

Lomautus ja yt-lait

asiantuntija, ProAgria Etelä-Pohjanmaa



Jos työ vähenee olennaisesti voidaan työntekijä lomauttaa määräaikaisesti tai toistaiseksi. Lomauttamiselle on oltava työsopimuslain mukainen peruste.

Yhteistoimintalailla on tarkoitus edistää yrityksen, ja sen työntekijöiden yhteismenettelyä.

Lomautus

Lomauttamisella tarkoitetaan sitä, että työnantaja saa työsopimuksissa määritellyillä perusteilla keskeyttää työn sekä palkanmaksun, ja työntekijä työskentelyn tietyksi ajaksi, vaikka työsopimus pysyy voimassa. Lomauttamisesta on säädetty työsopimuksissa sekä työehtosopimuksissa. Perusteettomasta lomauttamisesta on työntekijä oikeutettu korvauksiin.

Työnantaja voi lomauttaa työntekijän vain tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Lomauttaminen koskee ensisijaisesti vakituisia työntekijöitä. Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen on mahdollista silloin, kun työnantajalla olisi oikeus lomauttaa se vakituinen työntekijä, jota määräaikainen on sijaistamassa.

Lomautusperuste on olemassa

- jos työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi, eikä työntekijälle voida tarjota muuta työtä tai koulutusta, työnantaja voi lomauttaa työntekijän toistaiseksi.
- Työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti – enintään 90 päivän ajaksi. Edellytyksenä on, että työntekijälle ei voi tarjota muuta työtä tai koulutusta, joka vastaisi työnantajan tarpeita.

Lomautus voi olla täysiaikainen tai osa-aikainen, jolloin työntekijä tekee lyhennettyä työviikkoa tai -päivää. Määräaikainen lomauttaminen voi olla maksimissaan 90 vrk pituinen. Lomautuksen aikana työntekijällä on oikeus mennä toiselle työnantajalle töihin. Kun työtilanne paranee, työnantaja kutsuu lomautetun työntekijänsä takaisin. Lomautuksen aikana työntekijä ei saa perustaa kilpailevaa yritystä, kertoa työnantaja liike- tai ammattisalaisuuksia tai muuten tuottaa vahinkoa työnantajalleen.

Työnantajan tulee välittömästi ilmoittaa työntekijöille lomautustarpeesta. Ennakkoselvitys lomautuksesta voidaan antaa kirjallisesti tai suullisesti. Ennakkoselvityksessä on tultava ilmi lomautuksen perusteet, arvioitu kesto, laajuus, alkamispäivä sekä toteuttamistapa. Lomautuksesta ilmoittaminen täytyy tehdä vähintään 14 päivää ennen sen alkamista ja se on ilmoitettava työntekijälle henkilökohtaisesti.

Toistaiseksi voimassa olevien lomautuksien päättymisestä tulee ilmoittaa työntekijälle niin pian kuin mahdollista, kuitenkin vähintään 7 vrk ennen. Jos lomautus koskee vähintään 10 työntekijää, on työnantajan ilmoitettava asiasta työvoimatoimistoon. Työntekijä voi irtisanoutua ilman irtisanoutumisaikaa lomautuksen aikana, kunhan lomautuksen päättymispäivään on yli seitsemän vuorokautta. Jos työnantaja irtisanoo lomautuksen aikana työntekijän, on työntekijä oikeutettu irtisanomisajan palkkaan. Jos lomautus on jatkunut yli 200 päivää, ja työsopimus irtisanotaan, on työnantajan maksettava irtisanomisajan palkka lomakorvauksineen työntekijälle.

YT-laki, eli yhteistoimintalaki

YT-lailla on tarkoitus edistää yrityksen ja sen työntekijöiden vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä. Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksiin, joissa on vähintään 20 työntekijää. Yt-lain mukaan yrityksen työntekijöille on annettava kaksi kertaa vuodessa selvitys yrityksen kehityksestä toiminnallisesti ja taloudellisesti. YT-lain mukaan neuvotteluelvoite täyttyy, kun yrityksessä tehdään henkilöstöön vaikuttavia muutoksi ja päätöksiä.

YT-neuvottelut on käytävä, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka saattavat johtaa yhden tai useamman henkilön lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. YT-neuvottelut on käytävä aina ennen kuin työnantaja päättää lomauttamisesta.

Lähteet: ProAgria <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/lomautus> http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/lomauttaminen/index.html