



Open your mind. LUT.

Lappeenranta University of Technology

Kauppätieteellinen tiedekunta

Yritysjuridiikka

Kandidaatintutkielma

TYÖVOIMAN MÄÄRÄN SOPEUTTAMINEN

IRTISANOMALLA JA LOMAUTTAMALLA

TYÖN VÄHENEMISEN TILANTEESSA

24.11.2010

Nina Utriainen

## LYHENTEET

HE	hallituksen esitys
KKO	korkein oikeus
TSL	työsopimuslaki
TT	työtuomioistuin
YTL	laki yhteistoiminnasta yrityksissä
yt-	yhteistoiminta-

# SISÄLLYSLUETTELO

LYHENTEET .....	1
1 Johdanto.....	3
1.1 Taustaa .....	3
1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset .....	4
1.3 Tutkimusaineisto ja -menetelmät.....	4
1.4 Tutkimuksen rakenne .....	4
2 Irtisanominen taloudellisin ja tuotannollisin perustein .....	5
2.1 Yleistä .....	5
2.2 Työn vähentyminen.....	6
2.2.1 Taloudelliset syyt .....	8
2.2.2 Tuotannolliset syyt.....	10
2.2.3 Toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt .....	11
2.3 Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus .....	12
2.4 Kielletyt irtisanomisperusteet.....	14
2.5 Erityissuoja.....	14
3 Lomauttaminen.....	15
3.1 Taustaa .....	15
3.2 Lomauttamisen määritelmä.....	16
3.3 Lomauttamisen perusteet.....	18
3.3.1 Taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste.....	20
3.3.2 Työn ja työntarjoamisedellytysten väheneminen .....	21
3.4 Lomautusmenettely.....	23
3.5 Lomautuksen oikeusvaikutukset .....	26
3.6 Lomautuksen päätyminen ja työhön paluu.....	27
3.7 Työsuhteen päättäminen lomautuksen aikana .....	28
3.7.1 Työntekijän irtisanoutuminen .....	28
3.7.2 Työnantajan suorittama irtisanominen .....	29
4 Yhteenveto .....	30
LÄHTEET .....	31

# 1 Johdanto

Työnantajan yritystoiminnassa voi tapahtua muutoksia, joiden takia tarjolla olevan työn määrä saattaa vähentyä. Työn vähenemisen seurauksena työnantajalle saattaa tulla tarve sopeuttaa työntekijöiden määrä ja työaikojen pituus vastaamaan työvoiman todellista tarvetta. Tämä sopeuttaminen voi tapahtua irtisanomalla, lomauttamalla tai osa-aikaistamalla työntekijä. (Rautiainen et al., 2008, s. 9:1)

Työntekijän irtisanominen edellyttää, että työn väheneminen on olennaista ja pysyvää. Aina kuitenkin työn väheneminen ei ole pysyvää ja siksi työntekijöiden määrää ei kaikissa tilanteissa voida sopeuttaa juuri irtisanomisella. Niissä tilanteissa, joissa työn väheneminen ei ole pysyvää ja olennaista työnantaja voi irtisanomisen sijaan lomauttaa työntekijän. Usein lomauttamista käytetään juuri silloin, kun yrityksen tilanne ei ole vielä niin vakava, että irtisanomisperuste olisi täyttynyt. Työntekijän lomauttaminen tulee nähdä irtisanomista lievempänä toimenpiteenä myös työntekijän näkökulmasta. (Paanetoja, 2008, s. 63)

Irtisanomisen sijasta työnantaja voi myös osa-aikaistaa työntekijän. Pääpiirteittäin osa-aikaistaminen eroaa lomautuksesta siten, että osa-aikaistaminen merkitsee pysyvää muutosta työntekijän työsopimuksen ehdoissa, kun taas lomautus on vain tilapäinen järjestely. (Rautiainen et al., 2008, s. 9:1)

## 1.1 Taustaa

Lomautuksista ja irtisanomisista uutisoidaan paljon ja aihe on erittäin ajankohtainen, etenkin nyt taantuman aikana. Seppo Koskinen toteaa artikkelissaan (2003), että viime vuosina taloudellisilla sekä tuotannollisilla perusteilla lomautettuja ja irtisanottuja työntekijöitä on ollut huomattava määrä.

Työ- ja elinkeinoministeriön ryhmälomautusseurannan (koskee vähintään 10 henkilöä ja on määräaikainen tai lyhennetty työviikko) mukaan Suomessa oli 30.9.2010 ryhmälomauttavia yrityksiä 291 kappaletta ja ryhmälomautettuja henkilöitä yhteensä 9 192 henkilöä (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2010).

## **1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset**

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää taloudellisen ja tuotannollisen irtisanomisperusteen ja lomauttamisen sääntelyä. Tutkielman tavoitteena on selvittää, millaisin perustein irtisanominen ja lomautus ovat työnantajan käytettävissä työvoiman määrää sopeutettaessa. Sekä irtisanomista että lomauttamista käsitellään pääosin työnantajan näkökulmasta. Tutkielmassa käsitellään vain taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet, joten tutkielman ulkopuolella rajataan työntekijään itseensä liittyvät irtisanomisperusteet. Tutkielmassa on tietoisesti keskitytty enemmän lomauttamiseen ja siksi tutkielmassa on myös kuvailtu, miten lomauttaminen tapahtuu käytännössä.

## **1.3 Tutkimusaineisto ja -menetelmät**

Tutkimusaineistona on käytetty työsuhteen irtisanomista ja työntekijän lomauttamista koskevaa oikeuskirjallisuutta ja artikkeleita. Hallituksen esitys (HE) 157/2000 ja työsopimuslaki (TSL) 26.1.2001/55 muodostavat olennaisimman osan käytetyistä virallislähteistä. Korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen oikeuskäytäntöön on pyritty tutustumaan laajasti ja esimerkkejä oikeustapauksista on pyritty tuomaan esille niin monipuolisesti kuin mahdollista. Tutkielma on tehty kirjallisuuskatsauksena mainittuun tutkimusaineistoon perustuen.

