

- 1 TUOTANNOLLISET JA TALOUDELLISET IRTISANOMISPERUSTEET
- 2 YT-NEUVOTTELUT TALOUDELLISISTA JA TUOTANNOLLISISTA IRTISANOMISPERUSTEISTA
- 3 LOMAUTUS
- 4 EHDOLLINEN IRTISANOMINEN
- 5 IRTISANOMINEN TUOTANNOLLISIN TAI TALOUDELLISIN PERUSTEIN
- 6 TYÖNTEKIJÄN TAKAISINKUTSUMINEN
- 7 TYÖSUHTEEN PURKAUTUNEENA PITÄMINEN

Ohessa kattava tietopaketti lomautuksista, ehdollisista irtisanomisista, tuta-perusteisista irtisanomisista, työntekijän takaisinkutsumisesta sekä työsuhteen purkautuneena pitämisestä.

1. Tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista tai tuotannollisista perusteista johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työn vähentämisen pysyvyyttä arvioitaessa on katsottu, että yli 90 päivää kestäväksi arvioitu työn vähentyminen on riittävä aika irtisanoa työntekijä taloudellisin ja tuotannollisin perustein. Alle 90 päivää kestävä työn väheneminen on peruste lomauttaa työntekijöitä määräajaksi taloudellisin ja tuotannollisin perustein.

Taloudellinen irtisanomisperuste perustuu työnantajayrityksen taloudessa tapahtuneisiin tai ennakoitavissa oleviin pysyviin muutoksiin, jotka vähentävät henkilöstön palkkaamiseen käytettävissä olevia voimavaroja. Tuotannollinen peruste voi olla esimerkiksi jonkin toiminnon lakkauttaminen tai supistaminen, taikka jossain alueella toimimisen lakkauttaminen tai supistaminen. Samaa irtisanomisperustetta voidaan myös aina käyttää työsuhteen irtisanomisen sijaan lomauttamiseen tai ehdolliseen irtisanomiseen.

Rakennusalalla tyypillistä on työn kausiluontoisuus. Talvikaudella luonnollisesti myös kattourakoitsijan tilauskanta supistuu jo senkin vuoksi, että työ vaikeutuu ja hidastuu, ja olosuhteiden vuoksi työtä voi olla mahdotonta tehdä. Tällaisen kausiluontoisen työn tarjoamisen edellytyksen väheneminen on peruste lomauttaa tai irtisanoa työntekijöitä taloudellisin ja tuotannollisin perustein.

ESIMERKKI:

Kattoalan yritys A oy on joulukuussa saanut tulevalle keväälle tilauksen vain yhdestä pienestä kattourakasta. Yritys työllistää 30 henkilöä. A oy:llä on taloudelliset perusteet irtisanoa tai lomauttaa henkilöstöä.

2. YT-neuvottelut taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista

Yhteistoimintalain mukaan YT-neuvottelut on käytävä, jos työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Yhteistoimintavelvoite koskettaa yrityksiä, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20.

Yhteistoimintalaista poiketen vedeneristysalalla lomauttamisesta rakennusalalla tehdyn sopimuksen (RISS) 5 §:n mukaan kuitenkin silloin, kun kyseessä on alalla *tavanomainen*

työvoimatarpeen vaihtelu, taloudellisin ja tuotannollisin perustein toimeenpantavat irtisanomiset, ne **eivät kuulu** YT-neuvotteluvelvoitteen piiriin. Tämä on merkittävä poikkeus yhteistoimintalaista, ja sen tarkoituksena on helpottaa vuosittain tapahtuvien työvoimatarpeen vähenemisestä johtuvien irtisanomisten ja lomautusten toteuttamista.

Tavanomaisena pidettävä työvoimatarpeen vaihtelu

RISS 5 §:n 1 kohdan mukaan tavanomaisina työvoimatarpeen vaihteluina pidetään työn kausiluontoisuudesta johtuvaa työvoimatarpeen vähentymistä. Talvikaudesta johtuva tilauskannan vähentyminen on näin ollen yleensä riittävä peruste vähintään lomauttaa työntekijöitä taloudellisin ja tuotannollisin perustein. Irtisanoessaan tai lomauttaessaan työntekijän tavanomaisina pidettävän työvoimatarpeen vähentymisestä johtuen työnantajan tulee lomautus- tai irtisanomisilmoitusta antaessaan selvittää työntekijälle toimenpiteet perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot. Toimenpiteestä tulee myös ilmoittaa mahdollisimman pian työntekijää edustavalle luottamusmiehelle. Tällaisin perustein toteutetusta lomautuksesta tai irtisanomisesta ei kuitenkaan tarvitse käydä YT-neuvotteluja.

Tavanomaisesta poikkeavana pidettävä työvoimatarpeen vaihtelu

Tavanomaisesta poikkeavana työvoimatarpeen vähenemisenä voidaan pitää sellaisia vähennyksiä, jotka eivät johdu rakennusalan kausiluontoisuudesta. Jos työnantaja päättää, että yritys lopettaa toimimisen esimerkiksi jollain alueella, niin tästä johtuva työntekijöiden vähentäminen ei kuulu rakennusallalla tavanomaisten työvoimatarpeiden vähentymisen piiriin. *RISS 5 §:n 2* kohdan mukaan tällaisesta päätöksestä johtuva työvoiman vähentäminen edellyttää täten yhteistoimintaneuvottelujen käymistä.

Ei perustetta irtisanomiseen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla

Työnantajalla ei ole perustetta työntekijän irtisanomiseen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla silloin, kun hän on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, jos työnantajan toimintaedellytykset eivät ole vastaavana aikana muuttuneet tai töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

ESIMERKKI:

Kattoalan yritys A oy on joulukuussa saanut tulevalle keväälle tilauksen vain yhdestä pienestä kattourakasta. Yritys työllistää 30 henkilöä. A oy:llä on taloudelliset perusteet irtisanoa tai lomauttaa henkilöstöä. Koska vedeneristysalalla on yleistä, että talvikaudella työtilauksia on huomattavasti vähemmän kuin tarjottavissa olevaa työtä, on taloudellisin ja tuotannollisin perustein tehtävä lomautus tai irtisanominen tavanomaisena pidettävää kausittaisen vaihtelun vuoksi, eikä A oy:n tarvitse käydä yhteistoimintaneuvotteluja ennen irtisanomisten tai lomautusten toimeenpanemista.

3. Lomautus

Lomauttamisella tarkoitetaan työnteon ja palkanmaksun keskeyttämistä. Lomauttaa voidaan joko määräajaksi tai toistaiseksi. Lomautus voidaan toteuttaa joko työnantajan yksipuolisella päätöksellä tai työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Lomautus voi aina olla vaihtoehto irtisanomiselle taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden täytyessä. Lomautus ei tarkoita työsuhteen katkeamista. Myöskään se, että työntekijä ottaa muuta työtä lomautuksen kestäessä, ei vaikuta alkuperäiseen työsuhteeseen.

