

**OHJEITA
JA PIKAOPAS**

**LOMAUTUS- JA
IRTISANOMISTILANTEIDEN
VARALTA**



Metalli

YHTEINEN TEKIJÄ

OHJEITA JA PIKAOPAS

**LOMAUTUS- JA
IRTISANOMISTILANTEIDEN VARALTA**

ALKUSANAT

Irtisanomis- ja lomautustilanteita varten laaditut ohjeet uudistettiin viimeksi vuoden 2002 alkupuolella. Tämän jälkeen lainsäädäntö ja sen myötä työehtosopimukset ovat useissa kohdin muuttuneet, minkä vuoksi on tullut aika saattaa ohjeet ajan tasalle.

Alamme vuosikausia myönteisenä jatkunutta kehitystä uhkaa maailmanlaajuisesta rahoituskriisistä johtuva talouden taantuma. Uutiset kertovat päivittäin lomautuksista ja irtisanomisista. Näistä ohjeista saat ensiapua paikallisiin neuvotteluihin.

Ohjeet on jaettu tekstiosaan ja pikaohjeeseen, johon on koottu pelkistetysti tietoja irtisanomis- ja lomautustilanteisiin liittyvistä asioista. Liitteenä on myös teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimus soveltamispytökirjoineen.

Harvialassa 29.II.2008

Pekka Puranen

METALLITYÖVÄEN LIITTO 2009

ISBN 978-951-9470-85-6
PAINO KEHITYS OY

OHJEITA LOMAUTUS- JA IRTISANOMISTILANTEIDEN VARALTA

Teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimuksen rakenteesta	4	Yrityssaneeraus.....	24
Irtisanomissuojasopimuksen soveltamisalasta.....	4	Irtisanomisen perusteet.....	24
I Työsopimuksen päättämistä koskevat yleiset määräykset	6	Yleisperuste.....	24
Irtisanomisajat.....	6	Uudelleensijoitus- ja koulutusvelvollisuus ..	25
Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen ..	8	Ei irtisanomisperustetta	26
Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä	9	Työvoiman vähentämisyjärjestys.....	26
Työsopimuksen päättämisen perusteiden ilmoittaminen	10	Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen ..	27
Määräaikaisen työsopimuksen päätyminen ..	10	Lomauttaminen	29
II Työsopimuksen päättäminen ja työntekijän lomauttaminen työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönä liittyvästä syystä	12	Lyhennetty työaika.....	30
Yleisperuste.....	12	Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus.....	30
Työntekijän henkilöön liittyvät työnteköedellytysten muutokset.....	13	Lomautusilmoitus aika	31
Ei asiallista ja painavaa perustetta	13	Ennakkoselvitys	31
Varoitusten menettely	14	Paikallinen sopiminen	32
Sijoittaminen muuhun työhön.....	15	Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän lomauttaminen	34
Purkamisen perusteet	15	Lomautuksen siirtäminen ja keskeyttäminen	34
Purkautuneena käsittelemisen perusteet....	16	Muu työ lomautusaikana.....	35
Lomauttaminen työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönä liittyvästä syystä	17	Lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen ja työnantajan korvausvelvollisuus eräissä tilanteissa	35
Irtisanomisen toimittaminen	17	Työnantaja irtisanoo työsopimuksen.....	36
Työntekijän kuuleminen.....	18	Työntekijän irtisanoutuminen	37
III Työsopimuksen irtisanominen ja työntekijän lomauttaminen taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä	19	IV Korvaukset	38
Neuvottelumenettely.....	19	Työsopimuksen irtisanominen.....	38
Neuvottelujen käynnistäminen – neuvotteluesitys.....	20	Koeaika, purkamisperuste ja purkautuminen ..	39
Yhteistoimintavelvoitteen täytyminen ja neuvotteluajat.....	22	Työntekijän lomauttaminen.....	39
		Yhden korvauksen periaate.....	39
		Menettely erimielisyystapauksissa	40
		Tuomioistuinkäsittely.....	40
		Kanneaika	41
		Voimaantulo.....	41
		Pikaopas	41
		Teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimus	64

Teknologiäteollisuuden irtisanomissuojasopimuksen rakenteesta

Irtisanomissuojasopimus on jaettu mahdollisimman suuren johdonmukaisuuden saavuttamiseksi neljään lukuun, joista ensimmäiseen on koottu sellaiset työsopimuksen päättämistä koskevat yleiset määräykset, jotka koskevat kaikkia työsopimuksen päättämistilanteita riippumatta siitä, onko päättämisen peruste työntekijästä johtuva vai yrityksen talouteen, tuotantoon tai toiminnan edellytyksiin perustuva.

Toisessa kappaleessa puhutaan työntekijän työsopimuksen päättämisestä ja työntekijän lomauttamisesta työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilönsä liittyvistä syistä. Tämän otsikon alle kuuluvat työntekijän irtisanominen ja sen perusteet, työsopimuksen purkamisen ja purkautuneena käsittelemisen perusteet sekä niitä koskevat menettelytavat.

Sopimuksen kolmanteen kappaleeseen on koottu määräykset, jotka koskevat työntekijän irtisanomista ja lomauttamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä. Neljäs kappale käsittelee korvauksia.

Sopimuksen liitteenä olevassa soveltamispyöytäkirjassa on ohjeita mm. siitä, kuinka työsuhteen kestoaika määräytyy ja miten erilaiset sopimuksessa mainitut määräajat, esimerkiksi irtisanomisaika, lasketaan.

IRTISANOMISSUOJASOPIMUKSEN SOVELTAMISALASTA

Sopimuksen soveltamisalaa koskevat määräykset ovat sopimuksen 1 §:ssä. Määräyksen mukaan sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista, työntekijän lomauttamista sekä työsopimuksen purkamista ja purkautumista.

Sopimus koskee myös työntekijän irtisanoutumista sekä menettelyä, jota työsopimusta päätettäessä ja työntekijää lomautettaessa on noudatettava.

Sopimuksen soveltamisalamääräystä laadittaessa on tarkoituksena ollut, että sopimuksen soveltamisen piiriin kuuluisivat niin laajasti kuin mahdollista erilaiset työsopimuksen päättämistilanteet. Näin ollen riippumatta siitä, sanotaanko työntekijä irti työntekijästä johtuvasta tai taloudellisista taikka tuotannollisista syistä, on asia käsiteltävä sopimuksen mukaisessa järjestyksessä noudattaen niitä menettelytapoja, joista sopimuksessa on sovittu.

Irtisanomissuojasopimusta ei sovelleta

Sopimus ei 1 §:n soveltamisohjeen mukaan koske työsopimuksen päättämistä tai työntekijän lomauttamista, jos perusteena on työsopimuksen purkaminen koeaikana (TSL 1 luku 4 §), yrityssaneeraus (TSL 7 luku 7 §) taikka työnantajan konkurssi tai kuolema (TSL 7 luku 8 §). Näissäkin tapauksissa on kuitenkin noudatettava irtisanomissuojasopimuksen 5 ja 6 §:n menettelytapamääräyksiä, jotka koskevat mm. työsopimuksen päättämisestä ja päättämisen perusteiden ilmoittamista. Jos työsopimus on purettu koeaikana, on noudatettava myös sopimuksen 11 §:n määräystä työntekijän kuulemisesta.

Sopimus ei koske myöskään ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuja oppisopimussuhteita.

I Työsopimuksen päättämistä koskevat yleiset määräykset

IRTISANOMISAJAT

Irtisanomissuojasopimuksen 2 §:ssä on määrätty irtisanomisajoista. Toisin kuin työsopimuslaissa irtisanomisajat ovat pakottavat. Sopimuksen mukaisista irtisanomisajoista ei voida poiketa työsopimuksella työntekijän vahingoksi. Tämä koskee sekä työnantajaliittoon kuuluvia että järjestäytymättömiä, eli ns. villejä työnantajia.

Irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
Enintään vuoden	Kaksi viikkoa
Yli vuoden mutta enintään neljä vuotta	Yksi kuukausi
Yli neljä vuotta mutta enintään kahdeksan vuotta	Kaksi kuukautta
Yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta	Neljä kuukautta
Yli 12 vuotta	Kuusi kuukautta

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksen, on hänen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
Enintään viisi vuotta	Kaksi viikkoa
Yli viisi vuotta	Yksi kuukausi

Irtisanomisajan laskeminen

Laskettaessa työsuhteen kestoajaa, jonka perusteella irtisanomisajaka määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, äitiys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa, asevelvollisuus, siviilipalvelus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta. Työhön palanneen ase- tai siviilipalvelusvelvollisuutensa suorit-

taneen henkilön työsuhteen kestoajaa ei lueta varsinaista asevelvollisuus- tai siviilipalvelusaikaa eikä osallistumista sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain (211/2006) mukaiseen kriisinhallintaan taikka siihen liittyvään koulutukseen tai harjoituksiin.

Irtisanomisajan laskemisessa noudatetaan säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/1930) olevia laskemissääntöjä:

1) Jos ajanmääräyksenä on jokin määrä päiviä nimetyn päivän jälkeen, ei määräaikaan lueta sitä päivää, jona toimenpide on suoritettu.

Esimerkiksi, jos työnantaja irtisanoo enintään vuoden keskeytyksettä jatkuneessa työsuhteessa olleen työntekijän 14 päivän irtisanomisaikaa noudattaen 1.10., on työsuhteen ja irtisanomisajan viimeinen päivä 15.10.

2) Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyn päivän jälkeen, päättyy sinä määräviikon tai -kuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määräajan päättymispäivänä.

Esimerkiksi, jos työntekijä irtisanotaan työnantajan konkurssin vuoksi työsopimuslain 7 luvun 8 §:n 1 momentin mukaista 14 päivän irtisanomisaikaa noudattaen 1.2., on työsuhteen ja irtisanomisajan viimeinen päivä 15.2.

Jos työntekijän työsuhde olisi jatkunut keskeytyksettä vaikkapa 6 vuotta ja työnantaja irtisanoo hänet 30.7. kahden kuukauden irtisanomisajalla, on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Jos työntekijä irtisanotaan 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä myös tässä tapauksessa 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

Vaikka määräpäivä tai määräajan viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi taikka arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

IRTISANOMISAJAN NOUDATTAMATTA JÄTTÄMINEN

Työnantaja ja työntekijä ovat puolin ja toisin velvollisia noudattamaan työsopimuksen päättäessään irtisanomissuojasopimuksen mukaisia irtisanomisaikojä, elleivät kysymyksessä ole ne erityiset tilanteet (esimerkiksi työsopimuksen purkamisen koeaikana), jolloin työsopimus voidaan välittömästi ilman irtisanomisaikaa purkaa.

Työnantaja jättää irtisanomisajan noudattamatta

Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen maksamaan työntekijälle irtisanomisajan palkan.

Korvauksen perusteena on tällaisessa rikkomustapauksessa työehtosopimuksen 11 §:n mukainen keskituntiansio. Työnantaja on velvollinen maksamaan myös irtisanomisajalta menetetyt vuosilomakorvauksen.

Korvaus on kokonaiskorvaus irtisanomisajalta menetetyistä palkkaeduista, eikä työntekijällä ole oikeutta saada irtisanomisajalta muita työehtosopimuksen tarkoittamia korvauksia tai lisää, joihin hän olisi ollut oikeutettu työsuhteen edelleen jatkuessa irtisanomisajan pituisen ajan.

Työntekijä eroaa irtisanomisaikaa noudattamatta

Jos työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, on hän velvollinen maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkan suuruisen kertakaikkisen korvauksen. Laskentaperusteena on myös tässä tapauksessa työntekijän keskituntiansio.

Sanaparilla kertakaikkinen korvaus tarkoitetaan sitä, että työntekijän korvausvelvollisuus on enintään sopimuksessa mainitun suuruinen siitä riippumatta, kuinka paljon vahinkoa työnantajalle irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä todellisuudessa koituu. Toisin sanoen työntekijän korvausvelvollisuutta ei voi sopia näissä tapauksissa irtisanomissuojasopimuksessa sovittua korkeammaksi.

Työnantaja voi pidättää työntekijän maksettavaksi tulevan korvauksen määrän lopputilistä. Tällöin on kuitenkin noudatettava työntekijän hyväksii työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä säädettyä kuittausoikeuden rajoitusta.

Irtisanomisajan laiminlyönti osittain

Jos vain osa irtisanomisajasta jätetään puolin tai toisin noudattamatta, koskee korvausvelvollisuus luonnollisesti vastaava osaa irtisanomisajan palkasta.

Työsopimuksen päättämisestä sopiminen

Kuten aiemmin on käynyt ilmi, irtisanomisaajoista ei voi poiketa työntekijän vahingoksi. Sen sijaan työnantaja ja työntekijä voivat luonnollisesti sopia, että työntekijä voi erota työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, jolloin myös työnantajan oikeus saada korvausta irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä raukeaa.

Lomautetun työntekijän erityinen irtisanomisoikeus viiden päivän irtisanomisajalla

Työsopimuslain 5 luvun 6 §:n mukaan lomautetulla työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi **toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.**

Säännöstä sovelletaan tilanteessa, jossa lomautettu työntekijä on ottanut lomautuksen ajaksi muuta työtä ja työntekijän lomauttanut työnantaja on ilmoittanut työn jatkumisesta tai määräaikainen lomautus on päättyneessä. Erityinen irtisanomisoikeus koskee sekä määräaikaisia että toistaiseksi voimassa olevia muuta työtä koskevia työsopimuksia.

ILMOITUS TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISESTÄ

Työsopimuksen päättämisestä ilmoittamista koskevat menettelytapamääräykset on koottu irtisanomissuojasopimuksen 5 §:ään.

Pääsääntöisesti työsopimuksen päättämistä koskeva ilmoitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti.

Kirjeitse tai sähköisesti ilmoittaminen koskee vain niitä tapauksia, joissa henkilökohtainen ilmoittaminen ei ole mahdollista.

Jos ilmoitus toimitetaan kirjeitse tai sähköisesti, katsotaan tällaisen ilmoituksen tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty. Ilmoitus voi tulla vastaanottajan tietoon todistettavasti jo ennen mainittua seitsemättä päivää. Tällöin se päivä, jolloin ilmoitus on tosiasiallisesti vastaanotettu, on ratkaiseva. Ilmoitusta ei voida toimittaa matkapuhelimella tekstiviestinä.

Jos työntekijä on vuosilomalla tai työajan tasoittumiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla, katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva työsuhteen päättäminen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

Jos työ sopimuksen päättämisen ilmoitus on toimitettu kirjeitse tai sähköisesti katsotaan koeaikaan tai työ sopimuksen purkamisperusteisiin vedotun sovitussa tai säädettyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan, esimerkiksi koeajan tai purkamistilanteessa 14 päivän harkinta-ajan kuluessa, jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

TYÖ SOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISEN PERUSTEIDEN ILMOITTAMINEN

Työnantajan on irtisanomissuojasopimuksen 6 §:n mukaan ilmoitettava työntekijälle tämän pyynnöstä viivytyksettä kirjallisesti työ sopimuksen päättämispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työ sopimus on päätetty.

Määräys on työ sopimuslain 9 luvun 5 §:n kaltainen. Sen tarkoituksena on, että välittömästi jo työ sopimusta päätettäessä selvitetään ne todelliset syyt, joihin työ sopimuksen päättäminen perustuu. Tämä on tärkeää senkin vuoksi, että työntekijää kuultaessa ja myöhemmin käytäessä työ sopimuksen päättämisestä työehtosopimuksen mukaisia paikallisia tai liittojen välisiä neuvotteluja, voidaan alun pitäen nojata niihin tosiseikkoihin, joihin työ sopimuksen päättäminen on perustunut.

MÄÄRÄAIKAISEN TYÖ SOPIMUKSEN PÄÄTTYMINEN

On muistettava, että edellisessä kappaleessa mainittu työ sopimuksen päättämisen perusteiden ilmoittaminen koskee vain toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen päättämistä irtisanomalla tai purkamalla tai määräaikaisen työ sopimuksen päättämistä purkamalla.