## **1.4 Tutkimuksen rakenne**

Tutkielman alussa käydään lyhyesti läpi taustaa, tutkimuksen kohdetta ja tavoitteita sekä sen rajauksia, tutkimusmenetelmää ja -aineistoa. Toisessa luvussa perehdytetään lukija taloudellisiin ja tuotannollisiin perustein tehtävän irtisanomisen sääntelyyn. Luvussa käydään läpi ne taloudelliset ja tuotannolliset perusteet, joilla irtisanominen voidaan tehdä. Luvun lopussa esitellään kielletyt irtisanomisperusteet sekä kuvaillaan tahoja, jotka nauttivat erityisestä irtisanomissuojasta. Kolmannessa luvussa esitellään lomauttamisen sääntely ja erityisesti ne perusteet, joilla lomauttaminen on mahdollista. Luvussa käydään läpi myös se, miten lomauttaminen käytännössä tapahtuu. Lyhyt yhteenveto on koottu lukuun 4.

## 2 Irtisanominen taloudellisin ja tuotannollisin perustein

### 2.1 Yleistä

Työsopimuslain (TSL) 7 luvussa säädetään työsopimuksen irtisanomisperusteista. TSL7:1:ssä on yleissääntö irtisanomisperusteista. Yleissäännöksen mukaan työnantaja voi irtisanoa *toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen* vain asiallisesta ja painavasta syystä. Sekä työsopimuslaissa että oikeuskirjallisuudessa työsuhteen irtisanomisperusteet on jaettu kahteen ryhmään: yksilöperusteisiin eli individuaaliperusteisiin, joista on säädetty TSL7:2:ssa ja taloudellisiin ja tuotannollisiin perusteisiin eli kollektiiviperusteisiin, joista on säädetty TSL7:3:ssa (Kairinen, 2001, s. 299 ja 314). Tutkielmassa perehdytään taloudellisiin ja tuotannollisiin perusteisiin ja siksi individuaaliperusteet rajataan tämän tutkielman ulkopuolelle.

Työsopimuslain 7 luvun 3 pykälän mukaan työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijä, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi eikä työntekijälle voida tarjota muuta työtä tai koulusta. TSL 7 luvun 4 pykälässä on säädetty työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuudesta.

Määräaikainen työsopimus sitoo niin työnantajaa kuin työntekijääkin koko sopimuskauden ajan, eikä sopimusta ole mahdollista irtisanoa ellei työsopimusta ole erikseen solmittu irtisanomisenaikaiseksi. Kuitenkin on huomioitava, että työsopimuslain 7 luvussa on säädetty erityistapauksista, joissa myös määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa määräaikaisten sopimusten yleisestä irtisanomiskiellosta huolimatta. Tällaisia erityistapauksia ovat liikkeen luovutus, työnantajan saneerausmenettely tai konkurssi sekä työnantajan kuolema. (Tiitinen & Kröger, 2002, s. 308–310)

Työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijä kollektiivisilla eli taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteella tilanteessa, jossa tarjolla oleva työ on

taloudellisista, tuotannollisista tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Irtisanominen ei kuitenkaan ole mahdollista eli irtisanomisoikeus ei täyty, jos työntekijä voidaan sijoittaa tai kouluttaa toiseen työtehtävään. (Rautiainen & Äimälä, 2004, s. 244)

Tiitinen & Kröger (2002) mukaan taloudellisen ja tuotannollisen irtisanomisperusteen kokonaisuus voidaan jakaa osiin seuraavasti:

- (1) yleissäännös perusteen asiallisuuden ja painavuuden vaatimuksesta,
- (2) tarjolla olevan työn olennainen ja pysyvä vähentyminen ja
- (3) työnantajan velvollisuus tarjota muuta työtä ja järjestää mahdollisen muun työn vaatima koulutus.

Kaikkien irtisanomisperusteiden lähtökohtana pidetään *asiallisuuden ja painavuuden vaatimusta*. Asiallisuuden ja painavuuden sisältöä ei ole määritelty täsmällisesti ja siksi vaatimuksen riittävyttä arvioidaan kussakin irtisanomistilanteessa erikseen. Yleisesti asiallisuuden ja painavuuden vaatimuksella on tarkoitettu sitä, että peruste ei saa olla hyvän tavan vastainen tai syrjivä. (Koskinen & Ullakonoja, 2009, s. 232; Tiitinen & Kröger, 2002, s. 320–321)

Koskinen & Ullakonoja (2009) huomauttavat kirjassaan, että työn tai sen tarjoamismahdollisuuksien tulee olla vähentynyt taloudellisista, tuotannollisista tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä sekä olennaisesti että pysyvästi, jotta kollektiivinen irtisanomisperuste täyttyy.

## 2.2 Työn vähentyminen

Taloudellisen ja tuotannollisen irtisanomisperusteen vaatimuksena on, että tarjolla oleva työ vähenee olennaisesti ja pysyvästi. Irtisanomisperusteen *olennaisuudella* tarkoitetaan vähäistä suurempaa muutosta, jolla on merkitystä yrityksen (taloudelliseen) asemaan ja yritystoiminnan perusedellytyksiin sekä työnantajaan ja työntekijään (Hietala et al., 2008, s. 326). Tiitinen & Kröger (2002) toteavat kirjassaan, ettei hallituksen esityksissä tai lainvalmisteluaineistossa ole pyritty kuvailemaan olennaisuuden merkityssisältöä, ja ilmeisesti on tarkoitettu viitata aiempaan oikeuskäytäntöön. Koskinen (2003) toteaa artikkelissaan, että

oikeuskäytännössä on katsottu työnantajalla olevan sosiaalinen ja yhteiskunnallinen työllistämisvelvoite, ja tämän velvoitteen mukaisesti määräytyy myös se, milloin työn on katsottu olevan olennaisesti vähentynyt.

