

LVI-URAKOITSIJAN VARAUTUMINEN MARKKINA- JA TYÖTILANTEEN MUUTTUMISEEN

OSA 1

HENKILÖSTÖ

Osaamisen kehittäminen

Tulevaisuuden osaamistarpeet
Koulutusmahdollisuudet

Henkilöstön mitoittaminen

Lomauttaminen
Irtisanominen
Osa-aikaistaminen
Muutosneuvottelut

Sisällys

1. TAUSTAA	3
2. LIIKETOIMINNAN JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN VAIHTOEHTONA	4
Uusia liiketoimintamahdollisuuksia	4
Tulevaisuuden osaamistarpeet ja -tavoitteet	4
Henkilöstön lisä- ja täydennyskoulutus	4
Viralliset tutkinnot henkilöstön osaamisen kehittämisen apuna	5
3. TYÖVOIMAN MÄÄRÄN SOPEUTTAMINEN VALLITSEVAAN TILANTEeseen	6
4. YHTEISTOIMINTALAIN TYÖNANTAJALLE ASETTAMAT VELVOITTEET TYÖVOIMAN VÄHENNYSTILANTEISSA	7
Useita toimipaikkoja	7
Yleistä työvoiman vähentämisestä	7
MUUTOSNEUVOTTELUT	8
Muutosneuvottelujen ajoittaminen	8
Neuvotteluesitys	8
Neuvottelujen sisältö	9
Henkilöstöedustajan tai työntekijän tekemät ehdotukset ja vaihtoehdot ratkaisut	9
Toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet	10
Neuvottelujen kesto	10
Neuvottelujen kirjaaminen	11
Työnantajan selvitys	12
5. MENETTELYTAVAT LOMAUTETTAESSA, IRTISANOTTAESSA TAI OSA-AIKAISTETTAESSA	13
Lomautus	13
Lomautus vai irtisanominen	13
Määräaikaisten työntekijöiden lomauttaminen	13
Useita toimipaikkoja	13
Lomautuksen ennakkoselvitys	14
Lomautus yksipuolisesti vai sopien?	14
Työvoiman vähentämisjärjestys	14
Vuorolomautus	15
Yhtäjaksoisen lomautuksen sijasta lyhennettyyn työviikkoon	15
Henkilökohtainen lomautusilmoitus	15
Todistus lomautuksesta	15
Lomautuksen keskeyttäminen	15
Ilmoitus työn alkamisesta	15
Lomautuksen peruuttaminen tai siirto	16
Uutta työvoimaa, kun lomautettuja	16
Lomautetun irtisanominen	16
Lomautetun irtisanoutuminen	16
Luottamushenkilöt erikoisasemassa	16
Lomautus, työajanlyhennysraha ja vuosilomakertymä	17
Lomautus ja sairastuminen	17
Irtisanominen tuotannollistaloudellisista syistä	17
Irtisanomisperuste	17
Työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuus	17
Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen	18
Irtisanomismenettely	18
Henkilökohtainen irtisanomisilmoitus	18
Irtisanomisjärjestys	18
Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus	19
Uutta työvoimaa, kun irtisanottuja ja luottamushenkilöt erikoisasemassa	19
Takaisinottovelvollisuus	19

1. TAUSTAA

Vaihteleva markkina- ja työllisyystilanne aiheuttaa aika ajoin yrityksen työvoiman tarpeessa sekä määrällisiä että laadullisia muutoksia. Tarpeiden muutokset aiheuttavat toimia, joiden valmistelu on aloitettava hyvissä ajoin. Kun töitä on vähemmän tarjolla, niin parempi on sopeuttaa toimintaa kuin tehdä alihintaisia töitä. Yrityksen on reagoitava ripeästi suhdannekäänteisiin ja mukautettava toimintansa markkinatilanteeseen. Joskus se tarkoittaa ikäviä toimenpiteitä, kuten lomautuksia ja irtisanomisia.

LVI-ala on ollut eräs ammatillisten oppilaitosten suosituimmista opintolinjoista. LVI-Talotekniikka on onnistunut rekrytoimaan hyviä ihmisiä sekä opintojen pariin että työelämään. Alan ikärakenteesta johtuen uusia tekijöitä tarvitaan, vaikka kasvu taittaisikin. Osaavista ja sitoutuneista työntekijöistä on pidettävä huolta huonoinakin aikoina. Tasapainon löytäminen huolenpidon ja yritystoiminnan jatkumisen välillä on kuitenkin joskus vaikeaa.

Työn määrän vähetessä kannattaa miettiä, mitä korvaavaa työtä tai uutta liiketoimintaa on löydettävissä. Jos lomauttamisiin tai irtisanomisiin kuitenkin taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla on tarvetta, kannattaa perehtyä jäljempänä olevaan tekstiin huolellisesti. Muistutamme erityisesti yhteistoimintalaista, joka velvoittaa vähintään 20 henkeä työllistävissä yrityksissä työnantajan käymään muutosneuvottelut harkitessaan toimenpiteitä, jotka saattavat johtaa yhdenkin henkilön lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen, irtisanomiseen tai tämän työsuhteen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen.

Kirjoittajat haluavat erityisesti korostaa lakien pykäläntarkkaa noudattamista ja huolellista kirjallista menettelyä kaikissa vaiheissa. Kukin tapaus on yksilöllinen eikä yhtä oikeaa kaavaa menettelyohjeeksi ole. Mikäli olet epävarma siitä, miten toimia, ota yhteyttä liiton toimistoon.

2. LIIKETOIMINNAN JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN VAIHTOEHTONA

Uusia liiketoimintamahdollisuuksia

Vaikka uudisrakentamisen osuus Suomessa vaihtelee vuosien kuluessa, tarjoaa markkinaympäristö jatkuvasti myös uusia mahdollisuuksia liiketoiminnan kehittämiseen ja kasvattamiseen. Korjausrakentamisen määrän arvioidaan edelleen pysyvään korkealla tasolla. Siihen liittyen on paljon nimenomaan LVI-alalle kohdistuvia tarpeita: valtava putkiremonttien tarve, rakennusten energiatehokkuutta parantavat toimenpiteet olemassa olevissa rakennuksissa sekä pientalojen lämmitystapamuutokset. Vaikka uudet energiamääräykset eivät tulleetkaan voimaan erityisen tiukkoina, käytössä olevien laitteiden huolto- ja kunnossapitotoimenpiteissä on merkittävä energian ja sitä kautta rahan säästöpotentiaali; toimenpiteet pitää vain markkinoida asiakkaille.

