



Lomauttamisen periaatteet koskien KVTES:n alaisia henkilöstöryhmiä, joiden työnteko keskeytyy koulutyön keskeytysaikoina

Hyväksytty kaupunginhallituksessa xx.xx.2026

Mahdollisessa lomauttamisessa Keuruun kaupunki noudattaa seuraavia periaatteita

1. Lomautukset koskevat Keuruun kaupungin Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) alaisia henkilöstöryhmiä, joiden työnteko keskeytyy koulujen kesälomien ajaksi, eli koulunkäynninohjaajia ja aamu- ja iltapäiväohjaajia, joilla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.
2. Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen perustuvaa työntekijän ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa (työsopimuslaki 5. luku 1 §).
3. Kun lomauttaminen perustuu työnantajan päätökseen, työnantajan pitää noudattaa työsopimuslaissa tai työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa määrättyjä menettelytapoja.
4. Niiden koulunkäynnin- ja aamu- ja iltapäiväohjaajien osalta, joihin mahdollinen lomautus kohdistuu, lomautuksen perusteena on työn väheneminen koulutyön keskeytysaikoina. Lomautukset tehdään määräajaksi.

Työsopimuslain (5. luku 2 §) mukaan työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos ”työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta; työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää”.

5. Työnantaja voi päättää lomauttamisesta vasta yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen. Työnantaja hoitaa yhteistoimintavelvoitteensa kunnan yhteistoimintalain (449/2007) mukaisesti.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukainen menettely korvaa työsopimuslain ennakkoselvityksen ja työntekijän kuulemisen (TSL 5. luku 3 §).

6. Työnantajalla ei ole lomautusperustetta silloin, kun työntekijä voidaan ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa muihin työnantajan kokoaikaisiin tai osa-aikaisiin tehtäviin. Työnantajan on aina tarjottava lomautettavalle sellaista työtä, esimerkiksi sijaisuuden hoitamista, joka on

työnantajan tiedossa lomautusilmoituksen antamishetkellä, ilmaantuu lomautusilmoituksen antamisen jälkeen ennen lomautuksen alkamista tai lomautuksen aikana.

Keuruun kaupunki selvittää vuosittain kaupungin muut työmahdollisuudet ja tarjoaa niitä ohjaajille mahdollisen lomautuksen vaihtoehtona. Tarjotusta työstä maksetaan tarjotun työn mukainen palkka. Viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä selvitetään, voidaanko työntekijä kohtuudella sijoittaa kaupungin muihin töihin.

7. Työntekijä on velvollinen ottamaan vastaan

- työsopimuksensa mukaisia tehtäviä
- tehtäviä, jotka poikkeavat työsopimuksen mukaisista tehtävistä niin vähän, että työtehtävien muutos kuuluu työnantajan työjohto-oikeuden piiriin
- tehtäviä, joita voidaan hänen koulutuksensa ja työkokemuksensa huomioon ottaen pitää hänelle sopivina, vaikka ne poikkeaisivatkin olennaisesti työsopimuksen mukaisista tehtävistä. Tällaisia tehtäviä työntekijä on KVTES:n mukaan velvollinen ottamaan vastaan enintään 8 viikoksi kerrallaan. Jos työntekijä kieltäytyy ottamasta vastaan tarjottua muuta työtä, työnantajalla on oikeus lomauttaa hänet lomautuksen muiden edellytysten täytyessä.

8. Mahdollisen lomautusjakson pituuteen vaikuttavat myös henkilön pitämättömät vuosilomapäivät. Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana KVTES:n vuosilomamääräyksiä noudattaen.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle vuosiloman ajankohdasta, mikäli mahdollista vähintään kuukautta ennen vuosiloman tai sen osan alkamista. Jos tämä ei ole mahdollista, vuosiloman ajankohdasta on ilmoitettava viimeistään 2 viikkoa ennen vuosiloman tai sen osan alkamista (KVTES IV luku 10 §).

9. Henkilön kanssa voidaan sopia myös muiden vapaiden, kuten ylityövapaiden tai palkattomien vapaiden (esim. talkoovapaa) pitämisestä koulutyön keskeytysaikana tai lomarahojen vaihtamisesta vapaaksi.

10. Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi toisen työnantajan (esimerkiksi hyvinvointialue) työtä.

11. Lomautuspäätökset tekee yhteistoimintamenettelyn jälkeen hallintosäännön 62 § mukaisesti palvelussuhteeseen ottava viranomainen.

Työnantaja ilmoittaa lomauttamisesta työntekijälle viimeistään 3 viikkoa ennen lomautuksen alkamista (KVTES VIII 2 §). Ilmoitus annetaan tiedoksi myös lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

Lomautusta ei voida määrätä alkamaan eikä päättymään työntekijän vapaapäivänä. Lomautus siis alkaa ja päättyy sellaisena päivänä, joka ilman lomautusta olisi ollut työntekijän työpäivä.