Lomautus toistaiseksi

Työntekijä voidaan lomauttaa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tai toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuen, kun tarjolla oleva työ on näiden perusteiden nojalla olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt. Työnantajalla on tällöin valta valita, käytetäänkö työvoiman vähentämisessä irtisanomista, lomautusta tai ehdollista irtisanomista.

Lomautus määräajaksi

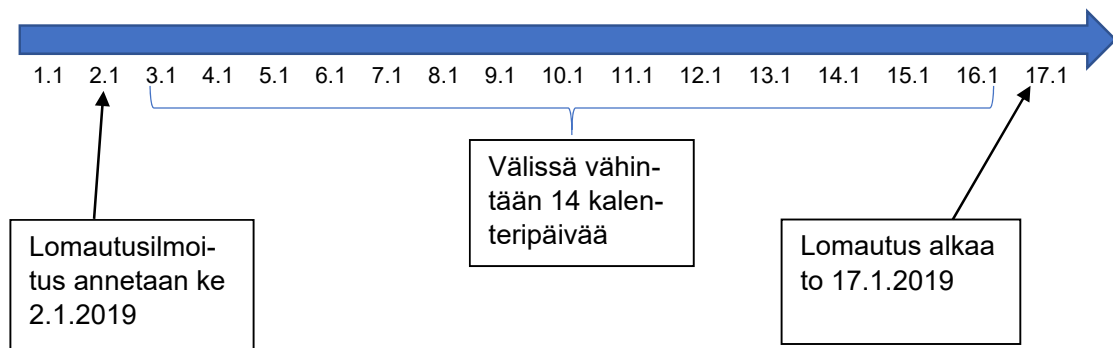
Työntekijä voidaan lomauttaa ennalta määritellyksi määräajaksi, jos tarjolla oleva työ on tuotannollisista tai taloudellisista syistä tai toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuen vähentynyt tilapäisesti, eikä muuta korvaavaa työtä ole mahdollista järjestää. Rakennusalan suhdanneherkkyydestä johtuen on usein vaikea sanoa, kuinka kauan lomautus tulee kestämään ja koska töitä olisi taas tarjolla. Tästä johtuen lomautus määräajaksi on rakennus-alalla varsin harvinaista ja suositeltavaa ainoastaan silloin, kun jo lomautusta harkittaessa on varmuudella tiedossa, että uusi työmaa on alkamassa parin kuukauden sisällä.

Miten lomauttaminen tapahtuu?

Työntekijälle tulee antaa kirjallinen lomautusilmoitus *henkilökohtaisesti* viimeistään 14 kalenteripäivää ennen lomautuksen alkamista (lomautusilmoitusaika). **Paikallisesti voidaan myös sopia, että lomautusilmoitusaika on tätä 14 päivää lyhyempi noudattaen TES:n 22 §:n vaatimuksia paikallisesta sopimisesta.** 22 §:n mukaan paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisena, ja siinä on oltava molempien osapuolten allekirjoitukset. Lomautusilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti, jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti. Ilmoitus tulisi kuitenkin etusijassa toimittaa työntekijälle henkilökohtaisesti. Tärkeää on kuitenkin huomioida, että työnantaja vastaa siitä, että ilmoitus todella menee tavalla tai toisella perille. Riitatilanteessa työnantajalla on näyttövelvollisuus lomautuksenilmoituksen antamishetkestä ja perille menemisestä. Tästä johtuen lomautusilmoitukseen kannattaa pyytää esim. kuittaus työntekijältä, jolloin ilmoituksen perillemeno on helposti tarvittaessa todistettavissa.

Lomautusilmoitusaikaa laskettaessa on huomattava, että lomautusilmoituspäivää ei voida laskea lomautusilmoitusaikaan kuuluvaksi päiväksi. Tällöin 2.1. annetulla lomautusilmoituksella lomautus voi aikaisintaan alkaa 17.1. Lomautusilmoituksen antamisen ja lomautuksen alkamisen väliin tulee siten jäädä 14 kalenteripäivää.

Edellä mainittu esimerkki kaaviokuvana:



Lomautusilmoitus tulee antaa siten, että siitä käy ilmi ainakin seuraavat seikat:

1. Lomautuksen peruste;
2. Lomautuksen alkamisaika; ja
3. Lomautuksen kesto tai arvioitu kesto
4. Ilmoituksen antamispäivä

Rakennuslalla on sovittu työsopimuslaista poiketen, että lomautuksen alkaminen on mahdollista sitoa ennalta määrätyn päivän sijasta tietyn työn valmistumiseen tai työkauden päättymiseen.

Lomautusilmoitukseen on siis mahdollista kirjata, että toistaiseksi voimassa oleva lomautus alkaa esimerkiksi tietyn työkohteen valmistuttua.

Lomautuksen peruutus tai siirto

Työnantaja voi peruuttaa tai siirtää *yhden kerran* lomautuksen toimeenpanoa. Tällöin työnantajan ei tarvitse noudattaa uutta lomautusilmoitusaikaa. Ilmoitus lomautuksen peruutuksesta tai siirrosta on tehtävä viimeistään päivää ennen, kuin lomautus muuten alkaisi. Työnantaja voi peruuttaa tai siirtää lomautuksen vain yhden kerran ilman, että tarvitsee noudattaa uutta lomautusilmoitusaikaa. Mikäli työnantaja siirtää tai peruuttaa lomautuksen toistamiseen, on noudatettava uudestaan lomautusilmoitusaikaa.

Lomautuksen päättyminen

Lomautus voi päättyä kolmella eri tavalla:

- A. Työnantaja kutsuu lomautetun työntekijän takaisin töihin;
- B. Työntekijä irtisanoutuu lomautuksen aikana omasta tahdostaan; ja
- C. Työnantaja irtisanoo työntekijän lomautuksen aikana.

A. Työntekijä irtisanoutuu lomautuksen aikana omasta tahdostaan

Työntekijällä on oikeus lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa aina ilman irtisanomisaikaa, eli työsuhde päättyy tällöin heti. Irtisanomisaikaa ei siis ole, eikä irtisanomisan palkkaa tällöin myöskään makseta. Lomautuksen perusteella tai työsuhteen kestolla ei myöskään ole vaikutusta työntekijän irtisanoutumiseen.

Edellä kerrottu koskee myös ehdollista irtisanomiseen sisältyvää lomautusjaksoa. Työntekijä voi siis myös ehdolliseen irtisanomiseen sisältyvän 180 päivän aikana irtisanoa työsuhteensa päättymään heti, ilman irtisanomisaikaa.

