

**Henkilöstön irtisanominen ja
lomauttaminen taloudellisilla,
tuotannollisilla ja työnantajan
toiminnan uudelleenjärjestelyistä
johtuvilla perusteilla
teknologiateollisuudessa**



Teknologiateollisuus

Sisällysluettelo

Irtisanominen	4
1 Irtisanomisperuste	4
2 Työnantajan yleiset tiedottamisvelvoitteet.....	5
3 Yhteistoiminta- ja neuvottelumenettely	5
3.1 Yhteistoimintalain soveltamisala.....	5
3.2 Neuvottelumenettely yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvissa yrityksissä	6
3.3 Menettely yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolelle jäävissä yrityksissä.	10
4 Työvoiman vähentämisjärjestys.....	10
5 Irtisanomisilmoituksen toimittaminen	11
6 Irtisanomisajat	11
7 Takaisinottovelvollisuus.....	13
8 Työnantajan koulutusvelvollisuus	13
9 Työterveyshuollon järjestäminen	15
Lomauttaminen	16
1 Lomauttamisen määritelmä	16
2 Lomauttamisen perusteet	16
3 Tiedottamisvelvoitteet.....	17
4 Yhteistoiminta- ja neuvottelumenettely	17
4.1 Neuvottelumenettely yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvissa yrityksissä	17
4.2 Menettely yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolelle jäävissä yrityksissä..	18
5 Työvoiman vähentämisjärjestys.....	18
6 Lomautusilmoitus ja lomautusilmoituksen toimittaminen.....	18
7 Lomautusilmoitusaika.....	19
8 Lomautuksen siirtäminen ja keskeyttäminen	19
9 Lomautetun työntekijän työsuhteen päättymisen	20
9.1 Työntekijä päättää työsuhteen.....	20
9.2 Työnantaja irtisanoo työsopimuksen.....	20
9.3 Korvauksen laskeminen	21
10 Lomautuksen päättymisen	21
Erityinen työsuhdeturva	21
1 Raskaus ja perhevapaat.....	22
2 Asevelvollisuus ja sotilaallinen kriisinhallinta	22
3 Henkilöstön edustajat	22
Korvausvelvollisuus	24
Yhteenveto	25
Neuvottelu- ja lomautusilmoitusajat kaaviokuvina:.....	25
Käytetyt lyhenteet	26

Henkilöstön irtisanominen ja lomauttaminen taloudellisilla, tuotannollisilla ja työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvilla perusteilla teknologiateollisuudessa

Henkilöstön irtisanomista ja lomauttamista säädelään sekä lainsäädännössä että työehtosopimuksissa. Sovellettavaksi tulevan säännöksen tai määräyksen valikointumiseen vaikuttaa myös se, mihin henkilöstöryhmään toimenpiteet kohdistuvat. Eräiden henkilöstöryhmien osalta on sovittu myös työehtosopimuksen osana noudatettavasta irtisanomissuojasopimuksesta. Monista asioista voidaan lisäksi sopia toisin. Tässä muistiossa käydään läpi sovellettavaksi tulevat lain ja työehtosopimuksen kohdat eri henkilöstöryhmien osalta sekä asiat, joista voidaan sopia toisin. Oheisessa tekstissä sanalla ”työntekijä” tarkoitetaan sekä työntekijöitä että toimihenkilöitä, ellei asiayhteydestä muuta ilmene. Milloin tekstissä puhutaan toimihenkilöistä, tarkoitetaan sillä myös tietotekniikan palvelualan sekä suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöitä, ellei asiayhteydestä muuta ilmene.

Irtisanominen

1 Irtisanomisperuste

Työsopimuksen irtisanomiseen on oltava asiallinen ja painava syy. Työnantajalla on oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt

TSL 7 luku 1 ja 3 §

- olennaisesti ja
- pysyvästi
- eikä työnantaja pysty tarjoamaan työntekijälle hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä tai muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä
- eikä työntekijää pystytä kouluttamaan uusiin tehtäviin tarjoamalla hänelle koulutusta, jota voitaisiin molempien osapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Irtisanomiseen kelpaamattomia perusteita ovat:

- työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet
- töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

Huomaa seuraava:

- ”Työn vähentymisellä” ei tarkoiteta välttämättä juuri ko. työntekijän tekemien töiden tai työtehtävien vähentymistä, vaan työn tarjoamisen edellytysten vähenemistä yleisesti yrityksessä.
- Työn vähenemisen on oltava olennaista ja pysyvää (vähintään 90 päivää kestävä).
- Työ voi olla vähentynyt joko ulkoisten tekijöiden tai työnantajan omien liikkeenjohdollisten toimien vuoksi (vrt. uudelleenjärjestelyt, alihankintaan siirtyminen).
- Alihankintaan siirryttäessä on tärkeää selvittää, onko kyse mahdollisesti liikkeen luovutuksesta.
- Työn ei välttämättä tarvitse olla vähentynyt irtisanomishetkellä, vaan työnantaja voi ennakoida työn vähentymisen ajankohdan työsuhteen päättymishetkeen, jolloin työn tosiasiallisesti on oltava vähentynyt.
- Uudelleensijoitusvelvoite koskee vain niitä tehtäviä, joita yrityksessä jo on olemassa (myös muut kuin työsopimuksen mukaiset työt, myös muut

toimipaikat).

- Uudelleensijoitusvelvoite voi tietyin edellytyksin olla mahdollinen myös konsernitasolla emoyhtiön irtisanoessa henkilöstöä.
- Uudelleen koulutusvelvoite pitää sisällään lähinnä perehdyttämiskoulutuksen, tai vastaavan. Koulutusvelvoitteen edellytys on, että irtisanomisuhan alainen työntekijä voitaisiin sijoittaa koulutuksen jälkeen toisiin tehtäviin yrityksessä. Koulutuksen tulee olla tarkoituksenmukaista ja kohtuullista.
- Määräaikaisen työntekijän työsuhteen jatkaminen saatetaan katsoa uuden työntekijän palkkaamiseksi.
- Määräaikaista työsopimusta ei voida irtisanoa, ellei siitä ole nimenomaisesti työsopimuksessa tai muutoin sovittu.

2 Työnantajan yleiset tiedottamisvelvoitteet

Asiallinen yhteistoiminta työnantajan ja työntekijöiden välillä edellyttää, että henkilöstöllä on selkeä kuva yrityksen kulloisestakin taloudellisesta tilasta ja kehitysnäkymistä, myös henkilöstövaikutusten osalta. Tämän vuoksi yhteistoimintalakiin sekä toimihenkilöiden työehtosopimukseen (yhteistoimintasopimus) on sisällytetty yksityiskohtaiset tiedottamista koskevat määräykset.

Tietotekniikan palvelualan osalta yhteistoimintalain lisäksi määräykset löytyvät EK-STTK yhteistoimintasopimuksesta.

3 Yhteistoiminta- ja neuvottelumenettely

3.1 Yhteistoimintalain soveltamisala

Ennen suunniteltuja irtisanomisia ja lomauttamisia noudatettava menettely määräytyy sen mukaan, sovelletaanko yrityksessä yhteistoimintalakia.

Työnantajan on sovellettava yhteistoimintalakia, jos yrityksessä (= oy, ky, avoin yhtiö, toiminimi) on säännöllisesti vähintään 20 henkilöstöön kuuluvaa työsuhhteessa.

