



## MUISTIO

### LOMAUTTAMINEN TALOUDELLISELLA JA TUOTANNOLLISELLA PERUSTEELLA

Tässä muistiossa on esitetty eräitä taloudellisin ja tuotannollisin perustein tapahtuvaan lomautuksen liittyviä seikkoja. Muistio ei ole mitenkään kaiken kattava ohje lomautusten toteuttamiseen. Tarkoituksena on antaa perustietoa ja suuntaviivoja työnantajan edustajille, jotka joutuvat toteuttamaan lomautuksia.

Tässä muistiossa **ei käsitellä**

- lomauttamista edeltävää yhteistoimintamenettelyä eikä
- sanktiolomautusta ja siihen liittyviä tulkintoja.

Yhteistoimintamenettelyä erikokoisissa yrityksissä on käsitelty erillisissä kirjoituksissa.

#### Lomautuksen perusteet

Työsopimuslain 5 luvun 2 § sisältää lomautusperusteita koskevat säännökset. Työnantajan oikeutta lomauttaa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleva työntekijä koskevat pykälän 1 momentin säännökset:

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos

- 1) hänellä 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 vastaavaa koulutusta; työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Tavanomaisimmat lomauttamisen perusteet ovat taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvat työn vähentyminen ja/tai kustannusten säästäminen.

Työn vähentyminen ollessaan tilapäistä on tavanomainen lomauttamisen peruste. Tilapäisyyden rajana pidetään enintään 90 päivää.

Kustannussäästösyistä tapahtuvissa lomautuksissa tavoitteena on alentaa yrityksen kustannuksia tilanteessa, jossa työmyynnin ja muun toiminnan kautta tuleva kassavirta on liian pieni kattamaan toiminnasta aiheutuvia kustannuksia. Tällöin ei ole kysymys suoranaisestä työn vähyydestä.

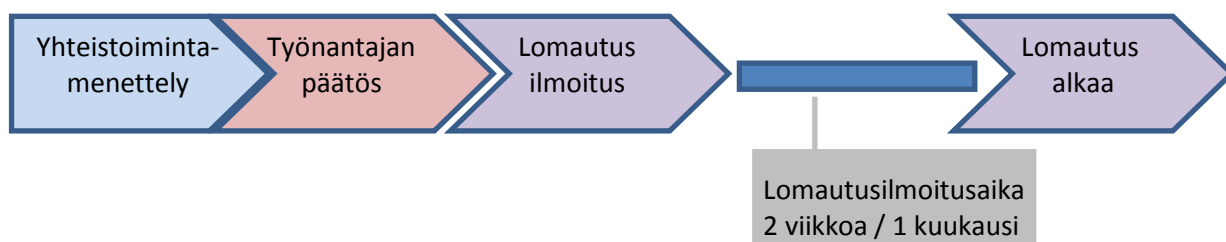
## Lomautuksen kesto

Lomautus voidaan toteuttaa määräaikaisena tai toistaiseksi. Lomautuksen kesto tulee erottaa lomautuksen toteutustavasta, joka voi olla työn keskeyttäminen kokonaan tai työaikaa lyhentämällä joko päivää viikossa tai kuukaudessa tai tuntia päivässä.

Määräaikaisessa lomautuksessa työn tekeminen ja palkanmaksu keskeytetään työnantajan ilmoittaman määräajan ajaksi (esimerkiksi 2 viikkoa tai 3 kuukautta). Keskeistä on, että määräaikaisessa lomautuksessa lomautusilmoituksessa kerrotaan lomautuksen kesto. Määräajaksi tapahtunut lomautus päättyy ilman erillistä ilmoitusta määräajan täytyessä, jolloin työntekijän tulee palata työhön lomautuksen päättymistä seuraavana työpäivänä normaaliin työvuoroonsa.

Toistaiseksi tapahtuvassa lomautuksessa työn tekeminen ja palkanmaksu keskeytetään epämääräiseksi ajaksi, jonka kestoja ei ole etukäteen määritelty. Tällöin lomautuksesta ilmoitettaessa työnantajan tulee ilmoittaa lomautuksen arvioitu kesto, jota työnantaja voi täsmentää lomautuksen aikana. Toistaiseksi tapahtunut lomautus päättyy, kun työnantaja ilmoittaa työntekijälle lomautuksen päättymisestä tai kun työntekijä itse irtisanoo työsopimuksensa. Lomautuksen päättymistä käsitellään jäljempänä tarkemmin.