Normaalisti määräaikainen työ sopimus päättyy työ sopimuslain 6 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisesti ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa.

Jos määräaikaisen työ sopimuksen päättämisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työ sopimuksen päättämistä viipymättä päättämisaikakohdan tultua hänen tietoonsa.

Viittä vuotta pidemmäksi ajaksi tehty määräaikainen työ sopimus on viiden vuoden kuluttua sopimuksen tekemisestä irtisanottavissa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus.

Sekatyyppinen työ sopimus

Käytäntö on synnyttänyt sellaisten työ sopimusten tyyppin, joista voidaan käyttää nimitystä sekatyyppinen työ sopimus. Täällaisesta sopimuksesta on kysymys esimerkiksi silloin, kun määräajaksi, useimmiten kalenteriajaksi, tehtyyn työ sopimukseen on liitetty irtisanomisehto. Irtisanomisehto on useimmiten muotoiltu siten, että työ sopimus päättyy sovitun määräajan kuluttua, ellei sopimusta sitä ennen puolin tai toisin irtisanota.

Sekatyyppisen työ sopimuksen irtisanominen

Irtisanomisehto tarkoittaa siis, että työ sopimus on työsuhteen kestäessä irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus. Jos työntekijä irtisanoo työ sopimuksen, hänen on noudatettava irtisanomisaikaa. Muuta perustetta työ sopimuksen päättämiseen hän ei tarvitse.

Työnantajalla on sekatyyppisen työ sopimuksen irtisanoessaan ol-tava sama peruste työ sopimuksen irtisanomiseen kuin irtisanottaessa toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus. Lisäksi työnantajan on luonnollisesti noudatettava irtisanomissuojasopimuksen mukaista irtisanomisaikaa ja menettelytapoja.

II Työsopimuksen päättäminen ja työntekijän lomauttaminen työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilönsä liittyvästä syystä

Irtisanomissuojasopimuksen 9 §:ään on koottu ne perusteet, joilla työntekijän työsopimus voidaan päättää tai joilla työntekijä voidaan lomauttaa. Irtisanomisen perusteet ovat työsopimuslain 7 luvun 1–2 §:n mukaiset.

YLEISPERUSTE

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilönsä liittyvästä syystä ilman työsopimuslain mukaista asiallista ja painavaa perustetta. Irtisanomisperusteen täyttymistä harkittaessa on aina otettava huomioon työsopimuslain 7 luvun 2 §:n lisäksi 1 §:n mukainen yleissäännös irtisanomisperusteista. Yleissäännöksen mukaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanominen tulee kysymykseen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Syyn pitää olla samanaikaisesti sekä asiallinen että painava.

Soveltamisohjeen esimerkit

Irtisanomisen perusteita koskevan sopimuskohtan (ISS 9 §) soveltamisohjeessa on selvitetty esimerkein, minkä tyyppiset syyt täyttävät asiallisen ja painavan perusteen määritelmän.

Soveltamisohjeen mukaan asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Kokonaisarviointi

Irtisanomiseen johtavan syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on luonnollisesti otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olot kokonaisuudessaan.

TYÖNTEKIJÄN HENKILÖÖN LIITTYVÄT TYÖNTEKOEDELLYTYSTEN MUUTOKSET

Irtisanomisen perusteeksi käy myös sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekehdelytysten olennainen muuttuminen, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi ajokielto tai sellaiset psyykkisen tai fyysisen toimintakyvyn muutokset, jotka estävät työntekijän toimimisen työsopimuksensa mukaisessa työssään. Tällöin on kuitenkin selvítettävä, voidaanko työntekijä siirtää muihin, hänelle paremmin sopiviin, työsopimuksen mukaisiin tehtäviin.

EI ASIALLISTA JA PAINAVAA PERUSTETTA

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 2 momentissa on esimerkkiluettelo tapauksista, jolloin irtisanomisperustetta ei säännöksen mukaan voida pitää asiallisena ja painavana.

Irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumisestaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan
- 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

VAROITUSMENETTELY

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 3 momentin mukaan työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteestaan johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Varoituksella annetaan työntekijälle mahdollisuus parantaa toimintaansa niin, että ankarammilta jatkotoimilta voitaisiin välttyä. Varoitusta annettaessa on työntekijälle selvitettävä, mihin tapahtumiin tai tosiseikkoihin varoittaminen perustuu. Jotta varoituksella olisi työsuhteen päättämiseen ulottuvia vaikutuksia, on myös kerrottava, mitkä ovat seuraamukset, jollei varoitus johda toivottaviin käyttäytymisen muutoksiin. Muussa tapauksessa kyse on työntekijän ohjaamisesta ja opastuksesta eikä varoittamisesta.

Yrityksen varoitusmenettely ja tasapuolinen kohtelu

Jos yrityksessä on käytössä yleinen varoitusmenettely, tulee työnantajan tasapuolisen kohtelun vaatimuksen mukaisesti toteuttaa sitä samalla tavalla suhteessa kaikkiin työntekijöihinsä.

Varoituksen tiedoksianto luottamusmiehelle

Teknologisteollisuuden työehtosopimuksen 5 §:n 1 momentin toisen kappaleen mukaan työntekijälle rikkomuksesta tai laiminlyönnistä annetusta varoituksesta tulee ilmoittaa myös asianomaiselle luottamusmiehelle, ellei tämä ole läsnä varoitusta annettaessa.

Perusteeton varoitus

Joskus voi käydä niin, että varoitus perustuu esimerkiksi vääriin tietoihin tai erehdykseen taikka sitä voidaan muutoin pitää asiattomana ja perusteettomana. Tällöin asianomaisen työntekijän tai luottamusmiehen on välittömästi ja mieluiten todistettavasti, saatettava kantansa työnantajan tietoon. Jos varoitusta ei heti peruta tai erimielisyys muuten ratkea, on luottamusmiehen tehtävänä tuoda asia pikimmiten liiton käsiteltäväksi. Tämä on tärkeää siitä syystä, että jättämällä reagoimatta väärin perustein annettuun varoitukseen, voidaan työntekijän katsoa hyväksyneen varoituksen perusteeksi esitetyt seikat.

Korostettakoon kuitenkin, että varoituksen antaminen perustuu työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuteen ja että varoituksen perus-

teena olevat tosiseikat tulisi aina ensisijaisesti selvittää työpaikan sisäisenä asiana neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

SIJOITTAMINEN MUUHUN TYÖHÖN

Ennen irtisanomista on vielä selvitettävä, voidaanko irtisanominen välttää sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Työsuhteesta johtuvien velvollisuuksien vakava rikkominen

Työnantajalla ei kuitenkaan ole velvollisuutta varoituksen antamiseen tai sen selvittämiseen, voidaanko irtisanominen välttää sijoittamalla työntekijä uuteen työhön, jos irtisanomisen perusteena on niin vakava rikkomus, ettei työnantajalta kohtuuden mukaan voida edellyttää työsuhteen jatkamista.

PURKAMISEN PERUSTEET

Purkamisen perusteet ovat irtisanomissuojasopimuksen 9 §:n 2. kappaleen mukaan työopimuslain 8 luvun 1 §:n mukaiset.

Työnantaja saa purkaa työopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä.

Työsopimuslaissa syyn painavuutta on arvioitu siten, että laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkomisen tai laiminlyönnin on oltava niin vakava, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työntekijän purkuoikeus

Myös työntekijä voi purkaa työopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työopimuksesta tai laista johtuvia työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita. Purkuperuste täyttyy, jos työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Purkamisoikeuden raukeaminen

Purkamisoikeus raukeaa, jos työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon purkamisperusteiden täyttymisestä.

Jos purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

Purkuperusteiden raukeaminen ja irtisanominen

On myös muistettava, että vaikka purkuoikeutta ei määräaikana käytettäisi, jää työnantajalle edelleenkin mahdollisuus purkuperusteella irtisanoa työsopimus, ellei työnantaja anteeksi antamalla tai muulla menettelyllään ole luopunut oikeudestaan päättää työsopimus. Irtisanominen on toimitettava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

PURKAUTUNEENA KÄSITTELEMISEN PERUSTEET

Irtisanomissuojasopimuksen 9 §:n 3. kappaleen mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisesti.

Työnantaja voi siis käsitellä työsopimusta purkautuneena, jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen. Työnantaja saa käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien.

Jos työnantaja on poissa työstä vähintään seitsemän päivää eikä sinä aikana ilmoita työntekijälle pätevää syytä poissaololleen, työntekijä saa katsoa työsopimuksen purkautuneen.

Purkautumisen peruuntuminen

Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

LOMAUTTAMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA TAI HÄNEN HENKILÖÖNSÄ LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ

Työsopimuslaki lähtee siitä, että lomauttamisen on aina, myös silloin kun siitä sovitaan, perustuttava työnantajan tarpeeseen. Tämän vuoksi työntekijän lomauttaminen irtisanomis- tai purkamisperusteella työntekijästä johtuvasta syystä ei ole enää lain mukaan mahdollista.

Käytännössä kuitenkin varsin usein, mm. päihderiippuvaisten hoitoonohjaukselle, on määräys lomauttamisesta ennen työsuhteen lopullista päättämistä. Myös työsopimuksesta tai työsopimuslaista johtuvien velvollisuuksien rikkomistapauksissa voidaan joskus päätyä työsopimuksen irtisanomisen tai purkamisen sijasta työntekijän lomauttamiseen työsuhteen päättämistä lievempänä vaihtoehtona.

Kurinpäällinen lomautus irtisanomissuojasopimuksen mukaan

Tämä vuoksi käytännön syistä ja työsopimuslain sen työmarkkinajärjestöille salliessa on irtisanomissuojasopimuksen 9 §:n 4. kappaleessa sovitettu, että lomauttaminen myös työntekijästä johtuvasta syystä on mahdollista.

Määräyksen mukaan työnantaja voi lomauttaa työntekijän määräajaksi lomautusilmoitusaikaa noudattamatta samoilla perusteilla, joilla työsopimus voitaisiin irtisanoa tai purkaa.

IRTISANOMISEN TOIMITTAMINEN

Irtisanomissuojasopimuksen 10 §:n mukaan työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen työsopimuslain 7 luvun 1 ja 2 §:ssä tarkoitettulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

Kohtuullisen ajan vaatimus tarkoittaa aikaa, jonka kuluessa irtisanomisperuste on edelleen ongelmitta näytettävissä toteen. Sen vuoksi työnantaja ei voi vedota irtisanomisperusteena tapahtumiin, joista on kulunut jo kuukausimääriä, ellei irtisanomisperusteiden laukaiseva syy ole jatkuva.

TYÖNTEKIJÄN KUULEMINEN

Työntekijän kuulemista koskevat määräykset ovat irtisanomissuojasopimuksen 11 §:ssä.

Määräyksen mukaan työnantajan on kuultava työntekijää ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen tai purkaa sen. Kuulemisvelvoite koskee myös työntekijän työsopimuksen purkamista koeaikana. Kuulemisvelvoitteen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus lausua näkemyksensä työsopimuksen päättämisen perusteista. Tällöin myös mahdolliset työsopimuksen päättämisperustetta koskevat, esimerkiksi työntekijän käyttäytymiseen liittyvät väärinkäsitykset ja muut vastaavat seikat, voidaan oikaista.

Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajanaan esimerkiksi luottamusmiestä tai työtoveriaan.

Työntekijän kuulemiselle tulisi varata aikaa niin paljon, että työntekijällä on tosiasiallinen mahdollisuus harkita niitä seikkoja, joihin hän kuulemistilanteessa voi vedota ja ryhtyä toimiin esimerkiksi avustajan hankkimiseksi.

Kuulemisvelvoitteen laiminlyönti ei sinällään tee työsopimuksen päättämistä perusteettomaksi, mutta se otetaan huomioon määrättäessä korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

III Työsopimuksen irtisanominen ja työntekijän lomauttaminen taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä

NEUVOTTELUMENETTELY

Irtisanomissuojasopimuksen 12 §:n neuvottelumenettelyä koskevassa määräyksessä selvitetään, mitä on otettava huomioon silloin, kun työpaikalla käydään yhteistoimintalain tarkoittamia neuvotteluja irtisanomisesta, lomauttamisesta tai osa-aikaistamisesta.

Määräyksen soveltamisala

Määräyksen soveltamisala on luonnollisesti rajoitettu niihin yrityksiin, jotka kuuluvat yhteistoimintalain soveltamispiiriin.

Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksissä, joiden henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 20.

Työnantajan selvitysvelvollisuus yrityksissä, joissa yhteistoimintalakia ei sovelleta

Jos yrityksen henkilöstömäärä on niin pieni (vähemmän kuin 20), että se jää yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolelle, tulee yrityksessä noudatettavaksi työsopimuslain 9 luvun 3 §:n säännös työnantajan selvitysvelvollisuudesta. Säännöksen mukaan työnantajan on ennen työsopimuksen irtisanomista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä tai saneerausmenettelyn yhteydessä selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työvoimatoimistolta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista.

Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle, tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Jos irtisanominen perustuu työnantajan kuolemaan tai konkurssiin, on sama selvitysvetvullisuus konkurssi- tai kuolinpesällä.

Yhteistoimintalaki ei irtisanomissuojasopimuksen osa

Irtisanomissuojasopimuksen 12 §:n tarkoittamat viittaukset yhteistoimintalakiin, eivät tarkoita sitä, että yhteistoimintalaki olisi irtisanomissuojasopimuksen osa, vaan sopimusmääräykset täydentävät lakia ja niillä korvataan vastaavat lainkohdat esimerkiksi neuvottelu- ja yhteistoimintavelvoitteen täyttymisestä.

NEUVOTTELujen KÄYNNISTÄMINEN – NEUVOTTELUESITYS

Yhteistoimintavelvoitteen sisältö määräytyy yhteistoimintalain säännösten perusteella.

Yhteistoimintaneuvottelut käynnistetään työnantajan antamalla kirjallisella neuvotteluesityksellä. Neuvotteluesityksessä on oltava tiedot ainakin neuvottelujen alkamisajasta- ja paikasta sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista. Yhteistoimintalain mukaan neuvotteluesitys annetaan viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Irtisanomissuojasopimuksen mukaan neuvottelut voivat käynnistyä ilman edeltäviä määräaikoja neuvotteluesityksen tekemisestä, kun kysymys on työnantajan aikomuksesta irtisanoa, lomauttaa taikka osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä.

Muissa määräaikaishneuvotteluja edellyttävissä tilanteissa, kuten yrittysaneerauksen vuoksi käytävissä neuvotteluissa, edetään yhteistoimintalain mukaisesti.

Neuvottelujen käyminen – osapuolet

Yksittäisen työntekijän tai yksittäisten työntekijöiden irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista voidaan käsitellä työntekijän tai työntekijöiden ja työnantajan välillä. Työntekijä voi kuitenkin vaatia, että häntä koskevasta asiasta on neuvoteltava myös esimerkiksi luottamusmiehen ja työnantajan kesken.

Jos irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen koskee yrityksen henkilöstöä tai jonkin osaston tai yksikön työntekijöitä yleisesti, neuvottelut käydään henkilöstöryhmän edustajan tai edustajien kanssa. Jos suunnitellut toimet koskevat yhtä useampaa henkilöstöryhmää, voi-

daan yhteistoimintaneuvottelut toteuttaa lain tarkoittamassa yhteisessä kokouksessa tai jos sellaisen perustamisesta on sovittu, työnantajan henkilöstön välisessä yhteistoimintaneuvottelukunnassa. Neuvottelut voidaan myös hajauttaa niin, että osa asioista (esim. yleiset irtisanomisen perusteisiin liittyvät seikat ja taustatiedot) käsitellään esim. yhteisessä kokouksessa ja varsinaiset toimien yksityiskohtaista toteuttamista koskevat neuvottelut henkilöstöryhmittäin työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmän edustajien kesken.