*Pysyvyydellä* tarkoitetaan tilapäistä pidempää vaikutusta tarjolla olevaan työhön. Työn ja työntarjoamisedellytysten katsotaan muuttuneen vain tilapäisesti, jos niiden arvioidaan kestävän enintään 90 päivää. (Hietala et al. 2008, s. 326–327) Artikkelissaan Koskinen (2003) esittää, että jotta työn väheneminen voitaisiin katsoa pysyväksi, on sen kestettävä useita kuukausia, vähintään irtisanomisajan, joka on pisimmillään kuuden kuukauden mittainen.

Taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tapahtuvan irtisanominen edellytyksenä on, että *tarjolla oleva työ on vähentynyt*. Laissa ei kuitenkaan ole asetettu varsinaista vaatimusta työn vähentymiselle. Laki ei edellytä tietyn työntekijän tekemän työn vähentymistä, vaan työn vähenemistä tulee tarkastella yleisemmältä tasolta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työn vähentymistä on tarkasteltava esimerkiksi osasto- tai yritystasolla. (Rautiainen & Äimälä, 2004, s. 245) Korkeimman oikeuden (KKO) ratkaisun KKO 2010:43 mukaan työn vähentymistä voidaan tarkastella myös koko konsernin laajuisesti.

KKO 2010:43

Konsernissa, jonka harjoittama liiketoiminta oli jaettu usean yhtiön kesken, oli toiminnan tappiollisuuden vuoksi suoritettu liiketoiminnan uudelleenjärjestelyitä. Kysymys siitä, voitiinko konsernia tällöin pitää yhtenä työnantajakokonaisuutena niin, että konserniin kuuluvan yhtiön palveluksessa olleen työntekijän työsopimus voitiin irtisanoa koko konsernin liiketoiminnan järjestelyistä johtuvasta taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä

Käytettäessä taloudellista ja tuotannollista irtisanomisperustetta, tulee työn olla vähentynyt:

- taloudellisista,
- tuotannollisista tai
- toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä.



Syyt voivat olla irtisanomisperusteena joko erillisinä tai ne voivat liittyä toisiinsa. Irtisanomisperustetta arvioitaessa olennaista ei ole se, mistä syystä työ on vähentynyt. Työn vähentyminen saattaa johtua yrityksen ulkoisista tai sisäisistä muutoksista. (Rautiainen & Äimälä, 2004, s. 244–245)

### **2.2.1 Taloudelliset syyt**

Taloudelliset irtisanomisperusteet perustuvat työnantajan taloudessa tapahtuneisiin tai ennakoitavissa oleviin tuleviin pysyviin muutoksiin, jotka vähentävät työvoiman eli henkilöstön tarvetta. Taloudellinen irtisanomisperuste täyttyy, kun työnantajan taloudellinen tilanne ja toimintaedellytykset ovat vaikeutuneet ja toimenpiteiden aikaansaama säästö on todellinen. (Koskinen et al., 2003, s. 180–181)

Koskinen et al. (2003) mukaan taloudellisen irtisanomisoikeuden arviointiin ei vaikuta se, että säästöt voitaisiin saavuttaa jollain muulla toimenpiteellä kuin vähentämällä henkilöstöä. Tästä syystä työnantajalla ei ole velvollisuutta turvautua irtisanomista lievempiin keinoihin, esimerkiksi lomautukseen, kuten korkeimman oikeuden päätös KKO 1981-II-155 osoittaa.

KKO 1981-II-155

Työnantajalla oli työn pitempiaikaisen vähentymisen johdosta TSL 37 §:n 2 mom:n mukainen erityisen painava syy irtisanoa osa työntekijöistään. Työnantaja ei ollut velvollinen irtisanomisten välttämiseksi määräämään näitä ja palveluksessaan olleita muita työntekijöitä lomautettaviksi työn vähentymistä vastaavasti.

Tappiollinen liiketoiminta ei ole automaattisesti riittävä taloudellinen irtisanomisperuste. Irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaessa arvioidaan syntyneiden kustannussäästöjen todellista vaikutusta yritystoiminnan edellytyksiin ja yrityksen taloudelliseen tilaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, ettei taloudellista irtisanomisperustetta ole, jos toimenpiteiltä puuttuvat todelliset vaikutukset. (Koskinen et al., 2003, s. 181)

Lähtökohtana taloudellisen perusteen arvioinnissa on yrityksen ilmoittama säästötarve. Mikäli työnantaja saavuttaa säästötarpeen jo muilla toimenpiteillä, ei irtisanomisiin voida enää turvautua. Tällaisia muita toimenpiteitä voivat palkkojen alentamisen lisäksi olla esimerkiksi henkilöstön lomauttaminen tai kokoaikaisen

työsuhteen muuttamista osa-aikaeläkkeeksi tai osa-aikaiseksi. (Koskinen et al., 2003, s. 182)

Säästötarpeen lisäksi taloudellisen perusteen täyttymistä arvioidaan kannattavuuden ja ennakkoinnin perusteella. Kannattavuusarvioinnissa tutustutaan sekä yrityksen että kilpailijoiden vertailukelpoiisiin tilinpäätöstietoihin ja muihin taloudellisiin raportteihin. Taloudelliseksi perusteeksi ei riitä talousarvion toteutuminen tai toteutumatta jääminen eikä itseaiheutettu tuloksen heikkeneminen. (Koskinen et al., 2003, s. 182–183)

Koskinen et al. (2003) mukaan voitollisella yrityksellä voi olla oikeus irtisanoa taloudellisella perusteella. Voitollinen yritys voi vedota taloudelliseen irtisanomisperusteeseen silloin, kun se pyrkii välttämään voitollisen yritystoiminnan muuttumista tappiolliseksi. Vaikkakin HE 157/2000 mukaan yritystoiminnan on yleisesti edellytetty olevan tappiollista, jotta taloudelliseen irtisanomisperusteeseen voidaan vedota, katsoi korkein oikeus ratkaisussa KKO 1995:141, että irtisanomisperusteena voitiin käyttää toiminnan muuttumista tappiolliseksi.