## Lomautuksesta ilmoittaminen



Sen jälkeen kun yrityksessä on käyty asianmukaiset yhteistoimintaneuvottelut (yrityksessä vähintään 20 työntekijää), ja työnantaja on tehnyt tarvittavat päätökset ja tiedottanut niistä henkilöstölle, voidaan antaa lomautusilmoitukset lomautettaville työntekijöille.

Lomautettaessa useita samaan henkilöstöryhmään kuuluvia, lomautukset saatetaan usein porrastaa toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi. Tällöin työnantaja ei määrittele tai ei voi käytännön syistä määritellä tarkkaa ajankohtaa kaikille lomautuksille heti yt-menettelyn päättämisen ja päätöksen tekemisen jälkeen. Tämän johdosta annetaan ensin lomautuksen ennakkoilmoituksen kaltainen ilmoitus, jossa kerrotaan, mille ajanjaksolle lomautukset tullaan sijoittamaan ja missä järjestyksessä työntekijät lomautetaan. Tällainen ennakkoilmoitus ei täytä varsinaisen lomautusilmoituksen vaatimuksia. Se ei riitä esim. työttömyyskassoille, koska siinä ei ole selkeää tietoa lomautuksen alkamisesta ja päättymisestä. Siksi työnantajan tulee antaa erillinen varsinainen lomautusilmoitus noudattaen seuraavassa kappaleessa kerrottuja lomautusilmoitusaikoja.

Lomautusilmoitusaika on

- Auto- ja konekorjaamoalan työehtojen piirissä olevilla työntekijöillä 14 päivää
- Auto- ja konekaupan työehtojen piirissä olevilla työntekijöillä 14 päivää
- Autoalan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen piirissä olevilla 14 päivää (työsuhde alle 1 vuosi) tai 1 kuukausi (työsuhde vähintään 1 vuosi)
- ylemmillä toimihenkilöillä 14 päivää.
- Päivällä tarkoitetaan kalenteripäivää.

Lomautusilmoitusaikaa laskettaessa on huomattava, että ilmoituksen antamispäivää ei lasketa mukaan ilmoitusaikaan. Ilmoitusajan ensimmäinen päivä on antopäivää seuraava päivä.

Jos lomautus aiotaan toteuttaa useammassa jaksossa, tulee ennen lomautusilmoitusten antamista henkilöstölle selkeästi tiedottaa,

- että lomautukset toteutetaan jaksoissa,
- mille ajanjaksolle lomautukset sijoitetaan (esim. vuosi 2009)
- että ennen ensimmäisen lomautusjakson alkamista annetaan työsopimuslain mukainen lomautusilmoitus
- että ennen jokaista lomautusjaksoa työnantaja ilmoittaa sen alkamisesta ja kestosta lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Lomautusilmoitus annetaan jokaiselle lomautettavalle työntekijälle erikseen ja henkilökohtaisesti. Ilmoituksen antaminen henkilökohtaisesti tapahtuu käytännössä siten, että työntekijälle annetaan kirjallinen lomautusilmoitus, jonka yhteen kappaleeseen hän kuittaa vastaanottaneensa ilmoituksen. Kyseessä on siis puhdas vastaanottoilmoitus. Tämä on hyvä kertoa työntekijälle ainakin, jos hän ilmoittaa kiistävänsä lomautuksen perusteen.

Jos työntekijä ei ole työpaikalla eikä ilmoitusta voida antaa hänelle henkilökohtaisesti, voidaan ilmoitus toimittaa postitse. On suositeltavaa käyttää kirjattua kirjettä, jolloin työnantajalle jää tosite kirjeen lähettämisestä. Kirjettä käytettäessä kannattaa varata postin kululle muutama päivä. Tässä kohdassa ei sovelleta työsopimuslain seitsemän päivän sääntöä postin kulusta.