Työvoiman vähentämistilanteissa sovelletaan alle 30 työntekijän yrityksissä vain yhtä vähimmäisneuvotteluaikaa.

*YTL 2 §,
TT – ML 40 luku
ISS (TT – PRO 12 §,
TT – YTN 12 §,
Tipal 12 §,
SKOL - PRO 9 §)
SKOL - YTN 14 §*

3.2 Neuvottelumenettely yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvissa yrityksissä

Poikkeukset yhteistoimintalaista

Työehtosopimuksissa ja niiden osana noudatettavissa irtisanomissuojasopimuksissa on sovittu seuraavista yhteistoimintaan liittyvistä seikoista **yhteistoimintalain 45 § ja 51 §:stä poiketen**:

*TT – ML 40 luku
ISS (TT – PRO 12 §, TT –
YTN 12 §, Tipal 12 §,
SKOL - PRO 9 §)
SKOL - YTN 14 §*

- **Kutsuaika:** Ei viiden kalenteripäivän kutsuaikaa. Neuvottelu-aika lasketaan neuvotteluesityksen tekemisestä.

HUOM. Suunnittelu- ja konsulttialalla ei ole viiden kalenteripäivän kutsuaikaa vain jos kyse on kuuden viikon yhteistoimintaneuvotteluista. Jos kyse on 14 päivän yhteistoimintaneuvotteluista, neuvotteluesitys on annettava vähintään viisi kalenteripäivää ennen neuvottelujen alkamista (YTL 45 §). Neuvottelujen alkamisen jälkeen neuvotteluja käydään vähintään 14 päivää, ellei toisin ole sovittu.

- **Neuvotteluesityksen muoto:** Työntekijöiden osalta kirjallinen neuvotteluesitys ei ole pakollinen, mutta suositeltava.

Määräysten yksityiskohtaisempaan sisältöön palataan jäljempänä.

Neuvotteluosapuolet

Ennen kuin työnantaja voi ratkaista irtisanomista tai lomauttamista koskevan asian, hänen on neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista niiden työntekijöiden, toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden tai henkilöstön edustajien kanssa, joita asia koskee.

Yhteistoimintaneuvottelu käydään:

YTL 7 – 9 §

- a) ensisijaisesti esimiehen ja alaisen välillä (vaadittaessa myös henkilöstön edustajan kanssa).
- b) Jos yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluva asia koskee laajempaa osaa henkilöstöryhmästä, asia on käsiteltävä ao. henkilöstöryhmän edustajan kanssa.
- c) Mikäli asia koskee yhtä useampaa henkilöstöryhmää, neuvottelu on järjestettävä yhteisessä kokouksessa, johon osallistuu edustaja kustakin henkilöstöryhmästä (vaihtoehtona on neuvottelukuntakäsittely, jos asiasta on niin sovittu). Myöhemmässä vaiheessa neuvottelut eri henkilöstöryhmien osalta voidaan eriyttää, jos neuvotteluosapuolet katsovat sen tarkoituksenmukaiseksi.

Neuvottelu voidaan käydä myös yhteistoimintalain mukaisessa neuvottelukunnassa, mikäli siitä on yrityksessä sovittu.

Neuvotteluesitys

Ennen yhteistoimintaneuvotteluja on annettava neuvotteluesitys ja neuvotteluihin liittyvät tarpeelliset tiedot.

*YTL 45 §
TT – ML 40 luku
ISS (TT – PRO 12 §,
TT – YTN 12 §,
Tipal 12 §, SKOL - PRO 9 §)
SKOL - YTN 14 §*

Neuvotteluesityksessä on oltava tiedot siitä, mitä asioita neuvottelussa tulee käsiteltäväksi sekä neuvottelujen alkamisaika ja -paikka. Neuvotteluesitys on luonteeltaan yhteistoimintaneuvotteluja koskeva kokouskutsu.

Toimihenkilöille ja ylemmille toimihenkilöille neuvotteluesitys on annettava kirjallisena. Työntekijöiden osalta kirjallinen neuvotteluesitys ei ole välttämätön, mutta yleensä on suositeltavaa antaa neuvotteluesitys myös heille kirjallisena.

Lisäksi tulee huomioida, että mikäli neuvotteluesitys sisältää esityksen toimenpiteiksi, jotka voivat johtaa työvoiman irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on se tai siitä ilmenevät seikat saatettava kirjallisesti työvoimaviranomaisten tietoon viimeistään yhteistoimintaneuvotteluiden alkaessa.

Minkään henkilöstöryhmän osalta ei tarvitse noudattaa yhteistoimintalain mukaista 5 kalenteripäivän kutsuaikaa. Neuvotteluesityksen tekemisen ja neuvottelujen alkamisen välistä vähimmäisaikaa ei ole määrätty työehtosopimuksissa tai irtisanomissuojasopimuksissa. Neuvottelut voidaan aloittaa heti tarpeellisen valmistautumisajan jälkeen.

HUOM. Suunnittelu- ja konsulttialalla ei ole viiden kalenteripäivän kutsuaikaa vain jos kyse on kuuden viikon yhteistoimintaneuvotteluista. Jos kyse on 14 päivän yhteistoimintaneuvotteluista, neuvotteluesitys on annettava vähintään viisi kalenteripäivää ennen neuvottelujen alkamista (YTL 45 §).

Ennen neuvotteluja annettavat tiedot

Ennen yhteistoimintaneuvotteluita työnantajan on annettava neuvotteluosapuolelle asian käsittelyn kannalta riittävät tiedot. Tiedot ovat riittävät, jos niiden perusteella työnantaja katsoo voivansa tehdä päätöksen käsiteltävässä asiassa ja molemmilla neuvotteluosapuolilla on neuvotteluja aloitettaessa mahdollisimman selkeä kuva neuvoteltavien asioiden taustalla olevista seikoista.

YTL 47 §

Kun työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, on työnantajan annettava asianomaisten työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot 1) aiottujen toimenpiteiden perusteista, 2) alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten kohteeksi joutuvien työntekijöiden määrästä, 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät sekä 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen.

Työnantajan on liitettävä henkilöstöryhmien edustajille annettavat, edellä mainitut tiedot neuvotteluesitykseen. Mahdolliset lisätiedot, joita työnantaja saa neuvotteluesityksen antamisen jälkeen, työnantaja voi antaa neuvottelujen alussa.

Jos työnantaja harkitsee alle 10 työntekijän irtisanomista, lomauttamista (myös vähintään 90 päiväksi) tai osa-aikaistamista taikka vähintään 10 työntekijän lomauttamista 90 päivää lyhyemmäksi ajaksi, työnantaja voi antaa edellä mainitut tiedot joko asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen. Nämä tiedot työnantaja voi antaa myös suullisesti, ellei työntekijä tai työntekijöiden edustaja nimenomaisesti pyydä tietoja kirjallisesti.

Muutosturva

Jos työnantaja harkitsee **irtisanomisia**, jotka kohdistuvat vähintään 10 työntekijään, tulee työnantajan antaa neuvottelujen alussa esitys työllistymistä edistäväksi *toimintasuunnitelmaksi*.

*YTL 49 §,
TT – ML 36 luku
ISS (TT – PRO 12 §, TT –
YTN 12 §,
Tipal 12 §
SKOL - PRO II luku)
SKOL - YTN 15 §*

Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi:

- neuvottelujen suunniteltu aikataulu
- neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat
- suunnitellut irtisanomisaikana noudatettavat periaatteet työvoimatoimiston palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Toimintasuunnitelmasta neuvotellaan työntekijöiden edustajien kanssa. Työnantaja vahvistaa lopullisen suunnitelman.

