

22.11.2012

Pikaopas irtisanomis- ja lomautustilanteiden varalta

Tarkistuslista

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

Määräaikaiset työsopimukset

Onko työpaikallasi määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä?
Oletko perehtynyt, missä tapauksissa heidät voitaisiin irtisanoa tai lomauttaa?

Irtisanomisperuste

Onko työ vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi?

Lomautusperuste

Onko työn vähyys vain tilapäistä, jolloin irtisanominen ei ole mahdollista, mutta työntekijä voidaan lomauttaa?

Neuvottelujen aloittaminen ja tarpeelliset tiedot

Tuleeko työpaikallasi soveltaa YT-lakia? Onko työnantaja antanut neuvotteluesityksen kirjallisesti? Tulisiko henkilöstön pyytää työnantajalta neuvottelujen aloittamista? Oletko saanut neuvotteluja varten asiasta tarpeelliset tiedot?

YT –laista kerrotaan tarkemmin osoitteessa <http://www.yhteistoimintaopas.fi/>

Muutosturvan toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Onko työnantaja tehtyään neuvotteluesityksen vähintään kymmenen työntekijän irtisanomisesta tuottannollisin ja taloudellisin perustein antanut työntekijöiden edustajille yhteistoimintaneuvottelujen alussa työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi?

Jos irtisanottavia on alle kymmenen, miten yhteistoimintamenettelyssä käsitellään toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti tuetaan irtisanomisaikana työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen?

Oletko perehtynyt muutosturvan toimintamallin etuuksiin, oikeuksiin ja velvollisuuksiin?

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

Metallityöväen Liitto ry • Metallarbetarförbundet rf

Postiosoite PL 107 00531 HELSINKI metalli.posti@metalliliitto.fi Kansainvälinen 020 77 41220 Y-tunnus 0201717-2 jmi asiakirja3	Käyntiosoite Hakaniemenranta 1 020 77 4001	Puhelinvaihe 020 77 4001	Telekopiot Yleinen 020 77 41050 Hallinto 020 77 41060 www.metalliliitto.fi	Jäsenrekisteri 020 77 41170 Ahjo 020 77 41240 Edunvalvonta 020 77 41110 Viestintä 020 77 41034
--	--	-----------------------------	---	---

Neuvotteluaajat ja neuvotteluosapuolet

Oletko ottanut selvää, mitkä ovat irtisanomissuojasopimuksen mukaiset neuvotteluaajat? Ketkä asiasta neuvottelevat?

Vaihtoehdot

Onko mahdollisuus vaihtoehtoihin: sijoittaminen toisiin tehtäviin, koulutus uusiin tehtäviin, muut koulutusvaihtoehdot, miten muotoutuu irtisanomis tai lomautusjärjestys?

Todellinen mahdollisuus vaikuttaa

Käydäänkö neuvotteluja niin, että henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon?

Lomautetun työntekijän irtisanomisajan palkka

Miten uuden irtisanomissuojasopimuksen mukaan määritetään lomautetun työntekijän irtisanomisajan palkka? Mitä siitä voidaan vähentää?

Miten irtisanomisajan palkka käytännössä maksetaan?

Työvoimatoimisto

Onko työnantaja ilmoittanut työvoiman vähentämistä koskevista neuvotteluista työvoimatoimistoon?

Onko irtisanottujen tai lomautettujen työntekijöiden tiedossa, tarvitseeko heidän ilmoittautua työvoimatoimistossa vai ilmoitetaanko lomautuksista ns. yhteislistalla?

Työttömyyspäiväraha

Oletko perehtynyt työttömyyspäivärahan hakemismenettelyyn? Millaisen palkkatodistuksen työntekijä on velvollinen toimittamaan työttömyyskassalle? Oletko selvillä, mitä liitteitä tulee päivärahahakemuksessa olla mukana? Toimitatko päivärahahakemuksen liiton aluetoimistoon vai suoraan liiton työttömyyskassaan Helsinkiin?

Työnantajan maksukyvyttömyys tai konkurssi

Oletko selvillä, miten toimitaan, kun työntekijän palkka ja muita työsuhtesaatavia haetaan palkkaturvana?