Neuvottelujen käyminen – annettavat tiedot

Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava asianomaisten työntekijöiden edustajille (esimerkiksi luottamusmies tai muut yhteistoimintaneuvotteluun osallistuvat työntekijöiden edustajat), kirjallisesti käytettävissään olevat tiedot:

- 1) aiottujen toimenpiteiden perusteista;
- 2) alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä;
- 3) selvitys perusteista, joiden mukaisesti em. toimien kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät; sekä
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomautukset tai osa-aikaistamiset toteutetaan.

Henkilöstöryhmän edustajille annettavat tiedot on liitettävä neuvotteluesitykseen.

Jos työnantaja harkitsee alle kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taikka vähintään kymmenen työntekijän lomauttamista 90 päivää lyhyemmäksi ajaksi, voi työnantaja antaa em. tiedot asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen. Tiedot on annettavana kirjallisina, jos työntekijä tai esim. luottamusmies sitä pyytävät

Ilmoitus työvoimatoimistolle

Työnantajan on myös toimitettava neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot kirjallisesti myös työvoimatoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa.

Neuvotteluelvoitteen sisältö

Neuvotteluissa on etukäteen annettujen tietojen pohjalta selvitettävä suunnitellun irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen perusteet, sen vaikutukset henkilöstön määrään ja vaihtoehdot työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Neuvotteluissa on käsiteltävä myös yhteistoimintalain 49 §:n mukainen työnantajan laatima toimintasuunnitelma työllistymisen edistämiseksi, jos aiotut irtisanomiset koskevat vähintään kymmentä työntekijää. Neuvottelut on käytävä yhteistoimintalain mukaan yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

Neuvottelut on käytävä niin hyvissä ajoin, että henkilöstöllä on tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus neuvotteluelvoitteen täyttymisen jälkeen tehtävien päätösten sisältöön. Työnantaja vastaa siitä, että neuvottelumenettelyn piiriin kuuluvat asiat tulevat yhteistoimintamenettelyssä lain tarkoittamalla tavalla käsitellyiksi ennen päätöksentekoa.

YHTEISTOIMINTAVELVOITTEEN TÄYTTYMINEN JA NEUVOTTELUAJAT

Irtisanomissuojasopimuksen 12 §:n 1 kappaleen mukaiset neuvotteluajat poikkeavat hieman yhteistoimintalain mukaisista neuvotteluajoista.

Neuvottelu-aika 14 päivää

Neuvottelu-aika on, ellei muuta ole sovittu, 14 päivää neuvotteluesityksen tekemisestä, jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa:

- alle kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen taikka
- enintään 90 päivää kestävään vähintään kymmeneen työntekijään kohdistuvaan lomauttamiseen
- tai jos yritys on yrityksen saneerauksesta annetun lain mukaisen saneerausmenettelyn kohteena

Neuvottelu-aika 6 viikkoa

Neuvottelu-aika on, ellei muuta ole sovittu, 6 viikkoa neuvotteluesityksen tekemisestä, jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa:

- vähintään kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen, irtisanomiseen taikka
- yli 90 päivää kestävään vähintään kymmenen työntekijän lomauttamiseen.

Neuvottelu-aika on kuitenkin 14 päivää neuvotteluesityksen tekemisestä, jos yrityksessä työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30 ja työnantaja harkitsee:

- vähintään kymmenen työntekijän osa-aikaistamista, irtisanomista taikka
- yli 90 päivää kestävää vähintään kymmenen työntekijän lomauttamista.

Määräaikaisten neuvottelujen tarkoitus

Neuvottelu-aikojen tarkoituksena on varata riittävästi aikaa irtisanomisen tai lomautuksen perusteiden ja niille vaihtoehtoisten toimien perusteelliselle selvittelylle.

Yhteistoimintavelvoitteen täytyminen

Neuvottelu-aikojen noudattaminen ei sinällään ole itsetarkoitus, vaan oleellista on se, että neuvotteluajan kuluessa mahdollisiin toimenpiteisiin liittyvät seikat voidaan perusteellisesti selvittää. Näin ollen, jos neuvotteluissa päästään yhteisymmärrykseen niistä välttämättömistä toimista, joihin esimerkiksi yrityksen taloudellisen tilanteen, töiden vähentymisen tai muiden sen kaltaisten seikkojen vuoksi on ryhdyttävä, voidaan neuvottelut siltä erää lopettaa ja todeta yhteisesti eli sopia yhteistoimintavelvoite täytetyksi. Mikään ei luonnollisesti estä neuvottelusta vähimmäisaikoja pitempään, jos neuvotteluille varattu aika ei riitä yhteistoimintavelvoitteen lainmukaiseen toteuttamiseen.

Ellei muusta sovita, katsotaan yhteistoimintavelvoite täytetyksi, kun neuvottelu-aika on kulunut ja suunniteltujen toimien perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot on yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla käsitelty. Tämän jälkeen työnantaja voi tehdä päätöksensä tarvittavista toimista.

YRITYSSANEERAUS

Jos neuvotteluja käydään yrityssaneerauksen vuoksi, noudatetaan neuvotteluissa niistä annettuja säännöksiä.

IRTISANOMISEN PERUSTEET

Irtisanottaessa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, määräytyvät irtisanomisen perusteet työsopimuslain 7 luvun 1 ja 3 §:ien mukaisesti.

YLEISPERUSTE

Irtisanomisen perusteen tulee olla asiallinen ja painava. Irtisanomisperusteita koskevan yleissäännöksen (TSL 7:1) on siis täytyttävä myös kollektiivi-irtisanomisissa.

Oleellinen ja pysyvä työn väheneminen

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Huomattavaa on, että sekä olennaisuuden että pysyvyyden kriteerien on täytyttävä samanaikaisesti. Lyhyehkö, tilapäinen työn väheneminen ei ole lainmukainen irtisanomisperuste, vaan tällaisissa tilanteissa on työvoiman määrä sopeutettava vähentyneeseen työn määrään esimerkiksi työaika-, koulutus-, vuosiloma- tai viime kädessä lomautusjärjestelyin.

Työnantajan toiminnan uudelleenjärjestely

Työ voi vähentyä myös työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä olennaisesti ja pysyvästi.

Näin voi käydä, jos työnantaja luopuu osasta tuotantoaan kokonaan tai siirtää ns. toimintojen ulkoistamisen vuoksi osan itse tekemästään tuotannosta alihankkijoille.

Työehtosopimuksen 29 § velvoittaa tällaisessa tilanteessa työnantajan toimimaan niin, että vapautuneet työntekijät ensi sijassa pyritään sijoittamaan yrityksen muihin tehtäviin. Ellei tämä ole mahdollista, on

työnantajan kehotettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisin palkkaeduin.

UUDELLEENSIJOITUS- JA KOULUTUSVELVOLLISUUS

Irtisanomisperustetta ei ole, vaikka työ olisi vähentynytkin olennaisesti ja pysyvästi, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin.

Työntekijää uudelleen sijoitettaessa hänelle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksen mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Jos irtisanominen voidaan välttää sillä, että työntekijä koulutetaan uusiin tehtäviin, on työnantajan järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Koulutus voi olla joko työnantajan itsensä järjestämää tai muuta tarjolla olevaa, esimerkiksi julkisin varoin toteutettua tai tuettua koulutusta. Koulutusvelvollisuus ei tarkoita mitään yleistä koulutusvelvollisuutta, vaan koulutuksen tulee johtaa laissa tarkoitettujen tavoitteiden toteutumiseen.

Vastuu yli yritysrajojen

Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus ulottuu irtisanovan yrityksen lisäksi muihin työnantajan määräysvallassa oleviin yrityksiin tai yhteisöihin. Edellytyksenä on, että työnantaja tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella.

Ensisijaisesti työssäkäyntialue

Irtisanomissuojasopimuksen 13 §:n pöytäkirjamerkinnällä pyritään työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta ohjaamaan niin, että se ensisijaisesti kohdistuu samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaan työhön, johon työntekijä voidaan tarkoituksenmukaisesti ja kohtuudella sijoittaa.

EI IRTISANOMISPERUSTETTA

Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentissa mainitaan esimerkkejä tilanteista, jolloin ei ainakaan perustetta irtisanomiseen ole. Lainkohdan mukaan perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

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

TYÖVOIMAN VÄHENTÄMISJÄRJESTYS

Irtisanomissuojasopimuksen 14 §:n mukaan irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvyttään menettäneitä sekä että tämän lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määräämiseen.

Työvoiman vähentämistä koskeva määräys on vain irtisanomissuojasopimuksessa, ei siis työsopimuslaissa. Tämän vuoksi vähentämistä koskeva määräys on noudatettava vain työnantajaliittoon kuuluvissa yrityksissä. Muissa yrityksissä voidaan oikeusohjeena pitää, että työnantajalla on sitä enemmän velvoitteita työntekijäänsä kohtaan, mitä pitempään työsuhde on jatkunut. Näin ollen pisimpään samaa työnantajaa palveleva työntekijöitä ei ainakaan tulisi irtisanoa tai lomauttaa ensimmäisinä.

Esimerkki soveltamisesta

Vähentämistä koskevan määräyksen soveltaminen voi käytännössä toteutua vaikkapa niin, että

- 1) irtisanomisia tai lomautuksia edeltävissä YT-neuvotteluissa määritellään ne perusteet, joilla työnantaja valitsee irtisanomisten tai lomautusten kohteeksi joutuvat työntekijät;
- 2) tämän jälkeen työnantaja nimeää irtisanottavat tai lomautettavat henkilöt neuvotteluissa käsitellyillä perusteilla;
- 3) työnantajan tekemää ehdotusta irtisanottavista tai lomautettavista henkilöistä käsitellään pääluottamusmiehen ja työnantajan välillä, jolloin pääluottamusmiehellä on mahdollisuus lausua kantansa työnantajan ehdotukseen;

- 4) työnantaja päättää asiasta ja ilmoittaa mahdollisista irtisanomisista tai lomautuksista asianomaisille työntekijöille.

Riitautus neuvottelujärjestyksen mukaan

Jos vähentämistä koskeva määräys jäädytetään paikallisten osapuolten kesken erimieliseksi, voidaan asia riitauttaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Ennen erimielisyysmuistion tekemistä on kuitenkin oltava yhteydessä liittoon.

Rikkomisen seuraamukset

Työtuomioistuin voi tuomita vähentämistä koskevaa rikkoneen työnantajan työehtosopimuslain mukaiseen hyvityssakkoon.

TYÖNTEKIJÄN OIKEUS TYÖLLISTYMISVAPAASEEN

Osana ns. muutosturvan toimintamallia on työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä säädetty työntekijän oikeudesta työllistymisvapaaseen. Lain säännöstä vastaava määräys on sovittu osaksi teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimusta.

Irtisanomissuojasopimuksen 3 §:n mukaan työntekijällä on oikeus osallistua irtisanomisaikanaan ilman ansionmenetystä hänen työllistymistään tukeviin toimiin.

Vapaan edellytyksenä on, että työnantaja on irtisanonut työntekijän taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Vapaasta voidaan myös työnantajan irtisanottua työsopimuksen sopia työnantajan ja työntekijän välillä toisin. Huomattava on, että sopiminen voi tulla kysymykseen vasta työnantajan irtisanottua työsopimuksen. Näin ollen työntekijä ei voi luopua etukäteen, esimerkiksi työsopimusta tehdessään, oikeudestaan työllistymisvapaaseen.

Työllistymisvapaan käyttäminen ei myöskään vaikuta irtisanomisperusteen asiallisuuden ja painavuuden arviointiin. Jos työntekijä käyttää työllistymisvapaata, se ei siis tarkoita sitä, että hän hyväksyisi ne perusteet, joilla irtisanominen on toimitettu.

Työntekijä voi käyttää työllistymisvapaata vain osallistuakseen sopimusmääräyksessä erikseen mainittuihin työllistymistä tukeviin toimiin. Näiden sisällöstä ja oikeudesta saada em. palveluja säädetään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa.

Näitä toimia ovat:

- työllistymisohjelman laatiminen ja
- työllistymisohjelman mukainen työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus, harjoittelu ja työssäoppiminen,
- oma-aloitteinen tai viranomaisaloitteinen työpaikan haku,
- työhaastattelu tai
- uudelleensijoitusvalmennus.

Jos työntekijällä ei ole oikeutta työllistymisohjelmaan (esim. työhistoriaa alle 3 vuotta) voi hän kuitenkin käyttää vapaata työpaikan haakuun, työhaastatteluun ja uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pitempi, mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Viiden työpäivän pituiseen työllistymisvapaaseen oikeuttaa siis työsuhte, joka yhtäjaksoisesti on jatkunut enintään 4 vuotta. Jos työsuhte on jatkunut yhtäjaksoisesti yli neljä vuotta, mutta enintään 12 vuotta, työllistymisvapaan enimmäispituus on enintään 10 työpäivää. Yli 12 vuotta yhtäjaksoisesti jatkuneissa työsuhteissa työllistymisvapaa on yhteensä enintään 20 työpäivää.

Vapaata voidaan voi käyttää myös työpäivän osina, jolloin vapaiden summa tunteina vastaa työpäivien säännöllisen työajan tuntimäärää.

Työpäivällä tarkoitetaan työtuntijärjestelmän mukaista työpäivää.

Täysi palkka

Työllistymisvapaan palkka määräytyy ns. täyden palkan käsitteen mukaan. Irtisanomissuojasopimuksen soveltamisohjeessa on sovittu, että täydellä palkalla tarkoitetaan tässä yhteydessä tuntipalkkaisen työntekijän keskituntiansiota. Kuukausipalkkaisen työntekijän täysi palkka on henkilökohtaisena aikapalkkana maksettava kuukausipalkka.

Vapaasta ilmoittaminen

Irtisanomissuojasopimuksen 3 §:n 3 momentin mukaan työntekijän on ilmoitettava työllistymisvapaan tai sen osan käyttämisestä ja vapaan työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Työnantajan pyytäessä on työntekijän lisäksi esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

Tämä tarkoittaa sitä, että yleensä vapaa tulisi antaa työntekijän ilmoittamana ajankohtana. Merkittävällä haitalla tarkoitetaan pykälän perustelujen mukaan yritykselle, esimerkiksi tavanomaisesta sairauspoissaolosta, aiheutuvaa haittaa huomattavasti suurempaa haittaa. Selvintä luonnollisesti olisi, jos työnantaja ja työntekijä voisivat yhteisesti sopia ja todeta vapaan ajankohdat.

Yrityssaneraaus

Työntekijällä on oikeus työllistymisvapaaseen myös silloin, kun irtisanomisen perusteena on työsopimuslain 7 luvun 7 §:ssä tarkoitettu irtisanominen yrityksen saneerausmenettelyn yhteydessä.

LOMAUTTAMINEN

Lomauttamisen perusteet ovat irtisanomissuojasopimuksen 16 §:n mukaan työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1–3 momenttien mukaiset. Pykälän mukaan työnantaja saa lomauttaa työntekijän,

- 1) jos hänellä on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai
- 2) työ- tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta.

Työn tilapäinen vähentyminen

Irtisanomissuojasopimuksen 16 §:n 1 a-kohdan mukaan työn vähentymistä voidaan pitää tilapäisenä silloin, kun sen arvioidaan kestävän enintään 90 kalenteripäivää.

Jos työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä vähentyvät tilapäisesti, voidaan työntekijä irtisanomissuojasopimuksen mukaan lomauttaa tilapäistä työn vähyyttä vastaavaksi ajaksi tai toistaiseksi.

Toistaiseksi lomauttaminen tulee kysymykseen tilanteissa, joissa jo ennalta tiedetään tai voidaan arvioida lomautuksen kestäväen enintään 90 kalenteripäivää, mutta työn alkamisen täsmällinen ajankohta ei ole tiedossa.

Näin voi käydä esimerkiksi silloin, kun töiden aloittamisajankohta on riippuvainen esimerkiksi jonkin toisen hankkeen edistymisestä tai jostain muusta työn tilaajan toimintaan liittyvästä seikasta.

