



Kuntatyönantaja lomauttaa minut

TIETOA LOMAUTTAMISEN PERUSTEISTA
SEKÄ OHJEITA TULEVAA LOMAUTUS-
AJANKOHTAA VARTEN



SUPER

Lomauttamisen perusteet

Kuntatyönantaja lomauttaa minut

Tämän oppaan tarkoituksena on selventää lomauttamisen perusteita sekä antaa ohjeita ja vinkkejä tulevaa lomautusajankohtaa varten.

SuPer ry
Sopimusedunvalvonta
Anne Villman

Helsinki 2014
Copyright©SuPer ry

www.superliitto.fi
facebook.com/superliitto
twitter.com/superliitto

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan aloitteesta tapahtuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen ehtojen pysyessä muutoin voimassa. Lomauttaminen voi olla joko toistaiseksi voimassaoleva tai määräaikainen. Työsuhde palautuu lomauttamisen jälkeen takaisin sellaiseksi kuin se oli ennen lomautusta.

Lomauttaminen voidaan pääsääntöisesti kohdistaa työntekijöihin, joiden työsopimus on voimassa toistaiseksi. Määräaikaisen työntekijän voi lomauttaa vain, jos hän tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos tämä olisi työssä.

Lomautusperusteista ja lomautusmenettelystä on määräykset työsopimuslaissa ja määräyksiä on myös voimassa olevassa kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES).

- Neuvottelumenettely määräytyy kunnallisen yhteistoimintalain mukaan
- Neuvotteluvaikeus koskee:
 - perusteita (lain ja sopimuksen mukaiset perusteet lomautuksille)
 - vaikutuksia (esim. vaikutukset palvelutuotantoon, 24 h -laitokset/yksiköt ulkopuolelle)
 - vaihtoehtoja (muut kustannussäästöt, edustuskulut, palkkiot, matkakulut, henkilöstön uudelleensijoitus ja koulutusmahdollisuus, veronkorotus)

Neuvottelijana toimii pääsääntöisesti kunnan/kaupungin superilainen päälouottamismies tai ammattiosaston puheenjohtaja, ellei ole valittu muuta henkilöstöedustajaa.

LOMAUTTAMISEN PERUSTEISTA LYHYESTI

- Lomauttaa voidaan joko toistaiseksi tai määräajaksi.
- Kunnissa ja kuntayhtymissä perusteena voidaan käyttää kustannusten pakottavaa vähentämistarvetta/säästötoimenpiteitä (KKO 1997-21).
- Henkilöstökustannuksissa voidaan säästää kannattavuuden parantamiseksi (KKO 2002:87).

LOMAUTTA EI VOIDA

- alle kuuden kuukauden määräaikaisessa virkasuhteessa olevaa
- virantoimituksen keskeytyksen aikana (virkavapaa, vuosiloma)
- määräaikaisessa työsuhteessa olevaa kuin rajoitetusti (vakituisen työntekijän sijainen)
- toistaiseksi, jos työntekijä tai viranhaltija olisi uudelleensijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin työtehtäviin lomauttamisen vaihtoehtona

Lomautus ei saa alkaa eikä päättyä vapaapäivänä. Lomautusjaksoon voi sisältyä mm. työpäiviä, viikkolepopäiviä ja arkipyhäpäiviä, mutta niiden suhde lomautusajanjaksolla on oltava oikea (työpäiviä enemmän kuin ns. vapaapäiviä).

TYÖVOIMAN LOMAUTUSJÄRJESTYS

KVTES VIII LUKU 4 §:

Tarkoituksena on, että viimeiseksi lomautetaan:

- kuntayksikön toiminnalle tärkeitä viranhaltijoita tai työntekijöitä
- saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä.

Samanarvoisissa tapauksissa järjestykseen vaikuttaa:

- huoltovelvollisuuden määrä
- palvelussuhteen kestoaika.

Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu voidaan käytännössä lomauttaa vain, mikäli työ päättyisi kokonaan.