Jos työnantaja harkitsee **irtisanomisia**, jotka kohdistuvat alle 10 työntekijään, tulee työnantajan esittää neuvottelujen alussa *toimintaperiaatteet* työntekijöiden työllistymisen tukemiseksi irtisanomisaikana.

Muutosturvan käytännön toteuttamisessa on työnantajan syytä olla yhteyksissä paikalliseen työ- ja elinkeinotoimistoon.

Jos työnantaja harkitsee työntekijöiden lomauttamista tai osa-aikaistamista, ei toimintasuunnitelmaa tai toimintaperiaatteita tarvitse laatia.

Neuvotteluelvoitteen täytyminen

Yhteistoimintaneuvottelussa on käsiteltävä:

- suunniteltujen toimenpiteiden perusteet,
- suunniteltujen toimenpiteiden vaikutukset henkilöstöön (irtisanottavien/lomautettavien määrä, kohdistuminen eri henkilöstöryhmiin jne.),
- vaihtoehdot, jotta irtisanomisilta/lomautuksilta vältyttäisiin
- muutosturvaan liittyvä toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet (harkittaessa työntekijöiden irtisanomista).

*YTL 50 §,
TT – ML 40 luku
ISS (TT – PRO 12 §,
TT – YTN 12 §,
Tipal 12 §)*

Irtisanomissuojasopimukset eivät minkään henkilöstöryhmän osalta edellytä määrättyä käsittelyjärjestystä em. asioille. Vaihtoehtoja ei siten tarvitse käsitellä välttämättä erillisessä neuvottelussa. Olennaista neuvotteluissa on keskinäisen vuorovaikutuksen toteutuminen ja aito perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista neuvottelu.

Käsiteltäessä vaihtoehtoja irtisanomisille/lomauttamisille kannattaa osapuolten kiinnittää huomiota ainakin koulutuksen, työaikajoustojen, vuosilomajärjestelyjen ja työajan tasaamisvapaiden sijoittelun tarjoamiin vaihtoehtoihin. Erityisesti harkittaessa lyhytkestoisia lomautuksia voidaan erilaisilla työaika-järjestelyillä monesti ainakin lykätä lomautuksia. Lisätietoja esimerkiksi työ-aikaratkaisujen toteuttamisesta saa liiton asiantuntijoilta.

Liikkeenjohdollisten päätösten ja ratkaisujen tarkoituksenmukaisuuden arviointi ei kuulu yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltäviin asioihin. Muutoinkin neuvotteluissa on syytä olla sekä määrätietoinen että johdonmukainen.

Pääsääntöisesti yhteistoimintaneuvotteluissa ei ole tarkoituksena käsitellä mahdollisia henkilöstövähennyksiä esimerkiksi nimilistojen pohjalta. Tarkoituksena on neuvotella mahdollisista vähennyksistä tehtäväkohtaisesti.

Neuvotteluiden pituus on lähtökohtaisesti vähintään 14 päivää, ellei toisin ole sovittu. Ajanjakso lasketaan jokaisen henkilöstöryhmän osalta neuvotteluesityksen antamisesta. Päivillä tarkoitetaan kalenteripäiviä.

HUOM. Suunnittelu- ja konsulttialalla 14 päivän yhteistoimintaneuvotteluissa on annettava neuvotteluesitys vähintään viisi kalenteripäivää ennen neuvottelujen alkamista. Neuvottelujen alkamisen jälkeen neuvotteluja käydään vähintään 14 päivää, ellei toisin ole sovittu.

Jokaisen henkilöstöryhmän työehtosopimuksen tai irtisanomissuojasopimuksen mukaan, jos toimenpide ilmeisesti johtaa vähintään 10 työntekijän irtisanomiseen tai lomauttamiseen yli 90 päiväksi, asiasta on neuvoteltava vähintään 6 viikon ajan neuvotteluesityksen antamisesta, ellei toisin ole sovittu.

Yrityksessä, jossa työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20, mutta alle 30, katsotaan neuvotteluvaihtoehto täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivää neuvotteluesityksen tekemisestä.

Työnantajan päätettävissä on, montako neuvottelutilaisuutta on tarpeen järjestää näiden määräaikojen sisällä, jotta neuvottelut saadaan asianmukaisesti käytyä.

Käydyistä neuvotteluista on hyvä pitää pöytäkirjaa, joka samalla todentaa sitä, että neuvottelut on asianmukaisesti käyty. Laki edellyttää, että työnantajan on pyynnöstä pidettävä pöytäkirjaa, josta käy ilmi kokousten ajankohdat,

YTL 54 §

osallistujat sekä neuvottelun tulos tai osapuolten kannanotot. Neuvottelun osapuolet tarkastavat ja allekirjoittavat pöytäkirjan, ellei toisin sovita.

Työnantajan on syytä nimenomaisesti ilmoittaa yhteistoimintaneuvotteluissa, että käsiteltävät liike- ja ammattisalaisuudet on pidettävä salassa. Yhteistoimintalaki velvoittaa tämän jälkeen nämä tiedot salassa pidettäväksi. Yksityistä henkilöä koskevat asiat (taloudellinen asema, terveydentila jne.) ovat salassa pidettäviä, mikäli niiden ilmaisemiseen ei ole saatu ko. henkilön lupaa.

*YTL 57 §,
TSL 3 luku 4 §*

Neuvottelujen päättymisen jälkeen työnantaja voi tehdä päätökset irtisanomisista ja lomauttamisista. Työnantaja voi toteuttaa päättämänsä toimenpiteet annettuaan päätöksistä selvityksen yhteistoimintaneuvotteluihin osallistuneille. Selvityksestä tulee käydä ilmi ainakin irtisanottavien, lomautettavien ja osa-aikaistettavien määrät henkilöstöryhmittäin, lomautusten kestoajat ja, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätökset työvoiman vähentämisestä.

YTL 53 §

3.3 Menettely yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolelle jäävissä yrityksissä

Sellaisilta yrityksiltä, joissa ei tarvitse noudattaa yhteistoimintalakia (**alle 20 työntekijää työllistävät yritykset**), edellytetään, että työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työ- ja elinkeino toimistolta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Annettava selvitys on vapaamuotoinen. Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti. Selvityksen antamisen jälkeen työnantaja voi toteuttaa suunnittelemansa ja päättämänsä toimenpiteet.

TSL 9 luku 3 §

4 Työvoiman vähentämisjärjestys

Ennen mahdollisia irtisanomisia ja lomauttamisia työnantajan tulee huomioida työvoiman vähentämisjärjestystä koskevat määräykset.

*TT- ML 35.2
ISS (TT – PRO 14 §,
TT – YTN 14 §,
Tipal 14 §
SKOL - PRO 8 §)*

Jokaisen henkilöstöryhmän osalta on työnantajan mahdollisuuksiensa mukaan ensisijaisesti noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Lisäksi toissijaisesti on kiinnitettävä huomiota työsuhteen kestoaikaan sekä työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

5 Irtisanomisilmoituksen toimittaminen

Irtisanomisesta on ilmoitettava lähtökohtaisesti henkilökohtaisesti. Irtisanomisilmoitukselle ei tällöin ole muotovaatimuksia, mutta järkevintä on antaa se kirjallisesti, jotta irtisanominen voidaan tarvittaessa myöhemmin näyttää toteen.

