäisestä työstä kieltäytyminen lomautuksen aikana
  - Työntekijällä periaatteessa velvollisuus ottaa työtä vastaan.
  - Johtaa ensisijaisesti lomautuksen jatkumiseen.
    - Vasta huomattavan pitkissä jaksoissa voi johtaa varoitukseen työstä kieltäytymisestä.
  - Paikallisesti sopien voidaan poiketa alle kahden viikon tilapäisen työn tarjoamisvelvollisuudesta.

# Työhön paluu

- Työhön paluu lomautuksen jälkeen
  - Ilmoitus työntekijälle vähintään 7 päivää etukäteen ennen suunnittelun työn alkamispäivää.
- Mikäli työntekijä kieltäytyy palaamasta työhön
  - annettava varoitus työstä kieltäytymisestä ja kieltäytymisen toistuessa varoituksesta huolimatta työsuhde puretaan TAI
  - Ilmoitettava työstä todisteellisesti ja odotettava 7 päivää ilmoitetun työn alkamishetkestä, jonka jälkeen työsuhde voidaan katsoa purkautuneeksi.

# Työsuhteen päättymisen lomautusaikana

- Jos työnantaja irtisanoo työntekijän lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus irtisanomisajan palkkaan.
- Irtisanomisajan palkasta työnantaja voi vähentää 14 päivän palkan, jos työnantajalla on velvollisuus noudattaa yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa
  - Koskee siten vain toimihenkilöitä, joiden työsuhde on kestänyt yli vuoden - 1 kk:n lomautusilmoitusaika.
  - Työntekijöillä vähennystä ei voida tehdä.

# Roikkolomautus

- Jos lomautus on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää
  - Työntekijä voi irtisanoutua ja saada oikeuden irtisanomisajan palkkaan
  - Noudatetaan työnantajan irtisanomisaikoja
    - Työntekijöillä 2-16 viikkoa, toimihenkilöillä 14 päivää - 6 kuukautta.
  - Ei työvelvoitetta irtisanomisajan aikana
  - Maksettava palkka määräytyy sen mukaan, mitä työssä ollessa olisi ansaittu.
  - Lomautusilmoitusajan vähentäminen irtisanomisajan palkasta kuten edellä.
- Todellinen tarjottu työ katkaisee 200 päivän laskennan
  - Lyhytaikainen työ ei katkaise yhdenjaksoisuutta, mikäli tarjottu säännöksen kiertämiseksi
  - Oikeuskäytännössä hyväksytty 1-3 viikkoa
    - TT2013-65: Edellytyksenä, että teetetyt työt ovat aitoja, yhtiölle tarpeellisia ja sellaisia, että jonkun työntekijöistä on ne joka tapauksessa täytynyt tehdä kysymyksessä olevina ajankohtina.

# Poikkeukselliset lomautustilanteet

- Perhevapaat
  - Voidaan lomauttaa jo perhevapaan aikana, jos perusteet muutoin ovat olemassa.
    - Lomautus alkaa heti perhevapaan päättymisen jälkeen.
  - Lomautusilmoitusaika voi juosta päällekkäin perhevapaan aikana.
  - Lomautusilmoituksen antaminen voi olla haasteellista.
- Sairasloma
  - Sairauslomalla olevaa työntekijää ei voida lomauttaa niin, että lomautus alkaisi sairausloman aikana.
  - Työntekijälle voidaan jo sairausloman aikana antaa lomautusilmoitus niin, että lomautus alkaa sairausloman päätyttyä.
  - Jos työkyvyttömyys on alkanut lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, lomautus voi alkaa normaalisti.

# Lomautus, vuosilomat ja pekkaset

- Lomautus ei vaikuta vuosiloman pitämiseen, vaan vuosiloman osalta noudatetaan vuosilomalakia.
- Työnantaja määrää vuosiloman ajankohdan. Kesäloma on annettava lomakaudella, joka on 2.5.– 30.9. Talviloma annetaan 1.10. ja 30.4. välisenä aikana.
- Lomautusilmoitusajalla voidaan sopia lomien pitämisestä.
  - Voidaan myös määrätä kahden viikon ilmoitusajalla lomakaudet huomioiden.

