



LOMAUTUS KÄYTÄNNÖSSÄ 18.3.2020

1 (3)

(huom. perustuu tällä hetkellä voimassa oleviin työlainsäädännön määräyksiin)

1. Lomautus ja sen toteuttaminen

Lomauttamisella tarkoitetaan sitä, että työnantaja saa merityö- ja työsopimuslaissa määriteltyjen edellytysten täytyessä keskeyttää työnteen ja palkanmaksun, ja työntekijä työn tekemisen, vaikka työsuhde pysyy muutoin voimassa. Työnantaja saa lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteen kokonaan. Lomautus voidaan toteuttaa myös osa-aikaisesti lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä. Yleensä lomautus kuitenkin toteutetaan kokonaisina päivinä. Lomautus ei välttämättä ole aina yhdenjaksoinen, vaan on mahdollista, että työntekijä on esimerkiksi lomautettuna yhden viikon kuukaudessa useamman kuukauden aikana tai yhden päivän viikossa useamman viikon aikana. Lomautuksen edeltävissä yhteistoimintaneuvotteluissa osapuolet (työnantajan edustaja ja työntekijöiden edustaja) käyvät läpi mahdolliset vaihtoehdot lomauttamiselle sekä selvittävät, onko keinoja välttää lomauttamisen esim. käyttämällä työntekijän sisällä olevia loma- tai vapaapäiviä jne. Lomauttamisen toteuttamisessa noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä ja soveltamisohjeita työvoiman vähentämisjärjestyksestä. Etukäteen sovitut ja suunnitellut työ- ja vapaavuorot sekä vuosilomat jatkuvat normaalisti, kunnes yhteistoimintaneuvottelut ovat ohi ja mahdollinen lomautus alkaa.

2. Milloin työnantaja saa lomauttaa työntekijän?

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, silloin:

a) kun työnantajalla on taloudellinen tai tuotannollinen peruste irtisanoa työsopimus. Jos työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi eikä työntekijälle ole tarjota muuta työtä tai koulutusta, työnantaja voi lomauttaa työntekijän toistaiseksi; tai

b) kun työnantajan mahdollisuudet tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti, eikä työntekijälle ole mahdollista antaa muita työtehtäviä tai koulutusta. Tilapäiseksi vähentyminen katsotaan silloin, kun työn ja työn tarjoamisedellytysten huonontumisen voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää. Tällöin lomautus toteutetaan määräaikaisena.

3. Saako työnantaja lomauttaa määräaikaisen työntekijän?

Lomauttaminen koskee ensisijaisesti vakituisia työntekijöitä ja työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

4. Saako työnantaja lomauttaa sairauslomalla tai vuosilomalla olevan työntekijän?

Sairauslomalla tai vuosilomalla olevan työntekijän lomautus voi alkaa vasta sairausloman tai vuosiloman jälkeen. Lomautusilmoitus voidaan antaa jo sairausloman tai vuosiloman aikana niin, että lomautus alkaa heti sairausloman tai vuosiloman päätyttyä. Jos työntekijä sairastuu lomautusilmoituksen saamisen jälkeen, lomautus alkaa sairauslomasta huolimatta lomautusilmoitukseen merkittynä aikana.

5. Milloin työnantajan on ilmoitettava työntekijälle lomauttamisesta?

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Ilmoitus on annettava lomautettavalle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto. Työntekijällä on aina myös oikeus saada lomauttamisesta erillinen kirjallinen todistus, josta käyvät ainakin ilmi lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

6. Miten pitää toimia, kun on saanut lomautusilmoituksen?

Kun työntekijä lomautetaan, hänen täytyy ilmoittautua työttömäksi työnhakijaksi TE-toimistolle viimeistään ensimmäisenä lomautuspäivänä. Lomautuksen ajalta työntekijä saa työttömyysetuutta, jos hän on ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi ja edellyttäen, että muut etuuden saamisen ehdot täyttyvät. TE-toimisto antaa työttömyyskassalle tai Kelalle työvoimapolitiittisen lausunnon työntekijän oikeudesta työttömyysetuuteen lomautuksen ajalta. Sen perusteella työntekijä voi hakea työttömyysetuutta joko työttömyyskassasta tai Kelasta.

