

Lomauttaminen ja työsuhteen päättäminen
kollektiiviperusteella

Työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuus sekä
takaisinottovelvollisuus

Riikka Jäntti

Vastaava juristi, RTT ry

Lomauttaminen

Lomauttaminen

- Lomauttaminen
 - työnteon ja palkanmaksun keskeytyminen työsuhteen muutoin pysyessä voimassa
 - työn tilapäinen vähentyminen, laissa enintään 90 pv – tarkoitetaan kalenteripäiviä
 - lomautus toistaiseksi, jos olisi tuta -peruste irtisanomiseen
- Sopimusperusteinen lomauttaminen
 - vain määräaikainen lomautus – vaatii kuitenkin tuta-syyn (vähän käytetty)
 - TT-tes, mainittu erikseen sopimismahdollisuus (kts dia 4)
- Määräaikaisessa työsuhteessa olevaa työntekijää ei lähtökohtaisesti voi lomauttaa. Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen on mahdollista, jos hän tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.
- YT-lain noudattaminen / TSL:n menettelysäännökset

KKO:1994:102

- Työviikkoa lyhentämällä toteutetussa osittaislomautuksessa lomautustyöpäivät, joiden lukumäärä ei ylittänyt 90 kalenteripäivää vastaavaa 64 työpäivää, olivat sijoittuneet yli 90 päivän pituiselle ajanjaksolle. Toimenpiteen ei katsottu edellyttäneen yhteistoimintalain 8 §:n 2 momentissa tarkoitettua kolmen kuukauden neuvotteluaikaa. (huom vanha laki)
- Yhteistoimintalakia säädettäessä ei ollut suoranaisesti otettu huomioon tilannetta, että lomautus toimitettaisiin osittaislomautuksena.
- Toteutettaessa lomautus työviikkoa lyhentämällä ja ilmoitettaessa lomautuksen kesto työpäivinä tuli yhteistoimintalaissa tarkoitettua 90 päivän lomautusaikaa laskettaessa kuhunkin toteutuneen viiden lomautustyöpäivän jaksoon sisällyttää lisäksi kaksi päivää, koska kalenteriviikossa oli tavanomaisesti kaksi työstä vapaata päivää. Näin ollen 90 päivän lomautusaika täyttyi vasta, kun lomautus oli kestänyt yli 64 työpäivää. Sen ajanjakson pituudella, jolle työviikkoa lyhentämällä tapahtuneet lomautukset sijoittuivat, ei sen sijaan ollut merkitystä lainkohdassa tarkoitettun neuvotteluvollisuusajan pituuden suhteen. Näin ollen yhtiön toimeenpanemat lomautukset, joiden pituus työpäivinä oli ollut enimmillään 53, eivät olleet edellyttäneet yhteistoimintalain 8 §:n 2 momentissa tarkoitettua kolmen kuukauden pituista neuvotteluaikaa

Lomautusilmoitusaika

- Rakennustuoteteollisuuden työntekijöillä 14 päivää
- Sopimismahdollisuus työntekijän kanssa, jos kyseessä määräaikainen lomautus
- Rakennusaine- ja betonteollisuuden toimihenkilöillä 14 päivää tai, jos työsuhde on kestänyt yli vuoden, on ilmoitusaika yksi kuukausi
- Toimihenkilöillä ei ole sopimismahdollisuutta kirjattu työehtosopimukseen
- TSL:n 5 luvun 2 momentin mukaan:
 - *Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä 1 momentissa ja tämän luvun 4 §:ssä säädetyn estämättä sopia määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi. (5 luku 4 §:ssä säädetään lomautusilmoitusajasta)*

Poikkeukselliset lomautustilanteet

- **Lomautuksen peruuttaminen:** 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.
- **Lomautuksen siirtäminen:** Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.
- **Lomautuksen keskeyttäminen:** Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto-aika.