Työnantajan tulee toimia kuten yleensäkin irtisanomistilanteessa, eli palauttaa työntekijälle verokortti, antaa työtodistus ja maksaa loppupalkka, eli yleensä lomarahat.

Harvoin sovellettavana poikkeuksena on kuitenkin työntekijän irtisanoutuminen lomautuksen päättymistä edeltävien viiden päivän aikana. Tällöin työntekijällä ei ole oikeutta irtisanoutumiseen ilman irtisanoutumisaikaa, jos lomautuksen päättymispäivä on työntekijän tiedossa. Irtisanoutuminen on siten tällöin mahdollista, mutta vain irtisanomisaikaa noudattaen. Jos viiden päivän irtisanoutumisaika kohdistuu osittain lomautuksen jälkeiseen aikaan, on työntekijällä tällöin työntekovelvoite (ja työnantajalla palkanmaksuvelvoite irtisanomisajalta).

B. Työnantaja irtisanoo työntekijän lomautuksen aikana

Työnantaja voi irtisanoa tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla työntekijän työsuhteen myös lomautuksen aikana.

Tällöin työnantajan tulee kuitenkin maksaa työntekijälle palkkaa TES:n mukaiselta irtisanomisajalta.

Koska työntekijä on lomautettuna irtisanomishetkellä, ei työntekijällä ole lähtökohtaisesti työntekovelvoitetta irtisanomisaikana. Työnantaja joutuu siten maksaa työntekijälle irtisanomisanpalkkaa vastaavan korvauksen kertasuorituksena loppupalkan maksamisen yhteydessä. Työnantajan suorittama irtisanominen lomautuksen aikana ei ole siis yleensä taloudellisesti järkevää.

Vedeneristysalalla (kuten myös rakennusalalla ja monella muulla alalla) irtisanomisan palkasta ei ole mahdollista vähentää 14 päivän lomautusilmoitusaikaa, *toisin kuin käyttäessä ehdollista irtisanomista*.

Em. syistä johtuen työnantajan kannattaa välttää työntekijöiden irtisanomista lomautuksen aikana. Työnantajan kannattaa pyrkiä ennakoimaan tilannetta käyttämällä näissä tilanteissa lomautuksen sijasta joko ehdollista irtisanomista tai normaalia tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla tehtävää irtisanomista.

Yli 200 päivää kestävä lomautus

Lomautus voi päättyä työntekijän aloitteesta myös silloin, kun lomautus on kestänyt yli 200 kalenteripäivää. Tällaisen "roikkolomautuksen" tapauksessa työntekijällä on irtisanoutumisaan oikeus irtisanomisan palkkaansa. Irtisanomisan palkan suuruus määräytyy sen irtisanomisan mukaan, jota *työnantaja olisi ollut velvollinen noudattamaan* irtisanoessaan työsuhteen.

TES:n mukaiset työnantajan irtisanomisajat perustuvat työsuhteen keskeytyksettömään keston ja ovat seuraavat:

Työsuhteen kesto	Irtisanomisaika
Enintään 2 vuotta	2 viikkoa
yli 2 vuotta, mutta enintään 4 vuotta	4 viikkoa
yli 4 vuotta, mutta enintään 8 vuotta	8 viikkoa
yli 8 vuotta, mutta enintään 12 vuotta	12 viikkoa
yli 12 vuotta	16 viikkoa

ESIMERKKI:

Työntekijän työsuhde on alkanut 1.1.2006. Työntekijä on ollut välillä lomautettuna ja välillä töissä. Viimeisen kerran työnantaja on lomauttanut hänet toistaiseksi 1.3.2016. Lomautuksen kestänyt yli 200 päivää irtisanoutuu työntekijä 1.1.2017. Koska työntekijä on ollut työsuhteessa yhtäjaksoisesti 1.1.2005 – 2.1.2017 eli yli 12 vuotta, on työntekijä oikeutettu 16 viikon palkkaa vastaavaan korvaukseen, vaikka hän irtisanoutuu omasta tahdostaan. Työntekijällä ei ole työvelvoitetta em. 16 viikon ajalta. Koska työsuhde ei katkea lomautuksen aikana, kertyy irtisanomisan palkan laskemiseen merkittäviä työvuosia myös lomautuksen aikana.

Tällaisten tilanteiden välttämiseksi työnantajan kannattaa aina seurata, että lomautus ei kestäisi milloinkaan yli 200 päivää.

Mikäli työnantaja tarjoaa lomautettuna olevalle työntekijälle töitä lomautuksen kestäessä, eikä työntekijä ota töitä vastaan, katkeaa 200 lomautuspäivän laskeminen. Työtarjouksessa pitää olla kuitenkin kyse todellisen työn teettämisestä, eikä sitä saa tarjota vain säännöksen kiertämiseksi.

Usein kysymys kuitenkin on siitä, että työnantaja on 200 päivän aikana kyllä tarjonnut työntekijälle töitä, mutta tämä ei ole ottanut sitä vastaan. Tällöin työnantajan tulee muistaa huolehtia, että työsuhde todella päätetään tavalla tai toisella (todisteellisesti) tässä yhteydessä.

ESIMERKKI:

Kattoalan yritys A oy on joulukuussa saanut tulevalle keväälle tilauksen vain yhdestä pienestä kattourakasta. Yritys työllistää 30 henkilöä. A oy:n toimitusjohtaja on lomautanut työntekijän Matti Meikäläinen 17.1.2019 alkaen. Työtilanne on ennakoitua huonompi, ja lomautukset venyvät. 200 päivää lomautettuna tulee täyteen 5.8.2019. Toimitusjohtaja on tarjonnut Matille töitä yhdesti lomautuksen aikana puhelimitse 30.3.2019. Tällöin Matti on kieltäytynyt tulemasta töihin, mutta ilmoittanut siitä vain toimitusjohtajan kanssa käydyssä puhelinkeskustelussa. Toimitusjohtaja miettii mielesään, että hän on tarjonnut Matille työtä, josta tämä on kieltäytynyt, joten hänen ei tarvitse maksaa 200 päivän kuluttua Matin irtisanoutuessa Matille irtisanomisajan palkkaa. 5.8.2019 Matti irtisanoo työsopimuksensa. Toimitusjohtaja luonnollisesti huomauttaa, että hän on tarjonnut Matille töitä jo maaliskuun lopussa, mutta Matti kieltäytyi tästä, joten toimitusjohtaja ei maksa Matille irtisanomisajan palkkaa. Matti on eri mieltä siitä, onko hän kieltäytynyt tarjotusta työstä. Hän toteaa vain, ettei hänelle ole mitään työtä tarjottu.