7. Saako työntekijä mennä muualle töihin lomautuksen aikana?

Työntekijällä on lomautuksen aikana oikeus mennä töihin toiselle työnantajalle, mutta joissain poikkeuksellisissa tapauksissa saattaa suoraan kilpailevalle työnantajalle työskentely muodostaa hyvän tavan vastaisen kilpailuteon, joka on kielletty. Kun työtilanne paranee, lomauttanut työnantaja kutsuu työntekijät takaisin töihin. Toistaiseksi ja myös määräajaksi lomautettu työntekijä voi tehdä toisen työnantajan kanssa työsopimuksen niin, että työsopimus on poikkeuksellisesti irtisanottavissa viiden (5) päivän irtisanomisajalla. Näin työhön paluu alkuperäisen työnantajan palvelukseen on mahdollista, kun työnantaja ilmoittaa lomautuksen päättymisestä. Lomautusaikana työntekijä ei kuitenkaan saa kertoa työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia, perustaa kilpailevaa yritystä tai tuottaa vahinkoa työnantajalle.

8. Milloin lomautus päättyy?

Määräaikainen lomautus päättyy lomautusilmoitukseen merkittynä päivänä, jos työntekijä ja työnantaja eivät sovi aikaisemmasta työhön paluusta. Jos työntekijä lomautetaan toistaiseksi, lomautusilmoituksessa on annettava arvio lomautuksen kestosta. Kun työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työntekijälle lomautuksen päättymisestä vähintään seitsemän (7) päivää ennen työn alkamista. Työnantaja ja työntekijä voivat aina sopia nopeammasta työhön paluusta kuin 7 päivän ilmoitusajan jälkeen.

9. Kertykö vuosilomaa lomautuksen aikana?

Lomautuksen aikana kertyy vuosilomaa. Loman pituutta määrättäessä lasketaan työssäolopäivien veroiset päivät lomautusajalta 30 työpäivää kerrallaan. Lomaa ei kerry enää sen jälkeen, kun lomautus on kestänyt yli 30 kalenteripäivää. Jos lomautus päättyy ja työntekijä myöhemmin lomautetaan uudelleen, lomaa kertyy taas täysimääräisesti.

10. Entä jos työntekijä sairastuu lomautuksen aikana?

Työnantaja ratkaisee, missä laajuudessa työterveyshuolto on työntekijöiden käytettävissä lomautuksena aikana. Lähtökohtaisesti vähintään lakisääteinen työterveyshuolto on voimassa myös lomautuksen aikana.

Merityösopimuslain 2 luvun 10 §:n toisen momentin mukaan työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan lomauttamisen aikana edellyttäen, että työkyvyttömyyden voidaan selvästi osoittaa johtuvan työstä johtuneista olosuhteista. Merityösopimuslain 2 luvun 13 §:n kolmannen momentin mukaan työnantaja ei ole velvollinen maksamaan työntekijän sairaanhoidon kustannuksia, jos työntekijä sairastuu lomautuksen aikana eikä sairauden tai vamman voida osoittaa johtuneen työstä johtuvista olosuhteista.

11. Voiko työnantaja tarjota muuta työtä lomautuksen aikana?

Työnantajalla on lomautuksen aikana ja jo sitä ennen velvollisuus tarjota työntekijälle mitä tahansa työtä, jota työntekijä pystyisi tekemään. Työsopimuksessa sovitut työt eivät rajoita työnantajan velvollisuutta tarjota työtä. Muutakin työtä on tarjottava, jos sellaista ilmaantuu ja työntekijä pystyisi sitä tekemään koulutuksensa ja osaamisensa perusteella. Jos työnantaja tarjoaa lomautuksen aikana työtä ja työntekijä ottaa työn vastaan, he sopivat samalla lomautuksen keskeytymisestä. Tällaisessa tilanteessa lomautus jatkuu automaattisesti sovitun tilapäisen työn päättymisen jälkeen. Uutta lomautusilmoitusta ei siis tarvitse antaa. Jos sen sijaan työnantaja peruuttaa lomautuksen kokonaan, minkä jälkeen työnantajan tilanne muuttuu uudelleen, on uusi lomautusilmoitus annettava.

12. Voiko työntekijä irtisanoutua tai työnantaja irtisanoa työntekijän lomautuksen aikana?

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa työsuhteen kestosta tai määräaikaisuudesta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän (7) päivän aikana. 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. Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, yllä mainitulla tavalla.