Lomautuksen päätyminen

- Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu.
 - TES, seitsemän päivää
- Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.
- Määräaikainen lomautus päättyy määräajan päätyttyä.
 - Jos määräaikainen lomautus halutaan päättää ennen määräajan päättymistä - edellyttää tämä käytännössä sopimista

Työsuhteen päättymisen lomautuksen aikana

- Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa sen kestoista riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.
- Jos työntekijä itse irtisanoo työsopimuksensa päättymään ennen kuin 200 lomautuspäivää tulee täyteen, hänellä ei ole oikeutta saada irtisanomisajan palkkaa.
- Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. (kts. THLÖ-tes)
- Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyttä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten työnantaja olisi hänet irtisanonut.
- Työsuhde päättyy heti ilman irtisanomisaikaa.

TSL 7 luku 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 henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.
- Tulkittu oikeuskäytännössä nykyään laajasti
- TSL 7 luku 4 § muistettava myös kun lomautustarve – selvitettävä mahdollisuudet muuhun työhön

Tuotannolliset- ja taloudelliset irtisanomisperusteet

TSL 7 luku 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 henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

Tuotannolliset- ja taloudelliset irtisanomisperusteet

- TSL 7 luku 3 §:ssä määritellään 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.
- Uudelleen sijoitus- ja koulutusvelvollisuus kestää irtisanomisajan päättymiseen saakka. Työtä voi ilmaantua myös irtisanomisajan aikana ja tarkastelu on siis tehtävä vielä irtisanomisajan päätyttyä.
- Huom! Myös erityisesti henkilöstön edustajien suoja.
- Muistettava rekrytointikielto, kun vähentämistarve, tarkasteltava myös yhtiöitä, joihin työntarjoamisvelvollisuus

KKO:2022:33

- Työnantajana toiminut valtakunnallinen yritys ei ollut täyttänyt työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaista työn tarjoamisvelvollisuuttaan lähettämällä palvelupäällikkönä toimineelle työntekijälle irtisanomisaikana viikoittain rekrytointikirjeitä, joihin oli listattu kaikki yrityksessä irtisanomisaikana avoimiksi tulleet tehtävät.
- *Työtuomioistuimen käytännössä työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä säädetyn uudelleensijoittamisvelvollisuuden on katsottu edellyttävän, että irtisanomisen vaihtoehtona olevaa muuta työtä tarjotaan asianomaiselle työntekijälle henkilökohtaisesti työnantajan aloitteesta. Työntekijämäärältään suuressa yhtiössä, jossa organisaatiomuutokset ovat tavallisia, voitiin työnhakua palvelevaa sähköistä järjestelmää pitää sinänsä ilmeisen tarkoituksenmukaisena. Työnantajan työn tarjoamisvelvollisuutta ei ole kuitenkaan täyttänyt sellainen työvoimapankki, tietokanta tai muu järjestelmä, jota työntekijä on joutunut oman aktiivisuutensa varassa seuraamaan voidakseen hakea sinne ilmoitettuja avoimia työpaikkoja (TT 2005-77, ks. myös KHO 2020:118). Sen sijaan valtakunnallisen yhtiön maanlaajuisen rekrytointimenettelyn, jossa sähköasentajat olivat saaneet yhtiöltä henkilökohtaiset rekrytointikirjeet kaikista heidän irtisanomisaikanaan vapautuneista sähköasentajan tehtävistä, on katsottu vastanneen sitä, mitä yhtiöltä oli voitu edellyttää muun työn tarjoamisvelvollisuuden täyttämiseksi (TT 2013-106).*

KKO:2022:33

- Korkein oikeus totesi, että suuren valtakunnallisen yrityksenkään osalta pelkästään sen kaikkien avoimeksi tulleiden työpaikkojen tarjoamista työntekijälle kirjeitse ei voida pitää työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitettuna työn tarjoamisena.
 - Koska työnantajalla on oma-aloitteinen velvollisuus selvittää työntekijälle tarjottavissa olevat työt, B Oy ei ole voinut vapautua tästä velvollisuudesta yksinomaan sillä perusteella, ettei A ole palauttanut osaamiskartoituslomaketta.
- Korkein oikeus on vahvistanut ratkaisussa tulkinnan, jonka mukaan työntarjoamisvelvoitteen täyttäminen rekrytointikirjeiden ja avoimia tehtäviä koskevien kirjeiden avulla on mahdollista kuten aiemminkin.
 - Työnantajalta edellytetään kuitenkin tarjottavien tehtävien osalta jonkinlaista personointia ja tarjottavat tehtävät tulee pyrkiä rajaamaan sellaisiin tehtäviin, joihin työnantaja arvioi työntekijän sopivaksi.