Määräaikaiset työ sopimukset

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

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

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

Jos työ paikallasi on tarkoitus palkata uutta työ voimaa, on tarpeen neuvotella työnantajan kanssa siitä, palkataanko uusi työ voima toistaiseksi voimassa olevaan vai määräaikaiseen työ suhteeseen. Samalla voidaan selvittää myös määräaikaisten työ sopimusten käytön perusteet.

Määräaikaiset työ sopimukset purku-, irtisanomis- ja lomautustilanteissa

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

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

Muistettavaa

Työ sopimuksen purkaminen:

- Määräaikainen työ sopimus voidaan purkaa työ sopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentissa mainitulla perusteella.
- Työnantaja saa purkaa työ sopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työ sopimuksen kestoista riippumatta päättyväksi heti vain **erittäin painavasta syystä**.
- Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työ sopimuksesta tai laista johtuen, työ suhteeseen olennaisesti vaikuttavien veloitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Irtisanominen:

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

Määräaikaisessa työ suhteessa olevan työntekijän lomauttaminen:

- Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen tulee kysymykseen vain silloin, kun määräaikainen työntekijä työskentelee vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Lomauttamisesta voidaan myös työ sopimuslain perusteella sopia työ suhteen kestäessä.

Lomauttamisen tarpeen tulee silloinkin, kun siitä sovitaan, perustua työnantajan toimintaan tai taloudelliseen tilaan.

- Poikkeuksellisesti määräaikaisen työntekijän lomauttaminen saattaa olla mahdollista myös työehtosopimuksen mukaisella paikallisella sopimuksella. Ks. ohjeet s.xx

Koeaika

Koeajasta säädetään työsopimuslain 1 luvun 4 §:ssä seuraavasti:

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

Kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestosta. Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa.

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

Muistettavaa

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

Irtisanominen taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä

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

1 § Yleissäännös irtisanomisperusteista

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

3 § Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

1. *työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai*

2. töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

4 § Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus

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

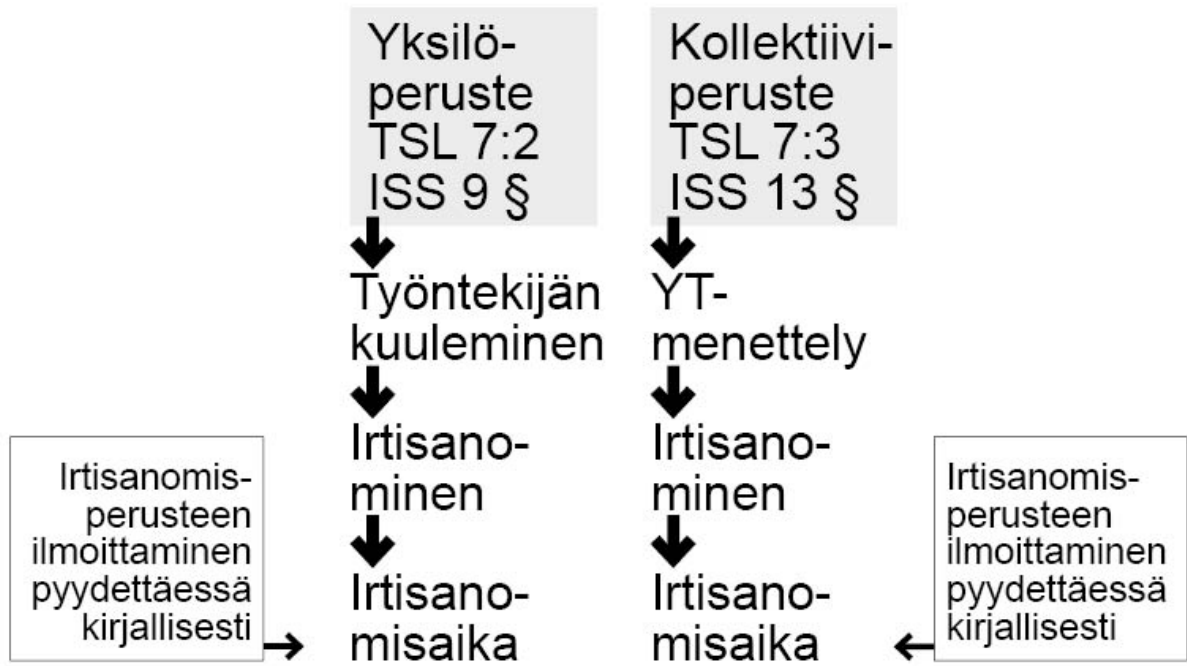
Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