# 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



# Irtisanottavan työntekijän valinta ja korvaaminen toisella

- a) Työyhteisön kehittämissuunnitelman päivittämisen ja läpikäynnin jälkeen työnantaja päätti irtisanoa yhden työnjohtajan käynnissä olevalta pääkaupunkiseudun työmaalta (valmistuminen 12/2023) ja siirtää hänen tilalle työnjohtajan juuri päättyneeltä työmaalta?
- b) Yrityksessä on käyty Turun aluekonttoria koskevat muutosneuvottelut. Neuvottelujen jälkeen työnantaja päättää irtisanoa Turun alueen työpäällikön ja siirtää Tampereella työskennelleen työpäällikön hoitamaan tämän tehtäviä?

# KKO 2023:1

- Yliopisto oli irtisanonut professori A:n työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisella taloudellisella, tuotannollisella ja toiminnan uudelleen järjestelemisestä johtuneella perusteella. Yliopisto oli pian tämän jälkeen kutsunut palveluksessaan ennestään olleen yliopistonlehtori B:n kolmen vuoden määräajaksi tenure track -apulaisprofessorin tehtävään samalle tutkimusalalle. Korkein oikeus katsoi ratkaisusta ilmenevillä perusteilla, ettei B:n nimitys tenure track -apulaisprofessoriksi ollut merkinnyt työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettua uuden työntekijän ottamista. A:n irtisanominen ei ollut ollut perusteeton.
- **Työnantajalla on irtisanoessaan henkilöstöään taloudellisista tai tuotannollisista syistä oikeus valita irtisanottavat työntekijät yrityksen tarpeiden mukaisesti ja siten, että huomioon otetaan esimerkiksi jäljelle jääneiden työntekijöiden sopivuus uudelleen järjestettyihin työtehtäviin.** Työnantaja ei saa kuitenkaan irtisanottavia valitessaan menetellä epäasiallisesti tai syrjivästi (ks. KKO 1995:20, KKO 1998:130 sekä KKO 2010:43, kohdat 15 ja 16).
- **Oikeuskäytännössä on katsottu, että työntekijän siirtämisellä irtisanotun työntekijän työtehtäviin ei ole rikottu irtisanotun työntekijän irtisanomissuojaa, jos työntekijät ovat olleet saman irtisanomisuhan alla ja työtehtäviin nähden keskenään samanlaisessa asemassa. Saman irtisanomisuhan alla olevien työntekijöiden kesken sisäiset siirrot ovat toisin sanoen lähtökohtaisesti sallittuja.** Laissa kielletystä uuden työntekijän ottamisesta ei ole katsottu olevan kysymys, jos irtisanotun työntekijän tilalle on siirretty aiemmin samassa tehtävässä toiminut henkilö tai muutoin samanlaista työtä tehnyt työntekijä (ks. esim. KKO 1995:20, KKO 2010:43 ja TT 2018:88).

# TT 2018:88

- Yhtiössä oli käyty yhteistoimintaneuvottelut, jotka olivat koskeneet yhtiön Keski-Pohjanmaan tulosityksikköä. Neuvottelujen jälkeen yhtiö oli irtisanonut viiden sähköasentajan työsopimukset taloudellisilla, tuotannollisilla ja toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvilla syillä. Tuomiosta tarkemmin ilmenevillä perusteilla katsottiin, että yhtiön muista tulosityksiköistä Keski-Pohjanmaan tulosityksikköön siirrettyjä työntekijöitä oli pidettävä uusina työntekijöinä, jotka oli otettu irtisanottujen sähköasentajien työtehtäviä vastaaviin samankaltaisiin tehtäviin ilman että työnantajan toimintaedellytykset olisivat vastaavana aikana muuttuneet. Tällä perusteella yhtiöllä ei ollut asiallista ja painavaa perustetta irtisanoa sähköasentajien työsopimuksia. Yhtiö veloitettiin maksamaan sähköasentajille korvausta työsopimusten perusteettomasta päättämisestä. (Ään.)

