

LOMAUTUSILMOITUS

Työnantaja	Henkilötunnus
------------	---------------

Työntekijä	Henkilötunnus
------------	---------------

LOMAUTUSAIKA

--

ENNAKKOILMOITUS JA SELVITYSMENETTELY

Ennakoilmoitus annettu, pvm	Selvittelymenettely pidetty, pvm
-----------------------------	----------------------------------

Lomautusilmoitus, työsopimuslaki 5. luku 2. § (Valitse yksi kohta vaihtoehdoista a, b tai c)

- a) Työ tai työntekijän edellytykset tehdä työtä ovat vähentyneet tilapäisesti (enintään 90 päivää)
- b) Taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen
- c) Muu syy, mikä
- _____

LISÄTIETOJA

--

TYÖNANTAJAN PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS

Paikka ja aika
Työnantajan allekirjoitus
Nimen selvennys

TYÖNTEKIJÄN ALLEKIRJOITUS

Työntekijä on vastaanottanut lomautusilmoituksen Paikka ja aika
Työntekijän allekirjoitus
Nimen selvennys

Jakelu: työnantaja, työntekijä, Keski-Uudenmaan henkilökohtaisen avun keskus

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän vain kahdella perusteella:

- Työntekijän saa lomauttaa silloin, kun työnantajalla on taloudellinen tai tuotannollinen peruste irtisanoa työsopimus. Jos työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi eikä työntekijälle ole tarjota muuta työtä tai koulutusta, työnantaja voi lomauttaa työntekijän toistaiseksi.
- Työntekijän saa lomauttaa myös silloin, kun työnantajan mahdollisuudet tarjota työtä ovat huonontuneet tilapäisesti, eikä työntekijälle ole mahdollista antaa muita työtehtäviä tai koulutusta. Tilapäiseksi huonontuminen katsotaan silloin, kun työn ja työn tarjoamisedellytysten huonontumisen voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää. Tällöin lomautus tehdään määräaikaisesti.

Lomauttaminen koskee ensisijaisesti vakituisia työntekijöitä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevan voi lomauttaa vain, jos työnantajalla olisi oikeus lomauttaa se vakituinen työntekijä, jonka sijaisuutta määräaikainen hoitaa.

Edellä kuvattu koskee työnantajan yksipuolista lomautusoikeutta. Työnantaja ja työntekijä voivat yhdessä sopia määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilanteen vuoksi.

Lomautus voidaan toteuttaa joko kokoaikaisena, jolloin työvelvoite poistetaan kokonaan tai osa-aikaisena, jolloin lyhennetään päivittäistä tai viikoittaista työaikaa. Työsuhde pysyy voimassa lomautuksen ajan.

Lomautuksesta ilmoittaminen

Lomauttamisesta on ilmoitettava työntekijälle henkilökohtaisesti. Ilmoittaminen on tehtävä vähintään 14 kalenteripäivää ennen lomautuksen alkamista. Työehtosopimuksissa on voitu sopia pidemmistäkin ilmoitusajoista.

Lomautuksen peruuttaminen ja päättäminen

Työnantajan on peruutettava työntekijälle ilmoitettu lomautus ennen lomautuksen alkamista, jos sille ei ole enää edellytyksiä.

Lomautus voidaan työsopimuslain mukaan ainoastaan päättää. Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu.

Väliaikaisen työn päättyessä ja ennen uuden lomautuksen alkamista työnantajan tulee noudattaa uutta 14 päivän lomautusilmoitusaikaa. Työehtosopimuksissa on voitu sopia erilaisista menettelytavoista ja mahdollisuuksista kutsua työntekijä joustavammin työhön kesken lomautusjakson.

Lomautettu voi palata työhön heti lomautustarpeen päättyessä, jos se sopii molemmille osapuolille.

Lomautetun työsuhteen päättäminen

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkka. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijän lomautusta edelsi lain tai sopimuksen mukainen yli 14 päivän lomautusilmoitusajaksi. Lomautuksen keinotekoinen katkaiseminen ei ole hyväksyttävää. Esimerkiksi vuosiloma ei katkaise yhdenjaksoista lomautusta.