### **Lomautusilmoituksen sisältö**

Lomautusilmoituksesta tulee ilmetä vähintään seuraavat seikat:

- työnantajan nimi
- työntekijän nimi ja henkilötunnus
- lomautuksen peruste
- lomautuksen alkamispäivä
- lomautuksen kesto (määräaikainen lomautus) tai arvioitu kesto (toistaiseksi lomautus)
- lomautuksen päättymispäivä (määräaikainen lomautus)
- päiväys ja työnantajan allekirjoitus
- työntekijän allekirjoitus ilmoituksen vastaanottamisesta.

### **Sairastuminen ja lomautus**

Työntekijän sairastuminen ennen lomauttamista vaikuttaa työnantajan velvollisuuksiin ja päivien nimikkeisiin.

#### Työntekijä sairastuu ennen lomautusilmoituksen antamista

Jos työntekijä sairastuu ennen kuin hänelle on annettu lomautusilmoitus, se ei estä lomautusilmoituksen antamista. Työntekijän ollessa pois työpaikalta voidaan ilmoitus antaa hänelle postitse edellä kerrotun mukaisesti.

Tällaisessa tilanteessa lomautus voi alkaa vasta, kun työntekijän työkyvyttömyysaika on päättynyt. Tilanteessa noudatetaan ns. aikaprioriteettisääntöä, jonka perusteella ensin tapahtunut määrä sovellettavan säännön. Jos työntekijän työkyvyttömyys päättyy ennen ilmoitetun lomautusajan päättymistä, on hän lomautettuna sen ajan.

Työnantaja maksaa siis sairausajan palkkaa työkyvyttömyysajalta, jos palkan maksamisen yleiset edellytykset täyttyvät. Palkkaa maksetaan työkyvyttömyysajalta enintään työsuhteen keston mukaan määräytyvältä ajalta.

#### Työntekijä sairastuu lomautusilmoituksen antamisen jälkeen

Jos työntekijä tulee työkyvyttömäksi saatuaan lomautusilmoituksen, noudatetaan tässäkin tapauksessa aikaprioriteettisääntöä. Siitä seuraa, että ensisijaiseksi katsottava poisolon peruste määrää toimintatavan. Siten työnantaja maksaa sairausajan palkkaa lomautusilmoitusajalta lomautuksen alkamiseen saakka. Lomautus alkaa työntekijälle annetun lomautusilmoituksen mukaisesti ja sairausajan palkan maksaminen keskeytyy lomautuksen ajaksi.

Jos työntekijän työkyvyttömyys jatkuu määräaikaisen lomautuksen päättymisen jälkeen, työnantaja maksaa sairausajan palkkaa edellyttäen, että työsuhteen keston perusteella määräytyvää palkallista jaksoa on vielä jäljellä. Vaikka lomautus katkaiseekin sairausajan palkan maksamisen, se ei keskeytä sairauspäivien laskentaa. Siten työsuhteen keston perusteella määräytyvä palkanmaksujakso kuuluu lomautuksenkin aikana, vaikka palkkaa ei maksetakaan.

### **Vuosiloma ja lomautus**

Vuosilomalain mukaan työntekijälle kertyy vuosiloman ansainnassa huomioon otettavia työssäolon veroisia päiviä lomautuksen ajalta. Kun lomauttaminen tapahtuu keskeyttämällä työnteko ja palkanmaksu kokonaisiksi viikoiksi tai kuukausiksi työssäolon veroisia päiviä kertyy enintään 30 päivää kerrallaan. Päivä laskettaessa yksikkönä on työpäivä. Tuo enintään 30 päivää kerrallaan tarkoittaa yhdellä lomautusilmoituksella ilmoitettua lomautuskertaa.

Jos lomauttaminen toteutetaan lyhentämällä työviikkoa joko kokonaisilla päivillä tai lyhentämällä päivittäistä työaikaa, ovat lomautuspäivät työssäolon veroisia päiviä enintään kuusi kuukautta kerrallaan. Jos järjestely jatkuu yli lomanmääräytymisvuoden vaihtumisen, alkaa uusi kuuden kuukauden ajaksi uuden lomanmääräytymisvuoden alusta.