Energiatodistukset ovat pakollisia myös vanhoissa rakennuksissa. Niihin kirjatut parannustoimenpiteet tuovat työtä myös LVI-alalle. LVI-alan henkilöt voivat myös hankkia erillisen energiatodistuksen laatijan pätevyyden, jolloin he voivat laatia itsekin energiatodistuksia. Seuraavassa on ohjeita olemassa olevan henkilöstön osaamisen vahvistamiseen.

Tulevaisuuden osaamistarpeet ja -tavoitteet

Tulevaisuuden osaamistarpeet liittyvät vahvasti yrityksen tuleviin liiketoiminta-ajatuksiin, eli siihen mitä ja miten yritys aikoo tulevaisuudessa tehdä. Sen pohjalta voidaan määritellä se osaaminen, jota yrityksen henkilöstöllä on oltava, jotta suunnitellut toiminnot voidaan tehokkaasti toteuttaa. Aina on hyvä hetki arvioida, voidaanko tulevaisuudessa tehtävät asiat hoitaa nykyisellä osaamisella?

Tulevaisuuden tarpeita pohtiessa on hyvä tarkastella ainakin seuraavia asioita:

- Rakennusten energiatehokkuusvaatimukset kasvavat. Markkinoille on lähitulevaisuudessa tulossa uusia järjestelmiä.
- Toimialan strategiatyö on hyvässä vauhdissa ja tuottaa nopeasti ehdotuksia tehokkuuden parantamiseksi esimerkiksi työajan ja materiaalivirtojen osalta.
- Korjausrakentamisen määrä lisääntyy edelleen. Siihen liittyvät toimenpiteet poikkeavat perinteisestä uudisrakentamisesta.
- Huoltopalveluiden kysyntä lisääntyy ja siihen liittyvät vaatimukset kasvavat. Hyvälle palveluosaamiselle on tarvetta.

Henkilöstön osaaminen kannattaa nähdä pääomana, jonka kasvattamista on helpompi tehdä hiljaisempina aikoina.

Henkilöstön lisä- ja täydennyskoulutus

Henkilöstön osaamisen kehittäminen kannattaa suunnitella henkilöstöryhmittäin. Erityisesti toimihenkilöiden osalta rekrytointitilanne on vaikea eikä tilanteeseen ole tulossa nopeasti parannusta. Tämän johdosta yritysten kannattaa panostaa heidän osaamisen kehittämiseen ja tulevaisuuden toimintojen suunnitteluun.

Useat tahot tarjoavat LVI-alan toimihenkilöille soveltuvaa lisäkoulutusta. Nämä koulutukset ovat tyypillisesti lyhytkestoisia ns. kursseja, jotka voivat olla hyvinkin osuvia ja tehokkaita. Oleellista on valita yrityksen tulevaisuuden kannalta tärkeitä aiheita ja liittää koulutus yrityksen toiminnan kehittämiseen. Toimihenkilöiden osalta on myös hyvä miettiä, miten omassa organisaatiossa voitaisiin osaamista siirtää ja jalostaa tulevaa nousua varten.

Viralliset tutkinnot henkilöstön osaamisen kehittämisen apuna

LVI-alan *ammattitutkinnot* ovat hyvin linjassa tulevaisuuden liiketoiminta-alueiden kanssa ja ne tukevat kasvua erityisesti korjausrakentamiseen ja palveluliiketoimintaan liittyen. Esimerkiksi putkiasentajan osaamisalan voi suorittaa kahta eri reittiä, joista toinen on suunniteltu nimenomaan LVI-huoltoasentajia varten. Tässä vaihtoehdossa pakollisiin tutkinnon osiin sisältyy LVI-järjestelmien korjaamisen ja vianetsinnän lisäksi palvelutilanteen hallintaa sekä palvelujen tuottamista mittaavia ammattitaitovaatimuksia.

LVI-alan *erikoisammattitutkinnot* on laadittu erityisesti etumiestehtävissä tai muuten LVI-urakan käytännön järjestelyistä vastaavien henkilöiden osaamistarpeiden pohjalta. Tutkinnon osat ja ammattitaitovaatimukset keskittyvät nimenomaan LVI-asennusurakkaan kuuluvien töiden organisointiin ja niiden sujumuuden varmistamiseen sekä asennusten laadunvarmistukseen. Tavoitteena on, että yritykset voisivat tällä parantaa toiminnan tehokkuutta ja samalla kannattavuutta.

Putki- ja ilmastointiasentajan erikoisammattitutkinnot antavat lisäksi Maankäyttö- ja rakennuslain edellyttämän koulutuspätevyyden toimia tavanomaisissa kohteissa vaativan kvv- tai iv-laitteiston rakentamisesta vastaavana työnjohtajana. Tässä tapauksessa edellytetään lisäksi myös vähintään viiden vuoden kokemusta vaativuudeltaan vastaavissa kvv- ja vastaavasti iv-laitteistojen rakennustöiden johtamiseen perehdyttävissä tehtävissä sekä hyvää perehtyneisyyttä kyseisen alan työnjohtotehtävissä.

Tutkinnon voi suorittaa osissa ja niistä voi muodostaa halutun ajan kuluessa läpikäytävät ”portaat” osaamistavoitteiden saavuttamiseksi. Tutkinnon suorittaminen ja siihen valmistava koulutus perustuu aina henkilökohtaiseen oppimisen kehittämissuunnitelmaan, joka voi olla hyvinkin joustava toteutukseltaan.

Tutkintoon valmistavaa koulutusta järjestävät ammattiopistot ja aikuiskoulutuskeskukset, jotka osaavat neuvoa tarkemmin henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyvissä laajemminkin. Ne tuntevat myös koulutuksen rahoitusmuodot ja osaavat neuvoa niissä sekä tarvittaessa hakea rahoitusta alkavia koulutus-hankkeita varten.

3. TYÖVOIMAN MÄÄRÄN SOPEUTTAMINEN VALLITSEVAAN TILANTEESEEN

Työvoiman määrän sopeuttaminen voi olla tilapäistä tai pysyvää. Työvoiman vähentämiseen liittyvät määräykset ovat työsopimuslain 5, 6, 7 ja 9 luvuissa. Määräyksiä on myös työntekijöiden ja toimihenkilöiden työehtosopimuksissa. Lisäksi yhteistoimintalaki (yt-laki) koskee niitä yrityksiä, joissa työsuhteisten työntekijöiden (työntekijät, toimihenkilöt, ym.) määrä on säännöllisesti vähintään 20.

Tilapäisinä menettelyinä käytössä olevan työvoiman määrän vähentämiseen voidaan käyttää

- työajan lyhennystä (ilmoitusaika 2 viikkoa)
- vuosilomaa, vuosilomalain määräysten mukaan
- työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta

Mikäli edellä mainitut toimet eivät riitä sopeutustoimiin, ovat muut vaihtoehdot lomauttaminen, irtisanominen tai osa-aikaistaminen, joista seuraavassa.