# TT 2018:88 perusteluja

- Irtisanomisperusteen vaikutusalueen määrittämisellä on merkitystä myös tilanteessa, jossa irtisanottavan työntekijän tilalle on siirretty yrityksen sisäisin siirroin toinen työntekijä. Työnantaja voi asiallisin perustein valita saman irtisanomisperusteen vaikutusalueella ja samanlaisessa asemassa olevien työntekijöiden joukosta irtisanottavat henkilöt, ellei työvoiman irtisanomisjärjestystä koskevista määräyksistä muuta johdu (ks. esim. TT 2015:29, TT 2017:128 ja KKO 2010:43, jossa työntekijän siirto konsernin sisällä ei loukannut irtisanotun työntekijän irtisanomissuojaa, koska irtisanomisperusteen vaikutusalueena oli koko konserni ja työntekijät olivat jäljellä oleviin tehtäviin nähden samassa asemassa).
- Jos työntekijät ovat olleet saman irtisanomisperusteen vaikutusalueella ja työtehtäviin nähden samanlaisessa asemassa, työntekijän siirtämisellä irtisanotun työhön ei ole rikottu irtisanotun työntekijän irtisanomissuojaa. Sisäiset siirrot ovat toisin sanoen sallittuja vain saman irtisanomisuhan alla olevien kesken. Oikeuskäytännössä onkin katsottu, että kyse ei ole laissa kielletystä uuden työntekijän ottamisesta, jos irtisanotun työntekijän tilalle siirretään aiemmin samassa tehtävässä toiminut henkilö (KKO 1995:20) tai muutoin samanlaista työtä tehnyt työntekijä (KKO 2010:43). Työnantajalla on tällöin vapaus valita irtisanottavat työntekijät saman irtisanomisperusteen vaikutusalueen piiristä. Lainvastaista sen sijaan on se, että irtisanottavan työntekijän tilalle siirretään yrityksen sisällä toinen työntekijä, joka ei ole aikaisemmin tehnyt kysymyksessä olevaa työtä ja jolle on jouduttu antamaan tehtävään koulutus (KKO 2000:64).

# TT 2012-21

- Rakennusyhtiössä tarjolla oleva mittakirvesmiehen työ oli taloudellisista ja tuotannollisista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Yhtiöllä ei ollut myöskään ollut mittakirvesmiehen irtisanomisen aikoihin tarjota hänelle muuta työtä taikka näköpiirissä oleviin työtehtäviin valmiudet antavaa koulutusta irtisanomisen vaihtoehtona. Yhtiöllä oli siten ollut irtisanomissuojasopimuksen määräyksessä tarkoitettujen työn vähentymisestä johtuvat taloudelliset ja tuotannolliset syyt mittakirvesmiehen työsopimuksen irtisanomiselle. Muunlaisia, epäasiallisia syitä mittakirvesmiehen työsopimuksen irtisanomiseen ei ollut näytetty olleen.

# TT 2012-21 perusteluja

- Yrityksen mittakirvesmiehen työsuhde päättyi taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä 7.11.2009. Jutussa esitetyn selvityksen mukaan yrityksen rakennustoiminta oli vähentynyt voimakkaasti loppuvuonna 2008. Hiljaisen kysynnän johdosta yhtiön asuntokauppa loppui lähes kokonaan. Yhtiön rakennustoiminnan lama jatkui vuoden 2009 loppupuolelle asti. Yhtiön henkilöstöstä jouduttiin vuonna 2009 lomauttamaan Uudenmaan alueella 215 työntekijää ja irtisanomaan 66. Uudenmaan alueelta yhtiö lomautti 94 kirvesmiestä ja irtisanoi 24. Uudenmaan alueella mittamiehistä lomautettiin ja irtisanottiin A.
- Yhtiössä mittamiehet tekevät ylityitä erityisesti tunnelityömailla johtuen muiden työntekijäryhmien vuorotyörytmistä. Talonrakennuspuolella mittamiehen on myös sopeuduttava esimerkiksi elementtiasentajien työrytmiin ja tehtävä mittauksia ylityönä. Esitetty selvitys osoittaa, ettei mittamiehillä ole näytetty teetetyn ylityitä siten, ettei irtisanomisperustetta olisi A:n kohdalla ollut.
- Yhtiö on heinäkuussa 2009 palkannut maanmittausteknikon koulutuksen saaneen työntekijän. Hänen päätehtävänään ovat olleet tunnelimittaukset ja yhtiön maanrakennustöiden mittamiesten kouluttaminen. Työtuomioistuin arvioi, ettei Lindforsia olisi ilman huomattavaa lisäkoulutusta voitu sijoittaa näihin tehtäviin. Seuraavan uuden mittamiehen yhtiö otti palvelukseensa Uudenmaan työkohteisiin vasta 4.6.2010.
- Esitetyn selvityksen mukaan Myrskylässä asuvan A:n työssäkäyntialue ei ole käsittänyt yhtiön Hämeenlinnan elementtitehdasta, jonne yhtiö palkkasi kolme määräaikaista kirvesmiestä joulukuussa 2009. Työtuomioistuin katsoo siten, että yhtiöllä ei ole ollut velvollisuutta tarjota A:lle työtä hänen työssäkäyntialueensa ulkopuolella olevalta elementtitehtaalta.
- Yhteenvetona työtuomioistuin toteaa esitetyn selvityksen osoittavan, että yhtiössä tarjolla oleva mittakirvesmiehen työ on taloudellisista ja tuotannollisista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Yhtiöllä ei ole myöskään ollut A:n irtisanomisen aikoihin tarjota hänelle muuta työtä taikka näköpiirissä oleviin työtehtäviin valmiudet antavaa koulutusta irtisanomisen vaihtoehtona. Yhtiöllä on siten ollut irtisanomissuojasopimuksen 3 §:n 4 kohdassa tarkoitettujen työn vähenemisestä johtuvat taloudelliset ja tuotannolliset syyt A:n työsopimuksen irtisanomiselle.

