



# Kun työnantaja lomauttaa - opas kuntien ja hyvinvointialueiden työntekijöille

TIETOA LOMAUTTAMISEN PERUSTEISTA JA OHJEITA  
TULEVAA LOMAUTUSAJANKOHTAA VARTEN



SUPER

## **Kunta- tai hyvinvointialueyönantaja lomauttaa minut**

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

SuPer ry  
Sopimusedunvalvonta  
Anne Villman

Helsinki 10/2024  
Copyright © SuPer ry

**[www.superliitto.fi](http://www.superliitto.fi)**



**@superliitto**

# Lomauttamisen perusteet

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 työsuhteen 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.

- Neuvottelumenettely määräytyy työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella lain mukaan
- Neuvotteluvaikeudet 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)

Lomautusperusteista ja lomautusmenettelystä on määräykset työsuhtesopimuksissa ja määräyksiä on myös voimassa olevissa kunta- ja hyvinvointialan yleisissä virka- ja työehtosopimuksissa (KVTES, HYVTES).

## 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).

## LOMAUTTAA 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/HYVTES VIII LUKU 4 §:

Tarkoituksena on, että viimeiseksi lomautetaan:

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

Samanarvoisissa tapauksissa järjestykseen vaikuttaa:

- huoltovelvollisuuden määrä
- palvelussuhteen kesto aika.

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 tulleeksi viimeistään seitsemäntenä päivänä sen lähettämisestä.

## LOMAUTUKSEN PERUUTTAMINEN

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

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

## LOMAUTUKSEN SIIRTÄMINEN

(KVTES/HYVTES 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 / HYVTES: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 etuuksien huononnuksia lomautetuille (Laki julkisista työvoimapalveluista, 7 luku 3 §). Mikäli tästä tulee epäselvyyttä, ota yhteyttä paikalliseen työ- ja elinkeinotoimistoon.

Menettelytavoista ja seurantajärjestelmästä 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 työsopimuksensa lomautuksen kestänyttä 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 työsopimus 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, TYÖTTÖMYYSETUUS 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 työaikaa 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.
- 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 kalenteripäivää kerrallaan. Lomauttamista vastaavan työajan lyhentämisen (osittainen lomautus) tai muun siihen verrattavan työaikajärjestelyn osalta lasketaan työssäolopäivien veroisiksi enintään kuusi kuukautta kerrallaan.

## LOMAUTUS JA SAIRAUSLOMA

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](mailto:edu@superliitto.fi) tai soittamalla päivystykseen 09 2727 9160.**

Huomioi, että alla olevan tekstin tiedot vastaavat nykytilaa. Työttömyysturvaan on tulossa paljon lakimuutoksia tämän vuoden aikana. Lisätietoa lakimuutoksista ja niiden voimaantulosta löydät [Super työttömyyskassan sivuilta](#).

## LOMAUTUS JA TYÖTTÖMYYSTURVA

Työttömyysturvaan tullut useita merkittäviä lakimuutoksia tämän vuoden (2024) aikana. Lisätietoa lakimuutoksista ja niiden voimaantulosta saat Super työttömyyskassan sivuilta osoitteessa [supertk.fi](#).

Lomautuksella tarkoitetaan työnantajan yksipuolisesti suorittamaa työajan lyhentämistä tuotannollisista tai taloudellisista syistä. Työsuhde pysyy kuitenkin muilta osin normaalisti voimassa. Lomautuksen ajalta olet oikeutettu hakemaan ansiopäivärahaa, jos muut päivärahan maksamisen edellytykset täyttyvät.

Lomautusajalta tulee aina olla lomautusilmoitus. Työnantajan tulee antaa lomautusilmoitus viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkua. Ansiopäivärahan maksaminen edellyttää, että kassan jäsenyysaika (12 kk) ja työssäoloaika (12 kk) ovat kunnossa. Päivärahaa maksetaan seitsemän päivän omavastuuajan jälkeen.

Lomautus voi olla kokoaikainen tai osittainen.

- **Kokoaikainen lomautus** kestää vähintään yhden kalenteriviikon ajan, eli maanantaista perjantaihin, jos viikonloppu on normaalisti vapaa. Jos viikonloppuna voi olla töitä, kokoaikaiseksi lomautukseksi lasketaan viikko maanantaista sunnuntaihin.
- **Osittainen lomautus** tarkoittaa, että joko viikoittaista tai päivittäistä työaika on lyhennetty lomautuksen vuoksi.

## ILMOITTAUDU TYÖNHAKIJAKSI TE-TOIMISTOON ENSIMMÄISENÄ LOMAUTUSPÄIVÄNÄ

TE-toimisto antaa Super työttömyyskassalle lausunnon oikeudestasi työttömyysturvaan. Kassa voi maksaa päivärahaa ja asettaa omavastuuajan vain sellaiselle ajalle, jolloin työnhakusi on ollut voimassa. Työnhakua ei saa voimaan takautuvasti.

Täytä ansiöpäiväraahahakemus osoitteessa [supertk.fi](http://supertk.fi) ja toimita ansiöpäiväraahahakemuksen liitteeksi:

- Kopio työsopimuksesta
- Kopio lomautusilmoituksesta
- Viimeisin vahvistettu verotuspäätös ja sen erittelyosa, jos sinulla on yritystoimintaa tai maa- ja metsätaloutta
- Päätös sosiaalietuuksista esimerkiksi osa-aikaeläkkeestä
- Muutosverokortti etuutta varten, ellei verotiedot ole jo kassalla. Näet verotiedot Nettikassasta
- *Tulotiedot*
  - Työttömyyskassa saa tulotiedot pääsääntöisesti tulorekisteristä, mutta tarvittaessa pyytää sinulta lisäselvityksenä palkkalaskelmat.
  - Jos haluat varautua lisäselvityksiin etukäteen, voit pyytää palkanlaskijaa laatimaan palkkatodistuksen lomautusta edeltävältä, vähintään 12 kuukauden ajalta tai lähettää palkkalaskelmat kyseiseltä ajalta kassalle. Esimerkiksi, jos lomautus tapahtuu helmikuussa, palkkatodistus on oltava tammikuun loppuun saakka. Lomarahan ja -korvauksen tulee olla eriteltyinä.
  - Jos kyseessä on lyhennetty työviikko/-päivä, liitteenä tulee olla palkkalaskelmat hakemuksen ajalta.

Super työttömyyskassaan saat kätevimmin yhteyden sähköisen asioinnin eli **Nettikassan** kautta osoitteessa [www.supertk.fi](http://www.supertk.fi). Nettikassa on nopein ja turvallisin tapa lähettää kassalle hakemukset ja liitteet.

# TYÖTÄ LÄHELLÄ IHMISTÄ

SuPer on Suomen suurin sosiaali- ja terveysalan sekä kasvatusalan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden ja aloille opiskelevien ammattiliitto.

## SUOMEN LÄHI- JA PERUSHOITAJALIITTO SUPER

Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki  
puh. 09 2727 910

[www.superliitto.fi](http://www.superliitto.fi)

[www.superlehti.fi](http://www.superlehti.fi)

    @superliitto

Super työttömyyskassan sähköinen asiointi Nettikassa  
[nettikassa.supertk.fi](http://nettikassa.supertk.fi)

Ovatko jäsentietosi ajan tasalla? Voit tarkistaa ne helposti jäsensivuilta. Kirjautu osoitteessa [www.superliitto.fi](http://www.superliitto.fi)



### LIITY SUPERIIN!

Skannaa koodi ja täytä liittymislomake kätevästi verkossa.



SUPER