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

Teknolohiateollisuuden irtisanomissuojasopimuksen 13 §:ään liitetyn pöytäkirjamerkinnän mukaan:

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

Menettelytavat työsopimusta irtisanottaessa



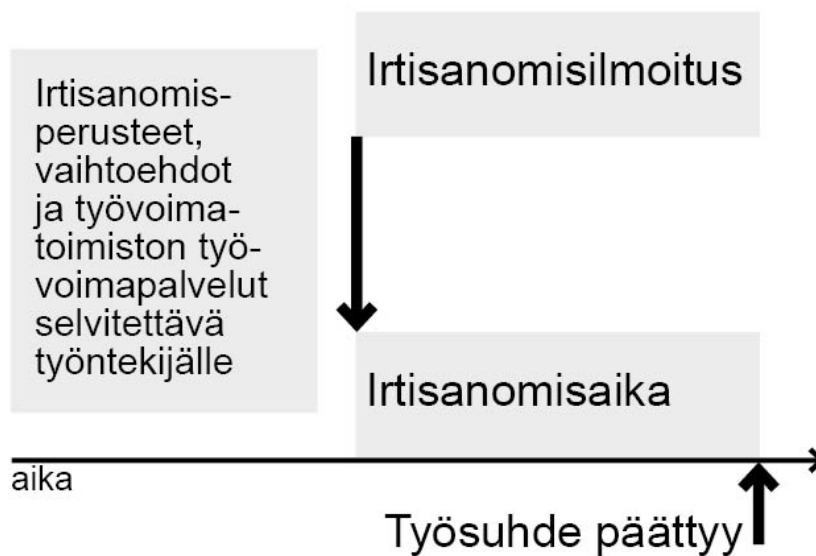
Riitautus

- yhteys luottamusmieheen
- ellei asia paikallisesti ratkea, yhteys liittoon
- järjestäytyneissä yrityksissä pääluottamusmies ja työnantaja laativat yhteisen erimielisyyssuostion liitoille
- järjestäytymättömissä yrityksissä ammattiosasto hakee liitolta oikeusapua
- kanneajaksi molemmissa tilanteissa 2 vuotta työsuhteen päättymisestä

15

Irtisanominen taloudellisin, tuotannollisin tai yrityksen toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä

1. Yrityksessä ei sovelleta YTL:ää



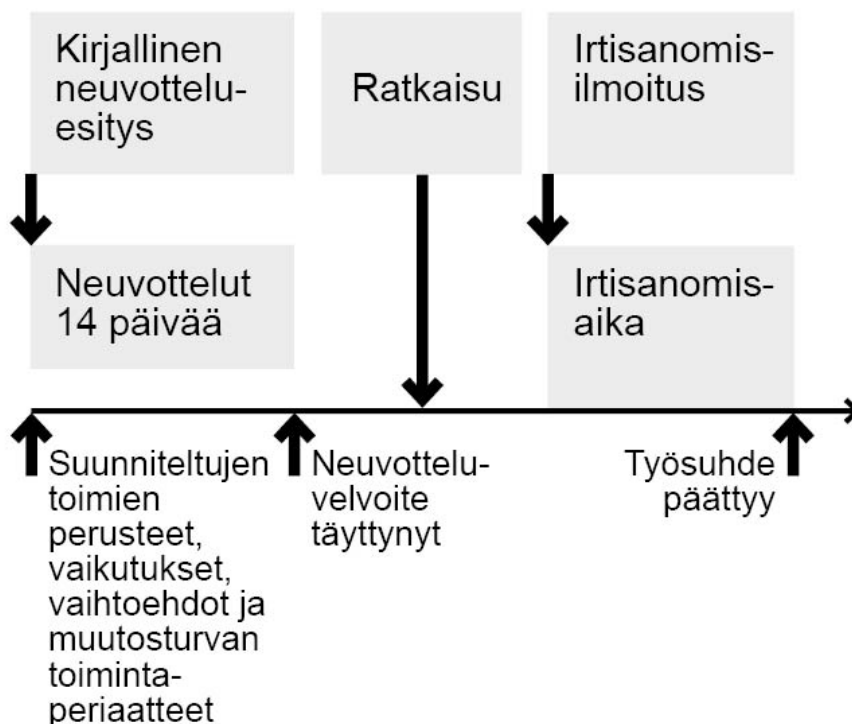
Jos yrityksen henkilöstömäärä on niin pieni (vähemmän kuin 20), että se jää yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolelle, tulee yrityksessä noudatettavaksi työsopimuslain 9 luvun 3 §:n säännös työnantajan selvitysvelvollisuudesta. Säännöksen mukaan työnantajan on ennen työsopimuksen irtisanomista taloudellisista,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