# TT 2014-162

## Työn tarjoamisvelvollisuus konsernissa

- Yhtiö oli irtisanonut tuotannollisista ja toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvista syistä työsuojeluvaltuutettuna toimineen työntekijän työsuhteen. Asiassa oli kysymys siitä, oliko työnantajalla velvollisuus tarjota työsuojeluvaltuutetulle työtä vain työnantajayhtiöstä vai myös konsernin muista yhtiöstä.
- Konsernin emoyhtiöllä ja sen kolmella tytäryhtiöllä oli yhteinen henkilöstö- ja palkkahallinto ja ne sijaitsivat samassa osoitteessa. Konserniyhtiöillä oli sama pääomistaja, jolla oli määräysvalta kaikissa yhtiöissä. Konserniyhtiöt eivät kilpailleet keskenään. Irtisanottu työntekijä oli valittu neljän konserniin kuuluvan yhtiön yhteiseksi työsuojeluvaltuutetuksi. Kun otettiin huomioon edellä mainitut konsernin rakenteeseen, henkilöstöasioiden hoidon yhteisyyteen ja työsuojelun yhteistoiminnan järjestämiseen liittyvät seikat, työn tarjoamisvelvollisuuden katsottiin ulottuneen työnantajayhtiön lisäksi myös muihin kolmeen konserniyhtiöön.
- Työsuojeluvaltuutettu olisi ammattitaitonsa ja kokemuksena puolesta soveltunut toisessa konserniyhtiössä avoimna olleeseen varastotyöhön, joten työnantajan olisi pitänyt tarjota hänelle tätä työtä. Yhtiö oli rikkonut työehtosopimuksen määräyksiä päättämällä perusteettomasti työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen.

# Irtisanomisilmoitus

- Toimitettava työntekijälle henkilökohtaisesti.
- Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti.
- Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.
- Työntekijän ollessa vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva työsuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.



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 työsopimuslain 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 työsopimuslain 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	
Tiedoksisaanti	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 [ ] Allekirjoitus [ ]		
Lisätietoja	[ ]		<input type="checkbox"/> Liite

# Työn tarjoamisvelvollisuus

- Koskee lomautettavia sekä tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä irtisanottavia
  - Työsopimuksen tai vakiintuneen käytännön mukaisella työssäkäyntialueella
- Ensisijaisesti tarjottava työsopimuksen mukaista työtä
- Toissijaisesti tarjottava muuta työntekijän koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä, jota on tarjolla.
  - Työnantajalla ei ole velvollisuus työllistää tarpeetonta työvoimaa.
  - Työnantaja ei ole sidottu aiempiin työsuhteen ehtoihin.
- Työnantajalla on lisäksi koulutusvelvollisuus
  - Tavanomaiset koulutusjärjestelyt
  - Työtä oltava koulutuksen jälkeen tarjolla