Seuraavassa esitetään aluksi yt-lain mukainen neuvotteluprosessi. Yt-lain mukaiset muutosneuvottelut koskevat yrityksiä, joiden henkilökunnan määrä on säännöllisesti vähintään 20. Yhteistoimintalain säädöksiä sovelletaan yrityskohtaisesti. Siten yhteistoimintalain soveltuminen määräytyy konsernissa kunkin erillisen yhtiön palveluksessa olevan henkilömäärän mukaan, eikä koko konsernin henkilömäärän mukaisesti. Henkilömäärältään pienempien yritysten menettelytapaohjeet ovat kohdassa 5.

4. YHTEISTOIMINTALAIN TYÖNANTAJALLE ASETTAMAT VELVOITTEET TYÖVOIMAN VÄHENNYSTILANTEISSA (henkilökunnan määrä vähintään 20)

Työnantajan on käytävä yhteistoimintalain mukaiset muutosneuvottelut harkitessaan toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen tai tämän työsuhteen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Yhteistoimintalain säädöksiä sovelletaan yrityskohtaisesti. Siten yhteistoimintalain soveltuminen määräytyy konsernissa kunkin erillisen yhtiön palveluksessa olevan henkilömäärän mukaan, eikä koko konsernin henkilömäärän mukaisesti.

Useita toimipaikkoja

Useita toimipaikkoja omaavissa yrityksissä muutosneuvottelut voidaan käydä samaan aikaan vireillä olevista työvoiman vähentämistoimenpiteistä toimipaikoittain tai keskitetysti. Jos neuvotteluja käydään hajautetusti paikallisissa toimipaikoissa paikallisten luottamushenkilöiden kanssa, voidaan toimipaikoittain todeta neuvottelut päättyneeksi ja sen jälkeen ryhtyä tarvittaviin lomautus- tai irtisanomistoimenpiteisiin. Toisin sanoen, kun yrityksessä joudutaan noudattamaan yhteistoimintalaissa mainittua pitkää kuuden viikon neuvottelu-aikaa (samanaikaisesti vähintään 10 työntekijää/toimihenkilöä toimenpiteen kohteena yrityksen eri toimipisteissä yhteen laskien), voidaan neuvotteluissa kuitenkin edetä toimipaikoittain eri tahtia. Neuvottelut voidaan myös toimipaikoittain yhteisesti todeta päättyneiksi yt-lain mukaisesti lyhyemmässäkin ajassa kuin kuudessa viikossa.

Yritys, jolla on useita toimipaikkoja eri puolella maata, joutuu ennen lomautuksen toteuttamista toimipaikallaan selvittämään, olisiko lomautusuhan kohteena olevalle työntekijälle työtä jossain muussa yrityksen toimipaikassa. Useita toimipaikkoja omaava yritys joutuu myös ottamaan yhteistoimintalain tarkoittamia neuvotteluja käydessään huomioon, että samaan aikaan saattaa olla yrityksen eri toimipaikoilla muutosneuvotteluja käynnissä ja mitoittamaan muutosneuvottelujen neuvotteluajat kaikkien toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden yhteenlasketun määrän (työntekijät, toimihenkilöt, ym.) mukaan.

Yleistä työvoiman vähentämisestä

Vähintään 20 työntekijää työllistävän työnantajan on käynnistettävä muutosneuvottelut, kun se harkitsee yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista.

Työvoiman vähentämistä koskevat muutosneuvottelut on käytävä sen tosiasiatiedon pohjalta, mikä on olemassa neuvotteluihin ryhdyttäessä. Jos tosiasiatiedot vaikkapa kahden kuukauden kuluttua muuttuvat ja on tarvetta vähentää lisää työvoimaa, joudutaan aloittamaan uudet neuvottelut. Ei voida menetellä niin, että samalla neuvottelulla sovitaan esimerkiksi, että puolen vuoden ajalle mahdollisesti tulevaisuudessa sattuvat vähennystarpeet on tällä sovitulla neuvottelulla neuvoteltu. Vähentämisperusteen, jota neuvotteluissa on käsitelty, on oltava olemassa, kun työvoimaa vähennetään.

Pelkästään muutosneuvottelujen osittainenkin laiminlyönti tai väärä ajoittaminen voi aiheuttaa työnantajalle hyvityksen maksuvelvollisuuden. Tätä ei poista se, että työsuhteen irtisanomiselle, lomauttamiselle, osa-aikaistamisella tai olennaiselle ehtomuutokselle on asiallinen peruste. Jos sen sijaan työsuhteen päättämiseksi tai muulle toimelle ei ole perustetta, työntekijä voi vaatia näistä työsopimuslain perusteella korvausta yhteistoimintalain mukaisen hyvityksen lisäksi.

Hyvityksen maksimimäärä vuonna 2022 on 35 000 euroa. Hyvityksen suuruutta määrittäessä on otettava huomioon velvoitteen rikkomisen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, työnantajan pyrkimykset korjata menettelynsä, työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat

Työvoiman vähentämistä koskevissa neuvotteluissa voidaan päästä henkilöstön ja heidän edustajiensa kanssa yhteisymmärrykseen, jolloin toimenpiteetkin tehdään yhteisesti hyväksytyllä tavalla. Jos yhteisymmärrystä ei synny, työnantaja päättää toimenpiteistä neuvottelujen päätyttyä.

MUUTOSNEUVOTTELUT

Tässä on käsitelty tiivistetysti yhteistoimintalain työvoiman vähennystilanteita koskevien säännösten keskeinen sisältö.

Muutosneuvottelujen ajoittaminen

Muutosneuvottelut on käynnistettävä, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Ilmaisua ”harkitsee” tarkoittaa vaihetta, jossa työnantaja kykenee yksilöimään suunnittelemansa toimenpiteen ja siihen liittyvät henkilöstövaikutukset sellaisella tavalla, että tämä pystyisi pääosin laatimaan neuvotteluesityksen ja neuvottelemaan asiaa koskevista kysymyksistä. Kysymys on kuitenkin vasta suunnitelmasta.

Jos päätös toimenpiteestä esimerkiksi toimipaikan lakkauttamisesta on tehty ennen neuvotteluja, muutosneuvottelut on käyty liian myöhään ja työnantaja voi joutua maksamaan hyvitystä toimenpiteiden kohteena oleville työntekijöille.