Koska toimitusjohtaja ei voi näyttää toteen, että hän olisi tarjonnut Matille töitä, tulee hänen maksaa Matille tämän irtisanomisajan palkka. Jos toimitusjohtaja olisi puolestaan vaatinut työtä tarjotessaan Matilta kirjallisen vastauksen siitä, että tämä ei ota tarjottua työtä vastaan, ei ongelmaa olisi, vaan 200 päivän laskeminen olisi alkanut alusta. Jos toimitusjohtaja olisi puolestaan kutsunut Matin takaisin töihin tarkoituksenaan päättää lomautus, ja Matti ei olisi tullut tällöinkään töihin, olisi toimitusjohtaja voinut pitää Matin työsopimusta purkautuneena 7 päivän kuluttua siitä, kun Matin olisi pitänyt saapua töihin. Tällöin toimitusjohtajan olisi myös pitänyt ryhtyä toimenpiteisiin työsuhteen päättämiseksi.

Työsuhde ei siten pääty itsestään, vaikka työntekijä ei tarjottavaa työtä ottaisikaan vastaan. Näissä tilanteissa työnantajan kannattaa ensisijaisesti pyytää työntekijää itse irtisanoutumaan. Usein tämä ei ole työntekijällekaan ongelma, sillä kieltäytymisen syynä on usein se, että työntekijä on solminut lomautuksen aikana uuden työsopimuksen toisen työnantajan kanssa.

Jos työntekijä ei kuitenkaan itse halua irtisanoutua, kannattaa työnantajan päättää työsuhde 7 päivän jälkeen siitä, kun työt olisivat 7 päivää aikaisemmin toimitetun kutsun mukaisesti alkaneet. Ohjeet tähän löytyvät tämän tiedotteen 6. kohdasta.

Yleisesti ottaen työnantajan kannattaa aina tarkoin harkita, onko lomautus ylipäänsä paras vaihtoehto työtilanteen huonontuessa.

Jos työt ovat taloudellisista ja tuotannollisista syistä vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi ja tilanne näyttää tulevien 200 päivän osalta epävarmalta, ovat ehdollinen irtisanominen tai normaali irtisanominen yleensä järkevämpiä vaihtoehtoja.

Työnantajan kannattaa huolella harkita ehdollisen irtisanomisen tai normaalin irtisanomisen käyttämistä lomautuksen sijasta sellaisissa tilanteissa, joissa työtilanne näyttää hyvin epävarmalta seuraavien 200 päivän aikana.

4. Ehdollinen irtisanominen

Ehdollinen irtisanominen tarkoittaa tuotannollisen ja taloudellisen irtisanomisen sekä lomautuksen yhdistelmää. Ehdollista irtisanomista käyttäessä työntekijät *irtisanotaan* ehdollisesti jo siinä vaiheessa, kun ehdollisista irtisanomisista tiedotetaan työntekijöille. Näin siis irtisanominen 180 päivän kuluttua on tapahtunut jo silloin, *kun ehdollisista irtisanomisista tiedotettiin*, ja 180 päivän kuluttua työntekijöille ilmoitetaan, että irtisanomiset ovat astuneet voimaan.

Tärkeää on tiedostaa kolme eri ajankohtaa:

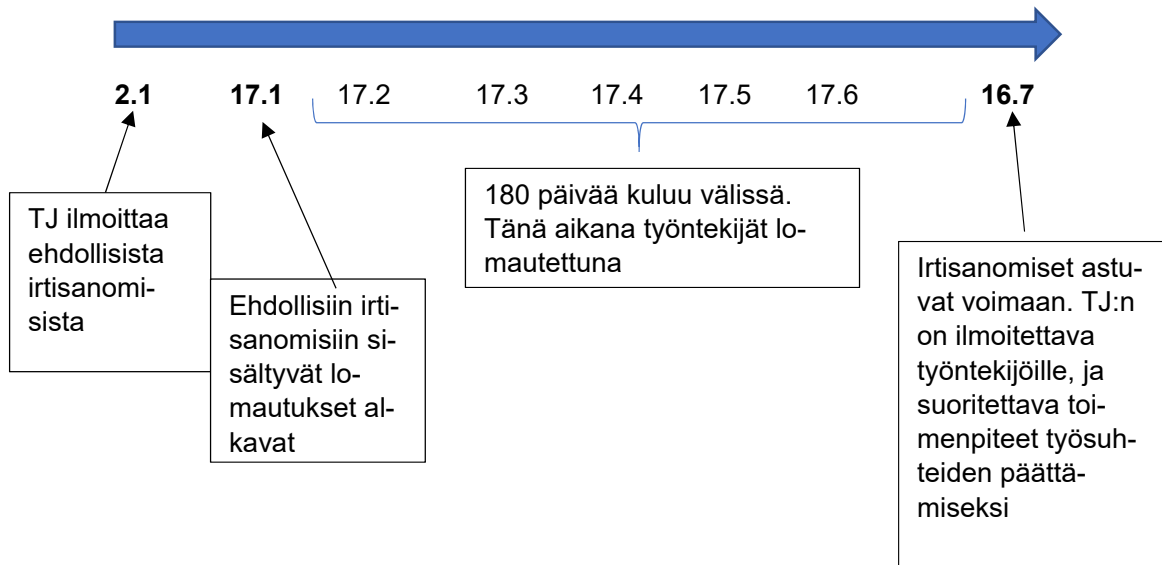
1. Ilmoitus ehdollisesta irtisanomisesta. Tällä tarkoitetaan sitä hetkeä, kun asiasta kerrotaan (kirjallisesti) työntekijälle;
2. Ehdolliseen irtisanomiseen kuuluvan 180 päivän kestoisen lomautuksen alkamispäivä; Tällä tarkoitetaan ilmoituksessa mainittua lomautuksen alkamispäivää. Tällöin myös ehdollinen irtisanominen astuu voimaan; ja
3. Työsuhteen päättymispäivä. Tämä lasketaan kohdasta 2 laskien. Eli työsuhde päättyy 180 kalenteripäivän kuluttua lomautuksen alkamisesta, jos töitä ei ole ilmennyt. Työsuhteen päättyminen ei tapahdu automaattisesti, vaan työnantajan on ilmoitettava tästä työntekijälle, ja ryhtyä toimenpiteisiin työsuhteen päättämiseksi.

Ilmoitus ehdollisesta irtisanomisesta tulee antaa vähintään 14 kalenteripäivää ennen siihen sisältyvän lomautuksen alkamista (ennen kohtaa 2). Tästä voidaan poiketa alaspäin yhteisellä sopimuksella/päätöksellä. Mikäli näin toimitaan, tulee asiasta tehdä kirjallinen paperi ja pyytää ehdottomasti työntekijältä hyväksyntä/kuittaus. Pitempi ilmoitusaika on aina mahdollinen ilman työntekijän suostumusta.

