**Lomauttaminen alle 20 henkilön yrityksissä**

Yhteistoimintalaki ei koske yrityksiä, joissa on vakituisesti töissä alle 20 henkilöä.

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkan maksamisen keskeyttämistä, määräajaksi tai toistaiseksi, työsuhdetta katkaisematta.

**Lomauttamisen perusteet**

**Toistaiseksi voimassaolevat työsuhteet**

Niillä taloudellisilla, tuotannollisilla tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvilla syillä, joilla työnantaja saisi irtisanoa työsopimuksen, hän voi työsopimuksen irtisanomisen sijasta määrätä työntekijän lomautettavaksi määräajaksi tai toistaiseksi. Työnantaja voi myös lomauttaa työntekijän tilapäisen – enintään 90 kalenteripäiväksi arvioidun – työn vähentymisen vuoksi tilapäistä työn vähyyttä vastaavaksi ajaksi tai toistaiseksi, mikäli työntekijälle ei ole kohtuudella järjestettävissä muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta.

**Määräaikaiset työsuhteet**

Määräaikaisessa työsuhteessa olevan henkilön lomauttaminen on mahdollista vain rajoitetusti. Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi töissä. Jos määräaikaisen työsopimuksen peruste on jokin muu kuin sijaisuus, ei työnantajalla ole pääsääntöisesti oikeutta lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevaa työntekijää.

Määräaikaiseen työsopimukseen on voitu sisällyttää myös ehto, jonka mukaan sopimus on irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassaoleva työsopimus (”sekamuotoinen työsopimus”). Jos työsopimus voidaan irtisanoa, työntekijä saadaan irtisanomisen sijasta myös lomauttaa. Työnantaja ja työntekijät voivat kussakin konkreettisessa lomautustilanteessa lisäksi erikseen sopia lomauttamisesta.

(Työmarkkinajärjestöt ovat esittäneet muutoksia määräaikaisten lomauttamiseen liittyen. Ohjeistus voi tältä osin muuttua lähiaikoina)

**Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen**

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

**Lomautusilmoitus**

Lomautuksesta on annettava erillinen lomautusilmoitus. Ilmoituksessa tulee

mainita lomautuksen

• peruste

• alkamisaika

• määräaikaisen lomautuksen kesto

• toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen arvioitu kesto.

**Lomautusilmoituksen toimittaminen**

Lomautusilmoitus on annettava työntekijälle ensisijaisesti henkilökohtaisesti. Ilmoitusta ei ole mahdollista toimittaa työntekijän sijasta työntekijän edustajalle ilman työntekijän suostumusta. Lomautusilmoitus on yleensä suositeltavaa antaa kirjallisesti, mutta myös suullinen ilmoitus on pätevä.

Mikäli lomautusilmoitusta ei ole mahdollista antaa työntekijälle henkilökohtaisesti, voidaan se toimittaa hänelle myös kirjeitse tai sähköisesti. Lomautusilmoituksen toimittamiseen kirjeitse tai sähköisesti ei liity irtisanomisilmoituksen yhteydessä mainittua viikon olettamasääntöä, vaan ilmoitukseen vetoavan osapuolen on näytettävä toteen ilmoituksen tiedoksi tulemisen ajankohta. Tämän vuoksi kirjeitse toimitettava lomautusilmoitus olisi järkevää toimittaa vähintäänkin kirjattuna kirjeenä.

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

**Lomautusilmoitusaika**

Lomautusilmoitus on annettava vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista.

(Työmarkkinajärjestöt ovat esittäneet muutoksia lomautusilmoitusaikoihin. Ohjeistus voi tältä osin muuttua lähiaikoina)

**Lomautuksen peruuttaminen**

Jos työnantajalle ilmaantuu lomautusilmoitusaikana uutta työtä, jota lomautusilmoituksen saanut työntekijä kykenee tekemään, lomauttaminen on peruttava ennen sen alkamista. Myöhemmin toteutettavista lomautuksista on annettava uusi lomautusilmoitus.

**Lomautuksen siirtäminen**

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi olla tilapäistä. Tällaisessa tilanteessa lomautuksen peruuttaminen kokonaan ei ole tarkoituksenmukaista. Lomautuksen ajankohtaa voidaan siirtää siten, että alkuperäinen lomautusilmoitus perutaan ja työntekijälle annetaan uusi lomautusilmoitus.

**Lomautuksen keskeyttäminen**

Jos työnantajalle ilmaantuu tilapäistä työtä lomauttamisen jo alettua, työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomauttamisen keskeyttämisestä tilapäisesti. Lomautus voi jatkua välittömästi tilapäisen työn päätyttyä ilman uutta lomautusilmoitusta.

**Lomauttamisen päättämisilmoitus**

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen.

**Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsuhteen kestäessä lomauttamisesta työsopimuslaista poikkeavasti! Tämä merkitsee myös sitä, että työnantaja ja työntekijä voivat vapaasti sopia myös lomautuksen alkamisajankohdasta.**