# Vuokratyöntekijöiden ja aliurakoinnin vaikutus oman työvoiman lomautuksiin ja irtisanomisiin

- Vuokramiesten käytöstä on luovuttava, jos omia työntekijöitä on
  - Lomautettuina tai irtisanottuina ja siten takaisinottovelvollisuuden piirissä
- Lomautusilmoitusaikana/irtisanomisaikana vuokratyövoimaa voidaan vielä käyttää.
- Työntekijöiden kieltäytyttyä tarjotusta työstä voidaan vuokratyövoimaa käyttää.
- Laiminlyönnistä vahingonkorvausvelvollisuus
  - peruste irtisanomiselle/lomautukselle sinänsä kuitenkin olemassa
- Aliurakkaa voidaan teettää työn tarjoamisvelvollisuuden/takaisinottovelvollisuuden estämättä
- Aliurakan pitää täyttää oikean alihankinnan tunnusmerkit
  - yrittäjäriski
  - omia työkaluja/materiaaleja
  - tilaajalla ei työn johto- ja valvontaoikeutta
  - myös muita tilaajia
  - Mahdollisimman vähän tuntitöitä
- Toiminimimiesten ja kevytyrittäjien käyttö voi muodostaa ongelman, jos työsuhteen tunnusmerkistö täyttyy.

# Ehdollinen irtisanominen

- Koskee vain rakennusalan työntekijöitä
- 180 päivän lomautus, jonka jälkeen työsuhde päättyy, jollei työtä ole tarjolla
- Päättämisestä lähetettävä ilmoitus 180 päivän määräajan kuluttua
  - Ilmoituksen laiminlyönti ei mitätöi työsuhteen päättymistä
- Irtisanomisajan palkasta saa vähentää sen ilmoitusajan, jolla ehdollisesta irtisanomisesta ilmoitettiin
  - Tavoitteena tulee olla, ettei irtisanomisajan palkkaa jää maksettavaksi lopputiliin
- Lopputilin yhteydessä maksettavan palkan määrä
  - Työkohtainen lisä
  - Lomarahaa 18,5 %
  - Erillinen palkanosa 7,7 %

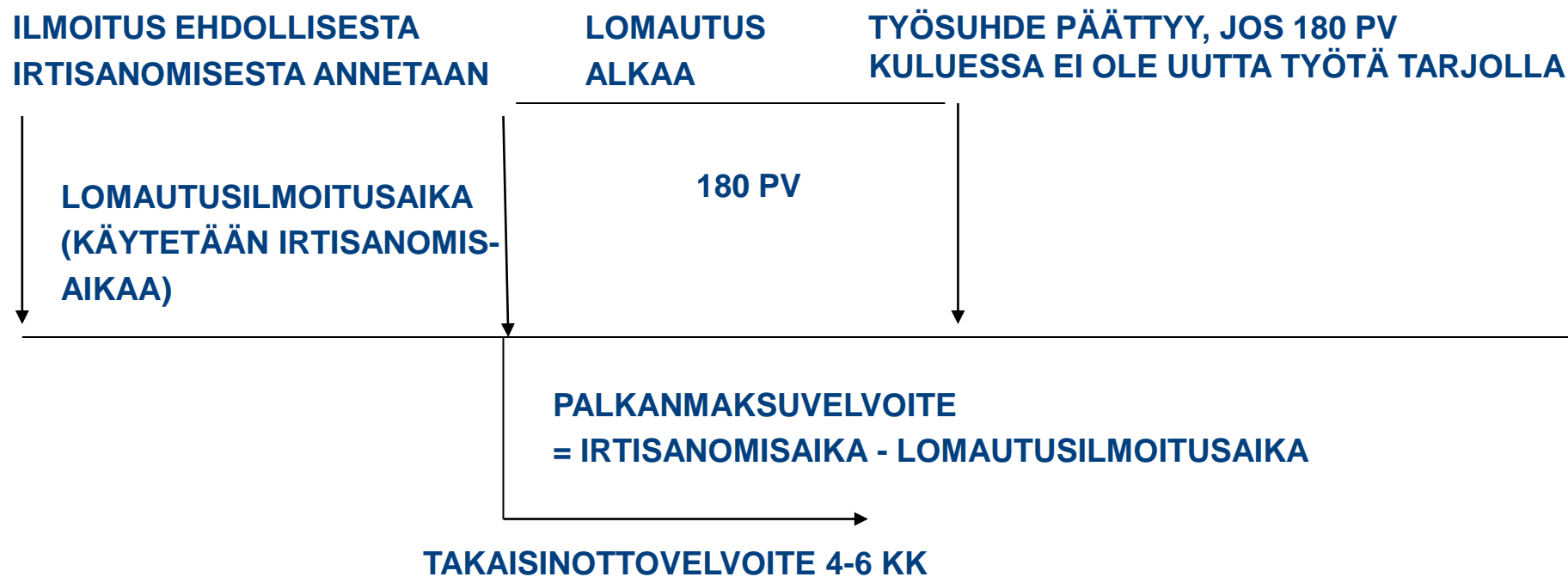
# RT:n lomake ehdolliseen irtisanomiseen