*TT – ML 39.3 ja 39.5
ISS (TT – PRO 5 ja 7 §,
TT – YTN 5 ja 7 §,
Tipal 5 ja 7 §,
SKOL - PRO 6 §)
TSL 9 luku 5 §*

Jollei irtisanomisesta ole mahdollista ilmoittaa henkilökohtaisesti, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti - mieluiten kirjattuna kirjeenä.

Jos irtisanomisilmoitus on lähetetty kirjeitse tai sähköisesti, katsotaan työsuhteen irtisanominen toimitetuksi viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty. Irtisanomisaika alkaa kulua vasta tästä päivästä.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasoittamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva päättäminen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä. Irtisanomisaika alkaa tällöin kulua kyseisestä päivästä.

Työntekijän pyynnöstä työnantajan on viivytyksettä ilmoitettava kirjallisesti irtisanomisen perusteiden pääkohdat ja työsuhteen päättymisajankohta.

6 Irtisanomisajat

Työntekijät ja toimihenkilöt

Työsuhteen kesto	Irtisanomisaika
enintään 1 vuosi	2 viikkoa
yli 1 - 4 vuotta	1 kk
yli 4 - 8 vuotta	2 kk
yli 8 - 12 vuotta	4 kk
yli 12 vuotta	6 kk

*TT – ML 38.1
ISS (TT – PRO 2 §,
Tipal 2 §,
SKOL - PRO 2 §)*

Irtisanomisajoista voidaan sopia irtisanomisen yhteydessä toisin.

Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen mukaan voidaan sopia myös pidemmistä irtisanomisajoista.

Ylemmät toimihenkilöt

Ylempien toimihenkilöiden osalta irtisanomisaika on sopimuksenvarainen asia. Enimmillään irtisanomisaika voidaan sopia kuudeksi kuukaudeksi. Ylemmän toimihenkilön irtisanomisaika ei voi olla pidempi kuin työnantajan irtisanomisaika. Mikäli irtisanomisajoista ei ole muuta sovittu, noudatetaan työsuhteen irtisanomisaikoja, jotka ovat vastaavat kuin edellä kerrotut

*TT – YTN ISS 2 §
SKOL - YTN 15 §*

työntekijöiden ja toimihenkilöiden irtisanomisajat.

Suunnittelu- ja konsulttialalla noudatetaan työehtosopimuksessa mainittuja irtisanomisaikoja, jotka ovat vastaavat kuin edellä kerrotut työntekijöiden ja toimihenkilöiden irtisanomisajat, jollei muusta sovita.

Työllistymisvapaa

Työnantajan **irtisanoessa** työntekijän taloudellisista, tuotannollisista tai toiminnan uudelleen järjestelyistä johtuvista syistä, on työntekijällä oikeus irtisanomisaikanaan ns. työllistymisvapaaseen, elleivät työnantaja ja työntekijä ole toisin sopineet. Työllistymisvapaan pituus määräytyy työntekijän irtisanomisaajan pituuden mukaan seuraavasti:

*TT – ML 36 luku
ISS (TT – PRO 3 §,
TT – YTN 3 §,
Tipal 3 §,
SKOL - PRO II luku)
SKOL - YTN 15 § TSL 7
luku 12 §*

Enintään yhteensä	Irtisanomisaika
5 työpäivää	enintään 1 kk
10 työpäivää	yli 1 kk – enintään 4 kk
20 työpäivää	yli 4 kk

Edellä mainitun lisäksi työntekijällä on oikeus saada työllistymisvapaata enintään viisi työpäivää työllistymisohjelman mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssä oppimiseen. Suunnittelu- ja konsulttialalla toimihenkilöllä on vielä edellä mainitun lisäksi oikeus kouluttautumiseen enintään 30 lisäpäivän aikana, jos hänen irtisanomisaikansa on kuusi kuukautta.

Työllistymisvapaan ajalta työntekijällä on oikeus saada täysi palkka (työntekijöiden työehtosopimuksen mukaan täydellä palkalla tarkoitetaan tuntipalkkaisen työntekijän keskituntiansiota ja kuukausipalkkaisella työntekijällä henkilökohtaisena aikapalkkana olevaa kuukausipalkkaa). Vapaan määrä voidaan käyttää myös työpäivän osina. Työpäivillä tarkoitetaan työtuntijärjestelmän mukaisia työpäiviä.

Vapaata on oikeus käyttää, kun työntekijä osallistuu työllistymisohjelman laatimiseen, työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssä oppimiseen. Vapaata on myös oikeus käyttää, jos työntekijä osallistuu omaaloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työnhakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan tai sen osan käyttämisestä ja vapaan perusteista on ilmoitettava työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyessä on työntekijän esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta. Vapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

7 Takaisinottovelvollisuus

Työnantajalla on tietyissä tilanteissa velvollisuus tarjota taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyihin liittyvistä syistä irtisanotuille henkilöille työtä myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

TSL 6 luku 6 §

Jos työnantaja neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt, työnantajan on tarjottava työtä irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen. Jos työsuhde kuitenkin on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

HUOM. Suunnittelu ja konsultointialan toimihenkilöiden osalta takaisinottoaika on kuitenkin 9 kuukautta, koska kyseisessä työehtosopimuksessa on erikseen sovittu 9 kuukauden takaisinottoajasta työsuhteen päättymisestä alkaen.

ISS TT – SKOL PRO 10 §

Takaisinottovelvollisuus koskee myös liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä tuotannollisilla, taloudellisilla tai toiminnan uudelleenjärjestelyyn liittyvillä perusteilla.

On hyvä huomata, että jokaisen henkilöstöryhmän työehtosopimuksen tai irtisanomissuojasopimuksen mukaan takaisinottovelvollisuudesta voidaan kuitenkin poiketa sopimalla. Sopimus tehdään joko työnantajan ja työntekijän (työntekijät, tietotekniikan palvelualan toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt sekä Suunnittelu- ja konsulttialan ylemmät toimihenkilöt ja toimihenkilöt) välillä tai työnantajan ja luottamusmiehen (teknologiateollisuuden toimihenkilöt) välillä. Sopimus tulee tehdä työsopimuksen irtisanomis- tai päättymistilanteessa kirjallisesti ja siinä tulee ottaa huomioon työnantajan toimenpiteet työntekijän uudelleen työllistymisen edistämiseksi.

*TT – ML 35.4
ISS (TT – PRO 15 §,
TT – YTN 15 §,
Tipal 15 §)
SKOL - YTN 15 §*

8 Työnantajan koulutusvelvollisuus

Työnantajan on tarjottava tuotannollisesta tai taloudellisesta syystä irtisanotulle työntekijälle mahdollisuus osallistua työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Velvollisuus koskee työnantajia, joiden palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 henkilöä. Valmennukseen tai koulutukseen on oikeus vain työntekijöillä, jotka ovat olleet työnantajan palveluksessa yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta.