Neuvotteluesitys

Työnantajan on annettava neuvotteluesitys kirjallisena viimeistään viisi kalenteripäivää ennen neuvottelujen aloittamista. Mikäli neuvotteluesitys annetaan 20. päivänä, voi neuvottelu alkaa aikaisintaan 25. päivänä. Kellonajoilla ei ole määräaikaisten laskennassa merkitystä.

Neuvotteluesityksen voidaan katsoa olevan eräänlainen kokouskutsu yhteistoimintamenettelylle, ja siitä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittain ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista.

Lisäksi neuvotteluesityksestä on käytävä ilmi:

- 1) suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet
- 2) alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin
- 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan toimeen

Käsiteltäviä asioita koskevien tietojen tulee olla selvitetty siten, että neuvotteluesitys mahdollistaa alustavan perehtymisen asiaan. Työnantajalla ei välttämättä ole kaikkia asiaan liittyviä tietoja vielä tässä vaiheessa, joten yksityiskohtaisten tietojen antaminen voi olla mahdotonta.

Jos jokin tieto ei ole annettavissa neuvotteluesityksen antohetkellä, tiedot on annettava viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa. Jos puuttuva tieto on olennainen ensimmäisessä kokouksessa neuvoteltavan asian kannalta, asian käsittely on työntekijän tai henkilöstöedustajan vaatimuksesta siirrettävä siten, että heillä on mahdollisuus valmistautua asian käsittelyyn. Vaatimus asian käsittelyn siirtämisestä puuttuvan tiedon saamiseksi ei tarkoita sitä, että muutosneuvottelujen aloitusajankohtaa olisi siirrettävä. Muutosneuvottelut voidaan aloittaa niillä tiedoilla, jotka ovat käytettävissä. Asiakokonaisuus, johon liittyvät tiedot olivat puutteellisia, siirretään seuraavaan kokoukseen.

Työnantajan ei kannata aiheuttaa tarpeetonta huolta henkilökunnalle tekemällä neuvotteluesitys todellista vähennystarvetta laajemmaksi. Toisaalta neuvotteluesityksessä ei kannata liian tarkasti ja suppeasti ilmoittaa vähennysten kohdistumista, sillä neuvotteluesitys rajaa sen, missä laajuudessa tulevista vähennyksistä jatkossa neuvotellaan. Esimerkiksi jos työnantaja on ilmoittanut neuvotteluesityksessä neuvottelujen kohteena olevan lomautukset, se ei voi neuvottelujen jälkeen päätyä irtisanomaan työntekijöitä. Samoin, kuin jos esityksessä on kerrottu, että neuvottelut koskevat maksimissaan 6 työntekijän lomauttamista, työntekijöitä ei voi irtisanoa eikä lomauttamisia voi kohdistaa muihin henkilöstöryhmiin kuin työntekijöihin.

Neuvotteluesitys on toimitettava myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa.

Neuvottelujen sisältö

Muutosneuvottelujen kohteena olevat asiat on käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Osapuolten on toimittava rakentavasti ja pyrittävä myötävaikuttamaan neuvottelujen etenemiseen.

Neuvottelujen aikana on käsiteltävä

- toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja
- vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi
- henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja
- toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet

Vaihtoehtojen läpikäynti toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi tarkoittaa erityisesti esimerkiksi koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuuksien sekä työ- ja työaikajärjestelyjen selvittämistä siltä osin, josko näillä voitaisiin vaikuttaa toimenpiteiden kohteena olevien määrään.

Asiasta riippumatta neuvotteluja on suositeltavaa käydä vähintään kaksi kertaa, ellei asiasta päästä yksimielisyyteen. Muutosneuvotteluissa on tärkeää muistaa, että työnantaja tekee lopulliset ratkaisut vasta neuvottelujen jälkeen. Ennen neuvotteluja ja neuvottelujen aikana kyse on suunnitelluista toimenpiteistä.

Henkilöstöedustajan tai työntekijän tekemät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut

Neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla tai työntekijällä on oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu on tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, jossa asia toivotaan käsiteltävän.

Tarvittavassa laajuudessa työnantajan olisi myötävaikutettava ehdotusten käsittelyssä esimerkiksi tuottamalla tietoa asian käsittelyä. Vastaavasti myötävaikutusvelvollisuus merkitsisi sitä, että henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemien ehdotusten ja vaihtoehtoisten ratkaisumallien olisi oltava tilanteeseen soveltuvia ja asianmukaisia.

Jos työnantaja ei pidä ehdotusta tai vaihtoehtoista ratkaisua tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena, sen on neuvotteluiden kuluessa tehtävä tarpeellisessa laajuudessa kirjallisesti selkoa suhtautumisensa taustalla olevista syistä. Kirjallisuusvaatimus täyttyy myös, jos työnantaja selostaisi syyt suullisesti neuvotteluissa ja kirjaisi ne tämän jälkeen pöytäkirjaan.

Selvityksen laajuus riippuu asiakysymyksen luonteesta ja laajuudesta. Selvityksen perusteella henkilöstön edustajalle olisi synnyttävä käsitys siitä, minkä vuoksi työnantaja ei pidä esitystä tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena. Säännöksessä ei oteta kantaa siihen, mitä nämä syyt voisivat olla. Kysymys olisi työnantajan liikkeenjohtovaltaan kuuluvasta asiasta.

Toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet

Työnantajan on annettava yhteistoimintaneuvotteluiden alussa työntekijöiden edustajille esitys työllisyyttä edistävaksi toimintasuunnitelmaksi silloin, kun hän on tehnyt neuvotteluesityksen vähintään 10 työntekijän irtisanomisesta taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Toimintasuunnitelmaa ei tarvitse laatia lomauttamisten tai osa-aikaistamisten yhteydessä.

Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi seuraavat seikat:

- yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu
- neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat
- suunnitellut irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisia työvoimapalveluja käytettäessä
- suunnitellut irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on selvitettävä viipymättä työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelman ei tarvitse olla valmis kokonaisuus, kun se esitellään henkilöstön edustajille. Suunnitelmaa voidaan täydentää ja täsmentää neuvottelujen kuluessa. Toimintasuunnitelmasta tulee neuvotella henkilöstön edustajien kanssa.

Toimintasuunnitelmaa ei tarvitse laatia, jos työnantaja harkitsee alle 10 työntekijän irtisanomista. Tällöin riittää, että työnantaja esittää toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti tuetaan irtisanomisajan kuluessa työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisia työvoimapalveluita käyttäen.

Työntekijän oikeudesta työllistymisvapaaseen irtisanomisaikana säädetään työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä.