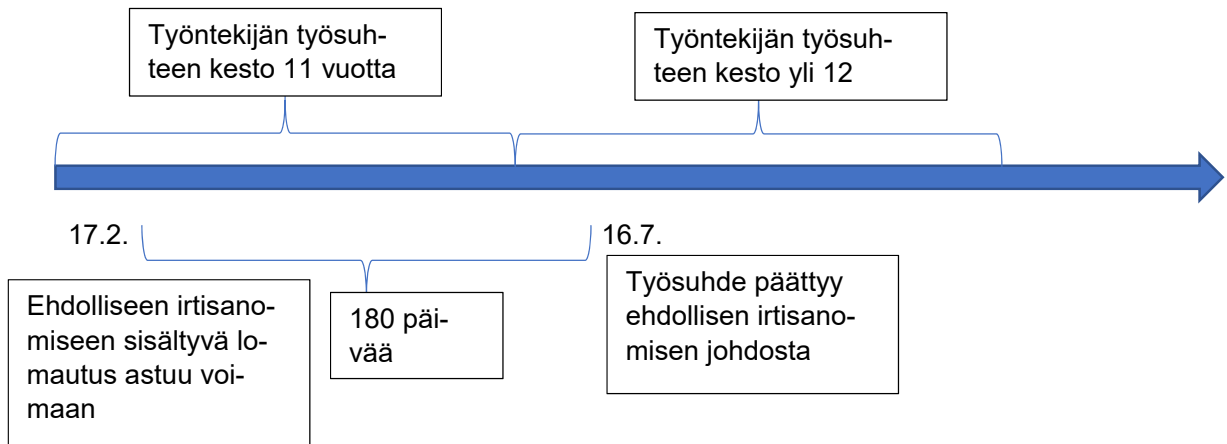
Työnantajan kannalta ilmoitus kannattaakin yleensä antaa reilusti aikaisemmin, kuin mitä 14 päivän minimiaika edellyttää. Tämä johtuu siitä, että jos työsuhde lopulta päättyy 180 päivän tultua täyteen, saa työnantaja vähentää irtisanomisajasta käyttämänsä ilmoitusajan. Esimerkiksi jos irtisanomisaika olisi kyseisen työntekijän kohdalla 4 vk ja ilmoitus on annettu 4 vk aikaisemmin, on maksettavan palkan määrä $4\text{vk} - 4\text{vk} = 0\text{vk}$ eli ei mitään. **Tässä on merkittävä poikkeus lomautukseen. Irtisanoessa työntekijä lomautuksen kestäessä, ei työnantaja saa vähentää lomautusilmoitusaikaa irtisanomisajasta.**

ESIMERKKI:

Kattoalan yritys A oy on joulukuussa saanut tulevalle keväälle tilauksen vain yhdestä pienestä kattourakasta. Yritys työllistää 30 henkilöä. A oy:n toimitusjohtaja päättää ehdollisesti irtisanoa henkilökuntaa. Hän ilmoittaa ehdollisesti irtisanottaville työntekijöille ehdollisesta irtisanomisesta (ja siihen sisältyvästä lomautuksesta) 2.1.2019. Koska ehdollisen irtisanomisen ilmoituspäivää ei voida laskea ilmoitusaikaan kuuluvaksi päiväksi, ehdolliseen irtisanomiseen sisältyvä lomautus voi alkaa aikaisintaan 17.1.2019. Tästä päivästä 180 päivän kuluttua, eli 16.7.2019 irtisanominen astuu voimaan. A oy:n toimitusjohtajan tulee ilmoittaa ehdollisesti irtisanotuille työntekijöille heidän työsuhteensa päättymisestä, ja ryhtyä toimenpiteisiin työsuhteen päättämiseksi. Työntekijöille on maksettava irtisanomisajan palkka, josta vähennetään lomautusilmoitusajan pituinen jakso. Tästä syystä lomautuksesta ennen ehdollista irtisanomista kannattaa ilmoittaa aikaisemmin kuin 14 päivää ennen lomautuksen alkua.

ESIMERKKI:

Poiketen lomautuksesta, irtisanomisajan pituus lasketaan ehdollisessa irtisanomisesta siinä, kun työnantaja on ehdollisesti irtisanonut työntekijän. Näin ollen siis, mikäli työntekijän "irtisanomisaikaluokka" muuttuu ehdolliseen irtisanomiseen kuuluvan lomautuksen aikana, on irtisanomisajan pituus kuitenkin se, mikä se on ollut silloin, kun työntekijät on ehdollisesti irtisanottu.

ESIMERKKI:

Edellä olevassa aikajanassa työntekijälle tulee 12 vuotta työsuhteessa täyteen ehdolliseen irtisanomiseen kuuluvan lomautuksen aikana. Koska ehdollinen irtisanominen on tapahtunut jo 17.2., jolloin siihen sisältyvä lomautus alkoi, lasketaan irtisanomisajan pituus tästä ajankohdasta. Tällöin työntekijä on ollut työsuhteessa alle 12 vuotta. Näin ollen irtisanomisaika on 12 viikkoa, ei 16 viikkoa mikä olisi ollut pelkän tavallisen lomautuksen tapauksessa irtisanomisajan pituus.

Työehtosopimuksen mukaiset irtisanomisajat: (RISS 3 §)

Työsuhteen kesto	Irtisanomisaika
Enintään 2 vuotta	2 viikkoa
yli 2 vuotta, mutta enintään 4 vuotta	4 viikkoa
yli 4 vuotta, mutta enintään 8 vuotta	8 viikkoa
yli 8 vuotta, mutta enintään 12 vuotta	12 viikkoa
yli 12 vuotta	16 iikkoa

5. Irtisanominen taloudellisin tai tuotannollisin perustein

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet katsotaan tällaisiksi painaviksi syiksi, joten irtisanominen on perusteltua näihin syihin vedoten. huomioithan, että irtisanomisperusteet tuta perustein ovat samat lomautuksessa, irtisanomisessa ja ehdollisessa irtisanomisessa

Irtisanoessaan työntekijän **työnantajan** on noudatettava työehtosopimuksessa vahvistettuja irtisanomisaikoja, jotka ovat sidottu työsuhteen keskeytymättömään kesto: (RISS 3 §)

Työsuhteen kesto	Irtisanomisaika
Enintään 2 vuotta	2 viikkoa
yli 2 vuotta, mutta enintään 4 vuotta	4 viikkoa
yli 4 vuotta, mutta enintään 8 vuotta	8 viikkoa
yli 8 vuotta, mutta enintään 12 vuotta	12 viikkoa
yli 12 vuotta	16 viikkoa

Työntekijän irtisanomisaika on 5 päivää riippumatta työsuhteen kestosta.