Jos taas jo ennalta on tiedossa kuinka pitkäksi aikaa työ enintään 90 kalenteripäivän ajanjaksona tulee vähenemään, voidaan työntekijä lomauttaa täksi tilapäistä työn vähyyttä vastaavaksi ajaksi.

Työn vähentyminen muutoin kuin tilapäisesti

Irtisanomissuojasopimuksen 16 §:n 1 kappaleen b-kohdan mukaan työntekijä voidaan lomauttaa määräajaksi tai toistaiseksi, jos työn arvioidaan vähentyvän yli 90 kalenteripäivän ajaksi eli muutoin kuin tilapäisesti.

Määräajaksi lomauttaminen tulee kysymykseen tapauksissa, joissa työn alkamisajankohta on jo tiedossa. Näin voi käydä esimerkiksi silloin, kun etukäteen tiedetään, milloin työ tai jonkin hankesuunnitelman mukaiset toimitukset voidaan aloittaa, vaikka siihen kuluisi reilusti enemmänkin aikaa kuin 90 kalenteripäivää.

Jos sen sijaan näköpiirissä ei ole mahdollisuutta kutsua lomautettua työntekijää työhön 90 kalenteripäivän aikana eikä tuotanto- tai taloudellisten näkymien perusteella sen jälkeenkään, voidaan työntekijä lomauttaa toistaiseksi.

On kuitenkin muistettava, että lomauttaminen on kaikissa tapauksissa luonteeltaan väliaikainen toimi. Tapauksissa, joissa työntekijää ei mitä todennäköisimmin voida enää työllistää, olisi syytä pohtia työsuhteen päättämistä irtisanomalla.

LYHENNETTY TYÖAIKA

Lomauttamista koskevia menettelymääräyksiä noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn vuorokautiseen tai viikoittaiseen työaikaan.

TYÖN TARJOAMIS- JA KOULUTUSVELVOLLISUUS

Lomautusperusteen samoin kuin irtisanomisperusteenkin täyttyminen edellyttää, että ennen lomauttamista selvitetään työnantajan mahdol-

lisuudet järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta.

Työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee irtisanomissuojasopimuksen mukaan ensisijaisesti samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa sellaista työtä, johon työntekijä voidaan tarkoituksenmukaisesti ja kohtuudella sijoittaa.

LOMAUTUSILMOITUSAIKA

Lomauttamisessa noudatetaan vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa (ks. kuitenkin kohta Paikallinen sopiminen sivu 25-27).

Jos lomautusilmoitus annetaan esimerkiksi 1.12., ei tätä päivää lueta lomautusilmoitusaikaan vaan 14 päivän laskeminen aloitetaan 2. päivästä joulukuuta lukien, jolloin ensimmäinen lomautuspäivä on 16.12.

ENNAKKOSELVITYS

Työsopimuslain 5 luvun 3 §:n 1 momentissa säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksesta. Ennakkoselvityksen tarkoituksena on varmistaa, että työntekijä saa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa tiedon tulevasta lomautuksesta. Ennakkoselvitys on annettava viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Se voidaan antaa suullisesti tai kirjallisesti ja siinä on oltava tieto lomautuksen perusteesta sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Ennakkoselvitystä ei tarvitse antaa, jos työnantaja on muun lain, sopimuksen tai häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomautuksesta esim. luottamusmiehen kanssa.

Ei ennakkoselvitystä

Irtisanomissuojasopimuksen mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa lainmukaista ennakkoselvitystä. Tämä perustuu siihen, että työnantajan on neuvoteltava lomauttamisesta irtisanomissuojasopimuksen mukaisessa järjestyksessä, jolloin on otettava huomioon myös yhteistoimintalain säännökset, jos yritys kuuluu yhteistoimintalain soveltamispiiriin.

PAIKALLINEN SOPIMINEN

Irtisanomissuojasopimuksen 16 §:n 4 kohdan mukaan lomauttamisesta, sen perusteista ja lomautusilmoitusajasta voidaan sopia toisin työehtosopimuksen 30 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.

Koskee työnantajaliiton jäsenyrityksiä

Oikeutta paikalliseen sopimiseen voidaan käyttää niissä yrityksissä, jotka ovat Teknologiateollisuus ry:n jäseniä.

Paikallisen toisin sopimisen tarkoitus

Paikallista sopimista koskevan määräyksen tarkoituksena on antaa mahdollisuus ottaa yrityksen erityisolot huomioon lomautuspäätöksiä tehtäessä.

Tällaisia erityisololoja on varsinkin yrityksissä, jotka toimivat poikkeuksellisen suhdanneherkillä aloilla tai joissa tilauskanta vaihtelee niin nopeasti, että normaaleja lomautusilmoitusaikoja ja myös mahdollisesti lomautusperusteita on vaikea käytännössä noudattaa.

Lomautusperusteena saattavat tulla kysymykseen esimerkiksi poikkeukselliset sääolot, komponenttien saantiin liittyvät vaikeudet, jo sovitun työn aloittamisen viivästyminen tai muut vastaavat seikat.

Lomauttamista, sen perusteita ja lomautusilmoitusaikaa koskevaa paikallisen toisin sopimisen mahdollisuutta voidaan käyttää hyväksi esimerkiksi siten, että yrityksessä sovitaan jo ennakolta missä järjestyksessä ja mihin toimiin ryhdytään silloin, kun työ olennaisesti vähenee tai työntekoedellytykset muuten heikkenevät.

Ennalta voidaan sopia mm. lomautuspäätöksiä edeltävistä neuvotteluista, niissä käsiteltävistä asioista, neuvottelujen kestoajasta, päätöksentekojärjestyksestä, lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen käytännön toteutuksesta. Samoin voidaan sopia ennakolta, miten toimitaan silloin, kun alun perin tilapäiseksi arvioitu työn vähyys jatkuukin ollettua pitempään.

Kaiken kaikkiaan paikallisen sopimisen tarkoituksena on antaa paikallisille osapuolille sopien käyttöön välineitä, joiden avulla voidaan tarvittaessa hyvinkin nopeasti reagoida toimintaympäristön ja tilauskannan muutoksiin aiheuttamatta kohtuutonta räsitusta kummallekaan osapuolelle. Joustavien lomautusjärjestelyjen tarkoituksena on myös omalta osaltaan luoda edellytyksiä toistaiseksi voimassa olevien työ sopimusten käyttöön määräaikaisten työ sopimusten sijasta.

On kuitenkin muistettava, että lomautus ei ole ensisijainen tapa ratkaista työmäärän vaihteluihin liittyviä ongelmia, vaan lomautukseen voidaan turvautua, jos asioita ei voida esim. työaika- tms. järjestelyin hoitaa.

Sopijapuolet

Jos kysymyksessä on koko yritystä ja sen työntekijäkuntaa koskeva paikallisesti sovittava lomautusjärjestely, on luonnollisinta, että sopijapuolina ovat pääluottamusmies ja asianomainen työnantajan edustaja. Ylipäätään paikalliset toisin sopimiseen perustuvat lomautusjärjestelyt on syytä tehdä niin, että valtuus- ja vastuukysymyksistä ei synny epäselvyyttä.

Jos kysymyksessä on pysyvä menettely, tulisi ratkaisusta sopia aina työnantajan edustajan ja pääluottamusmiehen kesken. Tällöin saattaa olla järkevintä sopia työpaikan neuvottelujärjestelmän ylimmällä tasolla eräänlaisesta raamiratkaisusta, jonka antamissa rajoissa käytännön asioista sovitaan työosastoittain tai yksiköittäin taikka jopa viime kädessä asianomaisen työntekijän ja työnjohtajan kesken.

Oikeusvaikutukset

Paikallinen sopimus saa työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Lomautusta koskevasta paikallisesta sopimuksesta tulee siis työehtosopimuksen osa, jota tulee noudattaa kuten mitä tahansa työehtosopimuksen määräystä.

Työsopimuslain mukainen sopiminen

Työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 2 momentissa on säädetty työnantajan ja työntekijän mahdollisuudesta sopia lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi. Tällainen sopimus voidaan tehdä vain määräajaksi. Sopimismahdollisuus koskee sekä lomautusilmoitusaikaa että lomautusperusteita. Lomautuksesta sovitustaessa on määräaikaisten lomautuksen tarpeen oltava lähtöisin työnantajan toiminnasta tai taloudellisesta tilasta.

Lain mukainen sopimismahdollisuus koskee sekä määräaikaaisessa että toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevia työntekijöitä.

Jos työpaikalla on sovittu työehtosopimuksen 30 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella kollektiivisesti lomauttamiseen liittyvistä järjestelyistä, ei työ sopimuslain mukaisella työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella voida poiketa paikallisesta sopimuksesta työntekijän vahingoksi.

MÄÄRÄAIKAISESSA TYÖSUHTEESSA OLEVAN TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja ja työntekijä voivat myös työsuhteen kestäessä sopia työntekijän määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen vuoksi. Sopimisoikeus koskee sekä määräaikaisia että toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita. Lomauttamisen on siis tällöinkin perustuttava työnantajan tarpeeseen sopeuttaa käytettävissä oleva työvoimakapasiteetti vastaamaan esimerkiksi tilapäisesti alentunutta tilauskantaa.

Määräaikaisten työntekijöiden lomauttaminen saattaa tulla kysymykseen myös työehtosopimuksen 30 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella. Tällöin on kuitenkin ehdottomasti otettava huomioon määräaikaisen työsuhteen luonne työnantajan puolelta tehtynä sitoumuksena tarjota työntekijälle työtä sopimuksen tarkoittamaksi ajaksi. Ilman asianomaisten määräaikaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden suostumusta ei paikallista sopimusta tulisi tehdä ja tällöinkin on sopimisedellytysten varmistamiseksi oltava yhteydessä liittoon.

Määräaikaisen työntekijän lomauttamiseen liittyy usein seikkoja, jotka vaikuttavat työntekijän mahdollisuuksiin saada lomautusajalta työttömyyspäivärahaa. Tämän vuoksi on ennen määräaikaisen työntekijän lomauttamista syytä olla yhteydessä myös työttömyyskassaan.

LOMAUTUKSEN SIIRTÄMINEN JA KESKEYTTÄMINEN

Irtisanomissuojasopimuksen 16 §:n 5 kohdassa on määräykset lomautuksen siirtämisestä ja keskeyttämisestä.

Lomautuksen siirtäminen

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 kestä.

Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Tällaisessa tapauksessa työnantajan ja työntekijän on sovittava lomauttamisen keskeyttämisestä, jos lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen.

Lomautuksen keskeyttäminen tulee kysymykseen siis ainoastaan sopien ja tapauksissa, joissa tilapäinen työ kestää niin vähän aikaa, ettei uuden lomautusilmoituksen antamista voida pitää tarkoituksenmukaisena. Kyse on tällöin useimmiten työstä, jonka voidaan arvioida kestävän muutamia päiviä tai joka tapauksessa niin lyhyen aikaa, ettei lomautuksen peruuttaminen kokonaan ole mahdollista.

Sopimus tulee tehdä ennen työn alkamista ja siinä yhteydessä on selvitettävä tilapäisen työn arvioitu kesto-aika.

MUU TYÖ LOMAUTUSAIKANA

Työntekijä voi ottaa lomautusajaksi muuta työtä.

LOMAUTETUN TYÖNTEKIJÄN TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN JA TYÖNANTAJAN KORVAUSVELVOLLISUUS ERÄISSÄ TILANTEISSA

Työntekijä purkaa työsuhteen

Irtisanomissuojasopimuksen 16 §:n 7 kohdan mukaan lomautetulla työntekijällä on oikeus purkaa työsuhteen irtisanomisajasta riippumatta.

Jos lomautuksen päättämisaika on jo työntekijän tiedossa, ei hän kuitenkaan voi purkaa työsuhteen lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työntekijä käyttää purkuoikeuttaan työsuhteen päättyä luonnollisesti heti. Jos työntekijä ei käytä purkuoikeuttaan työsuhteen mainitun lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana, voi hän kuitenkin tänä aikana irtisanoa työsuhteen päättymään noudattaen niitä irtisanomisaikoja, jotka työsuhteen on työntekijän noudatettavaksi määrätty.

Jos työntekijä päättää työsuhteen ennen kuin lomautus on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään 200 kalenteripäivää, ei hänellä ole oikeutta irtisanomissuojasopimuksen mukaiseen irtisanomisajan korvaukseen.

TYÖNANTAJA IRTISANOON TYÖSOPIMUKSEN

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen lomautuksen kestäessä, on työntekijällä työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 2 momentin nojalla oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan menettämisestä aiheutuvasta vahingosta.

Korvausvelvollisuuden rajoittaminen

Työnantaja voi välttää korvausvelvollisuuden sillä, että hän tarjoaa työntekijälle irtisanomisajaksi tämän työsopimuksen mukaista tai siihen rinnastettavaa, taikka hänen ammattitaitonsa tai työkykynsä huomioon ottaen, muutoin sopivaa työtä.

Työntekijälle on maksettava irtisanomisaikana tehtävästä työstä palkkaa vähintään hänen lomautusta edeltävän henkilökohtaisen aikapalkkansa mukaan. Tähän palkkaan on vielä lisättävä mahdolliset lomautuksen aikana toteutetut työehtosopimuksen mukaiset yleiskorotukset. Jotta työntekijä ei menettäisi oikeuttaan irtisanomisajan palkan tai sen osan korvaukseen, tulee hänen ottaa vastaan työnantajan tarjoama työ.

Jos työnantaja ei tarjoa työntekijälle työtä irtisanomisajaksi, vähentää työnantajan korvausvelvollisuutta 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.

Työsopimuslaista poiketen korvauksesta ei vähennetä lomautusilmoitusajan palkkaa.

Korvauksen laskeminen

Korvauksen laskeminen on vakioitu irtisanomissuojasopimuksessa siten, että yhtä irtisanomisajan kuukautta vastaava korvaus saadaan kertomalla työntekijän henkilökohtainen aikapalkka (HKAP) luvulla 160, joka vastaa kuukaudessa olevien vakiotuntien määrää. Yhtä irtisanomisajan kuukautta kohti laskettu korvaus on aina 160 kertaa henkilökohtainen aikapalkka riippumatta siitä, kuinka monta työpäivää todellisuudessa kyseeseen kalenterikuukauteen tai kuukauden pituiseen irtisanomisajan jaksoon sisältyy. Näin ollen esimerkiksi arkipyhät tai muut vastaavat eivät vähennä työnantajan korvausvelvollisuutta.

Laskettaessa irtisanomisajan palkan korvausta vajaalta kuukaudesta, katsotaan työviikkoon sisältyvän irtisanomissuojasopimuksen asianomaisen kohdan soveltamisohjeen mukaisesti viisi työpäivää.

Työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajalta vuosilomalain mukainen lomakorvaus riippumatta siitä, kumpi työsopimuksen osapuolista on irtisanonut työsopimuksen.

Korvauksen maksaminen

Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei työntekijä ole irtisanomisaikana muualla työssä.

Jos työntekijä on irtisanomisaikana muualla työssä, maksaa työnantaja irtisanomisajan palkan korvauksen ja muualla ansaitun palkan mahdollisen erotuksen työsuhteen päättyessä. Työntekijän on tuolloin annettava työnantajalle selvitys irtisanomisaikana muualla ansaitsemas- taan palkasta.

TYÖNTEKIJÄN IRTISANOUTUMINEN

Jos työntekijä irtisanoutuu työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, on hänellä oikeus saada korvauksena palkkansa työnantajan noudatettavaksi määrätyltä irtisanomisajalta. Päivillä tarkoitetaan tässä yhteydessä kalenteripäiviä.

Korvaus lasketaan samoin kuin edellä kohdassa ”Korvauksen laske- minen” on selvitetty.

Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

Työsuhte päättyy välittömästi työntekijän irtisanoessa työsopimuksen. Työsuhte ei siis jatku edes irtisanomisajan pituista aikaa eikä työntekijällä ole irtisanomisaikana työskentelyvelvoitetta.

Sopimuskohtaan liitetyn pöytäkirjamerkinnän mukaan työsuhteen osapuolet voivat työsuhteen päättymisestä huolimatta sopia määräaikaisesta työsopimuksesta irtisanomisajaksi tai sen osaksi.