Neuvottelujen kesto

Vähimmäisneuvottelu-aika on joko 14 päivää tai kuusi viikkoa. Se, kumpaa neuvottelu-aikaa sovelletaan, riippuu irtisanottavien, lomautettavien tai osa-aikaistettavien työntekijöiden lukumäärästä ja lomautuksen kestoajasta.

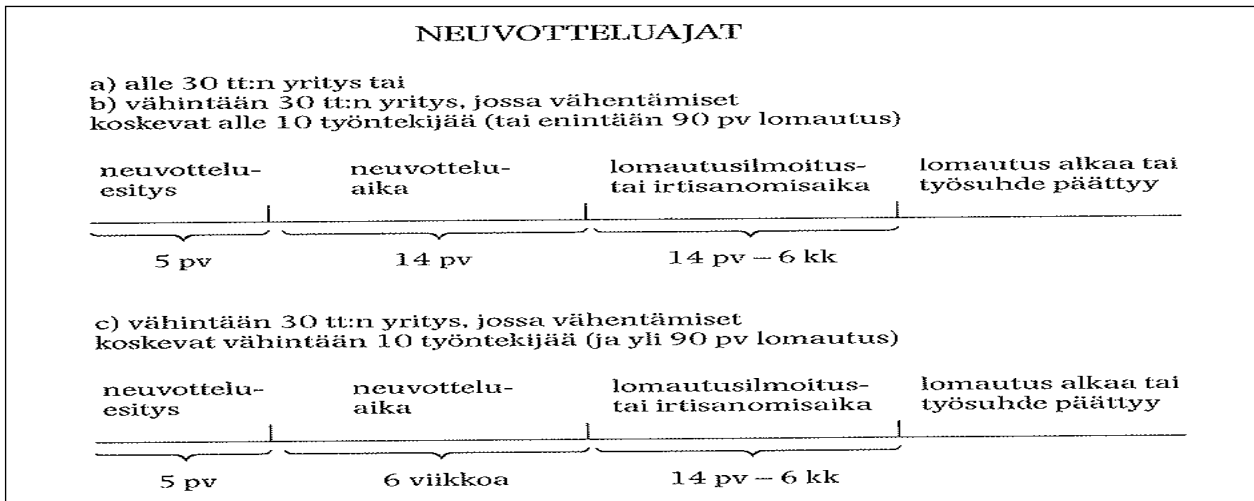
Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset, osa-aikaistamiset tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään, vähimmäisneuvottelu-aika on 14 päivää neuvottelujen alkamisesta laskettuna. Jos ne kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, vähimmäisneuvottelu-aika on kuusi viikkoa.

Lomauttamisen kohdalla pidempää neuvottelu-aikaa sovelletaan kuitenkin vain, jos kysymys on toistaiseksi voimassa olevasta lomautuksesta tai yli 90 päivää kestävästä määräaikaisesta lomautuksesta. Tätä lyhyempiin määräaikaisiin lomautuksiin sovelletaan aina lyhyempää 14 päivän neuvottelu-aikaa lomautettavien työntekijöiden lukumäärästä riippumatta.

Myös alle 30 työntekijän yrityksessä neuvottelu-aika on vähennettävien työntekijöiden lukumäärästä riippumatta aina 14 päivää neuvottelujen alkamisesta.

Neuvotteluajat lasketaan kalenteripäivinä ja ensimmäinen neuvottelupäivä lasketaan mukaan näihin määräaikoihin. Neuvottelu-aika lasketaan siis neuvottelujen alkamisesta ei neuvotteluesityksen antamisesta.

Työnantaja ja henkilöstö voivat myös sopia neuvotteluajkojen lyhentämisestä. Yksinkertaisinta ja selvintä on kirjata sopimukseen yhteisymmärrys siitä, että yhteistoimintalain mukainen neuvotteluelvollisuus on täytetty ja että työnantaja saa ryhtyä asian vaatimiin toimenpiteisiin.



Työnantajan tulee arvioida työvoiman vähennystarve todellisen tarpeen mukaisesti. Työnantajan voi kuitenkin olla vaikea täsmällisesti arvioida, kuinka laajat henkilöstövähennykset ovat tarpeen. Työnantaja voi arvioida toimenpiteestä aiheutuvan 8 työntekijän irtisanomisen (14 päivän neuvottelu-aika), vaikka lopulta irtisanomiset koskisivatkin 16 työntekijää. Tällaisissa tilanteissa ratkaisevaa on työnantajan käsitys henkilöstövaikutuksista silloin, kun neuvotteluja alun perin käydään. Edellä kuvatussa tapauksessa on siten ratkaisevaa työnantajan tiedossa olleet seikat ensimmäisiä neuvotteluja käytäessä, onko työnantaja voinut perustellusti arvioida, että vähennystarve on alle 10 henkilöä. Jos tarve vähentää yli 10 työntekijää on ollut ennakoimatonta neuvotteluja aloitettaessa, työnantaja on täyttänyt neuvotteluelvoitteensa asianmukaisesti, vaikka myöhemmin ilmaantuinkin tarve lisäirtisanomisiin. Jos lisäirtisanomiset kohdistuvat myös alle 10 työntekijään, 14 päivän neuvottelu-aika on niidenkin osalta riittävä.

Jos taas työnantaja on ollut jo neuvotteluja aloitettaessa tietoinen siitä, että irtisanottavien kokonaismäärä todennäköisesti on vähintään 10, mutta hän on ilmoittanut sen olevan 8 välttääkseen pidemmän neuvotteluajan, kyseessä on lain kiertäminen. Työnantajan olisi tässä tapauksessa tullut jo alkujaan käydä kuuden viikon muutosneuvottelut.

Erimielisyystilanteessa työnantajan pitää pystyä esittämään uskottavaa näyttöä siitä, että tilanne on muuttunut ensimmäisten neuvottelujen jälkeen. Tällaista näyttöä voi olla esim. tilauskannan alentuminen edelleen tai perustellusti odotetun tilauskannan elpymisen viivästyminen.

Neuvottelujen kirjaaminen

Yhteistoimintalain mukaan työnantajan on pyynnöstä huolehdittava, että muutosneuvotteluissa käsittelyistä asioista laaditaan pöytäkirja. Pöytäkirjasta tulee käydä ilmi ainakin neuvotteluiden käymisen ajankohta, niihin osallistuneet henkilöt, käsitellyt asiat, neuvottelujen tulokset sekä mahdolliset eriävät mielipiteet tai selonteko henkilöstön tai näiden edustajien tekemiin ehdotuksiin.

Osapuolten on tarkastettava ja allekirjoitettava pöytäkirja, jollei toisin sovita. Vaikka pöytäkirjan pitäminen ei ole pakollista, se on suositeltavaa. Pöytäkirjan avulla työnantajan on helpompi osoittaa, että neuvottelut on käyty yhteistoimintalain mukaisesti.