LOMAUTUSILMOITUS

- Ilmoitusaika on kuukausi ennen lomautuksen alkamista.
- Lomautusilmoitus on henkilökohtainen kirjallinen ilmoitus, josta **on käytävä ilmi** lomautuksen syy, alkamisaika sekä kesto tai arvioitu kesto.

Jos lomautusilmoitusta ei voida antaa henkilökohtaisesti, se voidaan toimittaa lomautetulle postitse tai sähköpostitse. Tällöin lomautusilmoitus katsotaan tietoon tullee viimeistään seitsemäntenä päivänä sen lähettämisestä.

LOMAUTUKSEN PERUUTTAMINEN

- uuden työn ilmaantuminen lomautusilmoitusaikana
- ilmoitus lomautuksen peruuttamisesta ennen lomautuksen alkamista

Myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin ilmoituksiin, jolloin on käytävä myös uudet yhteistoimintaneuvottelut.

LOMAUTUKSEN SIIRTÄMINEN

(KVTES VIII LUKU 2 § 2 MOM)

- Jos tilapäistä työtä ilmaantuu lomautusilmoitusaikana, lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhemmäksi.
- Uutta lomautusilmoitusta antamatta lomautusta voidaan siirtää vain kerran ja enintään sen verran kuin lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

LOMAUTUKSEN KESKEYTTÄMINEN

- Jos tilapäistä työtä ilmaantuu lomautuksen jo alettua.
- Mikäli lomautuksen tarkoitus on jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee sen perustua työntekijän tai viranhaltijan ja työnantajan väliseen sopimukseen. Tämä on syytä tehdä ennen työn alkamista.
- Kokoaikainen lomautus voidaan muuttaa osittaiseksi lomautukseksi, jos esim. työtä ilmaantuu 2 pv/vk.
- ”Milloin lomautuksen edellytyksenä ollut työn puute loppuu, vaikka määräajaksi, työnantaja on velvollinen varaamaan työntekijälle tilaisuuden palata saatavilla olevaan työhön.” (HHO 24.8.1988, S 1988/187)

LOMAUTUKSEN PÄÄTTYMINEN

- Määräaikainen lomautus päättyy ilmoitettuna aikana.
- Työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään 7 päivää aikaisemmin, jos lomautus on voimassa toistaiseksi.

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ LOMAUTUSAIKANA

- Ei lomautusperustetta, jos viranhaltija tai työntekijä voidaan sijoittaa ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden muihin tehtäviin – tätä tulkitaan laajasti.
- YT-menettelyn jälkeen ei saa palkata uutta henkilökuntaa tehtäviin, joista on lomautettu tai tullaan pian lomauttamaan. Näitä töitä tarjotaan vaihtoehtona lomautukselle.
- Aina pitää tarjota työtä, joka on työnantajan tiedossa lomautusilmoituksen antamishetkellä tai ilmaantuu ennen lomautusta tai sen aikana.
- Ennen lomautusilmoituksen antamista alkaneet määräaikaiset työsuhteet jatkuvat määräajan loppuun asti.

Lomautusten aikana voidaan ulkopuolista työvoimaa palkata vain, jos

- lomautetut kieltäytyvät tarjotusta työstä
- kyse on tehtävistä, joihin lomautettujen ammattitaito ei riitä
- kyse on KVTES:n VIII luvun 7 §:ssä tarkoitetuista harjoittelijoista (koulutukseen liittyvät, pakollinen työharjoittelu, oppisopimus, erikoistuminen).

Työllistämisen-/palkkatukea ei voida myöntää kunnalle mm. sillä perusteella, että tukeen perustuva työhön ottaminen aiheuttaisi etuuskien huononnuksia lomautetuille (Laki julkisista työvoimapalveluista, 7 luku 2 §). Mikäli tästä tulee epäselvyyttä, ota yhteyttä paikalliseen työ- ja elinkeinotoimistoon.