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

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

2. Yrityksessä sovelletaan YTL:ää

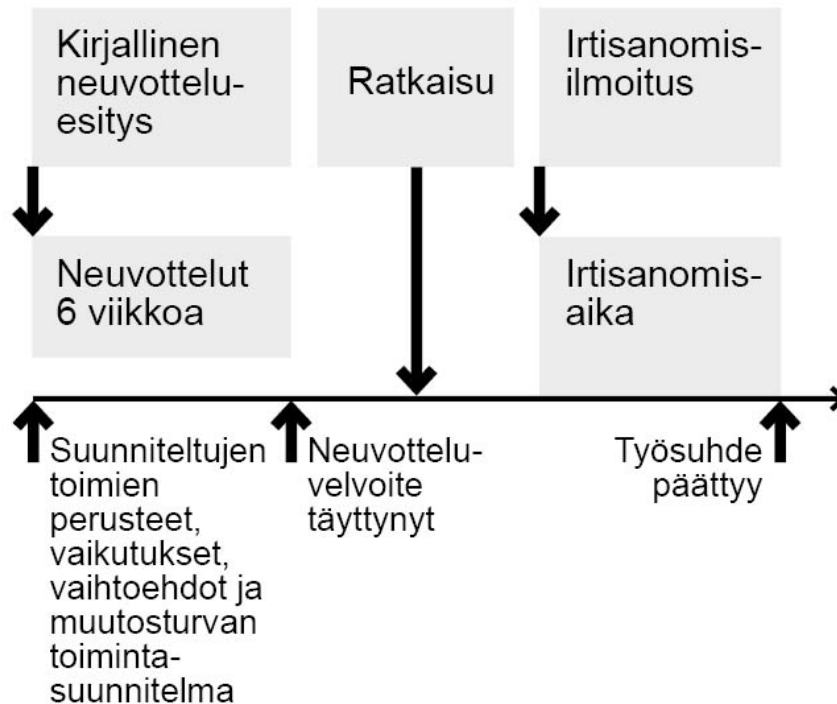
2.1. Alle 10 työntekijän irtisanomista koskevat neuvottelut



Muistettavaa

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

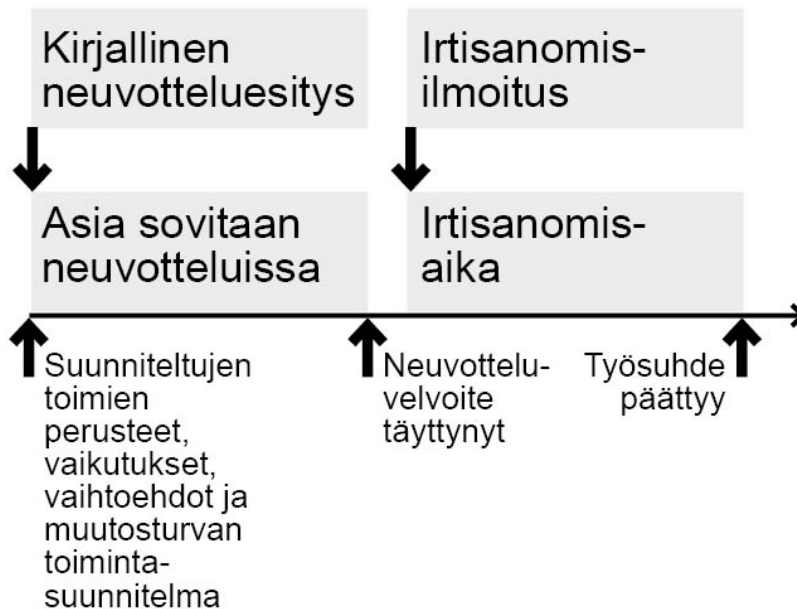
2.2. Vähintään 10 työntekijän irtisanomista koskevat neuvottelut



Muistettavaa

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

2.3. Työnantaja ja henkilöstö sopivat



Irtisanomisajat

Työnantajan irtisanoessa

2 viikkoa	=	enintään 1 vuoden työsuhde
1 kk	=	yli 1 vuoden, mutta enintään 4 vuoden työsuhde
2 kk	=	yli 4 vuoden, mutta enintään 8 vuoden työsuhde
4 kk	=	yli 8 vuoden, mutta enintään 12 vuoden työsuhde
6 kk	=	yli 12 vuoden työsuhde

Työntekijän irtisanoutuessa

2 viikkoa	=	enintään 5 vuoden työsuhde
1 kk	=	yli 5 vuoden työsuhde

Muistettavaa

– Muut työehtosopimusalat, katso alan TES.