Määräaikaisen työsopimuksen tekemistä on syytä luonnollisesti harkita silloin, kun korvausvelvollisuuden toteuttaminen työtä tehden on kummankin osapuolen kannalta perusteltua. Jos irtisanomisajaksi tai sen osaksi on sovittu määräaikaisesta työsopimuksesta, vähennetään työntekijän työstä saama palkka irtisanomisajan palkkaa vastaavasta korvauksesta.

IV Korvaukset

Irtisanomissuojasopimuksen 17 §:ään on koottu korvausta koskevat määräykset.

Pykälä määrittää korvaukset tapauksissa, joissa työsopimus on päätetty tai työntekijä lomautettu irtisanomissuojasopimuksen perusteiden vastaisesti.

Korvausjärjestelmä on yhdenmukainen työsopimuslain korvauksia koskevien säännösten kanssa.

TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN

Jos työsopimus on irtisanottu joko työntekijästä taikka taloudellisesta tai tuotannollisesta tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvasta syystä vastoin sopimuksen perusteita, määräytyy korvaus työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

Yksilöperusteiset irtisanomiset

Korvauksena on maksettava vähintään 3 ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvauksen suuruus arvioidaan kussakin yksittäisessä tapauksessa vaikuttavien seikkojen kokonaisharkinnalla.

Kollektiivisyys

Korvauksen enimmäismäärä on 24 kuukauden palkka. Vähimmäiskorvausta koskevaa säännöstä ei sovelleta, joten korvauksena maksetaan 0–24 kuukauden palkka.

KOEAIKA, PURKAMISPERUSTE JA PURKAUTUMINEN

Korvauksen 3 kuukauden vähimmäismäärää ei sovelleta myöskään koeaikapurkuun tai silloin, kun työnantaja päättää työsopimuksen yksinomaan purkamisperusteiden tai pitää sitä purkautuneena.

Viimeksi mainitulla tarkoitetaan tapauksia, joissa työnantaja, joka

olisi voinut irtisanoa työsopimuksen, on sen purkanut tai katsonut purkautuneeksi perusteella, joka ei täytä purkamisperusteelle tai purkautuneena pitämiseksi asetettuja vaatimuksia. Irtisanomissuojasopimuksen mukaan irtisanomisajan menetyksestä syntynyt vahinko on tällöin korvattava sopimuksen 3 §:n 1 kappaleen mukaisesti. Työnantaja on siis velvollinen maksamaan työntekijälle vahingonkorvauksena irtisanomisajan palkan keskituntiansion mukaan ja irtisanomisajalta menetetyt vuosilomakorvauksen.

Jos työnantaja on purkanut tai pitänyt työsopimusta purkautuneena, ilman että työsopimuksen päättämiseen edes irtisanomalla olisi ollut oikeutta, on työntekijälle maksettava irtisanomisajan palkan menetyksestä syntyneen vahingon (Teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimus 4 § 1 kappale) lisäksi työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukainen 3–24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus.

TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN

Jos työntekijä lomautetaan irtisanomissuojasopimuksessa sovittujen perusteiden vastaisesti, määräytyy vahingonkorvaus työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti.

Työnantajan korvausvelvollisuudelle ei ole tässä tapauksessa säädetty mitään ala- tai ylärajaa, vaan työnantajan on korvattava syntynyt vahinko täyteen määräänsä.

Korvausmääräystä sovelletaan sekä taloudellisista tai tuotannollisista syistä että yksilösyistä toimeenpantuun lomautukseen.

YHDEN KORVAUKSEN PERIAATE

Työnantajaa ei voida tuomita irtisanomissuojasopimuksen 17 §:ssä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain nojalla määrättyjen korvausten lisäksi eikä sijasta.

MENETTELY ERIMIELISYYSTAPAUKSISSA

Jos työntekijä katsoo, että hänen työsopimuksensa on päätetty tai hänet ilman sopimuksen mukaista perustetta, voidaan erimielisyys saattaa ratkaistavaksi työehtosopimuksen 31 §:ssä sovittua neuvottelujärjestystä noudattanen.

Työsopimuksen päättämistä tai työntekijän lomauttamista koskeva erimielisyys on pyrittävä ratkaisemaan ensisijaisesti paikallisin neuvotteluin. Ellei tämä ole mahdollista voivat paikalliset osapuolet saattaa asian liitojen välillä neuvoteltavaksi. Pääluottamusmies ja työnantajan edustaja laativat liittojen välisiä neuvotteluja varten erimielisyysmuistion, josta selviää erimielisyyden aihe ja kummankin osapuolen kanta neuvottelujen kohteena olevaan asiaan perusteluineen.

Ennen muistion laatimista on kuitenkin suositeltavaa olla yhteydessä liittoon sen varmistamiseksi, että muistion laatimisen edellytykset ovat olemassa. Liitot voivat asian niin vaatiessa ja ollessaan siitä yhtä mieltä selvittää erimielisyyteen liittyviä seikkoja yhdessä paikallisten osapuolten kanssa myös ”epävirallisesti” ilman edeltävää muistiokäsittelyä.

Työnantajaliittoon kuulumaton yritys

Jos työnantaja on järjestäytymätön, eli niin sanotusti ”villi työnantaja”, on myös tällöin hyvän työmarkkinatavan mukaisesti pyrittävä ratkaisemaan erimielisyys mikäli mahdollista paikallisin neuvotteluin. Ellei asia näin ratkea, on jäsenen tai jäsenten, joita asia erimielisyys koskee, otettava yhteys ammattiosastoonsa liiton sääntöjen mukaisen oikeusavun hakemista varten.

TUOMIOISTUINKÄSITTELY

Järjestäytyneessä yrityksessä syntynyt erimielisyys, josta ei liittojenkaan välisissä neuvotteluissa ole päästy sovintoon, voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Villejä yrityksiä koskevat riidat käsitellään ensi vaiheessa ao. käräjäoikeudessa.

KANNEAIKA

Työsuhteen päättyessä oikeus irtisanomissuojasopimuksen 13 §:n mukaiseen korvaukseen raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

VOIMAANTULO

Irtisanomissuojasopimus on tullut voimaan 1.7.2007 alkaen työehtosopimuksen osana.

PIKAOPAS LOMAUTUS- JA IRTISANOMISTILANTEIDEN VARALTA

Tarkistuslista	43
Määräaikaiset työsopimukset.....	45
Määräaikaiset työsopimukset purku-, irtisanomis- ja lomautustilanteissa.....	45
Koeaika	46
Irtisanominen taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä	48
Menettelytavat työsopimusta irtisanottaessa	49
Irtisanominen taloudellisin, tuotannollisin tai yrityksen toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä	50
Irtisanomisajat	53
Irtisanomisaikojen määrittäminen.....	53
Eriyistilanteet.....	54
Lomauttaminen taloudellisista tai tuotannollisista syistä	55
Lomauttaminen	55
Lyhennetty työaika	58
Poikkeukselliset lomautustilanteet.....	58
Työn alkamisesta ilmoittaminen	58
Työvoiman vähentämisjärjestys	59
Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen ja työnantajan korvausvelvollisuus eräissä tilanteissa.....	60
Työntekijän takaisin ottaminen	62
Jos sinut lomautetaan	62
Jos sinut irtisanotaan.....	63
Jos joudut työttömäksi tai lomautetuksi	63
Työnantajan maksukyvyttömyys ja konkurssi.....	65
Miten palkkaturvaa haetaan	65

Pikaopas irtisanomis- ja lomautustilanteiden varalta

TARKISTUSLISTA

Mieti mm. seuraavia asioita, kun työpaikallasi lomautetaan tai irtisanotaan työntekijöitä:

- Määräaikaiset työsopimukset** Onko työpaikallasi määräaikaisessa työsuh- teessa olevia työntekijöitä? Oletko perehtynyt, missä tapauksissa heidät voitaisiin irtisanoa tai lomauttaa?
- Irtisanomisperuste** Onko työ vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi?
- Lomautusperuste** Onko työn vähyys vain tilapäistä, jolloin irtisanominen ei ole mahdollista, mutta työntekijä voidaan lomauttaa?
- Neuvottelujen aloittaminen ja tarpeelliset tiedot** Tuleeko työpaikallasi sovel- taa YT-lakia? Onko työnantaja antanut neuvotteluesityksen kirjalli- sesti? Tulisiko henkilöstön pyytää työnantajalta neuvottelujen aloittamista? Oletko saanut neuvotteluja varten asiasta tarpeelliset tiedot?
- Muutosturvan toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet** Onko työnanta- ja tehtyään neuvotteluesityksen vähintään kymmenen työnteki- jän irtisanomisesta tuotannollisin ja taloudellisin perustein antanut työntekijöiden edustajille yhteistoimintaneuvottelujen alussa työl- listymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi? Jos irtisanottavia on alle kymmenen, miten yhteistoimintamenet- telysssä käsitellään toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti tuetaan irtisanomisaikana työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muu- hun työhön tai koulutukseen? Oletko perehtynyt muutosturvan toimintamallin etuuksiin, oi- keuksiin ja velvollisuuksiin?

- kenellä on oikeus muutosturvan etuisuuksiin?
- mitä tarkoitetaan työllistymisohjelmalla ja työnhakusuunnitel- malla?
- miten määräytyy palkallinen työllistymisvapaa irtisanomisaikana?
- kenellä on oikeus saada korotettua työttömyysturvaa (työllisty- misohjelmallisä)?
- mitkä ovat työnhakijan velvollisuudet?

Neuvotteluajat ja neuvotteluosapuolet Oletko ottanut selvää, mitkä ovat irtisanomissuojasopimuksen mukaiset neuvotteluajat? Ketkä asiasta neuvottelevat?

Vaihtoehdot Onko mahdollisuus vaihtoehtoihin: sijoittaminen toisiin tehtäviin, koulutus uusiin tehtäviin, muut koulutusvaihtoehdot, mi- ten muotoutuu irtisanomis- tai lomautusjärjestys?

Todellinen mahdollisuus vaikuttaa Käydäänkö neuvotteluja niin, että hen- kilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon?

Lomautetun työntekijän irtisanomisajan palkka Miten uuden irtisanomis- suojasopimuksen mukaan määritetään lomautetun työntekijän irtisanomisajan palkka? Mitä siitä voidaan vähentää? Miten irtisanomisajan palkka käytännössä maksetaan?

Työvoimatoimisto Onko työnantaja ilmoittanut työvoiman vähentämisi- tä koskevista neuvotteluista työvoimatoimistoon? Onko irtisanot- tujen tai lomautettujen työntekijöiden tiedossa, tarvitseeko heidän ilmoittautua työvoimatoimistossa vai ilmoitetaanko lomautuksista ns. yhteislistalla?

Työttömyyspäiväraha Oletko perehtynyt työttömyyspäivärahan hakemismenettelyyn? Millaisen palkkatodistuksen työntekijä on velvollinen toimittamaan työttömyyskassalle? Oletko selvillä, mi- tä liitteitä tulee päivärahahakemuksessa olla mukana? Toimitatko päivärahahakemuksen liiton aluetoimistoon vai suoraan liiton työt- tömyyskassaan Helsinkiin?

Työnantajan maksukyvyttömyys tai konkurssi Oletko selvillä, miten toimi- taan, kun työntekijän palkka- ja muita työsuhdesaatavia haetaan palkkaturvana?

MÄÄRÄAIKAISET TYÖSOPIMUKSET

Määräaikainen työ sopimus voidaan tehdä työ sopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukaisilla perusteilla:

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työ sopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräaikaisia työ sopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

Teknolohiateollisuuden irtisanomissuojasopimuksen yhtenä tavoitteena on toistaiseksi voimassa olevien työ sopimusten suosiminen ja määräaikaisten työ sopimusten vähentäminen metallialalla. Myös työ sopimuslaissa pidetään toistaiseksi voimassa olevia työ sopimuksia ensisijaisina.

Jos työpaikallasi on tarkoitus palkata uutta työvoimaa, on tarpeen neuvotella työnantajan kanssa siitä, palkataanko uusi työvoima toistaiseksi voimassa olevaan vai määräaikaiseen työsuhteeseen. Samalla voidaan selvittää myös määräaikaisten työ sopimusten käytön perusteet.

MÄÄRÄAIKAISET TYÖSOPIMUKSET PURKU-, IRTISANOMIS- JA LOMAUTUSTILANTEISSA

Työ sopimuslain 6 luvun 1 §:n 2 momentin mukaan määräaikainen työ sopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa.

Jos työ sopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työ sopimuksen päättymistä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.

Muistettavaa

Työsopimuksen purkaminen:

- Määräaikainen työ sopimus voidaan purkaa työ sopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentissa mainitulla perusteella.
- Työnantaja saa purkaa työ sopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työ sopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä.
- Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työ sopimuksesta tai laista johtuen, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voi-

da kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Irtisanominen:

- Määräaikaisessa työsuhteessa olevaa työntekijää ei voi irtisanoa työ sopimuslain 7 luvun 1 ja 2 §:ien perusteella, ellei irtisanomisoikeudesta ole sovittu erityisehtoa työ sopimukseen.
- Jos määräaikaiseen sopimukseen on otettu irtisanomisehto, irtisanominen tulee kysymykseen vain työ sopimuslaissa mainituilla perusteilla.
- Työntekijän puolelta tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisehtoinen määräaikainen työ sopimus voidaan irtisanoa kuten toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus irtisanomisaikaa noudattaen.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän lomauttaminen:

- Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen tulee kysymykseen vain silloin, kun määräaikainen työntekijä työskentelee vakituisten työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä. Lomauttamisesta voidaan myös työ sopimuslain perusteella sopia työsuhteen kestäessä. Lomauttamisen tarpeen tulee silloinkin, kun siitä sovitaan, perustua työnantajan toimintaan tai taloudelliseen tilaan.
- Poikkeuksellisesti määräaikaisen työntekijän lomauttaminen saattaa olla mahdollista myös työehtosopimuksen mukaisella paikallisella sopimuksella. Ks. ohjeet s.25

KOEAIKA

Koeajasta säädetään työ sopimuslain 1 luvun 4 §:ssä seuraavasti:

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukaudesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi.

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työ sopimuksen kestosta. Jos työnantaja sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työ sopimusta solmittaessa.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan purkaa molemmin puolin. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään ilmoittaa työehtosopimuksessa olevan koeaikamääräyksen soveltamisesta.

Muistettavaa

- Koeaika voidaan sopia sekä määräaikaiseen, että toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen.
- Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.
- Koeajasta on työsopimusta tehtäessä aina sovittava työnantajan ja työntekijän välillä. Muutoin se ei tule sovellettavaksi.
- Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimuksessa on määräys koeajasta. Työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.
- Koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Yleiset työsopimuksen päättämisperusteet eivät ole koeaikana voimassa, mutta työsopimusta ei saa koeaikanakaan purkaa epäasiallisin tai syrjivin perustein.
- Purkuoikeus on sekä työnantajalla että työntekijällä.

IRTISANOMINEN TALOUDELLISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTAJAN TOIMINNAN UUELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ

Irtisanomisen perusteet ovat työsopimuslain 7 luvun 1 ja 3 §:ien sekä teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimuksen 13 §:n mukaiset.