Vuosiloman pitäminen lomautuksen aikana tulee kysymykseen lähinnä, kun työntekijä on lomautettu toistaiseksi. Tällöin työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että lomautus keskeytetään ja työntekijä pitää vuosilomaa siten, että lomautus jatkuu ilman uutta lomautusilmoitusta sovitun vuosiloman päättymisen jälkeen.

### **Työajan lyhennys ja lomauttaminen**

Työajan lyhennysjärjestelmät autoalalla ovat toisistaan poikkeavia eri työehtosopimuksissa. Auto- ja konekorjaamoalan työehtojen työajan lyhennysjärjestelmän perusta on siinä, että työntekijän viikoittainen työaika tasoitetaan vuosittain määräytyvään 36,x (36,1 vuonna 2012, 36,2 vuonna 2013) tuntiin viikossa antamalla työntekijälle vuodessa 100 tuntia vapaata työntekijän säännöllisen työajan ollessa kahdeksan tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa.

Kun järjestelmä ei perustu kertymään, ei lomauttaminen vaikuta suoraan työajan lyhennyksen määrään. Liittojen välillä käydyissä keskusteluissa on tultu siihen tulokseen, että lomauttaminen ei vähennä työntekijälle annettavien työajan lyhennysvapaiden määrää.

Autoalan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen (tekniset toimihenkilöt ja katsastusala) työajan lyhennys perustuu kertymään. Toimihenkilölle, jonka säännöllinen työaika on kahdeksan tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa, kertyy jokaista vuosineljännestä kohden 25 tuntia vapaata. Vapaata ei kuitenkaan kerry, jos toimihenkilöllä on vuosineljänneksen aikana enemmän kuin 11 päivää työstä poissaoloa. Työehtosopimuksessa on erikseen lueteltu ne poissaolot, jotka katsotaan työssäolon veroisiksi. Lomautuspäivät eivät ole tässä luettelossa. Siitä seuraa, että vuosineljännes, jossa on enemmän kuin 11 lomautuspäivää, ei anna oikeutta 25 tunnin työajan lyhennykseen.

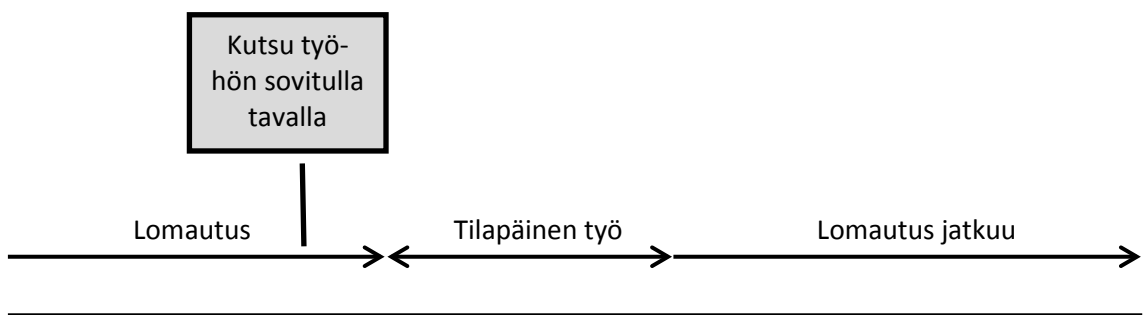
Työehtosopimus antaa mahdollisuuden myös paikallisella sopimuksella toteuttaa työajan lyhentäminen samalla tavoin kuin Auto- ja konekorjaamoalan työehdoissa. Jos tällaisesta järjestelmästä on sovittu paikallisesti, niin silloin lomauttaminen ei vaikuta työajan lyhentämiseen.

### **Lomautuksen keskeyttäminen eli tilapäinen työ lomautuksen aikana**

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi tai määräajaksi ja lomautuksen jo alettua työnantajalle tulee tarjolle tilapäistä työtä, voi syntyä tilanne, että lomautettu työntekijä tarvittaisiin työhön. Alan työehtosopimuksissa eikä työ sopimuslaissa ole määräyksiä, miten voidaan toimia tällaisessa tilanteessa.