Irtisanomisaikojen määrittäminen

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

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

Esim. 1

Yritys on asetettu konkurssiin. Pesänhoitaja irtisanoo 15.4.2009 työntekijät 14 päivän irtisanomisai-
kaa noudattaen, jolloin työsuhde päättyy 29.4.2009. Irtisanomisaika (ja irtisanomisajan palkka) koh-
distuu tällöin ajalle 16.4.–29.4.2009.

Esim. 2

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

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

Esim. 3

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

Vaikka määräpäivä tai määrääjän viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itse-
näisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tai arkilauantaiksi, on mainittu päivä
tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

Erityistilanteet

1. Konkurssi tai kuolema

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

2. Liikkeen luovutus

- Luovuttajalla on tiedottamisvelvollisuus.
- Luovutuksen saajalla on tiedottamis ja neuvotteluvelvollisuus.
- Liikkeen luovutuksista johtuvissa henkilöstöjärjestelyissä on neuvottelu-aika 14 päivää tai 6 viik-
koa.

Lomauttaminen taloudellisista tai tuotannollisista syistä

Lomautusperusteet

**Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja teknologiateollisuuden
irtisanomissuojasopimuksen 16 §:n mukaan:**

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos

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

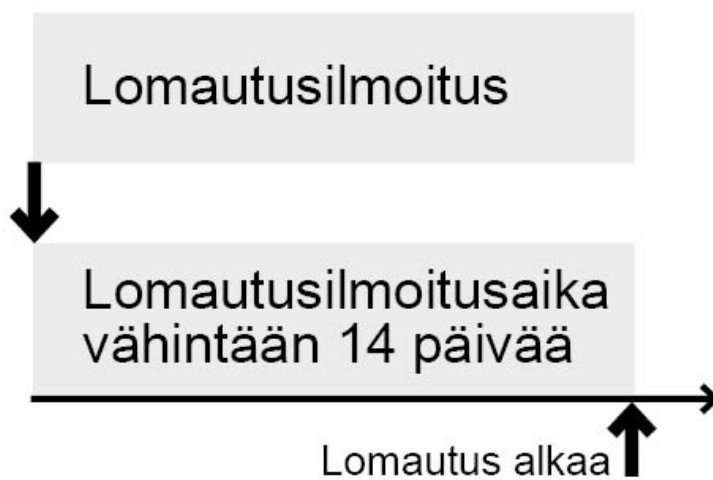
Muistettavaa

- Ennen lomauttamista on selvitettävä onko työnantajalla tarjota muuta työtä tai työnantajan tarpei-
siin sopivaa koulutusta.

- Jos työn vähyden oletetaan kestävän enintään 90 kalenteripäivää, ei työnantajalla ole oikeutta irtisanoa työntekijää, vaan tällöin on turvaututtava työntekijän lomauttamiseen työn tilapäisen vähentymisen ajaksi.
- Lomautusilmoitus annettava työntekijälle vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista.
- Lomauttamisperusteista ja lomautusilmoitusajoista voidaan poiketa työehtosopimuksen mukaisella paikallisella sopimuksella, katso teknologiateollisuuden irtisanomissuojasopimus 12 § 4. kohta.