Ilmoittamispäivämäärä		
Työntekijän henkilötiedot	Työntekijän nimi [ ]	Henkilötunnus [ ]
	Ammatti [ ]	Työsuhteen alkamispv [ ]
	Osoite [ ]	
Lomauttamisen ja ehdollisen irtisanomisen syy	<p>Ilmoitamme lomauttavamme Teidät taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvan työn vähentymisen vuoksi.</p> <p>Lomautus alkaa, pvm [ ]</p> <p>Tämä ilmoitus on samalla RISS 3 §:n 4 kohdan tarkoittama irtisanomisilmoitus ja työsuhteenne päättyy, mikäli emme pysty 180 kalenteripäivän aikana tarjoamaan uutta työtä.</p> <p>Työsuhteenne päättyy, pvm [ ]</p> <p>Mikäli saamme järjestetyksi Teille lomautuksen kestäessä uutta työtä, ilmoitamme työn alkamisajan.</p>	
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	<p>Todistamme, että ylläoleva ilmoitus on annettu ilmoituksessa mainitulle työntekijälle. (Todistus tarvitaan vain, jos työntekijältä ei ole saatu allekirjoitusta.)</p> <p>Paikka ja päivämäärä [ ]</p> <p>Allekirjoitus [ ] Allekirjoitus [ ]</p>	

# 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.

# Ehdollinen irtisanominen - vain työntekijät



# Ehdollisen irtisanomisen erityistilanteet

- Ehdollisen irtisanomisen alkuhetken siirtäminen
  - Noudatetaan lomautuksen siirtämistä koskevia säännöksiä
  - Voidaan siirtää kertaalleen, ja toimenpide pitää peruuttaa, jos perustetta ei enää ole.
- Miten toimitaan, jos lomautus alkoi liian aikaisin?
  - Väärin lasketut päivämäärät voidaan korjata.
- Tilapäinen työ lomautusaikana
  - Lyhytkestoinen työ (1 pv-4/5 viikkoa) ei pidennä 180 päivän lomautusaikaa
- Irtisanomisajan määräytyminen
  - Ehdollisen irtisanomisen ilmoitushetkellä kertyneen yhtäjaksoisen työsuhteen keston perusteella
- Jos irtisanomisajan palkkaa jää lopputilin yhteyteen maksettavaksi, voi tämän vastikkeeksi teettää työtä?



# Vuosiloma ehdollisen irtisanomisen ilmoitusaikana ja irtisanomisaikana

- Työnantaja voi määrätä loman pidettäväksi ilmoitusaikana ja irtisanomisaikana
  - Kahden viikon ilmoitusajalla lomakaudet huomioiden
- Lisäksi työnantaja ja työntekijä saavat sopia lomaa pidettäväksi em. Tilanteessa
  - Myös lomakausien ulkopuolella ajanjaksolla 1.1.2023 - 30.4.2023
- Vuosiloma työsuhteen päättyessä
  - Voidaan sopia kaikkien lomien pitämisestä irtisanomisaikana
- Voidaanko vanhat lomat voidaan määrätä pidettäväksi ilmoitusaikana/irtisanomisaikana?

# Pekkasia voidaan hyödyntää ilmoitusaikana ja irtisanomisaikana

- Pekkasia voidaan määrätä ilmoitusajalle ja irtisanomisajalle
  - Työnantajan määrääminä täysinä vapaapäivinä
  - Ilmoitettava 2 viikkoa aikaisemmin
- Työntekijät: työajan lyhennyspäivät nollautuvat kertymisvuotta seuraavan vuoden helmikuun lopussa
- Toimihenkilöt: Jos muuta ei ole sovittu, pitämätön lyhennysvapaa annetaan viimeistään kertymisvuotta seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä. Jos vapaata on tällöin antamatta, korvataan se kuten viikkoylityö.