Työnantajan selvitys

Kun työnantaja on täyttänyt neuvotteluelvoitteensa, hänen on esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys muutosneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä.

Selvityksestä tulee käydä ilmi ainakin:

- työnantajan harkitseman päätöksen sisältö
- irtisanottavien, lomautettavien, osa-aikaistettavien tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolisen muuttamisen kohteena olevien työntekijöiden määrät henkilöstöryhmittäin tai toiminnoittain
- lomautusten kestoajat
- minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna toimeen päätöksensä.

Selvityksessä ei tarvitse vielä nimetä irtisanottavia tai lomautettavia työntekijöitä.

Varsinainen irtisanomismenettely tapahtuu työsopimuslain irtisanomismenettelyä koskevien säännösten mukaisesti.

Henkilöstön edustajan pyynnöstä työnantajan on esitettävä selvitys yhteisesti kaikille henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille heitä koskevilta osiltaan.

Selvityksen jälkeen voidaan päättää vaikka heti työvoiman vähentämistoimista. Lomautusten, irtisanomisten ja osa-aikaistamisten toimintaohjeet on kerrottu jäljempänä.

5. MENETTELYTAVAT LOMAUTETTAESSA, IRTISANOTTAESSA TAI OSA-AIKAISTETTAESSA

Lomautus

Lomautus vai irtisanominen

Työvoiman vähentämistarpeen ilmettyä on selvitettävä, käytetäänkö lomautusta vai irtisanomista. On myös harkittava lomautetaanko yksipuolisesti vai halutaanko ja voidaanko sopia henkilöiden kanssa lomautuksesta ja siihen liittyvistä yksityiskohdista.

Lomautus on mahdollista, kun on olemassa työn tilapäinen vähentyminen. Töiden vähentymistä pidetään tilapäisenä, jos tilanteen arvioidaan parantuvan 90 päivän kuluessa. Lomautus tehdään tällöin määräajaksi ja enintään 90 päiväksi.

Mikäli käsillä on työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaiset tuotannolliset ja taloudelliset perusteet työsuhteen päättämiseksi voidaan lomautus tehdä toistaiseksi.

Määräaikaisten työntekijöiden lomauttaminen

Määräaikaisessa työsuhteessa olevaa työntekijää ei lähtökohtaisesti voi lomauttaa. Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen on kuitenkin mahdollista, jos hän tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Jos työntekijä on palkattu tekemään tietty määräaikainen projektityö, työsopimus sitoo sovitun ajan. Jos projektityön kestoksi on työsopimuksessa määritelty tietty aika, työsopimus lähtökohtaisesti päättyy ilmoitettuna kalenteripäivänä, vaikka tilanne muuttuisi ja projekti esimerkiksi päättyisi suunniteltua aiemmin. Jos työsuhteen kesto on sen sijaan sidottu väljemmin projektin päättymiseen esimerkiksi niin, että työsopimus päättyy projekti X päättyessä tai viimeistään tiettyinä yksilöityinä päivinä, työsopimus päättyy projektin päättymiseen tai yksilöitynä päivänä, riippuen siitä, kumpi on aiemmin. Määräaikaista sopimusta tehtäessä onkin syytä miettiä, mihin määräaikaisen sopimuksen kesto sitoo.

Oppisopimusopiskelijat ovat yleensä määräaikaisessa työsuhteessa.

Useita toimipaikkoja

Yritys, jolla on useita toimipaikkoja eri puolella maata, joutuu ennen lomautuksen toteuttamista jollain toimipaikallaan selvittämään, olisiko lomautusuhan kohteena olevalle työntekijälle työtä jossain muussa yrityksen toimipaikassa. Useita toimipaikkoja omaava yritys joutuu myös - jos yrityksessä sovelletaan yhteistoimintalakia - ottamaan yhteistoimintalain tarkoittamia neuvotteluja käydessään huomioon, että samaan aikaan saattaa olla yrityksen eri toimipaikoilla yhteistoimintaneuvotteluja käynnissä ja käymään yhteistoimintaneuvotteluja yhteenlasketun työntekijämäärän (työntekijät ja toimihenkilöt) perusteella määräytyviä neuvotteluajoja käyttäen.

Useita toimipaikkoja omaavissa yrityksissä neuvottelut voidaan käydä samaan aikaan vireillä olevista työvoiman vähentämistoimenpiteistä toimipaikoittain tai lain tarkoittamassa yhteisessä kokouksessa (tahi neuvottelukunnassa) keskitetysti. Jos neuvotteluja käydään hajautetusti paikallisissa toimipaikoissa paikallisten luottamushenkilöiden kanssa, voidaan toimipaikoittain todeta neuvottelut päättyneeksi ja sen jälkeen ryhtyä tarvittaviin lomautus- tai irtisanomistoimenpiteisiin. Toisin sanoen, kun yrityksessä joudutaan noudattamaan yhteistoimintalain mainittua pitkää kuuden viikon neuvotteluajaa (samanaikaisesti vähintään 10 työntekijää/toimihenkilöä toimenpiteen kohteena yrityksen eri toimipisteissä yhteen laskien), voidaan neuvotteluissa

kuitenkin edetä toimipaikoittain eri tahtia. Neuvottelut voidaan myös toimipaikoittain yhteisesti todeta päättyneiksi yt-lain mukaisesti lyhyemmässäkin ajassa kuin kuudessa viikossa.

Lomautuksen ennakkoselvitys

Työnantajan on käytettävissä olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksesta. Ennakkoselvityksessä kerrotaan lomautuksen perusteesta, arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, lomauttamisajankohdasta ja kestosta yleisluontoisesti. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Ennakkoselvityksestä on myös varattava työntekijälle tai hänen edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantaja on jonkin muun säännöksen perusteella annettava ennakkoselvitystä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Yhteistoimintalain piiriin kuuluvissa yrityksissä selvitys- ja kuulemisvelvollisuus toteutuu aikaisemmin selostetuissa muutosneuvotteluissa.

Lomautus yksipuolisesti vai sopien?

On syytä selvittää, voidaanko työntekijän kanssa sopia lomautuksesta vai toimitetaanko lomautus yksipuolisesti.