Lomauttaminen

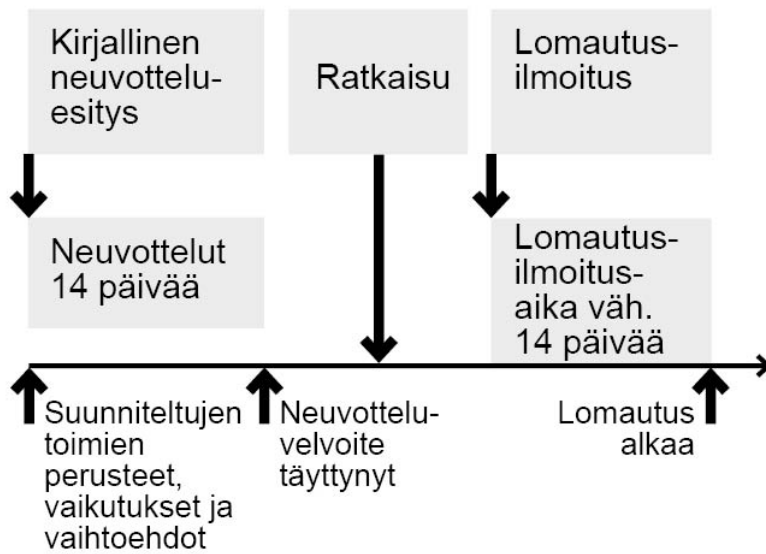
1. Yrityksessä ei sovelleta YTLakia (henkilöstöä alle 20)



2. Yrityksessä sovelletaan YTLakia

2.1. Neuvottelut, jotka koskevat:

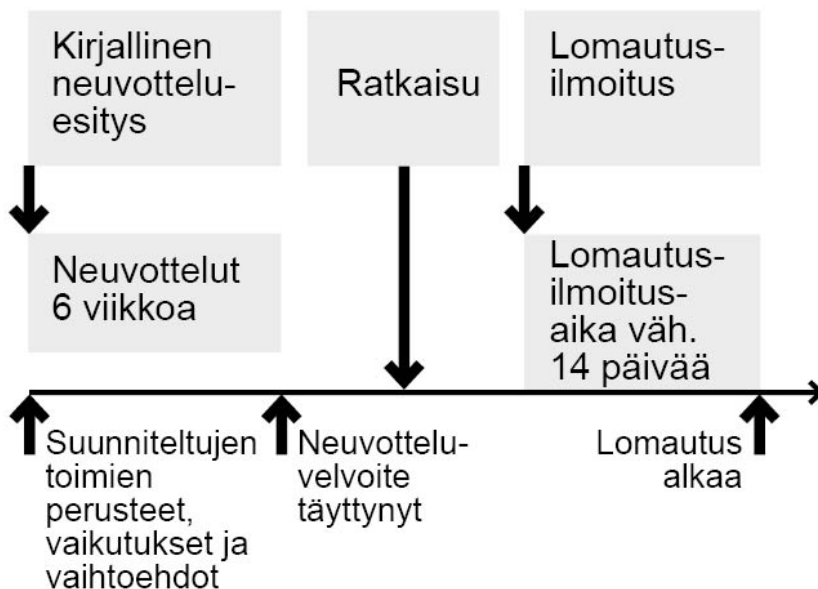
- alle 10 työntekijän lomautuksia toistaiseksi,
- tai vähintään 10 työntekijän lomautuksia enintään 90 päiväksi.



Muistettavaa

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

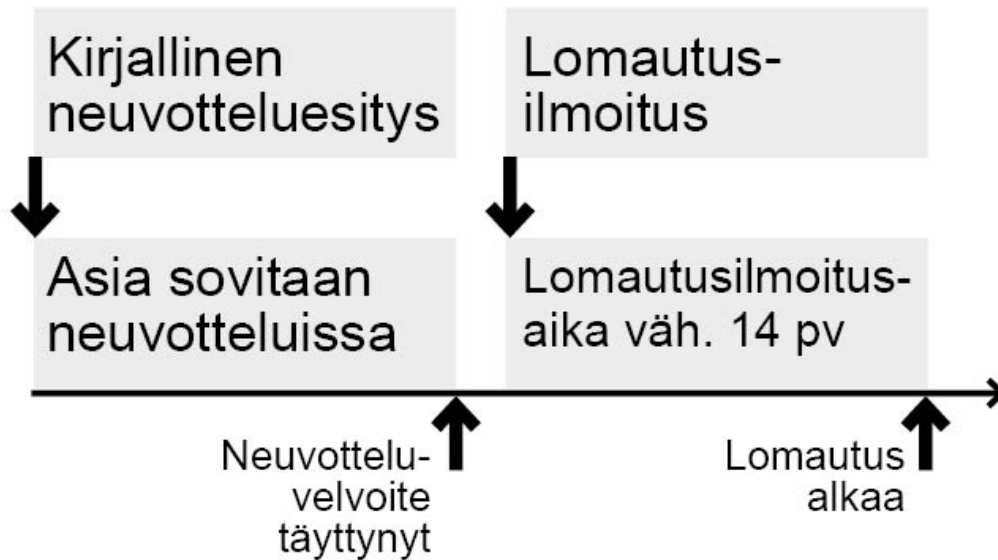
2.2. Yli 10 työntekijää koskevat yli 90 päivää kestävät lomautukset