Tilapäisen työn käsitettä ei ole määriteltä, mutta peruslähtökohtana on, että kysymyksessä on selkeä työkokonaisuus, jolle on määrätty tai arvioitu jokin tekemiseen tarvittava aika. Työ voi koostua erilaisista osakokonaisuuksista. Toisaalta se ei kuitenkaan voi olla sellaista, että siitä syntyy toisiaan seuraavien töiden ketju. Tilapäinen ei voi olla pysyvää.

Jos tilapäistä työtä tulee tarjolle, voivat työnantaja ja työntekijä sopia lomautuksen keskeyttämisestä tilapäisen työn ajaksi. Sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Sopimukseen kirjataan sovittu työ, työn kesto ja että lomautus jatkuu välittömästi työn päätymisen jälkeen ilman uutta lomautusilmoitusta. Jos työn kestoa ei voida tarkkaan sanoa, tulee sopimuksessa olla arvioitu kesto ja se, miten työn päättymisestä ilmoitetaan.



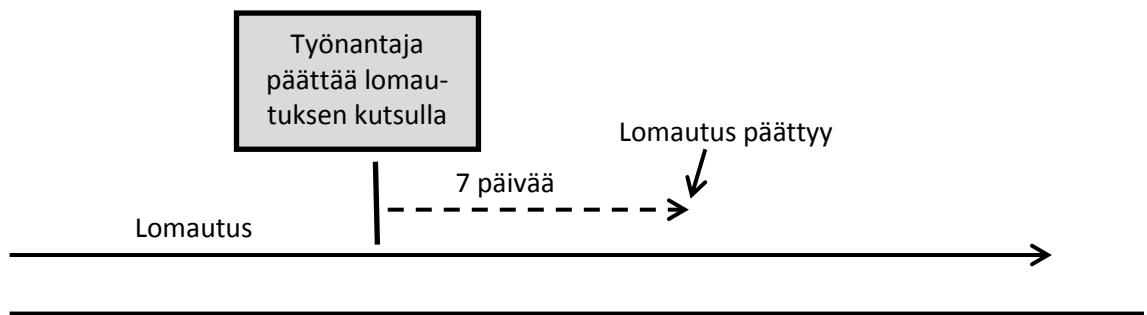
### **Lomautuksen päättäminen**

Lomautus voi päättyä usealla eri tavalla:

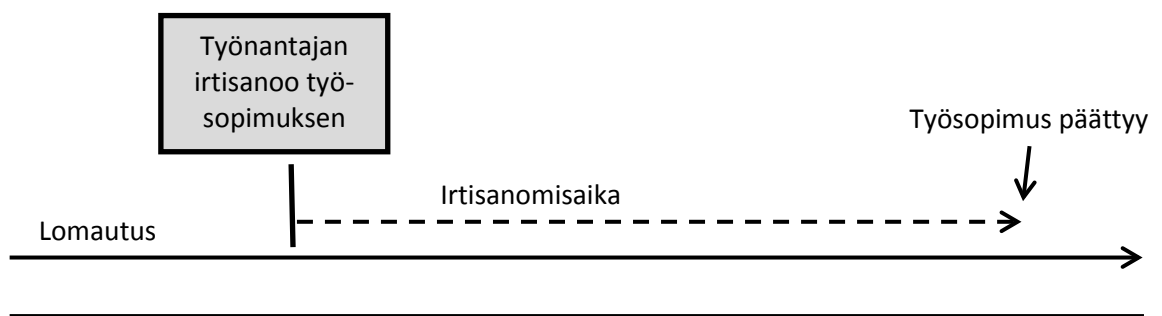
- Määräaikainen lomautus päättyy
  - ilmoitetun lomautusajan päättyessä tai
  - työntekijän irtisanoutuessa lomautuksen aikana tai
  - työnantajan irtisanoessa työntekijän työ sopimuksen lomautuksen aikana.
- Toistaiseksi tapahtunut lomautus päättyy
  - työnantajan kutsuessa työntekijän työhön tai
  - työntekijän irtisanoutuessa lomautuksen aikana tai
  - työnantajan irtisanoessa työntekijän työ sopimuksen lomautuksen aikana

Määräajaksi tehty lomautus päättyy säännönmukaisesti määräajan täytyessä. Jos jostain erityisestä syystä työsopimus päätetään ennen lomautuksen normaalia päättymistä, työnantajalla pitää olla työsopimuslain mukainen irtisanomisperuste ja noudattaa irtisanomisaikaa.