Vuonna 2001 voimaan tulleen työsopimuslain mukaan on mahdollista työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä sopia työsuhteen kestäessä lomauttamisesta ja sen toteuttamisesta työpaikalla. Työnantaja ja työntekijä voivat siis työnantajan aloitteesta - sopia suullisesti tai kirjallisesti lomauttamisen toteuttamisesta jäljempänä mainituin edellytyksin. Sopimukset on aina syytä tehdä kirjallisesti, vaikka laki ei edellyttäisikään kirjallista muotoa. Talotekniikka-alan työehtosopimukset eivät ainakaan toistaiseksi mahdollista asiasta sopimista luottamusmiehen kanssa. Yhteistoimintalain tarkoittamissa neuvotteluissa ei myöskään voida lomauttamisesta sopia.

Työsopimuslain mukaan työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella lomautus voidaan toteuttaa vain määräajaksi. Toisin sanoen työnantaja ja työntekijä voivat sopia esim. 150 päivän määräajaisesta lomautuksesta (90 päivän laissa tarkoitettulla rajalla ei ole rajoitettavaa merkitystä tässä suhteessa). Edelleen on todettava, että vain määräajaisesta lomauttamisesta sovittaessa on samalla mahdollisuus sopia toisin laissa tarkoitettusta 14 päivän vähimmäislomautusilmoitusajasta. Tällaisissa tilanteissa lomautusilmoitusajaksi voi siis jäädä 14 päivää lyhyemmäksi. Toistaiseksi voimassa olevasta lomautuksesta tai siihen liittyvästä lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta ei siis voi sopia.

Työvoiman vähentämisjärjestys

Työnantajan on noudatettava vähentämispäätöstä tehdessään työntekijöiden osalta TES: n 5 §:n säännöstä työvoiman vähentämisjärjestyksestä (5.10). Sen 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 työkyvystään menettäneitä. Tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoajan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Talotekniikka-alan toimihenkilöiden TES: n irtisanomissuojasopimuksen 9 §:ssä on vastaava määräys. Mutta sen mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan mahdollisuuksien mukaan toiminnalle tärkeiden toimihenkilöiden lisäksi erikoistehtäviin tarvittavat työntekijät.

Ylempien toimihenkilöiden osalta ei ole olemassa vähentämisjärjestyssäännöstä, ellei kyseisen ylemmän toimihenkilön työsopimuksessa ole sovittu muusta.

Vuorolomautus

Työnantaja voi sopia työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa vuorolomautuksesta. Sopimiseen ei kuitenkaan ole mitään pakkoa, vaan voidaan menetellä työvoiman vähentämisympäristöstä noudattaen.

Yhtäjaksoisen lomautuksen sijasta lyhennettyyn työviikkoon

Lomautus voidaan toteuttaa myös päivittäistä tai viikoittaista työaikaa lyhentämällä. Vaikka lomautus toteutetaisiin näin, noudatetaan samaa lomautusilmoitusaikaa kuin edellä on kerrottu.

Henkilökohtainen lomautusilmoitus

Varsinainen lomautusilmoitus annetaan kirjallisesti mahdollisten muutosneuvottelujen jälkeen lomautettavalle henkilökohtaisesti (ei luottamusmiehelle).

Jos henkilökohtainen toimittaminen ei ole mahdollista, lomautusilmoitus voidaan lähettää myös postitse (kirjattuna) tai sähköpostitse. Ilmoituksen on tultava työntekijän tietoon niin hyvissä ajoin, että vähintään 14 päivää ehtiä kuluu tiedoksisaamisesta lomautuksen alkamiseen.

Toisin kuin irtisanomisilmoitukseen, lomautusilmoitukseen ei sovelleta niin sanottua viikon olettasääntöä (jossa oletetaan, että kirje saapuu viikon kuluessa työntekijän tietoon), vaan ilmoitukseen vetoavan osapuolen tulee näyttää toteen lomautusilmoituksen tiedoksi tulemisen ajankohta.

Lomautusilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto.

Todistus lomautuksesta

Työnantajan on työntekijän/toimihenkilön pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus.

Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja ja työntekijä tai toimihenkilö voivat sopia tilapäisestä työstä lomautuksen aikana. Lomautus voidaan näin keskeyttää työntekijän lomautuksen jo alettua. Lomautus jatkuu työrupeaman jälkeen automaattisesti ilman lomautusilmoitusta. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto. Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja työntekijän tai toimihenkilön välistä suhdetta eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

Lomautuksen keskeyttämisestä yhdeksikin päiväksi seuraa vuosilomalain tarkoittama työssäolopäivien mukainen vuosiloman ansainnan (30 työpäivää) alkaminen uudelleen heti sen jälkeen, kun työntekijä jatkaa lomautustaan.

Lomautuksen keskeyttäminen siten, että työntekijä tulee ammatilliseen jatko- tai täydennyskoulutukseen lomautuksen kestäessä, ei kuitenkaan aiheuta vuosiloman ansainnan alkamista uudestaan.

Ilmoitus työn alkamisesta

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu. Ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin kun henkilö on lomautettu määräajaksi. Ilmoitus työn alkamisesta tulee tehdä todistettavasti.

Mahdollisesti toisen työnantajan palveluksessa olevan työntekijän/toimihenkilön on tämän ajan kuluessa

tultava työhön lomauttaneelle työnantajalle. Jos hän ei palaa riittävän pitkään aikaan, työnantaja voi katsoa työsuhteen purkautuneeksi (7 päivän poissaolo eikä työntekijä/toimihenkilö ei ole esittänyt pätevää syytä poissaololleen). Työsuhteen purkaantumisesta lähetetään tieto työntekijälle.

Lomautuksen peruuttaminen tai siirto

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista, vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhemmään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää. Määräys koskee sekä työntekijöitä, että toimihenkilöitä.

Uutta työvoimaa, kun lomautettuja

Työnantaja ei voi ottaa tehtävään, jota lomautettu työntekijä voisi tehdä, uutta työntekijää ja antaa lomautettun jatkaa työstä poissaoloa. Eri asia on, jos työ on erilaista ja vaatii esimerkiksi täysin toisenlaista ammattitaitoa, mihin lomautettu työntekijä kykenee. Myös harjoittelijoita voidaan palkata tietyn työehtosopimuksissa sovituin edellytyksin.

Lomautetun irtisanominen

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun, työntekijälle on maksettava irtisanomisajalta palkka kokonaisuudessaan KTA:n mukaan. Voidaan sopia, että työntekijä tai toimihenkilö tulee työhön irtisanomisajaksi eli työnantajalla on juuri täksi ajaksi (ei pidemmäksi aikaa) työtä tarjolla, jolloin työssäolo ajalta maksetaan tietysti normaalia työajan palkkaa.