Muistettavaa

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

2.3. Työnantaja ja henkilöstö sopivat



Lyhennetty työaika

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

a) Lomautuksen siirtäminen

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

Esim.

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

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

b) Lomautuksen keskeyttäminen

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

Työhön paluu lomautuksen jälkeen

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

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

Muu työ lomautusaikana

Työntekijä voi ottaa lomautusajaksi muuta työtä.

Työvoiman vähentämisjärjestys

Teknolomiteollisuuden irtisanomissuojasopimuksen 14 §:n mukaan:

Muusta kuin työntekijöistä johtuvasta syystä johtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoaan 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.

Muistettavaa

— Työvoiman vähentämisjärjestyksestä on määrätty vain irtisanomissuojasopimuksessa, ei siis työsopimuslaissa, joten **vähentämisjärjestys koskee vain järjestäytyneitä yrityksiä.**

Käytännössä on käyttökelpoiseksi osoittautunut seuraava menettely:

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

Lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen ja työnantajan korvausvelvollisuus eräissä tilanteissa

a) Työnantaja irtisanoa lomautetun työsopimuksen

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

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

Korvausvelvollisuutta vähentävät seikat

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

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

Korvauksen laskeminen

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

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

Korvauksen maksaminen

Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei työntekijä ole irtisanomisaikana muualla työssä.

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

Lomakorvaus

Työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajalta vuosilomalain mukainen lomakorvaus.

b) Lomautettu työntekijä irtisanoutuu

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

Korvauksen laskeminen

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

Laskettaessa irtisanomisajanpalkan korvausta vajaalta kuukaudelta katsotaan työviikkoon sisältyvän viisi työpäivää.

Korvauksen maksaminen

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

Lomakorvaus

Työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajalta vuosilomalain mukainen lomakorvaus.

Ei työskentelyvelvoitetta — mahdollisuus sopia

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

Tällöin irtisanomisajan palkkaa vastaavasta korvauksesta vähennetään työntekijän työstä saama palkka.

c) Irtisanomisajan palkka lyhennettyä työviikkoa tehtäessä

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

d) Lomautettu työntekijä purkaa työsopimuksen

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

Työntekijän takaisin ottaminen

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaan:

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

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

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

Muistettavaa

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

Jos sinut lomautetaan

- Selvitä luottamusmieheltä tuleeko jokaisen ilmoittautua henkilökohtaisesti työvoimatoimistoon vai hoidetaanko ilmoittautuminen ns. yhteislistalla.
- Ellei ilmoittautumista hoideta ns. yhteislistalla, sinun tulee ilmoittautua työvoimatoimistoon työnhakijaksi heti **ensimmäisenä lomautuspäivänä**.

Jos sinut irtisanotaan

- Ilmoittaudu heti irtisanomisilmoituksen saatuasi työvoimatoimistoon työnhakijaksi.

Jos joudut työttömäksi tai lomautetuksi

Ilmoittaudu työvoimatoimistoon työnhakijaksi viimeistään ensimmäisenä työttömyyspäivänä. Jos sinut lomautetaan, selvitä luottamusmieheltä tuleeko jokaisen ilmoittautua henkilökohtaisesti työvoimatoimistoon vai hoidetaanko ilmoittautuminen ns. yhteislistalla. Ansiopäiväraahakemuslomakkeen saat työvoimatoimistosta, työttömyyskassasta tai aluetoimistosta. Voit asioida myös työttömyyskassan sähköisten palvelujen kautta <http://tyottomyyskassa.metalliliitto.fi/portal/>.

Työnantajan maksukyvyttömyys ja konkurssi

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

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

Palkkaturvan enimmäismäärä on 15 200,00 euroa hakijaa/samaa työnantajaa kohti.

Miten palkkaturvaa haetaan

Yksittäishakemus

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

Konkurssitilanteet

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

Yhteishakemus

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