Menettelytavoista ja seurantarjestelmästä voidaan sopia paikallisesti.

IRTISANOUTUMINEN LOMAUTUKSEN AIKANA

Työntekijällä on oikeus irtisanoutumiseen lomautuksen aikana ilman irtisanomisaikaa, ei kuitenkaan enää 7 päivää ennen tiedossa olevaa lomautuksen päättymishetkeä.

Jos työntekijä irtisanoo työnsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti yli 200 päivää, on hänellä oikeus irtisanomisajan palkkaan.

Irtisanomisajan palkasta vähennetään 14 vrk palkka.

Lomautuksen aikana työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus ottaa vastaan muuta työtä

- Oikeus irtisanoa toisen työnantajan kanssa tekemänsä työnsopimus sen kestosta riippumatta 5 päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

Työnantajan on aina tarjottava lomautettavalle sellaista työtä tai tehtävää, joka on työnantajan tiedossa lomautusilmoituksen antamishetkellä tai jota ilmaantuu lomautusilmoituksen antamisen jälkeen ennen lomautuksen alkamista tai lomautuksen aikana.

ELLEI TYÖTÄ VASTAANOTETA LOMAUTUKSEN AIKANA, TYÖTTÖMYYSSETUUS VOI JÄÄDÄ SAAMATTA.

MÄÄRÄAIKAISEN TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN

Ei voida lomauttaa, ellei

- toimi toisen työntekijän sijaisena ja vakituinen voitaisiin lomauttaa, jos tämä olisi töissä,
- määräaikaisuuden peruste ole muu kuin sijaisuus.

Lomauttaminen ei ole peruste päättää määräaikaista työsopimusta.

JAKSOTYÖN TILAPÄINEN OSITTAINEN LOMAUTTAMINEN

(YKSIMIELINEN KESKUSNEUVOTTELUTULOS 10.10.1995)

- Osittainen lomautus:
 - lyhennetään jakson työaika lomauttamisen keston ajaksi
 - merkitsee osa-aikatyötä
 - virantoimitus/työssäolo ei keskeydy
- Määrätään alkamaan työaikajakson alusta.
- Kestää vähintään yhden jakson, jonka aikana työaika tasoittuu alennettuun työaikaan.

TYÖAIKASUUNNITTELU OSITTAISEN LOMAUTUKSEN TYÖAIKAJAKSOLLA

- Jaksossa voidaan käyttää lyhennettyjä työvuoroja ja/tai kokonaisia vapaapäiviä.
- Työajan ”tasauspäivät” eivät ole lomautuspäiviä.
- ”Lomautuslista/t” = osittaisen lomautuksen kestävä työaikajakso.
- Kokonaiset ”lomautuspäivät” eivät ole keskeytyspäiviä; muutoin noudatetaan KVTES:n keskeytysajan osa-aikasäännöksiä.
- Työttömyysetuus voi jäädä saamatta.

VIRKA-/ TYÖVAPAAN VAIKUTUS LOMAUTUKSEEN

- Asiassa noudatetaan ns. ensisijaisuusperiaatetta (= aikaprioriteettiperiaate).
- Jos työntekijä sairastuu tai muu virka-/ työvapaus alkaa lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, viranhaltija/työntekijä on lomautettuna lomautusilmoituksen mukaisesti.
- Jos sairausloma tai virka-/ työvapaus on alkanut ennen lomautusilmoituksen antamista, astuu lomautus voimaan vasta vapaan jälkeen.

LOMAUTETUN OIKEUS VUOSILOMAAN

Työssäolopäivien veroisina päivinä lomautuksen ajalta lasketaan 30 työpäivää kerrallaan. Lomauttamista vastaavan työajan lyhentämisen (osittainen lomautus) tai muun siihen verrattavan työaikajärjestelyn osalta lasketaan työssäolopäivien veroisiksi enintään kuusi kuukautta kerrallaan.