TSL 7 luku 13 §

Työnantaja päättää valmennuksen tai koulutuksen sisällöstä. Työnantajan päätösvaltaa rajoittaa lähinnä kaksi seikkaa. Ensinnäkin valmennuksen tai koulutuksen tulee olla työntekijän työllistymistä edistävää. Lisäksi sen pitää arvoltaan vastata yhden kuukauden palkkaa. Työnantaja ja työntekijä voivat

myös sopia sellaisesta menettelystä, että työntekijä hankkii itse haluamansa koulutuksen tai valmennuksen ja työnantaja kustantaa sen.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vastattava irtisanotun työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai hänen kanssaan samassa toimipai- kassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota. Näistä vaihtoehtoista valitaan suurempi. Jos työntekijän kuukausittainen palkka vaihtelee, valmennuksen tai koulutuksen arvo on määriteltävä keskimääräisen palkan perusteella.

Pääsääntönä laissa on, että valmennus tai koulutus on toteutettava kahden kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisen jälkeen. Painavasta syystä valmennus tai koulutus voidaan kuitenkin toteuttaa osittain tai kokonaan tätä myöhemmin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisajankohta tai arvi- oitu toteutumisajankohta on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Pääsääntönä laissa siis on, että valmennus tai koulutus toteutetaan vasta irti- sanomisajan päättymisen jälkeen. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia, että valmennus tai koulutus toteutetaan jo irtisanomisajan kuluessa. Tämä voi olla tarkoituksenmukaista erityisesti silloin, jos työnantaja on va- pauttanut työntekijän työskentelyvelvollisuudesta irtisanomisaikana.

Toisin sopiminen

Laissa on annettu mahdollisuus sopia paikallisesti toisin valmennuksen tai koulutuksen arvon määräytymisestä. Voi esimerkiksi olla tarkoituksenmu- kaista, että sovitaan työntekijälle tarjottavan valmennuksen tai koulutuksen määräytyvän kunkin työntekijän tarpeen eikä hänen palkkansa suuruuden mukaan. Ei ole estettä sopia myös siitä, että työnantajalle valmennuksesta tai koulutuksesta aiheutuva kokonaiskustannus poikkeaa laissa säädetyistä mää- rästä.

Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Kyse voi olla muun muassa työntekijän oman yrityksen perustamisen tukemi- sesta esimerkiksi starttirahalla.

Valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti

Jos työnantaja laiminlyö velvollisuutensa tarjota irtisanotulle työntekijälle valmennusta tai koulutusta, työntekijällä on oikeus saada korvaus laiminlyön- nistä. Korvauksena maksetaan rahasumma, joka vastaa laiminlyödyn valmen- nuksen tai koulutuksen arvoa. Työnantajaa ei siis esimerkiksi velvoiteta tar-

joamaan kyseistä valmennusta tai koulutusta jälkikäteen.

Vaikutus verotukseen ja työttömyysturvaan

Työnantajan TSL 7:13 §:n perusteella tarjoamasta valmennuksesta tai koulutuksesta ei tuloverolain mukaan pääsääntöisesti synny veronalaista tuloa työntekijälle. Valmennuksella tai koulutuksella ei myöskään pääsääntöisesti ole vaikutusta työttömyysturvan saamiseen. Tarkemmat säännökset löytyvät asianomaisesta lainsäädännöstä.

Muutos yt-lakiin

Työsopimuslain muuttamisen lisäksi uuteen koulutussäännöstöön sisältyy muutos yt-lakiin. Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, yt-lain 16 §:n mukaiseen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee sisällyttää jatkossa periaatteet, joiden mukaisesti työnantaja hankkii työntekijöille TSL 7:13 §:n valmennusta tai koulutusta.

9 Työterveyshuollon järjestäminen

Työterveyshuoltolain (2.3 §) mukaan työnantajalla on velvollisuus järjestää tuotannollisella tai taloudellisella perusteella irtisanotulle työntekijälle työterveyshuolto kuuden (6) kuukauden ajan työntekovelvoitteen päättymisestä lukien. Työterveyshuoltopalvelujen järjestämisvelvollisuus koskee työnantajia, jotka säännöllisesti työllistävät vähintään 30 työntekijää. Lisäksi edellytyksenä on, että irtisanotut työntekijät ovat olleet työsuhteessa irtisanovaan työnantajaan vähintään viisi (5) vuotta ennen irtisanomista. Työterveyshuollon sisällön ja laajuuden on vastattava työnantajan työterveyshuoltosopimusta.

Työnantajan velvollisuus järjestää irtisanomilleen työntekijöille työterveyshuolto kestää enintään kuusi kuukautta työntekovelvollisuuden päättymisestä. Velvollisuus lasketaan siis työntekovelvollisuuden, ei työsuhteen päättymisestä.

Työterveyshuoltopalvelujen järjestämisvelvollisuus ei jatku enää sen jälkeen, kun työntekijä on siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen ja tämän työnantajan työterveyshuollon piiriin. Jos työntekijän uusi työsuhte on kuitenkin hyvin lyhytaikainen, edellinen työnantaja ei vapaudu työterveyshuollon järjestämisvelvollisuudesta. Työnantajan velvollisuus lakkaa, kun irtisanottu työntekijä siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kuusi kuukautta kestävään määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen toisen työnantajan palvelukseen.

Työntekijällä on säännöksen mukaan velvollisuus ilmoittaa edelliselle työn-

antajalle, kun hän saa uuden työpaikan ja siirtyy toisen työnantajan järjestämän työterveyshuollon piiriin.

Työnantajalla on oikeus normaaleihin Kela-korvauksiin järjestämästään työterveyshuollosta.

Lomauttaminen

1 Lomauttamisen määritelmä

TSL 5 luku 1 §

Lomauttamisella tarkoitetaan

- työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuva
- työnteon ja palkan maksamisen keskeyttämistä
- määräajaksi tai toistaiseksi
- työsuhdetta katkaisematta.

2 Lomauttamisen perusteet

Toistaiseksi voimassaolevat työsuhteet

Niillä taloudellisilla, tuotannollisilla tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvilla syillä, joilla työnantaja saisi irtisanoa työsopimuksen, hän voi työsopimuksen irtisanomisen sijasta määrätä työntekijän lomauttavaksi määräajaksi tai toistaiseksi.

*TT – ML 35.4
ISS (TT – PRO 15 §,
TT – YTN 15 §,
Tipal 15 §)
SKOL - YTN 15 §*

Työnantaja voi myös lomauttaa työntekijän tilapäisen – enintään 90 kalenteripäiväksi arvioidun – työn vähentymisen vuoksi tilapäistä työn vähyyttä vastaavaksi ajaksi tai toistaiseksi, mikäli työntekijälle ei ole kohtuudella järjestettävissä muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä poiketen laissa muutoin säädetystä lomautusperusteista ja lomautusilmoituksesta sopia määräaikaista lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilanteen vuoksi.

Kaikkien henkilöstöryhmien osalta voidaan sopia paikallisesti toisin lomauttamisesta. Tämä tarkoittaa lähinnä lomauttamisen toteuttamistapoja ja lomautusilmoitusaikoja. Työntekijöiden osalta voidaan lisäksi sopia paikallisesti toisin lomauttamisen perusteista.

Lomauttamisoikeutta ei voi laajentaa työsopimuksella.

Määräaikaiset työsuhteet

Määräaikaisessa työsuhteessa olevan henkilön lomauttaminen on mahdollista

vain rajoitetusti. Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi töissä. Jos määräaikaisen työsuhteen peruste on jokin muu kuin sijaisuus, ei työnantajalla ole pääsääntöisesti oikeutta lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevaa työntekijää.