Irtisanomisilmoitus on toimitettava työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty. **Suosittellemme kuitenkin aina käyttämään todisteellista keinoa ilmoittaa irtisanomisesta.**

Mikäli työntekijä on vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla, katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetetty irtisanomisilmoitus saapuneen kuitenkin perille vasta loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

Irtisanomisajan palkka

Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa irtisanomisajalta. Työntekijällä on irtisanomisaikana työntekovelvoite. Palkka on maksettava silloinkin, kun työnantaja ei noudata irtisanomisaikaa tai vapauttaa työntekijän työntekovelvoitteesta irtisanomisaikana. Työsuhteen päättyessä lopputili maksetaan viimeisenä työpäivänä. **Kattoliitto ry:n jäsenyritykset voivat kuitenkin paikallisesti sopia, että lopputili maksetaan vasta seuraavan säännönmukaisen palkanmaksun yhteydessä.** Tällöin on kuitenkin noudatettava TES:n 22 §:n paikallista sopimista koskevia määräyksiä.

Takaisinottovelvollisuus

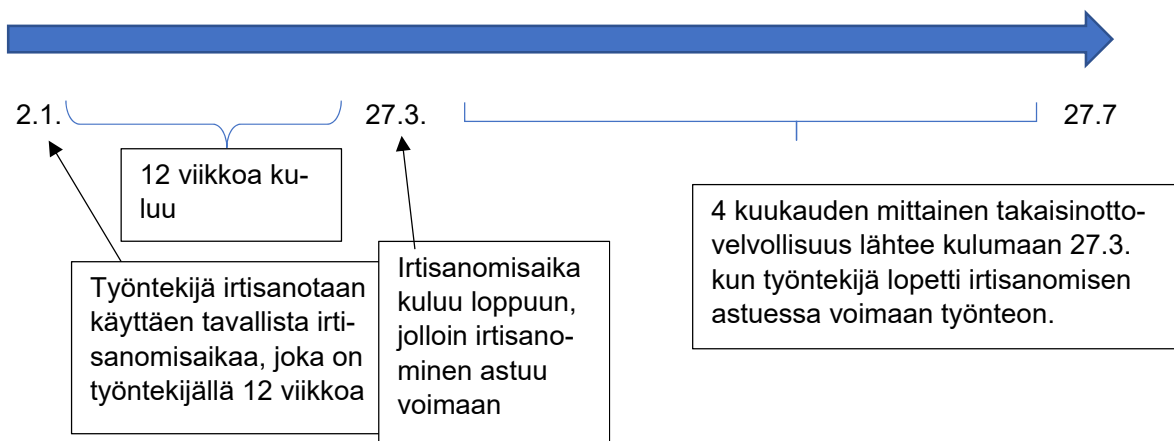
Työnantajan on tarjottava työtä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Samoja tai samankaltaisia tehtäviä on tulkittava laajasti; merkityksellistä on se, mitä työntekijä pystyy kokemuksensa, koulutuksensa ja taitotasonsa perusteella tekemään. Näin ollen takaisinottovelvollisuuden piiriin kuuluvat työt voivat poiketa huomattavastikin työntekijän aikaisemmista työtehtävistä.

Takaisinottovelvollisuusajan pituus on:

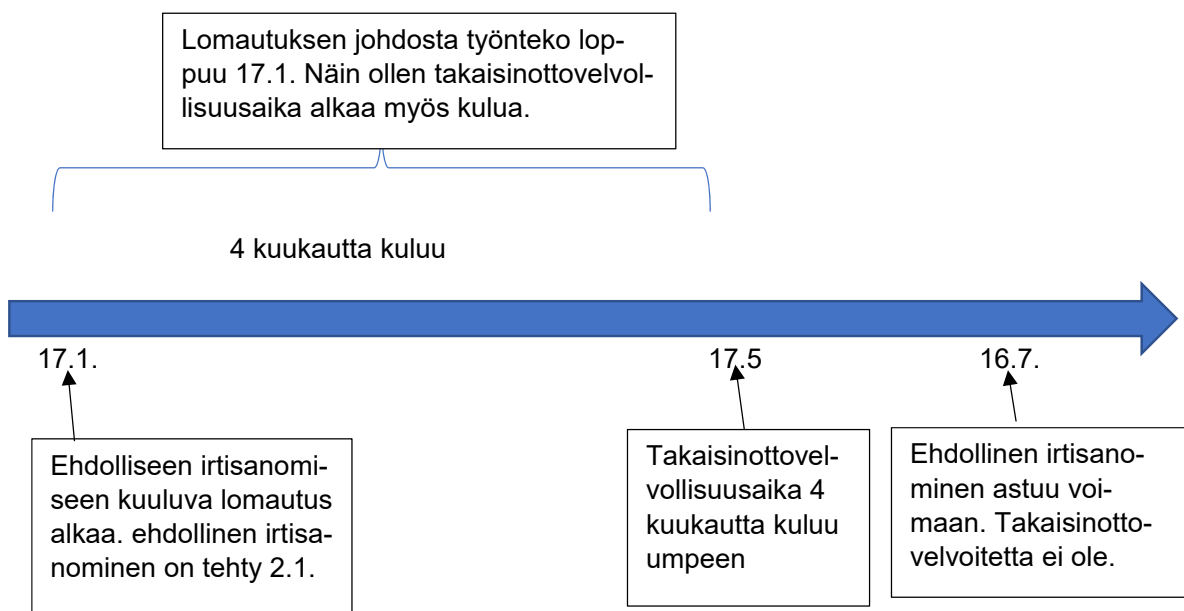
- neljän kuukauden mittainen alle 12 vuotta kestäneissä työsuhteissa ja
- kuuden kuukauden mittainen vähintään 12 vuotta keskeytyksettä kestäneissä työsuhteissa.

Vedeneristysalalla määräaika lasketaan työsopimuslaista poiketen **tosiasiallisesta työnteon lopettamisesta**. Tämä on merkittävä poikkeus työsopimuslaista, jossa takaisinottovelvollisuus aika lähtee kulumaan vasta työsuhteen päättyessä. Näin ollen esimerkiksi ehdollista irtisanomista käyttäessä takaisinottovelvollisuus kuluu loppuun jo ehdolliseen irtisanomiseen sisältyvän lomautuksen aikana.