#### KKO 1995:141

Henkilöstöhallinnon alalla toimineen konsulttiyhtiön liikevaihto muodostui pääasiallisesti sen palveluksessa olevien konsulttien tekemästä konsulttipalvelusten myyntityöstä ja sen tuloksena hankittujen toimeksiantojen hoitamisesta. Konsultti A:n työnteosta oli kertynyt yhtiölle enemmän tuloja kuin hänestä oli aiheutunut työvoimakustannuksia. Yhtiön toiminta konsulttiyrityksenä oli kuitenkin perustunut siihen, että konsulttien työhön perustuvalla laskutuksella kyettiin kattamaan kaikki yhtiön toiminnasta aiheutuvat kulut. A:n työskentelyyn perustuva laskutus oli ollut yhtiön muiden konsulttien toiminnan tuottamaa laskutusta vähäisempää. Yhtiöllä oli toimintansa tappiollisuuden johdosta kustannusten säästämiseksi ja tuloksensa parantamiseksi työsopimuslain 37 a §:n 1 momentissa edellytetyt taloudelliset ja tuotannolliset syyt irtisanoa A:n työsopimus.

Työntekijää ei saa irtisanoa varmuuden vuoksi. Siksi työn vähentymisen määrä ja alkamishetki on oltava irtisanomishetkellä olennaisella todennäköisyydellä ennakoitavissa. Taloudellinen irtisanomisperuste ei myöskään ole sidoksissa tarjolla olevan kokonaistyön määrään, vaan olennaista on saman tai vastaavan työn vähentyminen viimeistään työsuhteen päättyessä. (Koskinen et al., 2003, s. 185–186)

## 2.2.2 Tuotannolliset syyt

Tuotannolliset irtisanomisperusteet perustuvat yrityksen toiminnan tai organisaation muutoksiin, joilla on työvoimaa vähentävä vaikutus. Usein nämä muutokset johtuvat esimerkiksi omistussuhteiden muutoksista tai hallinnollisista järjestelyistä. (Koskinen et al., 2003, s. 186)

Lain tarkoituksena ei ole rajoittaa työnantajan oikeutta lakkauttaa, supistaa, laajentaa, yhdistää tai muuten muuttaa liiketoimintaansa, ja näin olleen työnantajalla on oikeus päättää harjoittamansa liiketoiminnan laajuudesta. (Rautiainen & Äimälä, 2004, s. 246) Myös Koskinen et al. (2003) katsovat kirjassaan, että työnantajalla on oikeus liikkeenjohtovaltansa perusteella päättää toimintansa järjestämisestä tuotannollisesti kannattavasti. Ratkaisussa KKO 1994:90 korkein oikeus katsoi työntekijän irtisanomisen lailliseksi, kun se oli tehty organisaatiomuutoksen yhteydessä tuotannollisin (ja taloudellisin) perustein. Ratkaisussa liiketoiminta-alueiden yhdistämistä pidettiin tuotannollisena irtisanomisperusteena ja irtisanomista perusteltuna, koska irtisanotun työntekijän työtehtävät olivat jaettu useamman ihmisen kesken ja irtisanotun toimenkuva oli kokonaan lopetettu. (KKO 1994:90)

Toisin kuin taloudellisella perusteella irtisanottaessa, tuotannollisen irtisanomisperusteen käyttö ei edellytä kustannussäästöä eikä yrityksen taloudellisen tilanteen arvioimista. Tuotannollisen irtisanomisperusteen ohella irtisanomispäätökseen voi vaikuttaa taloudellinen peruste. (Koskinen et al., 2003, s. 187)

Työn vähentyessä tuotannollisen perusteen mukaan työtehtäviä joko yhdistetään tai lakkautetaan. Irtisanottavan työntekijän työtehtävien jakamista ei pidetä lainvastaisena, mikäli muiden työntekijöiden pääasiallinen työnkuva ei tämän vuoksi muutu. (Ibid) Korkein oikeus katsoi päätöksessään KKO 1994:17, että työntekijän työtehtäviä voitiin järjestää tappiollisen kokonaistuloksen parantamiseksi, ja tämän toiminnan uudelleenorganisoinnin aiheuttaman työn vähentymisen perusteella hänet voitiin myös irtisanoa tuotannollisista (ja taloudellisista) syistä. (KKO 1994:17)

Yrityksen toiminnan tai organisaation muutosten tulee muuttaa irtisanottavan työntekijän työtehtävien laatua ja laajuutta olennaisesti ja pysyvästi. Jotta

tuotannolliset muutokset ovat irtisanomisperusteen kannalta tarpeeksi todellisia ja riittäviä, niillä pitää olla vaikutusta kyseisen toiminnallisen kokonaisuuden samaa työtä tekevien työntekijöiden lukumäärään. Irtisanominen tuotannollisista syistä on mahdollista, kunhan työntekijän työtehtävät muuttuvat tai lakkaavat viimeistään työsuhteen päättyessä. (Koskinen et al., 2003, s. 187–188)

Työnantajalla on oikeus korvata työntekijä, mikäli toimintaedellytykset muuttuvat olennaisesti. Käytännössä tämä korvaaminen tapahtuu joko yrityksen toisella työntekijällä tai kokonaan uudella työsuhteella. Työnantajalla on oikeus korvata työntekijä esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijällä ei ole uuden työtehtävän vaatimia ominaisuuksia eikä hän siksi ole sopiva uuteen tehtävään. (Koskinen et al., 2003, s. 188)

### **2.2.3 Toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt**

Työntekijä voidaan irtisanoa taloudellisen ja tuotannollisen perusteen lisäksi toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvalla irtisanomisperusteella. Lain esitöistä eikä hallituksen esityksistä käy ilmi, millaisia tosiasiallisia perusteita lainsäätäjä pitää toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvina perusteina. (Ibid) Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin pidetty selvänä, että tällaisina perusteina voidaan pitää tilanteita, jotka vaikuttavat yrityksen toimintaedellytyksiin tai toimintatapoihin, mutta jotka eivät ole taloudellisia tai tuotannollisia.