Määräaikaiseen työsuhteeseen on voitu sisällyttää myös ehto, jonka mukaan sopimus on irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassaoleva työsuhteeseen ("sekamuotoinen työsuhteeseen"). Jos työsuhteeseen voidaan irtisanoa, työntekijä saadaan irtisanomisen sijasta myös lomauttaa.

Työnantaja ja työntekijät voivat kussakin konkreettisessa lomautustilanteessa lisäksi erikseen sopia lomauttamisesta. Vielä on huomattava, että määräaikaisten työntekijöiden lomauttamisesta voidaan sopia työntekijöiden osalta teknologiateollisuuden työehtosopimuksen (TT-ML) 44 luvun mukaisella paikallisella sopimuksella.

Myöskään määräaikaisten työntekijöiden osalta lomautusoikeutta ei voida laajentaa työsuhteeseen.

3 Tiedottamisvelvoitteet

Kts. kohta **Ennen neuvotteluja annettavat tiedot.**

4 Yhteistoiminta- ja neuvottelumenettely

4.1 Neuvottelumenettely yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvissa yrityksissä

Lomautukseen liittyvään työnantajan neuvottelovelvoitteeseen sovelletaan vastaavia säännöksiä kuin irtisanomisten yhteydessä. Tarkempi menettelytapa ilmenee sivulta 8 alkaen kohdasta **Neuvottelovelvoitteen täyttäminen.**

Harkittaessa sitä, mikä on irtisanomissuojasopimusten mukainen minimineuvottelu-aika lomautuksista neuvoteltaessa, on syytä huomata, että lomauttamisella yli 90 päiväksi tarkoitetaan kokonaislomautuksissa yli 90 kalenteripäivää ja lyhennetyssä työviikossa tai vuoroviikoin/päivin tapahtuvassa lomautuksessa yli 64 työpäivää riippumatta siitä, kuinka pitkälle ajanjaksolle lomautuspäivät sijoittuvat. Luku 64 saadaan, kun lasketaan 90 kalenteripäivään normaalisti sisältyvien työpäivien määrä.

"Toistaiseksi" tapahtuva lomautus katsotaan yli 90 päivän lomautukseksi, jollei lomautusta ole lomautusilmoituksessa erikseen rajattu kestoltaan korkeintaan 90 päiväksi.

4.2 Menettely yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolelle jäävissä yrityksissä

Työnantajalla ei ole yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolelle jäävissä yrityksissä ennen lomautusten toteuttamista neuvotteluvollisuutta.

5 Työvoiman vähentämjärjestys

Ks. vastaava kohta irtisanomisen yhteydessä.

6 Lomautusilmoitus ja lomautusilmoituksen toimittaminen

Lomautuksesta on annettava erillinen lomautusilmoitus. Ilmoituksessa tulee mainita lomautuksen

- peruste
- alkamisaika
- määräaikaisen lomautuksen kesto
- toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen arvioitu kesto.

*TT – ML 37 luku
ISS (TT – PRO 16 §,
TT – YTN 16 §,
Tupal 16 §
SKOL - PRO 11 §)
TSL 5 luku 4 §*

Mahdollisen lomautusta edeltävän neuvotteluvaiheen ja lomautusilmoituksen lisäksi työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa erillistä lomautuksen ennakkoilmoitusta/lomautusvaroitusta.

Lomautusilmoitus on annettava työntekijälle ensisijaisesti henkilökohtaisesti. Ilmoitusta ei ole mahdollista toimittaa työntekijän sijasta työntekijän edustajalle ilman työntekijän suostumusta. Lomautusilmoitus on yleensä suositeltavaa antaa kirjallisesti, mutta myös suullinen ilmoitus on pätevä.

Mikäli lomautusilmoitusta ei ole mahdollista antaa työntekijälle henkilökohtaisesti, voidaan se toimittaa hänelle myös kirjeitse tai sähköisesti. Lomautusilmoituksen toimittamiseen kirjeitse tai sähköisesti ei liity irtisanomisilmoituksen yhteydessä mainittua viikon olettamasääntöä, vaan ilmoituksen vetoavan osapuolen on näytettävä toteen ilmoituksen tiedoksi tulemisen ajankohta. Tämän vuoksi kirjeitse toimitettava lomautusilmoitus olisi järkevää toimittaa vähintäänkin kirjattuna kirjeenä.

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

7 Lomautusilmoitusaika

Työntekijät ja tietotekniikan palvelualan toimihenkilöt

Lomautusilmoitus on annettava vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista.

Lomautusilmoitusajasta voidaan sopia paikallisesti toisin.

Toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt

Lomautusilmoitusaika on 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden ja yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden.

Lomautusilmoitusajasta voidaan sopia paikallisesti toisin.

Suunnittelu- ja konsulttiala

Toimihenkilöiden lomautusilmoitusaika on 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut vähemmän kuin vuoden ja yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut vuoden tai sitä kauemmin. Lomautusilmoitusajasta voidaan sopia paikallisesti toisin.

Ylempien toimihenkilöiden osalta lomautusilmoitus on annettava vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista.

8 Lomautuksen siirtäminen ja keskeyttäminen

Jos työnantaja saa lomautusilmoitusaikana tilapäisen työn, voidaan lomautuksen alkamista **siirtää**. Uutta lomautusilmoitusaikaa antamatta voidaan lomautuksen alkamista siirtää vain kerran ja enintään siksi ajaksi, mitä tilapäinen työ kestää.

Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa ei ole vastaavia määräyksiä. Heidän osaltaan lomautuksen siirtämisestä on sovittava ylemmän toimihenkilön kanssa.

Työnantaja voi myös saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Työnantajan ja työntekijän on **sovittava** lomauttamisen **keskeyttämisestä**, jos lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen. Samassa yhteydessä tulee selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto-aika. Sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista.

*TT – ML 37 luku
ISS (TT – PRO 16 §,
TT – YTN 16 §,
Tipal 16 §
SKOL - PRO 11 §)
TSL 5 luku 4 §*

*TT – ML 37 luku
ISS (TT – PRO 16 §,
TT – YTN 16 §,
Tipal 16 §)
SKOL-PRO 12 §*

9 Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen

9.1 Työntekijä päättää työsuhteen

Lomautetulla työntekijällä on oikeus purkaa työsopimuksensa irtisanomisajasta riippumatta päättymään heti. Tätä oikeutta ei kuitenkaan ole, jos lomautuksen päättymisaika on jo hänen tiedossaan, lomautuksen päättymistä edeltävän 7 päivän aikana. Työntekijän purkaessa työsopimuksensa edellä mainitulla tavalla, hänellä ei ole oikeutta erilliseen korvaukseen menetetyltä irtisanomisajalta.

*TT – ML 37 luku
ISS (TT – PRO 16 §,
TT – YTN 16 §,
Tipal 16 §*

Mikäli lomautus kuitenkin on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää ja työntekijä irtisanoo työsopimuksensa, on työntekijällä oikeus saada korvauksena palkkansa työnantajan noudatettavaksi määrättyltä irtisanomisajalta. Tässäkin tapauksessa työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomisaikaa heti irtisanomishetkellä.

Korvauksen maksuajankohdassa on eroja henkilöstöryhmien osalta. Työntekijöiden ja tietotekniikan palvelualan toimihenkilöiden osalta korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita. Toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden osalta korvaus maksetaan viimeistään viikon kuluttua työsuhteen päättymisestä, ellei toisin sovita.