LOMAUTUS JA SAIRAUSSLOMA

Jos työntekijä sairastuu ja on sairauslomalla ennen kuin lomautusilmoitusta on annettu, on hänellä oikeus sairausajan palkkaan sairauslomansa aikana. Jos lomautusilmoitus on jo ehditty antaa, ei työntekijällä ole oikeutta sairausajan palkkaan.

OMAN TYÖNANTAJASI SUPERILAINEN PÄÄLUOTTAMUSMIES
JA PAIKALLISET LUOTTAMUSMIEHET OVAT APUNASI
LOMAUTUKSEEN LIITTYVISSÄ ONGELMISSA JA KYSYMYKSISSÄ.

Ota rohkeasti yhteyttä heihin. Lisäksi ammattiosaston puheenjohtajalle on syytä ilmoittaa lomautuksen vaikutuksista työpaikoilla esim. jos henkilöstöä on liian vähän. Näin voimme seurata lomautuksen vaikutuksia palvelujen laatuun ja määrään säästötoimien aikana.

Liiton sopimusedunvalvonnan päivystys on käytettävissäsi sähköpostilla edu@superliitto.fi tai soittamalla päivystykseen 09 2727 9160.

LOMAUTUS JA TYÖTTÖMYYSTURVA

Lomautettu työntekijä on oikeutettu työttömyysturvaan pääsääntöisesti samoin edellytyksin kuin irtisanottu työntekijä. Oikeus saada lomautuksen johdosta työttömyyspäivärahaa edellyttää esimerkiksi, että työaika on vähentynyt vähintään 20 %:lla kalenteriviikon työajasta, ja että ensin on ollut lomautettuna vähintään omavastuuajan eli 5 työpäivää

- Jäsenyys (26 vk) ja työssäoloehto (26 vk) ovat kunnossa.
- Omavastuu-aika on 5 täyttä työttömyyspäivää vastaava aika, omavastuupäiviä lasketaan 5/viikko.
- Kokoaikainen lomautus: ma-pe/vkl norm. vapaa tai ma-su, jos vkl voi olla töitä. Vähintään yhden kalenteriviikon ajan.
- Osittainen lomautus: jos työaika on yli 80 %, ei saa korvausta.
- Lyhennetty työviikko: jos työaika on yli 80 % jollakin viikolla, ei saa korvausta.
- Lyhennetty työpäivä: sama kuin yllä.

ILMOITTAUDU TYÖNHAKIJAKSI TE-TOIMISTOON

Kun ilmoittaudut työnhakijaksi TE-toimistoon, toimisto antaa Super työttömyyskassalle lausunnon oikeudestasi työttömyysturvaan.

Täytä ansiopäiväraahakemus osoitteessa www.supertk.fi

Ansiopäiväraahakemuksen liitteeksi:

- palkanlaskijan laatima palkkatodistus lomautusta edeltävältä väh. 26 kalenteriviikon ajalta tai palkkalaskelmakopiot vastaavalta ajalta. Esim. lomautus helmikuussa, palkkatodistus tammikuun loppuun.
- Lomaraha oltava eriteltyinä
- Lomautusilmoituksesta kopio
- Lyhennytyssä työviikossa ja päivässä: hakuajan palkkalaskelmat

Super työttömyyskassan verkkosivuilta www.supertk.fi tai palvelunumerosta 09 2727 9377 saa täsmällisempää tietoa lomautetun työttömyysturvasta.

TYÖTÄ LÄHELLÄ IHMISTÄ

SuPer on Suomen suurin sosiaali- ja terveydenhuoltoalan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden ja alalle opiskelevien ammattiliitto.

SUOMEN LÄHI- JA PERUSHOITAJALIITTO SUPER RY

Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki

puh. 09 2727 910

faksi 09 2727 9120

www.superliitto.fi

facebook.com/superliitto

twitter.com/superliitto

Ovatko jäsentietosi ajan tasalla? Voit tarkistaa ne helposti Jäsensivuilta. Kirjautu osoitteessa www.superliitto.fi



SUPER