Käytännössä toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvana irtisanomisperusteena voidaan pitää tilannetta, jossa yrityksen omistaja tai osakas päättää lisätä omaa työpanostaan. Olosuhteiden tulee kuitenkin muuttua merkittävästi ja olennaisesti, jotta yrittäjällä tai osakkaalla on oikeus korvata työntekijä. Irtisanomisperusteena ei voida käyttää sitä, että toimintaedellytykset mahdollisesti muuttuvat tulevaisuudessa, koska vain toimintaedellytysten todellinen muutos oikeuttaa korvaamaan työntekijän. (Koskinen et al., 2003, s. 189; Rautiainen & Äimälä, 2004, s. 248)

Koskinen et al. (2003) mukaan yrittäjän ja osakkaan ohella myös toimitusjohtajalla on oikeus korvata työntekijä. Äänettömän yhtiömiehen asemaa ei puolestaan ole määritelty ja siksi se määritellään yksittäistapauksissa aina erikseen. Huomioitavaa on kuitenkin se, ettei äänettömällä yhtiömiehellä ole oikeutta korvata työntekijää vain

asettamansa panoksen perusteella. Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 1988:67 mukaan äänettömän yhtiömiehen asemaa arvioitaessa otetaan huomioon äänettömän yhtiömiehen aiempi työpanos sekä yrityksen taloudellinen asema ja koko.

KKO 1988:67

Kahvilaliikettä pitäneen kommandiittiyhtiön toiminta oli ollut tappiollista. Kahvilan vastaavana hoitajana toiminut kommandiittiyhtiön ääneton yhtiömies oli ryhtynyt lisäämään omaa työpanostaan vähentäen siten ulkopuolisen työvoiman tarvetta. Toiminnan tappiollisuuden ja yrityksen koon huomioon ottaen yrityksellä oli ollut erityisen painava syy kahvilaemäntänä toimineen työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen.

Korkeimman oikeuden KKO 1984-II-99 ratkaisun mukaan perheenjäsenen työllistämistarvetta ei voida nähdä toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvana irtisanomisperusteena. Tapauksessa perheyritys oli irtisanonut työntekijän työn vähenemisen perusteella, mutta palkannut myöhemmin perheenjäsenen irtisanotun tilalle. Selvittelyssä kävi ilmi, että työntekijä oli sanottu irti perheenjäsenen palkkaamisen takia. Käsittelyssä yritys ei pystynyt näyttämään, että työ olisi vähentynyt oleellisesti eikä työtä olisi riittänyt sekä työntekijälle että palkatulle perheenjäsenelle. Näin ollen korkein oikeus katsoi, ettei palkatun perheenjäsenen sukulaisuussuhde tai hänen työntarve ollut riittävän painava peruste työntekijän irtisanomiselle. (KKO 1984-II-99)

### **2.3 Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus**

Työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä on säädetty työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuudesta. TSL:n mukaan työnantajalla on velvollisuus selvittää ennen irtisanomista, voidaanko työntekijälle tarjota muuta työtä tai voidaanko hänet kouluttaa muuhun työhön. Mikäli työntekijä voidaan sijoittaa tai kouluttaa toisiin työtehtäviin, ei työnantajalla ole oikeutta irtisanoa häntä taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella. (Hietala et al., 2008, s. 327)

Ensisijaisesti työnantajan on tarjottava työntekijälle työsopimuksen mukaista työtä ja toissijaisesti työsopimuksen mukaista vastaavaa työtä. Jos työnantaja ei voi tarjota työsopimuksen mukaista tai vastaavaa työtä, on hänen tarjottava muuta työtä, joka vastaa työntekijän koulutusta, ammattitaitoa ja työkokemusta. (Tiitinen & Kröger, 2002, s. 377–378) Työnantajan työntarjoamisvelvollisuudesta on lukuisia esimerkkejä

oikeuskäytännössä, muun muassa korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1993:145 ja työtuomioistuimen (TT) päätös TT 2005–77.

KKO 1993:145

Lakkauttaessaan lääkäri- ja kuntoutusaseman johtajan toimen kuntoutusyhtiö oli irtisanonut toimen haltijan, jolla oli myös lääkintävoimistelijan koulutus. Koska hänen sijoittamisensa tällaisiin tehtäviin ei olisi ollut työnantajan kannalta kohtuutonta eikä työyhteisön kannalta epätarkoituksenmukaista, yhtiön katsottiin olleen velvollinen irtisanomisen sijasta tarjoamaan hänelle lääkintävoimistelijan työtä.

TT 2005–77

Yhtiö oli organisatorisilla ja tuotannollisilla syillä irtisanonut teknologia-asiantuntijan tehtävässä toimineen toimihenkilön. Yhtiöllä oli työsuhteen päättymisen aikoihin ollut toimihenkilön työssäkäyntialueella runsaasti avoimia työpaikkoja, joihin oli palkattu työntekijöitä yhtiön ulkopuolelta. Näiden tehtävien joukossa oli ollut myös sellaisia, joihin toimihenkilön työkokemuksensa perusteella olisi todennäköisesti kyennyt lyhyehkön koulutuksen ja perehdytyksen jälkeen. Näitä paikkoja työnantaja ei ollut tarjonnut toimihenkilölle.