Työntekijän irtisanoessa työsopimuksensa yhdenjaksoisen vähintään 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen, voivat osapuolet työsuhteen päättymisestä huolimatta sopia määräaikaisesta työsopimuksesta työnantajan noudatettavaksi määrättyksi irtisanomisajaksi tai sen osaksi. Mikäli määräaikaisesta työsuhteesta päästään sopimukseen, saadaan irtisanomisajan palkkaa vastaavasta korvauksesta vähentää työntekijän työstä saama palkka.

9.2 Työnantaja irtisanoo työsopimuksen

Jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, on lomautetulla työntekijällä oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan menettämistä aiheutuvasta vahingosta (ks. kohta **9.3 Korvauksen laskeminen**).

Tässä tapauksessa työsuhde päättyy vasta irtisanomisajan jälkeen.

Työnantajan korvausvelvollisuutta vähentää työntekijän irtisanomisaikana muualla mahdollisesti ansaitsema palkka.

Työntekijän tahallaan ansaitsematta jättämän palkan vähentäminen tulee kyseeseen vain poikkeuksellisesti esimerkiksi silloin, kun työnantaja olisi itse järjestänyt työntekijälle irtisanomisajaksi tai sen osaksi työtä.

Korvauksesta ei vähennetä lomautusilmoitusajan palkkaa.

Työnantajan irtisanoessa työsopimuksen maksetaan korvaus palkanmaksu-kausittain, ellei työntekijä ole irtisanomisaikana muualla töissä.

Jos työntekijä on irtisanomisaikana muualla työssä, maksaa työnantaja irtisanomisajan palkan korvauksen ja muualla ansaitun palkan mahdollisen erotuksen työsuhteen päättyessä edellyttäen, että työntekijä antaa työnantajalle tuolloin selvityksen irtisanomisaikana muualla ansaitsemastaan palkasta.

9.3 Korvauksen laskeminen

Mikäli työnantaja on velvollinen maksamaan korvausta työntekijälle, jonka työsuhde on päättynyt lomautuksen aikana, lasketaan korvaus työntekijöiden osalta siten, että yhtä irtisanomisajan kuukautta vastaava korvaus saadaan kertomalla työntekijän henkilökohtainen aikapalkka luvulla 160. Laskettaessa irtisanomisajan palkan korvausta vajaalta kuukaudesta katsotaan työviikkoon sisältyvän viisi työpäivää. Työntekijällä on lisäksi oikeus saada irtisanomisajalta vuosilomalain mukainen lomakorvaus riippumatta siitä, kumpi työsopimusosapuolista on irtisanonut sopimuksen.

TSL 7 luku 9 §

Toimihenkilön ja ylemmän toimihenkilön osalta mahdollinen korvaus maksetaan siten, että toimihenkilöllä on oikeus saada kuukausipalkkansa työnantajan noudatettavaksi määräytyltä irtisanomisajalta. Lisäksi toimihenkilöllä ja ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus saada irtisanomisajalta vuosilomalain mukainen lomakorvaus.

10 Lomautuksen päättyminen

Jos lomautus on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen, ellei toisin ole sovittu. Määräajaksi lomautetun henkilön lomautus päättyy ilmoitetun lomautusajan loppuessa.

Erityinen työsuhdeturva

Jäljempänä selvitetään erityisen työsuhdeturvan piiriin kuuluvien asemaa, harkittaessa henkilöstön työsopimusten irtisanomista tai sen lomauttamista tuotannollisilla, taloudellisilla tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyyn liittyvillä perusteilla. Selvitys ei koske henkilöön liittyviä työsopimuksen päättämisperusteita, joista on omat säännökset ja määräykset.

1 Raskaus ja perhevapaat

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä myöskään sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan erityisäitiys-, äitiys-, isyys-, vanhempain-, hoito-, osittaisen hoito- tai tilapäiseen hoitovapaaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudesta.

TSL 7 luku 9 §

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai edellä mainittuja perhevapaita käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. Raskaus ja edellä mainittujen perhevapaiden käyttäminen ei siten saa olla syy irtisanomiselle.

Lisäksi työnantaja ei saa irtisanoa erityisäitiys-, äitiys-, isyys, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimusta taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyihin liittyvistä syistä. Ainoastaan jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan, on irtisanominen edellä mainittujen vapaiden aikana näillä perusteilla mahdollista.

2 Asevelvollisuus ja sotilaallinen kriisinhallinta

Asevelvollisuuden tai siviilipalveluksen suorittaminen ei ole työsopimuksen päättämisperuste. Työsuhdetta ei saa päättää asevelvollisuuden tai siviilipalveluksen suorittamisen aikana eikä kun työntekijä osallistuu sotilaalliseen kriisinhallintaan tai siihen liittyvään koulutukseen tai harjoitukseen.

MaanpuolL 1 §, KriisinhallintaL 25 §

3 Henkilöstön edustajat

Jos yrityksen työvoimaa irtisanoaan tai lomautetaan taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyihin liittyvistä syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa pääluottamusmieheen tai työsuojeluvaltuutettuun, ellei tuotantolaitoksen toimintaa tämän henkilöryhmän osalta keskeytetä kokonaan eikä toimihenkilöiden luottamusmieheen ja mahdolliseen työsuojeluvaltuutettuun, ellei tuotantoyksikön toimintaa ao. henkilöstöryhmän osalta keskeytetä kokonaan. Tietotekniikan palvelualan luottamusmiehen tulee joutua viimeisenä edellä mainitun vähentämisen kohteeksi. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei pääluottamusmiehelle/toimihenkilöiden luottamusmiehelle/työsuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Muun luottamusmiehen sekä hallintoedustuslain mukaisen edustajan ja varaedustajan irtisanominen ja lomauttaminen taloudellisista, tuotannollisista ja työnantajan toiminnan uudelleen järjestelyyn liittyvistä syistä on mahdollista, kun työ kokonaan päättyy, eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

*TT – ML 43.6
Yhteistoimintasopimus (TT – PRO kohta 3.3, SKOL – PRO kohta 3.3)
LMS (Tupal 4 §) TES (TT – YTN 11 §, SKOL – YTN 19 §)
TSL 7 luku 10 §*

Ylempien toimihenkilöiden luottamushenkilöllä ja mahdollisella työsuojeluvaltuutetulla on työopimuslain 7 luvun 10 §:ssä mainittu työsuhdeturva. Työnantaja saa irtisanoa luottamushenkilön työopimuksen tuotannollisilla, taloudellisilla tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyihin liittyvillä perusteilla ainoastaan, jos luottamushenkilön työ päättyy kokonaan eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön.

Työntekijöiden pääluottamusmiehdokkaalla, toimihenkilöiden luottamusmiehdokkaalla ja työsuojeluvaltuutettuehdokkailla on ehdokassuoja kolme kuukautta ennen toimikauden alkua ja se päättyy muun kuin valituksi tulleen osalta vaalituloksen selviämiseen. Toimikauden jälkeinen jälkisuoja on edellä mainituilla henkilöillä kuuden kuukauden mittainen. Luottamushenkilöllä on vastaava 6 kuukauden jälkisuoja luottamushenkilötehtävien päättymisen jälkeen.