Lomautetun irtisanoutuminen

Työntekijä/toimihenkilö voi lomautusaikana irtisanoa työsopimuksen ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Työntekijä/toimihenkilö, joka on lomautettuna toistaiseksi, saa oltuaan lomautettuna 200 päivää irtisanoutuessaan korvauksena irtisanomisajan palkan kuten työnantaja olisi irtisanonut työsuhteen. Velvollisuutta palata työhön irtisanomisajaksi ei ole. Korvauksessa huomioidaan myös irtisanomisaikana kertynyt loma.

Luottamushenkilöt erikoisasemassa

Työntekijöiden luottamusmiestä, yhdysmiestä tai työsuojeluvaltuutettua ei saa lomauttaa, ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, ettei luottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai muutoin hänelle sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä poiketa. Jos yhteisesti toteamista ei tapahdu, työnantaja ei saa yksipuolisesti lomauttaa luottamusmiestä tai edes siirtää häntä työhön, jota luottamusmies ei katso sopivaksi itselleen.

Toimihenkilöiden pääluottamusmiehen suoja vastaa työntekijöiden yllä kuvattua edustajan suoja, paitsi että toiminnan keskeytyminen arvioidaan hänen edustamiensa työntekijöiden osalta, ei koko tuotantoyksikön osalta. Pääluottamusmiestä ei siis saa lomauttaa, ellei yrityksen toimintaa hänen edustamiensa työntekijöiden osalta keskeytetä kokonaan.

Lomautus, työajanlyhennysraha ja vuosilomakertymä

Työntekijöiden työajanlyhennysrahaa ei kerry lomautusaikana.

Vuosilomalain mukaan työssäolon veroista aikaa on lomautuksen alettua 30 työpäivää. Jos kyse on osittaisesta lomautuksesta, loma kertyy kuudelta kuukaudelta.

Lomautus ja sairastuminen

Sairaana olevallekin työntekijälle/toimihenkilölle voidaan antaa lomautusilmoitus (esim. kirjatulla kirjeellä). Lomautus astuu voimaan lomautusilmoitusajan kuluttua. Sairausajan palkan maksaminen jatkuu kuitenkin lomautusajaltakin työehtosopimuksessa mainitun ajanjakson työpäiviltä sairauden keston mukaan.

Työntekijän/toimihenkilön sairastuessa lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, mutta ennen lomautuksen alkamista, astuu lomautus voimaan ilmoituksen mukaisesti. Sairausajan palkan maksaminen keskeytyy, vaikka sairaus jatkuisikin lomautuksen aikana.

Työntekijän/toimihenkilön sairastuessa lomautusaikana ja ollessa sairaana edelleen lomautuksen päättyessä, työnantajalla alkaa palkanmaksuvelvollisuus normaalien sairausajanpalkanmaksuääräysten mukaisesti työhön paluusta lukien.

Irtisanominen tuotannollistaloudellisista syistä

Irtisanomisperuste

Työnantajalla on oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva eli "vakinainen" työsopimus, jos työ on vähentynyt taloudellisesta, tuotannollisesta tai muista niihin verrattavista syistä vähäistä suuremmissa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti eikä työntekijää voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Edellä tarkoitettua perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainakaan silloin kun,

- irtisanomista on edeltänyt tai seurannut uuden työntekijän ottaminen samankaltaisiin tehtäviin eikä työnantajan toimintaedellytyksissä ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia,
- irtisanomisen syyksi ilmoitetut työtehtävien uudelleen järjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevaa työtä tai muuta työtehtävien laatua,
- irtisanomisen syyksi on ilmoitettu kone- tai laitehankinnat, mutta työntekijä olisi ammattitaitoonsa nähden voitu työnantajan toimesta kouluttaa näiden koneiden ja laitteiden käyttöön tai
- irtisanomisen syyksi on ilmoitettu työvoiman vähentämisestä aiheutuva kustannussäästö, mutta tämä säästö on niin vähäinen, että sitä ei voida pitää työnantajan ja työntekijän olosuhteet huomioon ottaen irtisanomisen todellisenä syynä.

Työnantajan on varauduttava siihen, että on riittävästi dokumentoitu selvitetyn, ettei irtisanottua työntekijää tai toimihenkilöä ole voitu sijoittaa yrityksessä mihinkään muuhun hänelle sopivaan työhön tai ettei häntä ole voitu kouluttaa avoimena olevaan työtehtävään.

Työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuus

Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista 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 henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle edellä tarkoitettua työtä, on hänen selvítettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen

Jolleivät työnantaja ja työntekijä työnantajan irtisanottua työsopimuksen 7 luvun 3 ja 4 tai 7 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettun työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen 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 pyydettyessä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

Irtisanomismenettely

Henkilökohtainen irtisanomisilmoitus

Varsinainen irtisanomisilmoitus annetaan ensisijaisesti kirjallisesti mahdollisten muutosneuvottelujen jälkeen irtisanottavalle henkilökohtaisesti (ei luottamusmiehelle).

Jos henkilökohtainen toimittaminen ei ole mahdollista, irtisanomisilmoitus voidaan lähettää myös kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

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

Irtisanomisjärjestys

Työnantajan on noudatettava vähentämisspätöstä tehdessään työntekijöiden osalta TES: n 5 §:n säännöstä työvoiman vähentämisjärjestyksestä (5.10). Sen mukaan viimeiseksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Talotekniikka-alan toimihenkilöiden TES: n irtisanomissuojasopimuksen 9 §: n mukaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen irtisanomisen tai lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ja erikoistehtäviin tarvittavia tai saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä toimihenkilöitä. Tämän säännön lisäksi kiinnitetään mahdollisuuksien mukaan huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja toimihenkilön huoltovelvollisuuden määrään.

Ylempien toimihenkilöiden osalta ei ole olemassa vähentämisjärjestyssäännöstöä, ellei kyseisen ylemmän toimihenkilön työsopimuksessa ole sovittu muusta.

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työnantaja on velvollinen tarjoamaan 7 luvun 3 §:n perusteella irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

- 1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja
- 2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisan päätymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Työnantaja, joka ei ole noudattanut edellä säädettyä velvollisuuttaan, on velvollinen suorittamaan työntekijälle kertakaikkisena korvauksena koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän.

Jos valmennuksen tai koulutuksen järjestämisvelvollisuus on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta.

Uutta työvoimaa, kun irtisanottuja ja luottamushenkilöt erikoisasemassa

Katso näiltä osin aiemmin, lomautuksen yhteydessä esitetty.

Takaisinottovelvollisuus

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden (jos työsuhde kestänyt alle 12 vuotta) tai kuuden kuukauden (työsuhde kestänyt 12 vuotta tai yli) 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 luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

Linkit

Yhteistoimintalaki: <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211333>

Työsopimuslaki: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L9P4>

Pidätämme oikeuden muutoksiin.