ESIMERKKI 1, NORMAALI IRTISANOMINEN



ESIMERKKI 2, EHDOLLINEN IRTISANOMINEN



Takaisinottovelvollisuuden piiriin kuuluvat ne työntekijät, joiden vakituinen asunto sijaitsee sellaisella etäisyydellä työmaasta, että he voivat paikkakunnalla tavanomaiset työmatkat huomioon ottaen käydä siellä päivittäin töissä.

Mikäli työntekijä kieltäytyy takaisinottovelvollisuuden perusteella tarjotusta työstä, ei työnantajan tarvitse tarjota samaa työtä työntekijälle enää uudestaan. Huomionarvoista on kuitenkin se, että erittäin lyhyestä tilapäisestä työstä saa kieltäytyä ilman, että työnantajalla on oikeus olettaa, ettei työntekijä halua palata entiseen työhönsä. Näin ollen takaisinottovelvollisuutta ei voida kiertää tarjoamalla irtisanotulle työntekijälle ns. "pätkätyötä", josta tämä mahdollisesti kieltäytyy.

Työnantajan ei edellytetä tarjoavan työtä entisin ehdoin, vaan lain ja työehtosopimuksen vähimmäisvaatimukset täyttävät ehdot riittävät.

6. Työntekijän takaisinkutsuminen (lomautus tai ehdollinen irtisanominen)

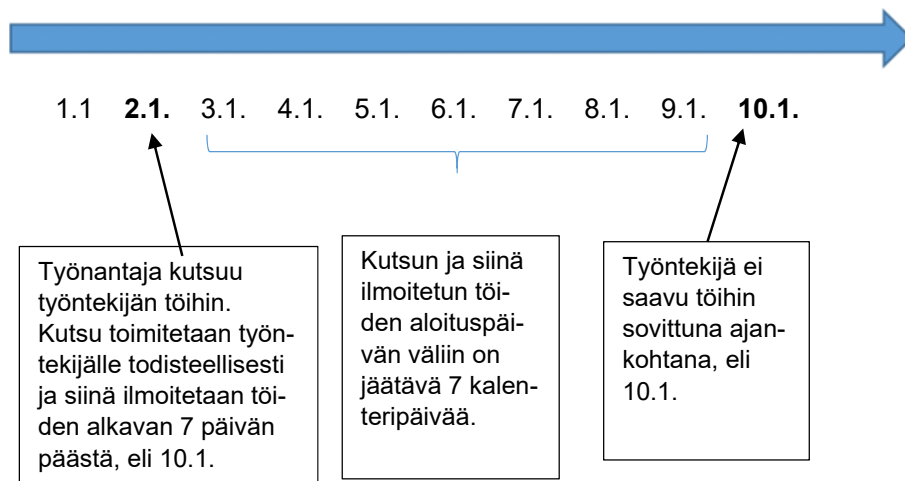
Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin. Jos työntekijä kuitenkin asiasta ilmoitettaessa hyväksyy lyhyemmän ilmoitusajan, ei sen käyttämiselle ole estettä.

Kutsu kannattaa antaa todisteellisesti sen varalta, jos myöhemmin tulee tarvetta näyttää, että työntekijä on todella kutsuttu töihin. Todisteellisena kutsumisena pidetään esimerkiksi sähköpostia, tekstiviestiä tai kirjattua kirjettä, jonka työntekijä kuittaa vastaanotetuksi.

Kutsu tulee toimittaa työntekijälle niin, että kutsun lähettämispäivän jälkeen jää vähintään seitsemän (7) kokonaista kalenteripäivää (töihin paluupäivä on siis seitsemännen kalenteripäivän jälkeen).

ESIMERKKI

Jos kutsu toimitetaan työntekijälle 2.1.2019, niin kutsussa oleva töihin paluupäivä voi olla aikaisintaan 10.1.2019. jälkeinen seuraava päivä).



Työntekijä voi ottaa lomautuksen ajaksi muuta työtä, eikä se vaikuta alkuperäiseen työsuhteeseen. Työntekijä voi irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsuhteen sen kestoista riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Seitsemän päivän ilmoitusajan ideana on, että jos lomauttanut työnantaja kutsuu työntekijän takaisin töihin, on työntekijällä riittävästi aikaa irtisanoutua mahdollisesta toisesta työsuhteesta.

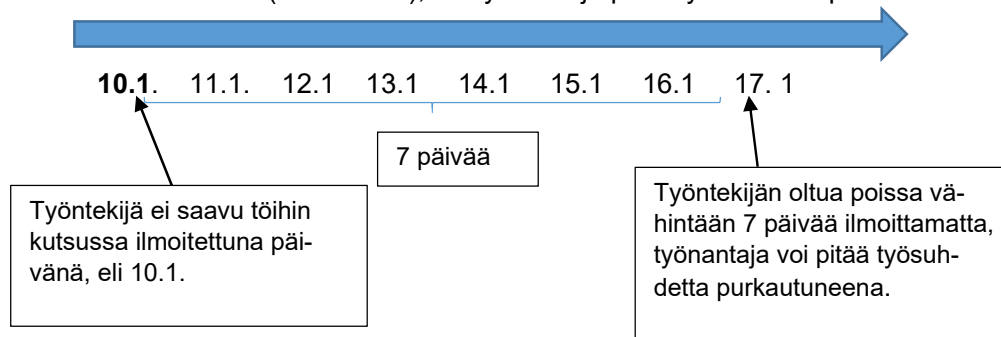
7. Työsuhteen purkautuneena pitäminen

Kuten edellisen kohdan esimerkissä esitettiin, ongelmaksi saattaa muodostua se, että työntekijä ei saavu kutsuttuna päivänä töihin. Jos työntekijä ei saavu edellä 2 kohdassa tarkoitettussa kutsussa ilmoitettuna päivänä töihin, on odotettava vähintään seitsemän kalenteripäivää (alkaen kutsussa sovitusta töihin paluujankohdasta), jonka jälkeisenä päivänä työnantajan on mahdollista pitää työsuhdetta purkautuneena.

Työantaja voi siis pitää työsuhdetta purkautuneena, jos työntekijä on ollut poissa töistä yhtäjaksoisesti vähintään seitsemän (7) päivää ilmoittamatta tuona aikana pätevää syytä poissaololleen. Töihin kutsumisen edellyttämän seitsemän (7) päivän lisäksi on siis odotettava toiset seitsemän päivää.

ESIMERKKI

Jos työntekijä on poissa 2 kohdassa tarkoitettussa kutsussa ilmoitetusta päivästä 7 päivää ilmoittamatta (10.1.-16.1.), voi työnantaja pitää työsuhdetta purkautuneena.



Työsuhteen purkautuneena pitämisenä yleisenä edellytyksenä siis on, että työntekijän poissaolo on luvaton. Poissaolo, jota ei ole ilmoitettu työnantajalle, on luvaton, vaikka sille olisi hyväksyttävä peruste.

