

## Lomauttaminen

### Perusteet

Lomautusperusteet ja lomautusmenettely on määritelty työsopimuslain (55/2001) 5 luvussa.

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työntöön ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja voi lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työntöön kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaika siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

#### Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos

- hänellä on taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai
- työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta;
- työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä myös sopia määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän voi yleensä lomauttaa vain niissä tilanteissa, joissa tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos tämä olisi työssä.

### Lomautusmenettely

#### Ennakkoselvitys

- lomautuksen tarpeen tultua tietoon työnantajan on viipymättä esitettävä työntekijälle käytettävissä olevien tietojen perusteella ennakkoselvitys. Selvitys voidaan antaa suullisesti tai kirjallisesti.
- selvityksestä on käytävä ilmi lomautuksen peruste, laajuus, toteuttamistapa, alkamisajankohta ja kesto
- työntekijöille tai heidän edustajilleen on varattava mahdollisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä
- ennakkoselvitys- ja kuulemisvelvollisuutta ei ole yrityksissä joissa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää. Niissä sovelletaan [lain yhteistoiminnasta yrityksissä \(334/2007\) 8. luvun yhteistoimintamenettelyjä](#).

#### Lomautusilmoitus

- työnantajan on ilmoitettava lomautuksen peruste, alkamisaika, kesto tai arvioitu kesto työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista, ellei työehtosopimus toisin määrää
- ilmoitus on annettava tiedoksi lomautettavien työntekijöiden edustajalle sekä työvoimaviranomaiselle, jos lomautus kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään
- [Lomautusilmoitus](#) (pdf-tiedosto 103 kt)

#### Lomautustodistus

- Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta todistus josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

- [Lomautustodistus](#) (pdf-tiedosto 103 kt)

## Lomauttamisjärjestys

Useissa työehtosopimuksissa on sovittu työvoiman vähentämismäärästä. Viimeksi lomautetaan mm. yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä, ja saman työntekijän työssä osan työkyvystään menettäneitä. Tämän lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoajan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Työntekijöiden edustajiksi valitut henkilöt voi yleensä lomauttaa vasta viimeisenä.

## Lomauttamisen peruuttaminen

Kun työntekijä on lomautettu työn vähentymisen vuoksi ja työnantajalle ilmaantuu lomautusilmoitusaikana uutta työtä, jota lomautettu kykenee suorittamaan, lomautuksen edelytyksiä ei enää ole ja lomautus tulee perua.

## Lomautetun työntekijän työsuhteen päätyminen

Työsopimuslain (55/2001) 5 luvun 7 §:n mukaan työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoo työsopimuksensa sen kestoista riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisaajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisaajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Tästä voidaan sopia poikkeavasti valtakunnallisilla työehtosopimuksilla.

Säännöksen kiertämiseksi tehty lomautuksen keinotekoinen katkaiseminen ei ole hyväksyttävää. Esimerkiksi vuosiloma ei katkaise yhdenjaksoista lomautusta.

Työnantaja ei voi vaatia lomautettua työntekijää palaamaan töihin irtisanomisaajaksi.

## Työsuhteen päättäminen vähintään 200 kalenteripäivää jatkuneen lomautuksen jälkeen

Jos työntekijä käyttää oikeuttaan irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, päätty työntekijän työsopimus silloin, kun työntekijä on toimittanut työsopimuksen päättämisen ilmoituksen työnantajalle.

Mikäli ilmoitus on toimitettu postitse tai sähköisesti, katsotaan päätösilmoituksen tulleen työnantajan tietoon seitsemäntenä päivänä sen jälkeen kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijällä on oikeus saada korvauksena irtisanomisaajan palkkansa samalla tavalla kuin työnantajan irtisanoessa työsopimuksen.

Lomake: [Ilmoitus työsuhteen päättämisestä 200 päivää jatkuneen lomautuksen jälkeen](#) (pdf-tiedosto 66 kt).

## Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet lomautusaikana

- Ei saa ilmaista liike- ja ammatillisuuksia, rikkoa kilpailukielloa eikä tuottaa vahinkoa työnantajalleen (ns. lojaliteettivelvollisuus).
- Oikeus ottaa muuta työtä vastaan lomautusaikana ja irtisanoo tällainen työsopimus päättymään viiden päivän ilmoitusajalla, oli kyseessä toistaiseksi voimassaoleva taikka määräaikainen työsopimus

- Milloin tahansa lomautusaikana irtisanoa työsopimuksensa päättymään heti. Ei kuitenkaan enää viimeisen viikon aikana ennen lomautuksen päättymistä, jos päättymisaika on työntekijän tiedossa.
- Jos työntekijällä on palkkaetuna tai työsuhteeseen liittyvän vuokrasopimuksen perusteella käytössään asunto, oikeus asunnon käyttämiseen säilyy myös lomautusaikana.
- Luontaisedut eivät säily lomautusaikana ellei toisin sovita.

## **Työn alkamisesta ilmoittaminen**

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu.

## **Lomautuksen vaikutus vuosilomaan**

Vuosiloman pituutta määrättäessä työssäolopäivien veroisina päivinä lomautuksen ajalta lasketaan 30 työpäivää kerrallaan.

Lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen tai muun siihen verrattavan työaikajärjestelyn osalta lasketaan työssäolopäivien veroisiksi enintään kuusi kuukautta kerrallaan. Lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen aloitetaan uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen lomanmääräytymisvuoden vaihtumisesta.

## **Työttömyysturva lomautusaikana**

Työntekijä voidaan lomauttaa työsuhteestaan joko toistaiseksi tai määräajaksi. Lomautus voi olla kokoaikainen tai sellainen, jossa päivittäistä tai viikoittaista työaikaa on lyhennetty. Kokoaikaiseksi lomautukseksi katsotaan lomautus, joka kestää kalenteriviikon. Kokonaan lomautetuille maksetaan täyttä työttömyyspäivärahaa. Osa-aikaisesti lomautetuille maksetaan soviteltua päivärahaa.

Lomautetun tulee ilmoittautua paikalliseen työvoimatoimistoon mukanaan lomautustodistus. Toimistosta saa päiväraihakemuslomakkeita. Ansioon suhteutetun päivärahan hakemus jätetään omalle työttömyyskassalle ja työttömyysturvan peruspäiväraha- sekä työmarkkinatukihakemus hakijan kotipaikkakunnan Kansaneläkelaitoksen toimistoon.