

Pintatoimialan jäsentiedote 15 / 16.6.2023

1. Lomauttaminen, ehdollinen irtisanominen ja irtisanominen tiivistettynä

1. Lomauttaminen, ehdollinen irtisanominen ja irtisanominen tiivistettynä

Jäsenneuvontaan on tullut paljon kysymyksiä lomauttamisesta ja irtisanomisista. Ohessa tiivistelmä huomioitavista asioista. Huomioitahan, että tässä tiedotteessa ei ole käyty kaikkia työvoiman vähentämiseen liittyviä erityiskysymyksiä eli mikäli jokin kysymys askarruttaa, olkaa yhteydessä lakineuvontaamme.

A. Mieti miltä tulevaisuus näyttää?

Jotta työvoiman minkäänlainen vähentäminen on mahdollista, tulee työn vähentyä **olennaisesti ja pysyvästi**. Katse tulee siis kiinnittää nykyhetkeen ja tulevaisuuteen. Huomioitahan, että lomautukset ja irtisanomiset estävät uusien työntekijöiden palkkauksen samankaltaisiin tehtäviin.

B. Mieti eri vaihtoehtojen vaikutuksia

Mikäli työvoiman tarve on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi, on yrityksellä seuraavat vaihtoehdot käsillä:

- lomautus (toistaiseksi tai määräajaksi)
- ehdollinen irtisanominen
- irtisanominen (tuta perusteella)
- osa-aikaistaminen

Kaikkien vaihtoehtojen käyttäminen on mahdollista, mutta niiden vaikutukset ovat toki eri. Ehdottoman tärkeää on kuitenkin huomioida menettelytavat ja kirjallisen ilmoituksen tärkeys. Luettehan siis huolella kaikki alla mainitut kohdat.

C. Varmista ettei esteitä lomautukselle, irtisanomiselle jne ole olemassa

Ennen minkään keinon käyttämistä, tulee työnantajan aina kiinnittää huomioita seuraaviin seikkoihin:

- Voiko lomautuksen/irtisanomisen välttää sijoittamalla, siirtämällä tai kouluttamalla hänet toisiin tehtäviin?
- Voiko työntekijälle tarjota töitä toiselta paikkakunnalta?
 - Tämä on tehtävä, jos yrityksellä on toimintaa toisella paikkakunnalla ja siellä olisi töitä tarjolla!
 - Jos työntekopaikka on kuitenkin työsopimuksessa yksiselitteisesti määritelty, ei tarjoaminen ole välttämätöntä.
- Onko uusia työntekijöitä palkattu hiljattain samankaltaisiin tehtäviin?
 - Tämä on tärkeää aina varmistaa, sillä irtisanominen/lomauttaminen ei yleensä ole mahdollista, jos uusia työntekijöitä on lähiaikoina palkattu. Tarkastelujaksolle ei ole määritelty pituutta, mutta nyrkkisääntönä se on vähintään 1 kk, usein jopa 3kk.
- Onko yrityksessä vuokratyöntekijöitä?
 - Vuokratyöntekijät samankaltaisissa tehtävissä estävät irtisanomiset ja lomautukset.

D. Päätä käytettä keino (lomautus, ehdollinen irtisanominen vai irtisanominen)

Lomautus toistaiseksi sopii parhaiten tilanteisiin, jos työvoiman tarpeen oletetaan parantuvan viimeistään tulevien 200 päivän aikana. Jos lomautus kestää yli 200 päivää, ei työsuhde kuitenkaan pääty, vaan työntekijälle syntyy oikeus irtisanoutua ja saada irtisanomisajan palkka itselleen

(työntajan irtisanomisajat -taulukon mukaan) lisineen ilman työntekovelvoitetta. Ennakointi ja tulevaisuuden ennustaminen on tärkeää ennen lomauttamista, sillä keinoa ei voi taloudellisesti vaihtaa enää lomautuksen alkamisen jälkeen.