# Takaisinottovelvollisuus

- Koskee tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä irtisanottuja
- Tarjolla olevaa työtä on tarjottava, jos sitä ilmenee 4 kk:n kuluessa työnteon lopettamisesta
  - Jos työsuhde on kestänyt sen päättymiseen mennessä keskeytyksettä vähintään 12 vuotta, takaisinottovelvollisuusaika on 6 kk.
- Työtä on tarjottava, jos
  - 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
- **Jos käytetty ehdollista irtisanomista, takaisinottovelvollisuus päättyy viimeistään työsuhteen päättyessä.**

# Velvollisuus tarjota työllistymistä edistävää koulutusta ja valmennusta

- Työnantajan on tarjottava tuotannollisella tai taloudellisella syyllä irtisanomalleen työntekijälle mahdollisuutta osallistua työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen.
  - Jos työntekijät ovat olleet työnantajan palveluksessa yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työsuhteen päättymiseen mennessä.
  - ja yrityksessä työskentelee säännöllisesti vähintään 30 henkilöä.
- Työnantaja päättää valmennuksen tai koulutuksen sisällöstä, mutta sen tulee olla työntekijän työllistymistä edistävää, esim. työnhakuvalmennusta tai työntekijän ammattitaidon päivittämistä.
  - Arvoltaan vastattava irtisanotun työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai hänen kanssaan samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota. Näistä vaihtoehtoista valitaan suurempi.
- Toteutettava kahden kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisen jälkeen, painavasta syystä tätä myöhemminkin. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, että valmennus tai koulutus toteutetaan jo irtisanomisajan kuluessa.
- Jos valmennusta tai koulutusta ei tarjota, työntekijällä on oikeus saada koulutuksen arvoa vastaava korvaus laiminlyönnistä.

# Työterveyshuolto

- Työnantajalla on velvollisuus järjestää tuotannollisella tai taloudellisella perusteella irtisanomalleen työntekijälle työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työntekovelvoitteen päättymisestä lukien.
  - Työterveyshuoltopalvelujen järjestämisvelvollisuus koskee työnantajia, jotka säännöllisesti työllistävät vähintään 30 työntekijää.
  - Lisäksi edellytyksenä on, että irtisanottu työntekijä on ollut työsuhteessa irtisanovaan työnantajaan vähintään viisi vuotta ennen irtisanomista.
- Työterveyshuollon sisällön ja laajuuden on vastattava työnantajan työterveyshuoltosopimusta.
- Työnantajan velvollisuus järjestää irtisanomilleen työntekijöille työterveyshuolto kestää enintään kuusi kuukautta työntekovelvollisuuden päättymisestä.
- Mikäli rakennusalan työntekijä on lomautettu ehdollisella irtisanomisella, ei työterveyshuoltopalveluja enää työsuhteen päättymisen jälkeen tarvitse tarjota.

# Työllistymisvapaat

- Työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan
  - työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen
  - siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.
- Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:
  - enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
  - enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
  - enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.
  - Toimihenkilöillä tessin mukaisesti.
  - **Yli 55-vuotialle pidemmät työllistymisvapaat**
- Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.
- Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.
- **Työllistymisvapaat ja ehdollinen irtisanominen?**

# Irtisanomisjärjestys

- Työntekijät
  - Laissa tai rakennusalan TES:ssä ei ole määräyksiä
  - Työnantaja saa päättää irtisanomisjärjestyksen
  - Syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus
- Toimihenkilöt
  - Yrityksen toiminnan kannalta tärkeimmät työntekijät irtisanotaan viimeksi
  - Työsuhteen kestoajalle ja huoltovelvollisuudelle voidaan antaa merkitystä

# Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

- Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan.
- Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai muuta kuin osa-aikaista perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.
- Työnantaja saa irtisanoa raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.



# Työntekijöiden edustajien työsuhdeturva

- Työntekijät
  - Yrityksen/alueyksikön luottamusmies sekä työsuojeluvaltuutettu
  - Tuotannollis-taloudellinen irtisanominen tai lomautus on mahdollista vain siinä tapauksessa, että heille ei voida tarjota ammattitaitoa vastaavaa tai muuten sopivaa työtä toimialueella.
  - Työmaan työsuojeluvaltuutettu/yhteysmies
    - Ko. työmaan päättyessä viimeisenä/viimeisten joukossa, jos ammattitaito ei riitä jäljellä oleviin töihin
- Toimihenkilöt
  - Yrityksen/alueyksikön luottamusmies sekä työsuojeluvaltuutettu
  - Tuotannollis-taloudellinen irtisanominen tai lomautus on mahdollista vain siinä tapauksessa, jos työ päättyy kokonaan, eikä voida järjestää ammattitaitoa vastaava työtä tai kouluttaa siihen