Kun työnantaja ei toimihenkilön työsopimuksen irtisanomisen yhteydessä ollut täyttänyt irtisanomissopimuksen mukaista työntarjoamis- ja koulutusvelvoitettaan, ei työnantajalla ollut asiallista ja painavaa syytä toimihenkilön työsopimuksen irtisanomiseen.

Työsopimuslain mukaan työnantajalla on muun työntarjoamisvelvollisuuden lisäksi koulutusvelvollisuus. Tämä koulutusvelvollisuus tarkoittaa sitä, että mikäli työntekijälle tarjottu muu työ edellyttää koulutusta, on työnantajalla velvollisuus järjestää sitä. Huomioitavaa on kuitenkin, että koulutusvelvoite täyttyy vain, jos työnantajalla on tarjota työntekijälle muuta työtä. Käytännössä koulutuksen järjestäminen tarkoittaa täydennys-, jatko- tai uudelleen koulutuksen tarjoamista. (Tiitinen & Kröger, 2002, s. 380–381) Työnantajan koulutusvelvollisuus tulee hyvin esille korkeimman oikeuden päätöksissä KKO 2000:59 ja KKO1995:42.

KKO 2000:59

Työnantaja ei ollut näyttänyt, että taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanottua A:ta ei olisi voitu ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa tai kouluttaa uudelleen niihin työtehtäviin, joihin työnantaja oli vähän ennen A:n irtisanomista, hänen irtisanomisaikanaan ja pian A:n työsuhteen päättymisen jälkeen palkannut uusia työntekijöitä. Työnantajalla ei katsottu olleen ilmoittamaansa taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvaa perustetta irtisanoa A:ta.

KKO1995:42

Yhtiö ei ollut näyttänyt, että teollisuussähkö- ja elektroniikka-asentajan koulutuksen ja yli 10 vuoden työkokemuksen omannut työntekijä olisi tarvinnut kylmäkoneasentajan tyyliin sellaista lisäkoulutusta, jota työnantaja ei kohtuudella olisi ollut velvollinen järjestämään. Tämän vuoksi irtisanomiseen ei ollut laillista perustetta.

## 2.4 Kielletyt irtisanomisperusteet

Työsopimuslain 7 luvun 3 pykälän 2 momentissa on esitetty kaksi tapausta, joissa irtisanomisen perusteena ei voida pitää taloudellista tai tuotannollista syytä. Ensimmäisen syyn mukaan irtisanomisperustetta ei ole, jos työnantaja on ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin töihin, vaikka yrityksen toimintaedellytyksissä ei ole tapahtunut muutosta. Ensimmäisen syyn tarkoituksena on estää sellaiset irtisanomistilanteet, joissa työsopimus on irtisanottu näennäisin tai tekaistuin perustein. (Hietala et al., 2008, s. 328)

Toisen syyn mukaan työnantajalla ei ole taloudellista ja tuotannollista irtisanomisoikeutta, jos töiden uudelleenjärjestelyistä ei ole aiheutunut työn tai työntarjoamisedellytysten vähentymistä. Vaikkakaan säännös ei sinällään rajoita työnantajan oikeutta järjestellä toimintojaan, estää se näennäisillä ja tekaistuilla irtisanomisperusteilla tehtävän irtisanomiset. (Ibid)

## 2.5 Erityissuoja

Työsopimuslaissa on 7 luvun 9 pykälässä säädetty erikseen erityisestä irtisanomissuojasta, joka koskee raskaana tai perhevapaalla olevia työntekijöitä. Luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun erityissuojasta on määrätty TSL7:10:ssä. (Rautiainen & Äimälä, 2004, s. 260–261)

Työnantajalla ei ole taloudellista, tuotannollista tai toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvasta perusteesta oikeutta irtisanoa raskaana olevaa työntekijää raskauden takia. Raskaana oleva työntekijä voidaan irtisanoa ainoastaan tilanteessa, jossa irtisanomisen peruste ei johdu raskaudesta. (Hietala et al., 2008, s. 359)

Työnantajalla ei myöskään ole oikeutta irtisanoa työntekijää sillä perusteella, että hän käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Perhevapaa tarkoittaa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaata. Perhevapaalla oleva työntekijä voidaan

irtisanoa ainoastaan siinä tapauksessa, että työnantajan toiminta loppuu kokonaan. (Paanetoja, 2008, s. 77)

Työnantajalla on todistustaakka, mikäli hän irtisanoo raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän työsopimuksen. Ellei työnantaja voi näyttää toteen irtisanomisen johtuneen muusta syystä, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaana olosta tai perhevapaalla olemisesta. (Hietala et al., 2008, s. 360)

Luottamusmies tai luottamusvaltuutettu voidaan irtisanoa taloudellisella tai tuotannollisella perusteella vain, jos työ päättyy kokonaan, eikä työnantajalla ole tarjota vastaavaa tai muutoin sopivaa muuta työtä tai koulutusta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että luottamusmies tai luottamusvaltuutettu on irtisanottavissa yrityksestä vasta viimeisinä. (Paanetoja, 2008, s. 77) Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2006–93 luottamusmies oli irtisanottu toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvilla syillä, vaikka todellisuudessa luottamusmiehen tekemä työ ei ollut loppunut kokonaan. Tästä syystä TT katsoi irtisanomisen työehtosopimuksen luottamusmiessuojaa koskevien säännösten vastaiseksi ja tuomitsi työnantajan maksamaan luottamusmiehelle korvausta sopimuksen vastaisesta työsuhteen päättämisestä. (TT 2006–93)

Almgrén toteaa artikkelissaan (2005), että nämä työsopimuslain säännökset erityisistä irtisanomissuojista vaikuttavat tosiasiallisesti irtisanomisjärjestykseen.