Vähentämisjärjestys

- Työnantajan on noudatettava vähentämispäätöstä tehdessään työntekijöiden osalta TES:n irtisanomissuojasopimuksen 17 §:n säännöstä työvoiman vähentämisjärjestyksestä. 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.
- Toimihenkilöiden TES:n 7 §:n mukaan työnantajan tulee kiinnittää irtisanomisten ja lomautusten kohdistumisessa huomiota ensisijaisesti toimihenkilöiden ammattitaitoon ja monitaitoisuuteen sekä jäljelle jääviin tehtäviin. Lisäksi tulee kiinnittää huomiota siihen, että ketään ei syrjitä työsuhteen keston, sukupuolen tai sosiaalisten tekijöiden perusteella.
- Ylempien toimihenkilöiden osalta ei ole olemassa vähentämisjärjestyssäännöstä, ellei kyseisen ylemmän toimihenkilön työsopimuksessa ole sovittu muusta.

TSL 6 luku 6§

Työntekijän takaisin ottaminen

- Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.
- 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 työsuhteen päättymään ennen luovutushetkeä.
- Ylemmillä toimihenkilöillä ja toimihenkilöillä takaisinottovelvollisuus lain mukaan 4 tai 6 kk
- Rakennustuoteteollisuuden työntekijöillä TES:n nojalla 9 kk!
- Suppeampi kun TSL:n 7 luvun 4 §:n mukainen velvollisuus - koskee samaa tai samankaltaista työtä, arviointi tapauskohtaisesti

Takaisinottovelvollisuus

- Rakennustuoteteollisuuden työntekijöiden tes:n mukaan:
- *Takaisinottaminen : Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.*
- *Uusi tes-kirjaus: Työnantaja täyttää velvollisuutensa takaisinottovelvollisuudesta tiedottamalla avoimena olevasta työmahdollisuudesta työntekijälle hänen työnantajalle irtisanomisen yhteydessä antamia yhteystietoja käyttäen. Tiedottamisen voi hoitaa joko puhelimitse, tekstiviestillä, sähköpostilla tai vastaavalla, jälkeenpäin todennettavalla tavalla. Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan halukkuutensa vastaanottaa takaisinottovelvollisuuden piirissä olevan työmahdollisuuden viiden kalenteripäivän kuluessa viestin toimittamisesta käyttäen samaa viestivälinettä kuin työnantaja, tai muuten todennettavalla tavalla. Mikäli työntekijä ei vastaa työntarjoamiseen aikarajan puitteissa, tulkitaan tämä työstä kieltäytymiseksi.*

Toimihenkilöt

- *Irtisanomisen yhteydessä tai irtisanomisajalla toimihenkilön kirjallisella ilmoituksella tai työnantajan ja toimihenkilön välisellä sopimuksella voidaan rajoittaa työnantajan työsopimuslain 6 luvun 6 § mukaista tiedustelu- ja takaisinottovelvoitetta toimihenkilön kotipaikkakunnan työssäkäyntialueeseen tai muuhun sovittuun alueeseen. Ilmoitus tai sopimus on annettava tiedoksi luottamusmiehelle.*

Takaisinottovelvollisuus

- Takaisinottovelvoitetta ei voida etukäteen poistaa työsuhteen päättyessä tehtävän sopimuksen perusteella. Jos tällainen sopimus tehdään, on se osapuolia kohtaan mitätön.
- Työntekijä voi pätevästi luopua takaisinotto-oikeudestaan, jos takaisinottovelvoite on poissuljettu sopimuksella jo ennen työsuhteen päättämistä ja kieltäytymisen perusteeksi esitetty syy on pysyvä. Takaisinottovelvoitteen poissulkeva sopimus tältä osin pätevä.
- Jos työsuhde on päättynyt osapuolten väliseen sopimukseen, on myös sopimus takaisinottovelvoitteen poissulkemisesta pätevä. Tällöin työsuhde ei ole päättynyt työnantajan suorittaman taloudellisen ja tuotannollisen syyn perusteella, vaan yhteisellä sopimuksella, johon ei liity lain mukaisia takaisinottovelvoitetta koskevia määräyksiä.
- Työsuhteen päättymisen jälkeen tehty sopimus takaisinottovelvollisuudesta luopumisesta on pätevä.
- Toimihenkilö TES:n mukaan voidaan sopia alueellisesta rajaamisesta. (kts. edellä)