Poissaoloilmoitus tulisi pääsääntöisesti tehdä työnantajalle tai hänen edustajalleen, eli yleensä omalle esimiehelle. Esimerkiksi työtovereille tai puhelinvaihteelle tehtyä ilmoitusta ei voida pitää asianmukaisena. Menettelytavat ilmoittamisen osalta kannattaa selvittää yrityksessä.

Työsuhteen purkautumistilanteissa kannattaa ottaa huomioon seuraavat poikkeukset:

1. Jos seitsemän päivän ajanjaksolle sijoittuu esimerkiksi arkipyhiä tai tasoisuvapaita ja vain muutama työpäivä, työnantaja ei voi **vielä** seitsemän päivän jälkeen pitää työsuhdetta purkautuneena.

ESIMERKKI

Jos työntekijä on ollut poissa työstä ilmoittamatta 22.12 alkaen, työnantaja ei voi katsoa työsuhteen purkautuneeksi vielä 29.12., vaikka poissaoloaika on viikon, sillä tuohon aikaan sisältyy mm. jouluaatto ja sitä seuraavat kaksi pyhäpäivää.

2. Työnantaja ei voi pitää työsuhdetta purkautuneena seitsemän päivän jälkeen, jos työnantaja olisi voinut ilmoituksen puuttumisesta huolimatta olosuhteiden perusteella päätellä, että työntekijällä on pätevä syy poissaololleen.

ESIMERKKI

Työntekijä on murtanut jalkansa vapaa-ajallaan, jalka on kipsattu ja siitä on toimitettu työnantajalle lääkärintodistus. Lääkärin todistukseen merkatun työkyvyttömyysajan päätyttyä työntekijä on samasta syystä poissa yli viikon ilmoittamatta syytä poissaololleen.

Työnantajan on mahdollista päätellä, että työntekijän poissaolo jatkuu edelleen vamman aiheuttamasta työkyvyttömyydestä, sillä hänellä on tiedossaan sairasloman syy ja vamman vakavuus sekä mahdollisuus siihen, että jalka voi olla kipsattuna määrätyn sairasloman jälkeenkin.

Seitsemän päivän ajanjaksoa laskettaessa otetaan huomioon kaikki kalenteripäivät. Työnantaja voi purkautumistilanteessa katsoa työsopimuksen päättyneeksi ensimmäisestä poissaolopäivästä lukien.

Myös purkautumisesta on syytä ilmoittaa työntekijälle kirjallisesti. Ilmoitukseen tulee kirjata työsuhteen päättymispäiväksi ensimmäinen poissaolopäivä (eli päivä, jona työntekijän olisi pitänyt tulla töihin).

Ilmoitus pitää toimittaa työntekijälle. Tässä vaiheessa tulee ryhtyä myös muihin työsuhteen päättämisen edellyttämiin toimenpiteisiin, eli palauttaa verokortti ja maksaa lopputili, eli yleensä lomarahat.

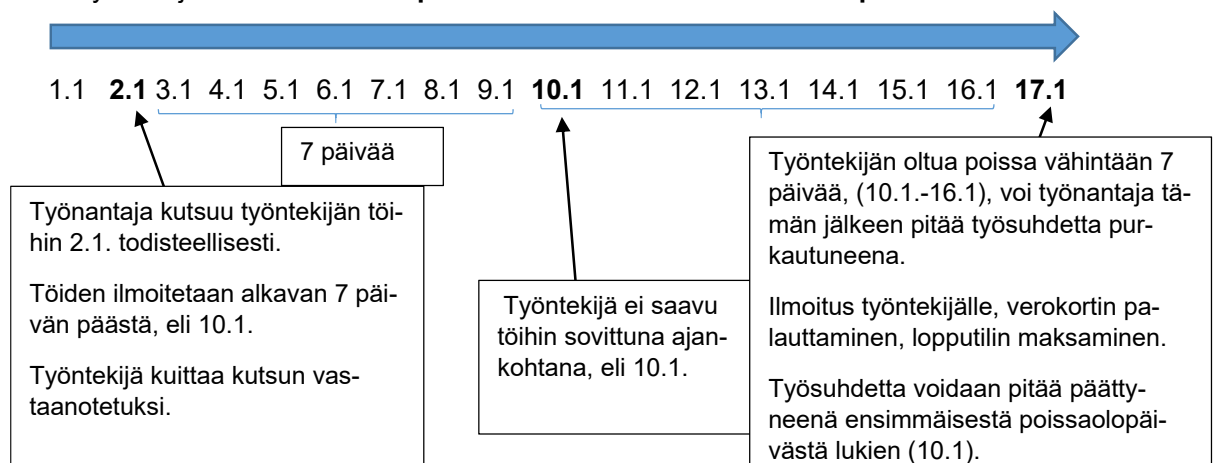
Jos työsuhde katsotaan purkautuneeksi, työntekijällä ei ole oikeutta irtisanomisajan palkkaan. Myöskään takaisinottovelvollisuutta ei ole niissä tilanteissa, joissa työsuhde katsotaan purkautuneeksi.

Purkautuneena pitäminen tulee peruuttaa, jos työntekijä ei ole voinut ilmoittaa poissaolostaan välittömästi esimerkiksi vakavan sairauden vuoksi. Tässäkin edellytyksenä on, että poissaololle ja ilmoittamatta jättämiselle on oltava pätevä syy. Jos purkautuminen peruutetaan, työsuhteen katsotaan jatkuneen keskeytyksettä koko poissaolon ajan.

Jos purkautuneena pitäminen peruuntuu, voi työntekijälle kuitenkin antaa kirjallisen varoituksen mahdollisimman pian poissaolon jälkeen. Varoituksessa tulee ilmoittaa mistä syystä varoitus annetaan ja että sen laiminlyönti voi johtaa työsuhteen päättämiseen.

Tiivistettynä työnantaja voi pitää työsuhdetta purkautuneena, kun:

1. Työnantaja on **todistettavasti kutsunut** työntekijän töihin noudattaen **vähintään 7 päivän ilmoitusaikaa**; **JA**
2. **f**
3. Työntekijä on **luvattomasti poissa** töistä **vähintään 7 kalenteripäivää**.



Lisätietoja tässä tiedotteessa mainituista asioista saa olemalla yhteydessä lakineuvontaan (laki-neuvonta@pintaurakoitsijat.fi) tai olemalla yhteydessä Sanna Nuikkaan, sanna.nuikka@kattoliitto.fi tai 045 109 1011.

Helsingissä, 14. maaliskuuta 2019

Ystävällisin terveisin,

KATTOLIITTO RY

Sanna Nuikka
Toimitusjohtaja, työmarkkinalakimies