- Työntekijän näkökulmasta lomautus on ”miedoin” keino, sillä työsuhte ei lomautuksella pääty, vaan jatkuu.

Ehdollinen irtisanominen tarkoittaa lomautuksen ja irtisanomisen yhdistelmää. Eli työntekijä irtisanoitaan jo ilmoituksen antamisen yhteydessä, mutta se astuu voimaan vasta 180 päivän lomautuksen jälkeen, ellei työtilanne tänä aikana parane. Käytännössä ehdollinen irtisanominen tarkoittaa siis sitä, että työntekijä lomautetaan 180 päivän ajaksi ja työsuhte päättyy tämän jälkeen, mikäli työtilanne ei muutu.

- Ehdollinen irtisanominen sopii parhaiten kohtuullisen lyhyisiin työsuhteisiin, jossa irtisanomisaika ei ole vielä kovin pitkä. Tämä johtuu siitä, että ehdollisessa irtisanomisessa työnantajan maksettavaksi tulevasta irtisanomisajan palkasta saadaan vähentää ilmoitusaika. Jos esimerkiksi irtisanomisaika on 4 viikkoa, kannattaa ilmoitus ehdollisesta irtisanomisesta antaa 4 viikkoa ennen lomautusjakson alkua.
- Työntekijän näkökulmasta ehdollinen irtisanominen on lomautusta ”rajumpi” toimi, mutta miedompi kuin mitä normaali irtisanominen.

Irtisanominen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla sopii parhaiten tilanteisiin, jossa tulevaisuus on hyvin epävarma. Jos esimerkiksi vaikuttaa siltä, ettei työtilanne parane edes tulevien 200 päivän aikana, on irtisanominen yleensä järkevin ja turvallisin vaihtoehto. Työntekijän näkökulmasta irtisanominen on kuitenkin ”rajuin” toimi eli sitä kannattaa käyttää harkiten.

E. Muista kirjallinen ilmoitus ja menettelytavat

Lomautuksesta tulee ilmoittaa työntekijälle vähintään 14 päivää ennen sen alkua. Tämä tulee aina tehdä kirjallisesti ja huomioida, että ilmoituspäivän ja lomautuksen alkamispäivän väliin tulee jäädä em. 14 kalenteripäivää.

- Paikallisesti sopimalla tämä 14 päivää voidaan alittaa, mutta jos asiasta sovitaan työntekijän kanssa suoraan, tulee työntekijän suostumus ilmetä kirjallisesti ja yksiselitteisesti.
- Muistatethan, että yleinen ”lomautusvaroitusta” ei korvaa lomautusilmoitusta eli jokaiselle työntekijälle tulee ilmoittaa lomautuksesta henkilökohtaisesti noudattaen em. aikamääreitä!!!
- Käytettähän liittojemme laatimia lomakkeita, joissa muut huomiotavat asiat on nostettu esiin.

Ehdollisessa irtisanomisessa työntekijälle tulee ilmoittaa asiasta kirjallisesti ja vähintään 14 päivää aikaisemmin. Välttyäkseen irtisanomisajan palkan maksamiselta, kannattaa ilmoitus ehdollisesta irtisanomisesta kuitenkin antaa niin monta viikkoa aikaisemmin, kun mitä irtisanomisaika kyseisen työntekijän kohdalla on. Suosittelemme käyttämään liittojemme laatimia lomakkeita.

Myös normaali tuotannollisin ja taloudellisin perustein tehtävä irtisanominen tulee aina tehdä kirjallisessa muodossa. Muistatethan noudattaa irtisanomisaikoja, jotka on määritelty TES:ssä. Työntekijällä on työntekovelvoite koko irtisanomisajan. Suosittelemme käyttämään liittojemme laatimia lomakkeita.