Koeaika uudelleensijoitustilanteessa

- *Sopivuuden ja soveltuvuuden arvioimiseksi*
- *Soveltuu sekä toistaiseksi voimassa oleviin että määräaikaisiin työsopimuksiin*
- *Max 6 kk toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa*
- *12 kk lyhyemmissä määräaikaisissa työsuhteissa koeaika voi olla enintään puolet työsuhteen pituudesta. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta.*
- *Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.*
- *Edellyttää erikseen sopimista, voimassa molemmin puolin.*
- Voidaan käyttää vain työsuhteen alussa ja lähtökohtaisesti vain kerran samalle työntekijälle.
- Tämä huomioitava myös irtisanomistilanteissa
- Poikkeuksia: työsuhteiden välillä pitkä aika, merkittävä muutos tehtävissä, oltava tosiasiallinen peruste soveltuvuuden arvioimisen tarpeellisuudelle.

Työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet

- Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.
- Vuosiloma, palvelusaikalisät ym.
- Huomioitava, jos työsuhde jatkuu yhdenjaksoisena

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

- Työnantaja on velvollinen tarjoamaan TSL:n 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 irtisanomisajan päättymisen 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.

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

- Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä edellä 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.

Työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen laiminlyönti:

Työnantaja, joka ei ole noudattanut 13 §:ssä 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.

- Työnantaja päättää valmennuksen tai koulutuksen sisällöstä. Valmennuksen tai koulutuksen tulee kuitenkin olla työntekijän työllistymistä edistävää. Valmennus tai koulutus voi siten pitää sisällään esimerkiksi työnhakuvalmennusta tai työntekijän ammattitaidon päivittämistä.

Irtisanottujen työterveyshuolto

- Työnantajalla on velvollisuus järjestää tuotannollisella tai taloudellisella perusteella irtisanomalleen työntekijälle työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työntekovelvoitteen päättymisestä lukien.
- Koskee työnantajia, jotka säännöllisesti työllistävät vähintään 30 työntekijää.
- Lisäksi edellytyksenä on, että irtisanottu työntekijä on ollut työsuhteessa irtisanovaan työnantajaan vähintään viisi vuotta ennen irtisanomista.
- Työterveyshuollon sisällön ja laajuuden on vastattava työnantajan työterveyshuoltosopimusta.
- Työnantajan velvollisuus järjestää irtisanomilleen työntekijöille työterveyshuolto kestää enintään kuusi kuukautta työntekovelvollisuuden päättymisestä.

Muutosturva

- Muutosturvaa koskevalla toimintamallilla parannetaan työntekijän asemaa tilanteissa, joissa hän on vaarassa tulla irtisanotuksi tai hänet on irtisanottu taloudellisten tai tuotannollisten syiden perusteella.
- Rakennustuoteteollisuuden työntekijöiden osalta viitattu lainsäädäntöön.
- Toimihenkilöillä määräykset työehtosopimuksen 5 §:ssä
 - .. Jos työsuhde kestänyt vähintään 15 vuotta, on työllistymisvapaa enintään 60 päivää

55 vuotta täyttäneen muutosturva

- Laajennettu muutosturva on tarkoitettu henkilölle, joka on täyttänyt 55 vuotta. Tarkoituksena on edistää nopeaa työllistymistä sekä parantaa asemaa työmarkkinoilla.
- Oikeutettu, jos:
 - tt on täyttänyt 55 vuotta viimeistään irtisanomispäivänä,
 - työsopimus on irtisanottu tuotannollis-taloudellisista syistä 1.1.2023 tai sen jälkeen,
 - tt on ollut irtisanovan työnantajan palveluksessa vähintään viisi vuotta enintään 30 päivän keskeytyksin ja
 - Irtisanottu on ilmoittautunut työnhakijaksi TE-toimistoon 60 päivän sisällä irtisanomisesta.