Toistaiseksi tapahtunut lomautus päättyy joko työnantajan kutsuessa työntekijän työhön tai jommankumman sopijapuolen päättäessä työsopimuksen irtisanomalla tai joissain poikkeustapauksissa purkamalla. Työnantajan päättäessä lomautuksen kutsumalla työntekijän takaisin työhön työnantajan tulee antaa kutsu vähintään seitsemän kalenteripäivää ennen työn alkamista. Kutsu on syytä antaa työntekijälle todisteellisesti. Tämä tapahtuu joko henkilökohtaisesti tai postitse kirjatulla kirjeellä. Saatuaan kutsun työntekijällä ei ole oikeutta päättää työsopimustaan työsopimuslaissa olevalla erityisellä irtisanomisajalla (ks. jäljempänä)



Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työnantajan tulee maksaa työntekijälle irtisanomisajan palkka koko irtisanomisajalta. Vain jos lomautusilmoitusaikana on käytetty työsopimuslain tai työehtosopimuksen mukaista yli 14 päivän ilmoitusaikaa, työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan. Autoalalla tämä määräys koskee sellaisenaan lähinnä teknisiä toimihenkilöitä, joilla tavanomaisesti lomautusilmoitusaika on yksi kuukausi.



Työntekijällä on lomautuksen aikana oikeus irtisanoa työsopimuksensa ilman irtisanomisaikaa. Tätä oikeutta työntekijällä ei kuitenkaan ole sen jälkeen, kun työnantaja on ilmoittanut toistaiseksi tehdyn lomautuksen päättymisestä. Oikeutta ei ole myöskään määräaikaisessa lomautuksessa lomautuksen päättymistä edeltävien viimeisten seitsemän kalenteripäivän aikana.

Jos työntekijä on lomautuksen aikana ottanut työtä muulta työnantajalta, hänellä on oikeus päättää tätä työtä koskeva työsopimus viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

## **200 päivän sääntö**

- Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi ja lomautus on kestänyt 200 työpäivää, työntekijälle syntyy oikeus irtisanoa työsopimus ilman irtisanomisaikaa ja kuitenkin saada hyväkseen palkka ajalta, joka vastaa työnantajan irtisanoessa sovellettavaa irtisanomisaikaa.
- Irtisanomisajan palkan lisäksi työntekijälle maksetaan lomakorvaus tuolta irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta laskennallisesti kertyvältä vuosilomalta. Lisäksi lomakorvauksesta tulee maksettavaksi lomaraha. Ja jos työntekijän työsopimuksella sovittu työaika on kahdeksan tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa, tulee maksettavaksi korvaus pitämättä olevista työajan lyhennysvapaista. Tämä viimeksi mainittu korvaus maksetaan viikkoyhtäistä koskevien periaatteiden mukaisesti.

## **Kesätyöntekijät ja lomautus**

Jos yrityksessä on lomautettuja työntekijöitä, muodostaa lomautus pääsääntöisesti esteen palkata yritykseen kesätyöntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joista työntekijöitä on lomautettu.

Ennen kuin työnantaja ottaa työsuhteeseen yrityksen ulkopuolelta uuden työntekijän, tulee tätä työtä tarjota ensin sellaisille lomautetuille, jotka kokemuksensa, osaamisensa ja koulutuksensa perusteella voisivat tehdä tuota työtä. Vasta näiden työntekijöiden kieltäytyttyä työstä voidaan, ottaa ns. ulkopuolelta tuleva työntekijä.

Rajoitus ei koske tilanteita, joissa ammatillisessa oppilaitoksessa tutkintoon johtavassa koulutuksessa oleva opiskelija tulee opiskeluun kuuluvaan pakolliseen työharjoitteluun olematta työsuhteessa yritykseen. Tällöin opiskelija on oppilaitoksen kirjoilla ja sen vaikutusten piirissä. Silloin ei myöskään yritys maksa hänelle palkkaa.