1 § Yleissäännös irtisanomisperusteista

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

3 § Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuiten-

kaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädettyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

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

4 § Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus

Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaisia työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

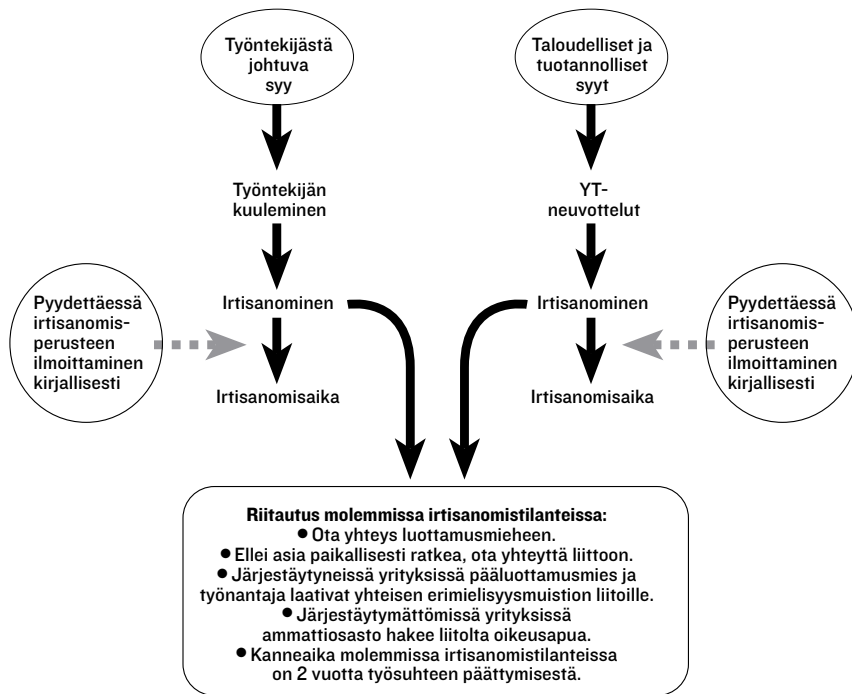
Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasiassa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

Teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimuksen 13 §:ään liitetyn pöytäkirjamerkinnän mukaan:

Työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee ensisijaisesti samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa sellaista työtä, johon työntekijä voidaan tarkoituksenmukaisesti ja kohtuudella sijoittaa.

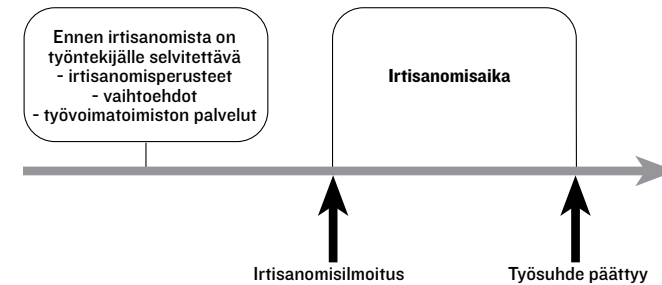
MENETTELYTAVAT TYÖSOPIMUSTA IRTISANOTTAESSA



IRTISANOMINEN TALOUDELLISIN, TUOTANNOLLISIN TAI YRITYKSEN TOIMINNAN UUELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ

1. Yrityksessä ei sovelleta YT-lakia

Jos yrityksen henkilöstömäärä on niin pieni (vähemmän kuin 20), että se jää yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolelle, tulee yrityksessä noudatettavaksi työsopimuslain 9 luvun 3 §:n säännös työnantajan selvitysvastuusta. Säännöksen mukaan työnantajan on ennen työsuhteen irtisanomista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä tai saneerausmenettelyn yhteydessä selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työvoimatoimistolta saatavat palvelut työvoimapaikalliset niin hyvissä ajoin kuin mahdollista.

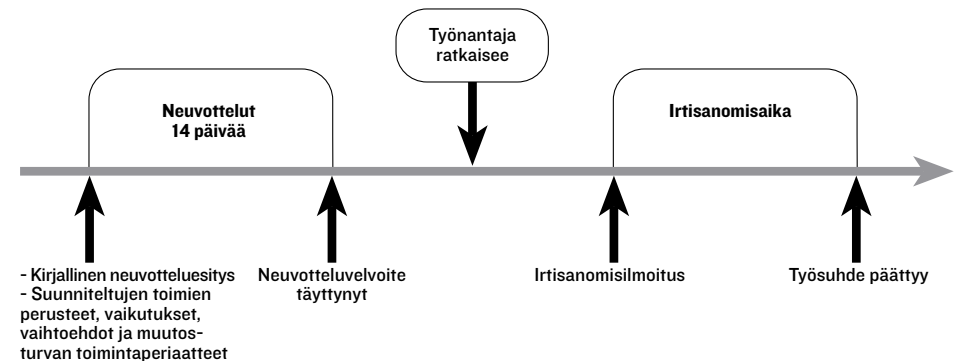


Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle, tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Jos irtisanominen perustuu työnantajan kuolemaan tai konkurssiin, on sama selvitysvastuu konkurssi- tai kuolinpesällä.

2. Yrityksessä sovelletaan YT-lakia

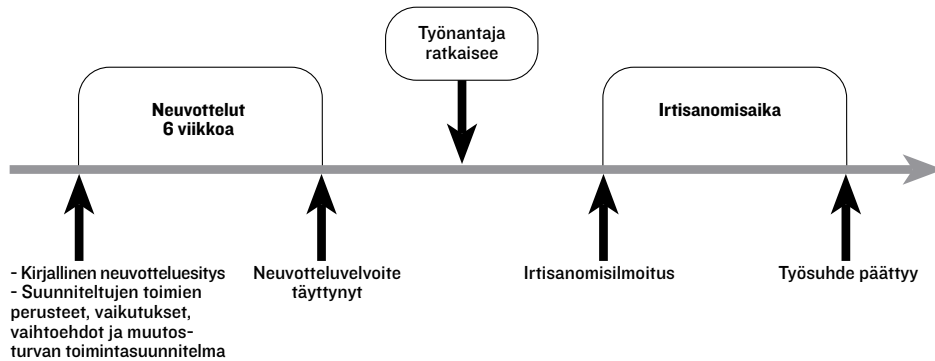
2.1. Alle 10 työntekijän irtisanomista koskevat neuvottelut



Muistettavaa

- Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksessä, jonka työsuhteessa olevan henkilöstön määrä säännöllisesti on vähintään 20.
- teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimuksen mukaan 14 päivän neuvottelu-aika voi alkaa neuvotteluesityksen antamisesta, katso irtisanomissuojasopimuksen 12 §.
- Muut sopimusalat, katso alan TES ja YT-laki.

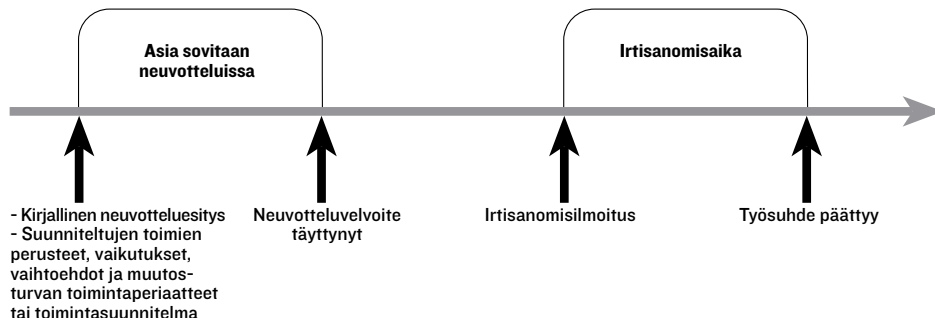
2.2. Vähintään 10 työntekijän irtisanomista koskevat neuvottelut



Muistettavaa

- Teknolohiteollisuuden irtisanomissuojasopimuksen mukaan 6 viikon neuvottelu aika voi alkaa neuvotteluesityksen antamisesta, katso irtisanomissuojasopimuksen 12 §.
- Taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvissa, vähintään 10 työntekijän irtisanomistilanteissa YT-velvoitteet koskevat myös yrityksiä, joissa henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30. Neuvottelu aika on kuitenkin tällöin 6 viikon sijasta 14 päivää.
- Muut sopimusalat, katso alan TES ja YT-laki.

2.3. Työnantaja ja henkilöstö sopivat



IRTISANOMISAJAT

Työnantajan irtisanoessa

irtisanomisaika	työsuhteen kesto
2 viikkoa	enintään 1 vuoden työsuhde
1 kk	yli 1 vuoden, mutta enintään 4 vuoden työsuhde
2 kk	yli 4 vuoden, mutta enintään 8 vuoden työsuhde
4 kk	yli 8 vuoden, mutta enintään 12 vuoden työsuhde
6 kk	yli 12 vuoden työsuhde

Työntekijän irtisanoutuessa

irtisanomisaika	työsuhteen kesto
2 viikkoa	enintään 5 vuoden työsuhde
1 kk	yli 5 vuoden työsuhde

Muistettavaa

- Muut työehtosopimusalat, katso alan TES.

IRTISANOMISAIKOJEN MÄÄRITTÄMINEN

Irtisanomisaikojen laskettaessa noudatetaan määräaikain laskemisesta annetun lain sääntöjä (ellei toisin ole sovittu):

1. Jos ajanmääräyksenä on jokin määrä päiviä nimetyn päivän jälkeen, ei määräaikaan lueta sitä päivää, jona toimenpide on suoritettu.

Esim. 1

Yritys on asetettu konkurssiin. Pesänhoitaja irtisanoo 15.4.2009 työntekijät 14 päivän irtisanomisaikaa noudattaen, jolloin työsuhde päättyy 29.4.2009. Irtisanomisaika (ja irtisanomisaajan palkka) kohdistuu tällöin ajalle 16.4.–29.4.2009.

Esim. 2

Työnantaja lomauttaa työntekijän 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen. Lomautusilmoitus annetaan keskiviikkona 4.3.2009. Ensimmäinen lomautuspäivä on tällöin torstai 19.3.2009 ja lomautusilmoitusaika kohdistuu ajalle 5.3.–18.3.2009.

2. Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyn päivän jälkeen, päättyy sinä määräviikon tai -kuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määräajan loppupäivänä.

Esim. 3

Työnantaja irtisanoo 30.7.2009 työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä alle kahdeksan vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis kaksi kuukautta. Työsuhteen viimeinen päivä on tällöin 30.9.2009 ja irtisanomisaika (ja irtisanomisan palkka) kohdistuu ajalle 31.7.–30.9.2009.

Vaikka määräpäivä tai määräajan viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joul- tai juhannusaatoksi tahi arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

ERITYISTILANTEET

1. Konkurssi tai kuolema

- YT-lain neuvottelumääräaikoja ei sovelleta.
- Irtisanomisaika 14 päivää.

2. Liikkeen luovutus

- Luovuttajalla on tiedottamisvelvollisuus.
- Luovutuksen saajalla on tiedottamis- ja neuvotteluvollisuus.
- Liikkeen luovutuksista johtuvissa henkilöstöjärjestelyissä on neuvotteluaika 14 päivää tai 6 viikkoa.

LOMAUTTAMINEN TALOUDELLISISTA TAI TUOTANNOLLISISTA SYISTÄ

Lomautusperusteet

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja teknologiатеollisuuden irtisanomissuojasopimuksen 16 §:n mukaan:

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos

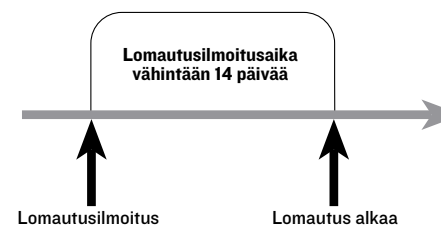
- 1. työnantajalla on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai**
- 2. työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta.**

Muistettavaa

- Ennen lomauttamista on selvitettävä onko työnantajalla tarjota muuta työtä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta.
- Jos työn vähyyden oletetaan kestävä enintään 90 kalenteripäivää, ei työnantajalla ole oikeutta irtisanoa työntekijää, vaan tällöin on turvaututtava työntekijän lomauttamiseen työn tilapäisen vähentymisen ajaksi.
- Lomautusilmoitus annettava työntekijälle vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista.
- Lomauttamisperusteista ja lomautusilmoitusajoista voidaan poiketa työehtosopimuksen mukaisella paikallisella sopimuksella, katso teknologiатеollisuuden irtisanomissuojasopimus 12 § 4. kohta.

LOMAUTTAMINEN

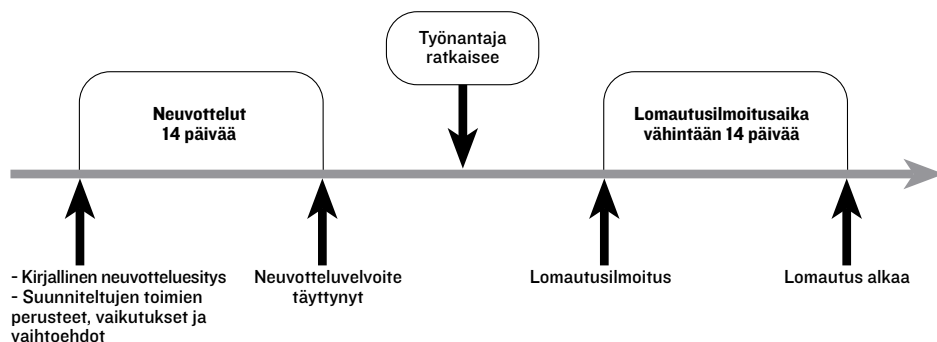
1. Yrityksessä ei sovelleta YT-lakia (henkilöstöä alle 20)



2. Yrityksessä sovelletaan YT-lakia

2.1. Neuvottelut, jotka koskevat:

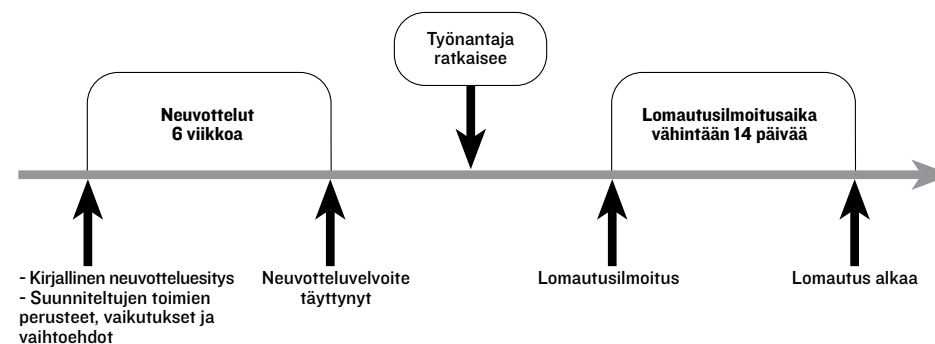
- alle 10 työntekijän lomautuksia toistaiseksi,
- tai vähintään 10 työntekijän lomautuksia enintään 90 päiväksi.



Muistettavaa

- Teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimuksen mukaan 14 päivän neuvotteluajaksi voi alkaa neuvotteluesityksen antamisesta, katso irtisanomissuojasopimuksen 12 §.
- Muut alat, katso alan TES ja YT-laki.

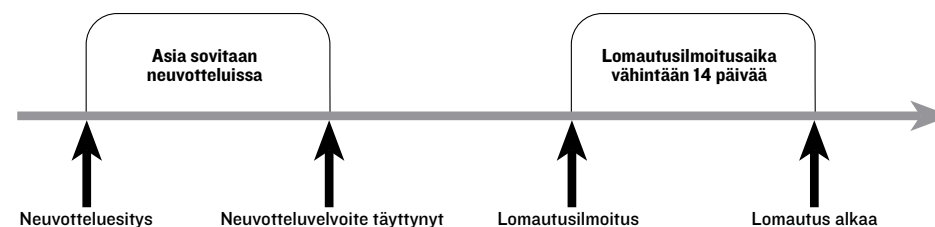
2.2. Vähintään 10 työntekijää koskevat, yli 90 päivää kestävät lomautukset



Muistettavaa

- Teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimuksen mukaan 6 viikon neuvotteluajaksi voi alkaa neuvotteluesityksen antamisesta, katso irtisanomissuojasopimuksen 12 §.
- Yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30, neuvotteluajaksi on 14 päivää.
- Muut alat, katso alan TES ja YT-laki.

2.3. Työnantaja ja henkilöstö sopivat



LYHENNETTY TYÖAIKA

Lomauttamista koskevia menettelymääräyksiä noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn vuorokautiseen tai viikoittaiseen työaikaan.

POIKKEUKSELLISET LOMAUTUSTILANTEET

a) Lomautuksen siirtäminen

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 kestäää.