## **3 Lomauttaminen**

### **3.1 Taustaa**

Lomauttamisesta ei oltu säädetty työsopimuslaissa ennen 1970TSL:n säätämistä. Ehdottaessaan lomauttamisen säännösten ottamista työsopimuslakiin, silloinen työsopimuslakikomitea perusteli säännöksiä lomauttamisen molemminpuolisilla eduilla. Tiitinen & Kröger (2002) mukaan lomauttamisen tarkoituksena näyttää olleen työnantajien tarve sitoa työntekijät yrityksiinsä silloinkin kun he eivät tilapäisesti voineet tarjota heille työtä ja maksaa palkkaa.



### 3.2 Lomauttamisen määritelmä

Lomauttamisen käsite määritellään TSL5:1:ssä. Sen mukaan lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätöksestä tai tämän aloitteesta tapahtuvaa työnteon ja palkanmaksun eli työsuhteen osapuolten pääasiallisten velvollisuuksien väliaikaisesta keskeyttämisestä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Pykälä on pakottava, eikä siitä voida sopia toisin työehtosopimuksella tai työ sopimuksella. Lomauttamisen määritelmästä voidaan sopia toisin vain työntekijän eduksi. (Hietala et al., 2008, s. 233–234)

Almgrén (2005) määrittelee artikkelissaan lomautuksen tarkoituksen seuraavasti: ”Lomautuksen tarkoituksena on antaa yritykselle tai muulle työnantajalle mahdollisuus sopeuttaa toimintansa olemassa oleviin toimintaedellytyksiin”.

Rautiainen & Äimälä (2004) mukaan lomauttamisen tarpeen tulee perustua joko taloudelliseen tai tuotannolliseen syyhyn. Työsopimuslain mukaan työnantajalla on oikeus lomauttaa työntekijä, jos siihen on työ sopimuslaissa säädetty taloudellinen tai tuotannollinen irtisanomisperuste taikka työ tai sen tarjoamisedellytykset ovat tilapäisesti vähentyneet.

Tiitinen & Kröger (2002) mukaan työ sopimuslain 5 luvun sääntely lomauttamisesta sisältää vain työnantaja-aloitteiset lomauttamistilanteet. Työnantajan ja työntekijän sopimukseen perustuvassa lomautuksessa osapuolet sopivat keskenään lomauttamisen perusteista ja menettelytavoista. Mikäli työnteon ja palkanmaksun keskeyttämisestä sovitaan työntekijän aloitteesta, ei kysymys ole työ sopimuslain 5 luvun kuvaamasta lomauttamisesta eikä sopimukseen tule soveltaa TSL 5 luvun säännöksiä. (Ibid)

Lomauttamisen aikana työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvoitetta eikä työntekijällä työnteonvelvoitetta. Koska työ suhde on muutoin voimassa lomautuksen aikana, säilyvät muut työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet ennallaan. (Paanetoja, 2008, s. 63)

Lomautus on tarkoitettu vain tilapäiseksi toimenpiteeksi ja siksi se saa kestää ainoastaan niin kauan, kuin se on välttämätöntä. Työnantajalla on oikeus lomauttaa

työntekijä joko määräajaksi tai toistaiseksi työsopimuslain 5 luvussa säädettyjen lomauttamisen perusteiden täytyessä. (Hietala et al., 2008, s. 234)

Käytännössä lomautus voidaan toteuttaa keskeyttämällä työnteko kokonaan. Lomauttaminen voidaan toteuttaa myös osittaisena eli esimerkiksi lyhentämällä työaikaa niin että vuorokautista tai viikoittaista työaikaa vähennetään tai niin että työntekijä työskentelee vuoroviikoin. Huomioitavaa on kuitenkin, että mikäli työaika halutaan lyhentää pysyvästi eli osa-aikaistaa työntekijä, vaatii se TSL 7 luvun 11 §:n mukaisen irtisanomisperusteen olemassa olon. (Paanetoja, 2008, s. 65–66) On tärkeää erottaa osa-aikaistaminen lomauttamisesta. Hietala et al. (2008) mukaan myös oikeuskäytännössä on tehty rajanveto lomautuksen ja osa-aikatyön välille. Tästä rajanvedosta esimerkkinä työtuomioistuimen ratkaisu TT 2003–52.

#### TT 2003–52

Kunnan koulunkäyntiavustajien kanssa solmittuja työsopimuksia, joissa on sovittu työntekijän keskeyttämisestä vuosittain koulujen kesäkeskeytyksen ajaksi, voidaan pitää osa-aikatyötä koskevinä sopimuksina, joilla on sovittu vuoden pituisen jakson työajasta siten, että se on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän työaika. Kunnalla ei siten ollut velvollisuutta noudattaa työntekijän ja palkanmaksun keskeyttämisen yhteydessä kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen lomautusmenettelyä koskevia määräyksiä.

Ellei muuta ole sovittu, työnantaja päättää lomauttamisen toteutustavan, keston ja laajuuden. Lomautuksen toteuttamistavan, keston ja laajuuden tulee olla oikeassa suhteessa työnantajan toimintaedellytysten muuttumisesta johtuvaan tarpeeseen. Tästä syystä työnantajalla ei ole perusteltua oikeutta lomauttaa työntekijää vain varmuuden vuoksi. (Rautiainen & Äimälä, 2004, s. 153)

Hietala et al. (2008) toteavat kirjassaan, että lomautusedellytyksissä tapahtuvat muutokset on otettava välittömästi huomioon. Työsopimuslaissa ei ole määräyksiä lomautuksen peruttamisesta, siirtämisestä tai keskeyttämisestä, vaan tilanteet on ratkaistava yleissäännösten, yrityskohtaisen käytännön tai sopimusten perusteella. Työnantajan on peruttava lomautus tilanteessa, jossa työnantajalla on tarjota lomautetulle työntekijälle sopivaa uutta työtä. Ilmaantuva työ voi olla myös tilapäistä, jolloin työnantajan on siirrettävä lomautuksen ajankohtaa. Lomautuksen aikana ilmaantuva tilapäinen työ puolestaan keskeyttää lomautuksen tilapäisesti. (Rautiainen & Äimälä, 2004, s. 160–161)