Työntekijöiden pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen, toimihenkilöiden luottamusmiehen ja ylempien toimihenkilöiden luottamushenkilön varamiehellä sekä työntekijöiden ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetun **varavaltuutetulla** on edellä mainittu suoja ainoastaan kun hän sopimuksen mukaisen ilmoituksen perusteella toimii sijaisena.

Suunnittelu- ja konsulttiala

Jos yrityksen työvoimaa irtisanoaan tai lomautetaan taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyihin liittyvistä syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa toimihenkilöiden luottamusmieheen, ellei tuotantoyksikön toimintaa ao. henkilöstöryhmän osalta keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei toimihenkilöiden luottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Ylempien toimihenkilöiden luottamushenkilöllä ja työsuojeluvaltuutetulla sekä toimihenkilöiden osastonluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on työopimuslain 7 luvun 10 §:ssä mukainen työsuhdeturva. Työnantaja saa irtisanoa tai lomauttaa luottamushenkilön työopimuksen tuotannollisilla, taloudellisilla tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyihin liittyvillä perusteilla ainoastaan, jos luottamushenkilön työ päättyy kokonaan eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön.

Toimihenkilöiden luottamusmiehdokkaalla on ehdokassuoja kolme kuukautta ennen toimikauden alkua ja se päättyy muun kuin valituksi tulleen osalta vaalituloksen selviämiseen. Toimihenkilöiden luottamusmiehenä ja ylempien toimihenkilöiden luottamushenkilönä toimineella on kuuden kuukauden mittainen jälkisuoja luottamushenkilötehtävien päättymisen jälkeen.

Toimihenkilöiden luottamusmiehen ja ylempien toimihenkilöiden luottamus-
henkilön varamiehellä sekä toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden
työsuojeluvaltuutetun **varavaltuutetulla** on edellä mainittu suoja ainoastaan
kun hän sopimuksen mukaisen ilmoituksen perusteella toimii sijaisena.

Korvausvelvollisuus

Jos irtisanominen on perustunut riittämättömiin työn vähyyteen liittyviin syi-
hin, työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle korvauksena 0-24
kuukauden palkkaa vastaavan määrän.

*TT – ML 41 luku
ISS (TT – PRO 17 §,
TT – YTN 17 §,
Tipal 17 §
SKOL - PRO 17 §)
TSL 12 luku 1 ja 2 §,
YTL 62 §*

Jos lomauttaminen on perustunut riittämättömiin työn vähyyteen liittyviin
syihin, työnantaja on velvollinen korvaamaan työntekijälle lomauttamisesta
aiheutuneen tosiasiallisen vahingon.

Mikäli yhteistoimintalain piiriin kuuluva työnantaja on irtisanonut tai lomaut-
tanut työntekijän jättäen noudattamatta yhteistoimintalain työvoiman käytön
vähentämistä koskevia neuvotteluvaihtoehtojaan, saattaa työnantaja joutua
maksamaan työntekijälle hyvityksenä enimmillään 34 140 euroa. Korvauksen
määrään vaikuttaa kuitenkin myös työehtosopimuksen ns. yhden korvauksen
periaatetta koskeva määräys.

On mahdollista, että työnantaja joutuu suorittamaan työntekijälle korvaus-
ta/vahingonkorvausta tai hyvitystä.

Henkilöstön edustajien työsopimusten sopimuksenvastaisesta lakkauttamises-
ta on omat korvaussäännöksensä työntekijöiden ja toimihenkilöiden työehto-
sopimuksissa.

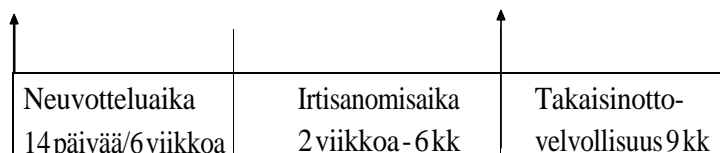
Väitettyyn laittomaan irtisanomiseen tai lomauttamiseen perustuva kanne on
nostettava viimeistään kahden vuoden kuluttua työsuhteen päättymisestä.
Yhteistoimintalain mukaista hyvitystä koskeva kanne on nostettava työsuhteen
voimassaoloaikana kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä
kun väitetty oikeus hyvitykseen on syntynyt. Irtisanomistilanteessa
kanneaika on kaksi vuotta työsuhteen päättymisestä.

Yhteenveto

Kaaviokuvia tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon, että monista seikoista voidaan sopia toisin. Sopimismahdollisuuksia koskevat yksityiskohdat ilmenevät itse tekstistä.

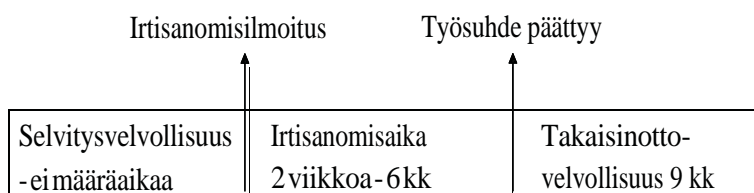
Yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvat yritykset:

Neuvotteluesitys Irtisanomisilmoitus Työsuhde päättyy



HUOM. Suunnittelu- ja konsulttialalla 14 päivän yhteistoimintaneuvotteluissa on annettava neuvotteluesitys vähintään viisi kalenteripäivää ennen neuvottelujen alkamista. Neuvottelujen alkamisen jälkeen neuvotteluja käydään vähintään 14 päivää, ellei toisin ole sovittu.

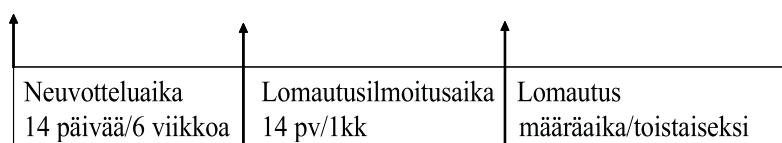
Yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät yritykset:



Neuvottelu- ja lomautusilmoitusajat kaaviokuvina:

Yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvat yritykset:

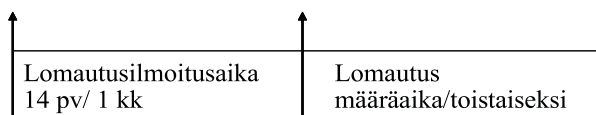
Neuvotteluesitys Lomautusilmoitus Lomautus alkaa



HUOM. Suunnittelu- ja konsulttialalla 14 päivän yhteistoimintaneuvotteluissa on annettava neuvotteluesitys vähintään viisi kalenteripäivää ennen neuvottelujen alkamista. Neuvottelujen alkamisen jälkeen neuvotteluja käydään vähintään 14 päivää, ellei toisin ole sovittu.

Yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät yritykset:

Lomautusilmoitus Lomautus alkaa



Käytetyt lyhenteet

ISS	Irtisanomissuojasopimus
KriisinhallintaL	Laki sotilaallisesta kriisinhallinnasta (211/2006)
LMS	Luottamusmiessopimus
MaanpuoL	Laki maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta (305/2009)
SKOL-PRO	Suunnittelu- ja konsultointialan toimihenkilöiden työehtosopimus
SKOL-YTN	Suunnittelu- ja konsultointialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus
TES	Työehtosopimus
Tipal	Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TT-ML	Teknolomiteollisuuden työehtosopimus
TT-PRO	Teknolomiteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus
TT-YTN	Teknolomiteollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)