Työsuhte on jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
- enintään 2 vuotta	2 viikkoa
- yli 2 mutta enintään 4 vuotta	4 viikkoa
- yli 4 mutta enintään 8 vuotta	8 viikkoa
- yli 8 mutta enintään 12 vuotta	12 viikkoa
- yli 12 vuotta	16 viikkoa

F. Muut huomiotavat asiat

Lomautuksen siirto. Työntekijälle annettua lomautusilmoitusta on mahdollista siirtää yhden kerran ilman uutta lomautusilmoitusaikaa. Mahdollinen uusi siirto, tulee tehdä noudattaen uutta ilmoitusaikaa (14 päivää).

Sairaslomien vaikutus Sairaslomat eivät estä lomautusta tai irtisanomista, mutta ne eivät saa olla perusteena näille. Sairaslomissa olennaista on se, onko sairausloma alkanut ennen lomautusilmoituksen antamista. Mikäli sairausloma alkaa vasta ilmoituksen antamisen jälkeen, ei se vaikuta lomautuksen alkamiseen.

G. Yli 20 henkilöä työllistävien yritysten huomioitavat asiat

Mikäli yrityksessä työskentelee säännöllisestä vähintään 20 työntekijää tai toimihenkilöä (lasketaan kaikki yhteen), tulee yrityksen noudattaa YT-lakia ja mahdollisesti käydä muutosneuvottelut (=YT-neuvottelut) ennen lomautuksia ja irtisanomisia.

Työntekijät

Pintatoimialan työehtosopimusten mukaan silloin, kun kyseessä on alalla tavanomainen työvoimatarpeen vaihtelu, tuotannollisin ja taloudellisin perustein toimeenpantavat lomautukset tai irtisanomiset eivät kuulu yhteistoimintalain mukaisten neuvotteluvaihteluiden eivätkä työsopimuslain 5 luvun 3 §:n ja 9 luvun 3 §:n mukaisten selvitysvaihteluiden piiriin. Olennainenkin heikosta suhdanteesta johtuva työvoimatarpeen väheneminen on yleensä tavanomaista työvoimatarpeen vaihtelua. Tällöin työnantajan tulee kuitenkin lomautus- tai irtisanomisilmoitusta antaessaan selvittää työntekijälle toimenpiteet perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot ja toimenpiteestä tulee ilmoittaa mahdollisimman pian työntekijää edustavalle luottamusmiehele.

Yhteistoimintalakia ja työsopimuslain 5 luvun 3 §:ää ja 9 luvun 3 §:ää sovelletaan sen sijaan yrityksen tavanomaisesta toiminnasta poikkeavaan päätökseen, jolla on henkilöstövaikutuksia pääsääntöisesti useassa työkohteessa. Eli kaikissa muissa tilanteissa tulee käydä normaalit muutosneuvottelut!

Toimihenkilöt

Myöskään toimihenkilöiden osalta silloin, kun kyseessä on alalla tavanomaisen työvoimatarpeen vaihtelu, tuotannollisin ja perustein toimeenpantavat lomautukset ja irtisanomiset eivät vaadi erillistä YT-neuvottelua eivätkä työsopimuslain mukaisia selvitysvaihteluita. **Merkittävä poikkeus työntekijöiden työehtosopimukseen on kuitenkin se, että työvoimatarve ja arvio sen muutoksista tulee olla käsiteltyä ennen toimenpiteitä työyhteisön kehittämissuunnitelmassa henkilöstön edustajan kanssa tai, jos toimihenkilöille ei ole edustajaa, kaikkien toimihenkilöiden kanssa.** Mikäli näin ei ole toimittu, on YT-neuvottelut aina käytävä.

Lisätiedot

Lisätietoja kunkin liiton toimitusjohtajalta.

Ystävällisin terveisin,

Pintaurakoitsijat ry

Jukka Koivisto
Toimitusjohtaja
puh. 040 596 8089
jukka.koivisto@pintaurakoitsijat.fi

Kattoliitto ry

Sanna Nuikka
Toimitusjohtaja
puh. 045 109 1011
sanna.nuikka@kattoliitto.fi

Lattian ja Seinänpäällyste-liitto ry

Jari Lahtinen
Toimitusjohtaja
puh. 0400 817 997
jari.lahtinen@lattia.net