Esim.

Työnantajan annettua 12.1.2009 lomautusilmoituksen 27.1.2009 alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu 15.1.2009 uutta työtä 7 päivän ajaksi.

Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa siten 7 päivällä, jolloin lomautus alkaisi 4.2.2009.

b) Lomautuksen keskeyttäminen

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

TYÖN ALKAMISESTA ILMOITTAMINEN

Työhön paluu lomautuksen jälkeen

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu.

Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

Muu työ lomautusaikana

Työntekijä voi ottaa lomautusajaksi muuta työtä.

TYÖVOIMAN VÄHENTÄMISJÄRJESTYS

Teknolomiteollisuuden irtisanomissuojasopimuksen 14 §:n mukaan:

Muusta kuin työntekijöistä johtuvasta syystä johtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kesto aikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Muistettavaa

- Työvoiman vähentämistäjärjestyksestä on määrätty vain irtisanomissuojasopimuksessa, ei siis työsopimuslaissa, joten vähentämistäjärjestys koskee vain järjestäytyneitä yrityksiä.

Käytännössä on käyttökelpoiseksi osoittautunut seuraava menettely:

- *Irtisanomisia tai lomautuksia edeltävissä YT-neuvotteluissa määritellään ne perusteet, joilla työnantaja valitsee irtisanomisten tai lomautusten kohteeksi joutuvat työntekijät*
- *Työnantaja nimeää irtisanottavat tai lomautettavat henkilöt neuvotteluissa käsitellyillä perusteilla*
- *Työnantajan tekemää ehdotusta käsitellään pääluottamusmiehen ja työnantajan välisissä neuvotteluissa ja pyritään tekemään mahdolliset korjaukset*
- *Tämän jälkeen työnantaja päättää asiasta ja irtisanomisista tai lomautuksista ilmoitetaan asianomaisille työntekijöille.*
- Jos vähentämistäjärjestyksestä ollaan paikallisten osapuolten kesken erimielisiä, voidaan asia riitauttaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Ennen erimielisyysmuistion tekemistä on kuitenkin oltava yhteydessä liittoon.
- Vähentämistäjärjestyksen rikkomisesta voidaan tuomita työehtosopimuslain mukainen hyvityssakko. Oikeutta vahingonkorvaukseen ei sen sijaan ole.

LOMAUTETUN TYÖNTEKIJÄN TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN JA TYÖNANTAJAN KORVAUSVELVOLLISUUS ERÄISSÄ TILANTEISSA

a) Työnantaja irtisanoo lomautetun työsopimuksen

Jos työnantaja irtisanoo lomautettuna olevan työntekijän työsopimuksen ennen lomautuksen päättymistä, voi työnantaja tarjota irtisanomisajaksi tai sen osaksi työntekijän työsopimuksen mukaista tai siihen verrattavaa työtä.

Irtisanomisajan tai sen osan ajalta, joksi työnantaja ei tarjoa työtä, tulee työnantajan korvata irtisanomisajan palkan menettamisestä aiheutunut vahinko.

Korvausvelvollisuutta vähentävät seikat

Työnantajan korvausvelvollisuutta vähentää työntekijän irtisanomisaikana muualla mahdollisesti ansaitsema palkka. Korvauksesta ei vähennetä lomautusilmoitusajan palkkaa.

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

Korvauksen laskeminen

Yhtä irtisanomisajan kuukautta vastaava korvaus saadaan kertomalla työntekijän henkilökohtainen aikapalkka (hkap) luvulla 160.

Laskettaessa irtisanomisajan palkan korvausta vajaalta kuukaudesta katsotaan työviikkoon sisältyvän viisi työpäivää.

Korvauksen maksaminen

Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei työntekijä ole irtisanomisaikana muualla työssä.

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

Lomakorvaus

Työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajalta vuosilomalain mukainen lomakorvaus.

b) Lomautettu työntekijä irtisanoutuu

Lomautetulla työntekijällä, joka irtisanoutuu yhtäjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää jatkuneen lomautuksen jälkeen, on oikeus irtisanomisajan palkan menetystä vastaavaan vahingonkorvaukseen työnantajan noudatettavaksi määrättyltä irtisanomisajalta.

Korvauksen laskeminen

Yhtä irtisanomisajan kuukautta vastaava korvaus saadaan kertomalla työntekijän henkilökohtainen aikapalkka (hkap) luvulla 160.

Laskettaessa irtisanomisajanpalkan korvausta vajaalta kuukaudesta katsotaan työviikkoon sisältyvän viisi työpäivää.

Korvauksen maksaminen

Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

Lomakorvaus

Työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajalta vuosilomalain mukainen lomakorvaus.

Ei työskentelyvelvoitetta – mahdollisuus sopia

Työntekijällä ei ole irtisanomisaikanaan työskentelyvelvoitetta, mutta työsuhteen päättymisestä huolimatta työsuhteen osapuolet voivat sopia määräaikaisesta työsopimuksesta irtisanomisajaksi tai sen osaksi.

Tällöin irtisanomisajan palkkaa vastaavasta korvauksesta vähennetään työntekijän työstä saama palkka.

c) Irtisanomisajan palkka lyhennettyä työviikkoa tehtäessä

Jos työnantaja irtisanoo lyhennettyä työviikkoa tekevän työntekijän tai lyhennettyä työviikkoa tekevä työntekijä irtisanoutuu, on työntekijä oikeutettu saamaan irtisanomisajalle sattuvilta ”pakkolomapäiviltä” aikapalkan mukaisen palkan, ellei työnantaja tarjoa myös näille päiville työtä.

d) Lomautettu työntekijä purkaa työsopimuksen

Lomautetulla työntekijällä on oikeus purkaa työsopimus irtisanomisajasta riippumatta, ei kuitenkaan, jos lomautuksen päättymisaika on jo hänen tiedossaan viimeisen viikon aikana ennen lomautuksen päättymistä.

TYÖNTEKIJÄN TAKAISIN OTTAMINEN

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaan:

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Edellä 1 luvun 10 §:n 2 momentista poiketen tämä velvollisuus koskee vastaavasti myös 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksen saajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen päättämään ennen luovutushetkeä.

Teknoliateollisuuden irtisanomissuojasopimuksen 15 §:n mukaan työntekijän takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Sopimus tehdään työsopimuksen irtisanomis- tai päättymistilanteessa kirjallisesti ja siinä otetaan huomioon työnantajan toimenpiteet työntekijän uudelleen työllistymisen edistämiseksi.

Muistettavaa

- 9 kk:n aika lasketaan irtisanomisajan päättymisestä.
- Koskee myös liikkeen luovutuksen perusteella irtisanottuja.
- Työnantajalla on tiedusteluvelvollisuus ja työn tarjoamisvelvollisuus.
- Tiedusteluvelvollisuus kohdistuu paikalliseen työvoimaviranomaiseen.
- Työnantajan työntarjoamisvelvollisuus koskee vain samoja tai samankaltaisia tehtäviä, joita irtisanottu on tehnyt.
- Työn tarjoamisvelvollisuus ei tarkoita sitä, että työnantajan olisi välttämättä tehtävä työsopimus työnhakijana olevan entisen työntekijänsä kanssa.

JOS JOUTUT TYÖTTÖMÄKSI TAI LOMAUTETUKSI

Ilmoittaudu työvoimatoimistoon työnhakijaksi viimeistään ensimmäisenä työttömyyspäivänä. Jos sinut lomautetaan, selvitä luottamusmieheltä, tuleeko jokaisen ilmoittautua henkilökohtaisesti työvoimatoimistoon vai hoidetaanko ilmoittautuminen ns. yhteislistalla. Ansiopäiväraahakermuslomakkeen saat työvoimatoimistosta, työttömyyskassasta tai aluetoimistosta. Voit tulostaa ja myös täyttää sen osoitteesta www.tyj.fi/pvrlomake.doc

Lähetä ensimmäisen hakemuksen liitteenä:

- palkkatodistus työnantajalta vähintään 43 työssäoloviikolta ennen työttömyyttä, jos haet ansiopäivärahaa ensimmäistä kertaa tai et ole saanut päivärahaa 1.1.1997 jälkeiseltä ajalta. Muussa tapauksessa palkkatodistuksen tulee olla vähintään 34 kalenteriviikolta. Todistukseen tulee eritellä lomarahaa ja lomakorvauksen määrä. Tarkista, että todistuksessa on työnantajan allekirjoitus ja mahdollinen leima.
- alkuperäinen verokortti vain siinä tapauksessa, että sinulla on portaikkokortti tai olet hakenut verotoimistosta muutosverokortin.
- virkatodistus 18.9.2008 tai sen jälkeen syntyneistä lapsista. Kassalla on tiedot sitä ennen syntyneistä jäsenten omista lapsista. Jos haet lapsikorotusta avio-/avopuolison samassa taloudessa asuvista lapsista, liitä hakemukseen talonkirjaote.
- päätös ja viimeinen maksukuitti saamastasi sosiaalietuudesta esim. kotihoidon tuesta (myös puolison saamasta), ks. tarkemmin ohje hakemuslomakkeesta.
- korotetun ansio-osan ja työllistymisohjelmallisän hakemista varten irtisanomisilmoitus, työtodistus tai muu selvitys, josta ilmenee työsuhteen päättymisen syy.
- Lisäksi tarvitaan työhistoriaa koskeva ansiotyöluettelo Valtiokonttorista, Kuntien eläkevakuutuksesta, Kirkon keskusrahastosta tai Merimieseläkekassasta, jos olet työskennellyt valtion, kunnan tai seurakunnan palveluksessa tai merimiehenä. Yksityisten työalojen työsuhteista ansiotyöluetteloa ei tarvitse liittää hakemukseen, koska työttömyyskassa hankkii sen suoraan Eläketurvakeskuksesta.
- lomautusilmoitus, jos kyseessä ei ole ns. yhteislistalomautus. Varmista, että jäsenmaksut on maksettu työttömyyden alkuun asti. Liitä mukaan viimeisin maksukuitti, jos olet tehnyt ns. itsemaksavan sopimuksen jäsenmaksun maksamiseksi.

Täytä päiväraha hakemus:

- neljältä kalenteriviikolta maanantaista sunnuntaihin, jos olet kokonaan työtön tai lomautettu tai sinulla on satunnaisia työsuhteita hakemusjakson aikana.
- kalenterikuukausittain, jos sinulla on jatkuva osa-aikatyö ja palkka maksetaan kalenterikuukausittain, tai päivärähasta vähennettävää sosiaalietuutta.

Täytä hakemus huolellisesti. Puutteellisesti täytetyt hakemukset palautetaan aina takaisin. Muista päivätä ja allekirjoittaa hakemus. Allekirjoituspäivä ei saa olla aikaisempi kuin viimeinen päivä, jolta haet päivärahaa.. Lähetä palkkatiedot hakemuksen mukana, jos sinulla on ollut palkkatuloa satunnaisesta työstä tai osa-aikatyöstä hakemuksen ajalta. Jos sinulla on maataloudesta tuloa, liitä hakemukseen selvityslomake viimeksi vahvistetusta verotuksesta.

Pidä työhakemuksesi voimassa työvoimatoimistossa sen antamien ohjeiden mukaisesti.

Jos lomautus on toteutettu ns. yhteislistalomautuksena, ole yhteydessä työpaikan luottamusmieheen hakemismenettelyn selvittämiseksi.

Työvoimapolitiittinen koulutus ja omaehtoinen koulutus:

Jos työpaikalla järjestetään lomautuksen aikana työvoimapolitiittista koulutusta tai hakeudut työvoimatoimiston järjestämään koulutukseen itse, sen ajalta maksetaan ansiopäivärahan sijasta koulutustukea. Sitä haetaan omalla hakemuslomakkeella.

Jos hakeudut omaehtoiseen ammatillisia valmiuksia edistävään koulutukseen, voit olla oikeutettu koulutuspäivärahaan.

Koulutustuesta ja koulutuspäivärähasta sekä niiden hakemusmenettelystä löydät tietoa työttömyyskassan internet-sivuilta osoitteesta www.metalliliitto.fi/tyottomyyskassa.

Hakemusten toimittaminen

Ansiopäiväraha hakemukset, työvoimapolitiittisen koulutuksen koulutustukihakemukset ja koulutuspäiväraha hakemukset lähetetään osoitteella *Metallityöväen Työttömyyskassa, PL 116, 00531 Helsinki*.

Jatkohakemuksen voi lähettää myös sähköisesti osoitteessa www.metalliliitto.fi/tyottomyyskassa.

TYÖNANTAJAN MAKSUKYVYTTÖMYYS JA KONKURSSI

Työntekijän palkka- ja muut työsuhdessaatavat voidaan maksaa **työnantajan konkurssin tai muun maksukyvyttömyyden** takia palkkaturvana.

Palkkaturvana voidaan maksaa enintään kolme (3) kuukautta ennen hakemuksen jättämistä erääntyneet saatavat.

Palkkaturvan enimmäismäärä on 15 200 euroa hakijaa/samaa työnantajaa kohti.

MITEN PALKKATURVAA HAETAAN

Yhteishakemus

- Hakijana on aina liitto, jolle työntekijä/työntekijät ovat siirtäneet saatavansa allekirjoittamalla siirtokirjat.
- Yhteishakemuksen tekemistä varten on aina otettava yhteys liittoon tai aluetoimistoon.

Yksittäishakemus

- Hakemuksen tekee työntekijä itse ja jättää sen suoraan työvoimatoimistoon.
- Yksittäishakemusta käytetään vain poikkeustilanteissa ja kun saatavat ovat selviä ja riidattomia.

Konkurssitilanteet

- Pesänhoitaja tekee saatavaluettelon, jonka tarkistaa liiton edustaja ja palkkaturvaviranomainen.
- Pesänhoitaja jättää riidattomista ja selvistä saatavista palkkaturvahakemuksen ja saatavat maksetaan konkurssipesälle, joka maksaa ne työsuhteen päättyessä työntekijälle.
- Riitaisia ja/tai epäselviä saatavia hakee liitto.
- Konkurssitapauksissa otettava aina yhteys liittoon.

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

1 § Soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen irtisanomista, työntekijän lomauttamista sekä työsopimuksen purkamista ja purkautumista.

Sopimus koskee myös työntekijän irtisanoutumista sekä menettelyä, jota työsopimusta päätettäessä ja työntekijää lomautettaessa on noudatettava.

Soveltamisohje:

Sopimus ei koske työsopimuksen päättämistä tai työntekijän lomauttamista, jos perusteena on

- *työsopimuksen purkaminen koeaikana (TSL 1 luku 4 §)*
- *yrityssaneeraus (TSL 7 luku 7 §) taikka*
- *työnantajan konkurssi tai kuolema (TSL 7 luku 8 §).*

Työsopimusta edellä mainituilla perusteilla päätettäessä noudatetaan kuitenkin tämän sopimuksen 5 ja 6 §:n menettelytapamääräyksiä sekä koeaikapurun osalta myös 11 §:ssä sovittua menettelyä.

Sopimus ei myöskään koske ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuja oppisopimussuhteita.

I TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISTÄ KOSKEVIA YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

2 § Irtisanomisajat

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhte jatkonut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään vuoden	2 viikkoa
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhte jatkonut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	2 viikkoa
yli 5 vuotta	1 kuukausi

3 § Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen

Jolleivät työnantaja ja työntekijä, työnantajan irtisanottua työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla perusteella, ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistua-seen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapoliittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

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.

Soveltamisohje:

Työpäivillä tarkoitetaan työtuntijärjestelmän mukaisia työpäiviä. Työllistymisvapaan määrää voidaan käyttää myös työpäivän osina.

Täydellä palkalla tarkoitetaan tuntipalkkaisen työntekijän keskituntiansiota. Kuukausipalkkaisen työntekijän täydellä palkalla tarkoitetaan henkilökohtaisena aikapalkkana olevaa kuukausipalkkaa.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on velvollinen maksamaan työntekijälle irtisanomisajan palkan keskituntiansion mukaan ja irtisanomisajalta menetetyt vuosilomakorvauksen.

