

Työnantaja aikoo toteuttaa yrityksessämme lomauttamiset toisten kohdalla eri tavalla. Kaikkia ei olla lomauttamassa samalla tavalla. Osa työntekijöistä aiotaan jättää kokonaan lomautusten ulkopuolelle. Lisäksi epäselvyyttä tuntuu olevan, keitä täytyy kutsua ensin töihin.

Onko tällainen yhdenvertaista?

Laki ei vastoin yleisiä käsityksiä velvoita työnantajaa lomauttamaan kaavamaisesti kaikkia työntekijöitä samassa suhteessa tai samalla tavoin. Työnantajan on kuitenkin näytettävä, ettei tasapuolisuuden parhaiten turvaavaa lomautustapaa ole ollut mahdollista toimintaa vaarantamatta käyttää, jos seikka kiistetään. Jos toteuttamistapana tulisi luontevasti kyseeseen esim. vuorolomautus, on vaihtoehtoa käytettävä sen sijaan, että turvauduttaisiin muuhun tapaan. Työnantaja voi näyttää, mikä lomautustapa on parhaiten soveltuva. Olennaista on, että muoto varmistaa parhaiten työn tuloksellisuuden ja minimoi lisälomautustarpeen. Se esimerkiksi, että vain yksi lomautetaan toistaiseksi muiden lomautusten ollessa määräaikaista tai toisten jäädessä kokonaan lomautusten ulkopuolelle, on työnantajan esittäessä sille hyväksyttävän perusteen täysin sallittua. Työn suorittamisen turvaavat syyt voivat oikeuttaa poikkeamaan yhdenvertaisuudesta. Osa työntekijöistä voi jäädä ajallisistakin syistä lomauttamisen ulkopuolelle. Jos lomautusperuste lakkaa, ei ketään saada siitä hetkestä lukien enää lomauttaa, vaikka muut olisivat osaltaan jo kärsineet taloudellista menetystä. Toisten työ voi myös olla välttämätöntä tai sen keskeyttäminen voi aiheuttaa lisätappioita tilanteessa, jossa niitä pitää nimenomaan välttää. Jollakin työntekijällä voi olla tilanteessa edellytettyä erikoisammattitaitoa tai suhteita taikka muuta potentiaalia, joita muilla ei ole. Työnantaja saa näissä tilanteissa ratkaista yhdenvertaisen lomauttamisen laajuuden toiminnallisilla perusteilla (esim. keskeinen avaintyöntekijä; KKO 2018:57). Siten esimerkiksi esimiehet tai vastuulliset henkilöt voidaan jättää lomauttamisen ulkopuolelle tai kohdella heitä lomautuksen suhteen eri tavoin kuin alaisia. Jos jonkun tehtävän on vastata keskeneräisistä töistä tai työvuorojärjestelyistä, ei häntä tarvitse lomauttaa samalla tavoin kuin muita tai ollenkaan. Kaupan alalla ei ole voimassa lomauttamis- tai työhön paluujärjestystä koskevia määräyksiä. Tällöin mm. sosiaalisten näkökohtien huomioiminen ei ole kiellettyä. Selvä on, ettei lomauttamista saa kohdistua kehenkään syrjivästi. Uusia työntekijöitä ei voida palkata tekemään lomautettujen työtä eikä yrityksen muista tehtävistä siirtää henkilöstöä. Jos poislähteiden tai vapaille lähtevien tilalle palkataan vähäisessä määrin työvoimaa, se ei ole lain rikkomista, kuten ei myöskään lisätyön tarjoaminen toisille lomautetuille näistä syistä. Muutoin lisätyötä tarjoamalla ei saada pitkittää kenenkään lomautusta, vaan työtä pitää tarjota ensin lomautetuille. Toisaalta esimerkiksi esimiestä ei tarvitse kohdella niin, että hänen lomautuksensa välttämiseksi tarvitsi jättää alaiselle vähäistä lisätyötä tarjoamatta. Usein valitettavasti vasta jälkikäteen voidaan lopullisesti arvioida, onko lomauttamisen suhteen menetelty tasapuolisesti.