Työntekijä, joka eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, on velvollinen maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkan suuruisen kertakaikkisen korvauksen, jonka laskentaperusteena on työntekijän keskituntiansio. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä.

Työnantajan on kuitenkin noudatettava, mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty kuittausoikeuden rajoittamisesta.

Jos vain osa irtisanomisajasta jätetään puolin tai toisin noudattamatta, koskee korvausvelvollisuus vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

5 §

Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä

Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Toimitettaessa työsopimuksen päättämisilmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan työsopimuslain 1 luvun 4 ja 8 luvun 1 §:issä tarkoitettuihin päättämisperusteisiin vedotun sovitussa tai säädettyssä ajassa, jos ilmoitus tuon ajan kuluessa on jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasoittumiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva päättäminen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

6 §

Työsopimuksen päättämisen perusteiden ilmoittaminen

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

7 §

Työnantajan ilmoitusvelvollisuus työvoimatoimistolle

Työsopimuslain 9 luvun 3a §:ssä on säädetty työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tehdystä työntekijän irtisanomisesta työvoimatoimistolle.

8 §

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä

Työsopimuslain 9 luvun 3b §:ssä on säädetty työnantajan velvollisuudesta tiedottaa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanotulle työntekijälle työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä.

II TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA TAI HÄNEN HENKILÖÖNSÄ LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ

9 §

Työsopimuksen päättämisen ja lomauttamisen perusteet

Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ilman työsopimuslain 7 luvun 1–2 §:n mukaista asiallista ja painavaa perustetta.

Soveltamisohje:

Asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työjohto oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Purkamisen perusteet

Työnantaja voi purkaa työsopimuksen työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetulla perusteella.

Purkautuneena käsittelemisen perusteet

Työnantajalla on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisesti.

Lomauttaminen työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä

Työnantaja voi lomauttaa työntekijän määräajaksi lomautusilmoitusai-kaa noudattamatta samoilla perusteilla, joilla työsopimus voitaisiin irtisanoa tai purkaa.

10 §

Irtisanomisen toimittaminen

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen työsopimuslain 7 luvun 1–2 §:ssä tarkoitetulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

11 §

Työntekijän kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 1–2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa sen mainitun lain 1 luvun 4 §:ssä tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, on hänen varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen perusteista. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajanaan esimerkiksi luottamusmiestä tai työtoveriaan.

III TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TALOUDELLISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTAJAN TOIMINNAN UUELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ

12 §

Neuvottelumenettely

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä, on lain edellyttämässä yhteistoimintamenettelyssä otettava huomioon seuraavat määräykset:

Soveltamisohje:

Neuvotteluvollisuus koskee yrityksiä, jotka kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/07) soveltamispiiriin sellaisena kuin laki on voimassa 1.7.2007. Lain siirtymäsäännösten mukaisesti säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30 työntekijää työllistävien yritysten osalta laki ja myös työehtosopimusmääräykset tulevat voimaan 1.1.2008.

Yhteistoimintalaki ei ole tämän sopimuksen osa. Tämän pykälän määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.

Yhteistoimintalain 45 ja 51 §:istä poiketen yhteistoimintavelvoitteet katsotaan täytetyksi, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta alla sovitun mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Neuvotteluesitykseen liitettävistä tiedoista on säädetty yhteistoimintalain 47 §:ssä.

1 Taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt

- a) Jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa alle kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen taikka enintään 90 päivää kestävään vähintään kymmenen työntekijään kohdistuvaan lomauttamiseen, katsotaan työnantajan neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.
- b) Jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päivän ajaksi, katsotaan työnantajan neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu kuuden viikon ajan neuvotteluesityksen tekemisestä. Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30, katsotaan työnantajan tämän määräyksen mukainen neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä (tulee voimaan 1.1.2008).

Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena, katsotaan työnantajan neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

2 Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Työnantajan tehtyä neuvotteluesityksen tarkoituksestaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää taloudellisiin tai tuotannollisiin perusteiden hänen on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava työntekijöiden edustajalle esitys työllistymistä edistävaksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmasta tulee yhteistoimintalain 49 §:n 2 momen-

tin mukaan käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aika-
taulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapa-
palvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitettuja palveluja käytettä-
essä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintamenettelyssä esitettävä toi-
mintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan
työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulu-
tukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapa-
palvelusta an-
netussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

13 §**Irtisanomisen perusteet**

Irtisanomisen perusteet ovat työsopimuslain 7 luvun 1 ja 3 §:ien (talou-
delliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyis-
tä johtuvat syyt) mukaiset.

Pöytäkirjamerkintä:

*Liitot katsovat, että työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus
koskee ensisijaisesti samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa sel-
laista työtä, johon työntekijä voidaan tarkoituksenmukaisesti ja koh-
tuudella sijoittaa.*

14 §**Työvoiman vähentämisjärjestys**

Irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mu-
kaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoaan tai lo-
mautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja sa-
man työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tä-
män säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoai-
kaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

15 §**Työntekijän takaisin ottaminen**

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisin ottami-
sesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella.

Sopimus tehdään työsopimuksen irtisanomis- tai päättymistilanteessa kirjallisesti ja siinä otetaan huomioon työnantajan toimenpiteet työntekijän uudelleen työllistymisen edistämiseksi.

16 § Lomauttaminen

1 Lomauttamisen perusteet

Lomauttamisen perusteet ovat työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1–3 momenttien mukaiset.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot katsovat, että työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee ensisijaisesti samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa sel- laista työtä, johon työntekijä voidaan tarkoituksenmukaisesti ja koh- tuudella sijoittaa.

a) Työn vähentyminen tilapäisesti

Jos työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti, voidaan työntekijä lomauttaa tilapäistä työn vähyyttä vastaavaksi ajaksi tai toistaiseksi.

Soveltamisohje:

Työn vähentymistä voidaan pitää tilapäisenä silloin, kun sen arvioidaan kestävän enintään 90 kalenteripäivää.

b) Työn vähentyminen muutoin kuin tilapäisesti

Jos työn arvioidaan vähentyvän yli 90 kalenteripäivän ajaksi, voidaan työntekijä lomauttaa määräajaksi tai toistaiseksi.

2 Lyhennetty työaika

Lomauttamista koskevia menettelymääräyksiä noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn vuorokautiseen tai viikoittaiseen työaikaan.

3 Lomautusilmoitusaika

Lomauttamisessa noudatetaan vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa. Lomautuksen ennakkoselvityksen antamisvelvollisuutta ei ole.

4 Paikallinen sopiminen

Lomauttamisesta, sen perusteista ja lomautusilmoitusaikasta voidaan sopia toisin työehtosopimuksen 30 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.

5 Lomautuksen siirtäminen ja keskeyttäminen

a) Lomautuksen siirtäminen

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 kestä.

b) Lomautuksen keskeyttäminen

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

6 Muu työ lomautusaikana

Työntekijä voi ottaa lomautusajaksi muuta työtä.

7 Lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen ja työnantajan korvausvelvollisuus eräissä tilanteissa

Työntekijä purkaa työsopimuksen

Lomautetulla työntekijällä on oikeus purkaa työsopimuksensa irtisanomisajasta riippumatta, ei kuitenkaan, jos lomautuksen päättymisaika on jo hänen tiedossaan, lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Työnantaja irtisanoo työsopimuksen

Korvauksen edellytykset

Lomautetulla työntekijällä on työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 2 momentin nojalla oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan menettämisestä aiheutuvasta vahingosta, jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana.

Korvausvelvollisuuden rajoittaminen

Työnantajan korvausvelvollisuutta vähentää työntekijän irtisanomisai- kana muualla mahdollisesti ansaitsema palkka.

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

Korvauksesta ei vähennetä lomautusilmoitusajan palkkaa.

Korvauksen laskeminen

Yhtä irtisanomisajan kuukautta vastaava korvaus saadaan kertomalla työntekijän henkilökohtainen aikapalkka (hkap) luvulla 160.

Soveltamisohje:

Laskettaessa irtisanomisajan palkan korvausta vajaalta kuukaudelta katsotaan työviikkoon sisältyvän viisi työpäivää.

Työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajalta vuosilomalain mu- kainen lomakorvaus riippumatta siitä, kumpi työsopimuksen osapuolis- ta on irtisanonut sopimuksen.

Korvauksen maksaminen

Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei työntekijä ole irtisa- nomisaikana muualla töissä.

Jos työntekijä on irtisanomisaikana muualla työssä, maksaa työnan- taja irtisanomisajanpalkan korvauksen ja muualla ansaitun palkan mah- dollisen erotuksen työsuhteen päättyessä edellyttäen, että työntekijä antaa työnantajalle tuolloin selvityksen irtisanomisaikana muualla an- saitsemastaan palkasta.

Työntekijän irtisanoutuminen

Lomautetulla työntekijällä, joka irtisanoutuu työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähin- tään 200 päivää, on oikeus saada korvauksena palkkansa työnantajan noudatettavaksi määrätyltä irtisanomisajalta. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaali- na palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

Pöytäkirjamerkintä:

Työsuhteen päättymisestä huolimatta työsuhteen osapuolet voivat sopia määräaikaisesta työsopimuksesta irtisanomisajaksi tai sen osaksi.

Tällöin irtisanomisajan palkkaa vastaavasta korvauksesta vähen- netään työntekijän työstä saama palkka.

IV KORVAUKSET

17 §

Korvaukset

Perusteen rikkominen

Työnantajan korvausvelvollisuus tämän sopimuksen mukaisten perus- teiden vastaisesta työsopimuksen päättämisestä ja työntekijän lomaut- tamisesta määräytyy seuraavasti:

Työsopimuksen irtisanominen (9 ja 13 §:t)

Korvaus määräytyy työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

Työsopimuksen purkaminen ja purkautuminen (9 §)

Irtisanomisajan menetyksestä syntynyt vahinko on korvattava tämän sopimuksen 4 §:n 1 kappaleen mukaisesti.

Mikäli työsopimuksen päättämiseen edes irtisanomalla ei olisi ollut oikeutta, määräytyy edellisen lisäksi maksettava korvaus työsopimus- lain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

Työntekijän lomauttaminen (9 § ja 15 §:n 1 k)

Vahingonkorvaus määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti.

Yhden korvauksen periaate

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain nojalla määrättyjen korvausten lisäksi eikä sijasta.

Menettelytapamääräysten rikkominen

Tämän sopimuksen menettelytapamääräysten noudattamatta jättämi- sestä ei työnantajaa voida tuomita työehto-sopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa.

Menettelyä koskevien määräysten noudattamatta jättäminen ote- taan huomioon korottavana tekijänä työsopimuksen perusteettomas- ta päättämisestä ja lomauttamisesta tuomittavan korvauksen suuruut- ta määrittäessä.

Korvauksen suhde hyvityssakkoon

Työntekijälle tuomittujen tämän pykälän tarkoittamien korvausten li- säksi työnantajaa ei voida tuomita työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtoso-

pimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

18 § Menettely erimielisyystapauksissa

Jos työntekijä katsoo, että hänen työsopimuksensa on päätetty tai hänet lomautettu ilman sopimuksen mukaista perustetta, voidaan erimielisyys saattaa ratkaistavaksi työehtosopimuksen 31 §:ssä sovittua neuvottelujärjestystä noudattaen.

19 § Kanneaika

Jollei tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvassa työsopimuksen päättämistä tai lomauttamista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, voidaan asia saattaa työtuomioistuimesta annetun lain 11 §:n 2 momentin mukaisessa järjestyksessä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Työsuhteen päättyessä oikeus tämän sopimuksen 16 §:n mukaiseen korvaukseen raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

20 § Voimaantulo

Tämä sopimus on voimassa 1.7.2007 alkaen työehtosopimuksen osana.

Sopimus korvaa työehtosopimuksen osana noudatetun 16.6.2005 allekirjoitetun teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimuksen ja 16.6.2005 allekirjoitetun pöytäkirjan sekä kumoaa samalla 27.11.1996 allekirjoitetun teknologiateollisuuden yhteistoiminta- ja tiedotussopimuksen kuitenkin niin, että viimeksi mainitun sopimuksen henkilöstön keskinäistä tiedotustoimintaa koskeva 4 § siirretään työehtosopimukseen asianmukaiseen yhteyteen.

Helsingissä 30. päivänä kesäkuuta 2007

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY	METALLITYÖVÄEN LIITTO RY
<i>Martti Mäenpää</i>	<i>Erkki Vuorenmaa</i>
<i>Risto Alanko</i>	<i>Matti Mäkelä</i>

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY
METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

IRTISANOMISSUOJASOPIMUKSEN SOVELTAMISPÖYTÄKIRJA

Aika 30.6.2007
Paikka Teknologiateollisuus ry

Sovittiin seuraavista sopimuksen soveltamiseen liittyvistä menettelytavoista.

1 TYÖSUHTEEN KESTOAJAN MÄÄRÄYTYMINEN

Laskettaessa työsuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomisai-ka määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, äitiys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa, asevelvollisuus, siviilipalvelus, osallistuminen sotilaalliseen kriisinhallintaan taikka siihen liittyvään koulutukseen tai harjoituksiin taikka opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta.

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikojen pidentävää työsuhteen kestoaikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (452/1950) mukaista asevelvollisuuden tai siviilipalveluslain (1723/1991) mukaista siviilipalveluksen suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (570/1961) nojalla palannut työhön. Vastaavasti tällaista aikaa on sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain (211/2006) mukaisen palvelussitoumuksen tehneen työntekijän osalta hänen osallistumisestaan sotilaalliseen kriisinhallintaan taikka siihen liittyvään koulutukseen tai harjoituksiin edeltävä ja sitä seuraava aika. Työsuhteen kesto aikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuus- tai siviilipalvelusaikaa eikä osallistumista sotilaalliseen kriisinhallintaan taikka siihen liittyvään koulutukseen tai harjoituksiin.

2 MÄÄRÄAJAN LASKEMINEN

Määräaikoja laskettaessa noudatetaan säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/1930) olevia laskemissääntöjä.

2.1 Jos ajanmääräyksenä on jokin määrä päiviä nimetyn päivän jälkeen, ei määräaikaan lueta sitä päivää, jona toimenpide on suoritettu.

Esimerkki 1

*Jos työnantaja lomauttaa työntekijän 14 päivän lomautusilmoitusai-
kaa noudattaen 1.3., on ensimmäinen lomautuspäivä 16.3.*

2.2 Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyn päivän jälkeen, päättyy sinä määräviikon tai kuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määräajan loppupäivänä.

Esimerkki 2

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä 6 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

Vaikka määräpäivä tai määräajan viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joulukuun tai juhannusaatoksi tahi arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

3 IRTISANOMISAJAN KULUMINEN JA MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSOPIMUS

Tapauksissa, joissa työntekijän työsopimus on irtisanottu taloudellisista ja tuotannollisista syistä ja joissa työtä on tarjolla vielä irtisanomisaajan kulumisen jälkeen, voidaan työntekijän kanssa solmia jäljellä olevan työn teettämistä koskeva määräaikainen työsopimus.

**Vakuudeksi
Tarkastettu**

*Sami Toiviainen
Risto Alanko
Erkki Vuorenmaa*

Matti Mäkelä

Tämän julkaisun tarkoituksena on antaa tietoa irtisanomis- ja lomautustilanteisiin liittyvistä lain säännöksistä ja työehtosopimuksen määräyksistä.

Oppaan alkuosassa keskitytään teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimuksen sisältöön.

Pikaoppaaksi nimettyyn jaksoon on tiivistetty käytännön ohjeita irtisanomis- ja lomautustilanteita varten.

Kirjassen liitteenä on myös teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimus soveltamispöytäkirjoineen.

METALLITYÖVÄEN LIITTO

www.metalliliitto.fi

vaihde 020 77 4001

metalli.posti@metalliliitto.fi

PL 107, 00531 Helsinki

ISBN 978-951-9470-85-6

PAINO KEHITYS 2009



Metalli

YHTEINEN TEKIJÄ