Työntekijällä on oikeus ottaa vastaan toinen työ lomautuksen ajaksi. Tämän oikeuden ohella työnantajan on kuitenkin huomioitava aikaisemman työn ensisijaisuus: työntekijällä on lomautuksen päättyessä velvollisuus palata työnantajansa palvelukseen. Lomautuksen päättymisestä on ilmoitettava työntekijälle seitsemän (7) kalenteripäivää ennen töiden alkua. Vastaavasti työntekijä voi irtisanoa itsensä lomautuksen aikaisesta uudesta työsuhteesta viiden (5) kalenteripäivän irtisanomisajalla. (Paanetoja, 2008, s. 63)

### 3.3 Lomauttamisen perusteet

TSL5:2 mukaan työnantajalla on oikeus lomauttaa työntekijä, jos hänellä on siihen

(1) TSL7:3:ssa tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen irtisanomisperuste tai

(2) työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat tilapäisesti vähentyneet eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta työtä tai koulutusta.

Työsopimuslain mukaan työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden arvioidaan kestävän enintään 90 päivää.

Työntekijän lomauttamisen perusteina ei voi olla työntekijän henkilöön liittyvä irtisanomisperuste eikä työsopimuksen purkuperuste. Tämä ns. kurinpidollinen lomauttaminen on mahdollista toteuttaa vain, jos siitä on erikseen säädetty työehtosopimuksessa. Toisaalta työnantaja ja työntekijä voivat halutessaan sopia tällaisesta rangaistusluonteisesta lomautuksesta. (Rautiainen & Äimälä, 2004, s. 154)

TSL:n lomautusperusteet koskevat pääsääntöisesti vain *toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia*. Työsopimus lain 5 luvun 2 §:n 3 momentissa on säädetty erikseen määräaikaisessa työsuhteessa olevan sijaisen lomauttamisesta.

Koskinen (2006) toteaa artikkelissaan, että työnantajalla on oikeus lomauttaa määräaikainen työntekijä vain sijaisuuden perusteella eli silloin, kun hän tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä. Tätä lomauttamisoikeutta on perusteltu hallituksen esityksessä tasapuolisuuden nimissä. Määräaikaisen työsopimuksen lomautusoikeutta tarkasteltaessa on siis kiinnitettävä huomiota määräaikaisuuden

perusteeseen. Jos perusteena on sijaisuus, työnantaja voi lomauttaa työntekijän. (Rautiainen & Äimälä, 2004, s. 159–160) Koskinen & Valkonen (2003) toteavat artikkelissaan, että määräaikaisella työsopimuksella palkatulla sijaisella ei ole parempaa lomautussuojaa, kun sillä toistaiseksi voimassa olevalla työntekijällä, jonka sijaisena hän on. Hietala et al. (2008) toteavat kirjassaan, että määräaikaiseen työsopimukseen ei voida ottaa yleistä lomautusehtoa, mutta siihen on sallittu ottaa irtisanomisehto. Irtisanomisehto ei kuitenkaan oikeuta työnantajaa lomauttamaan määräaikaista työntekijää työn tilapäisen vähentymisen perusteella, kuten korkein oikeus toteaa ratkaisussa KKO 2006:4.

#### KKO 2006:4

Määräaikaisissa työsuhteissa olleiden työntekijöiden työsopimuksissa oli ehto, jonka mukaan sopimus oli molemminpuolin irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Kyseistä ehtoa ei pidetty kiellettyinä. Työnantajalla ei kuitenkaan ollut tällaistenkaan määräaikaisten sopimusten osalta oikeutta lomauttaa työntekijöitä työn tilapäisen vähentymisen perusteella.

Työsopimuslaki antaa työnantajalle ja työntekijälle mahdollisuuden sopia lomautuksesta ja sen toteuttamisesta TSL5:2.2:n edellytysten täytyessä. Tällaista lomautuksesta sopimista kutsutaan sopimusperusteiseksi lomauttamiseksi (Tiitinen & Kröger, 2002, s. 287). Sopimus voidaan tehdä vain työsuhteen aikana ja siitä sopiminen on mahdollista ainoastaan silloin, kun lomauttaminen on tarkoituksen mukaista työntekijän taloudellisen tilan tai yrityksen toiminnan kannalta. Jotta kyseessä olisi lomauttaminen, on sopimus tehtävä työnantajan aloitteesta. Lomauttamisperuste täyttyy, kun työpaikalla yleisesti tai yksittäisen työntekijän ja työntekijän välillä on yksimielinen käsitys lomautuksen tarpeesta ja lomauttamisen määräajasta. (Rautiainen & Äimälä, 2004, s. 158–159)

Työsopimuslaissa on säädetty erikseen myös luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun lomautussuojasta. Käytännössä heidän lomautussuoja määräytyy samalla tavalla kuin heidän irtisanomissuojansa. Tiitinen & Kröger (2002) mukaan peruseriaatteena on, että luottamusmies tai luottamusvaltuutettu on lomautettava viimeisenä sillä edellytyksellä, että he pystyvät selviytymään jäljelle jääneistä työtehtävistä. Tästä periaatteesta on oikeuskäytännössä monia esimerkkejä, kuten korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2001:6 sekä työtuomioistuimen ratkaisu TT 2004–99.

KKO 2001:6

Metsäyhtiö oli puuntarpeen pienenemisestä johtuneen työn tilapäisen vähentymisen vuoksi lomauttanut määräajaksi puunhankintapiirin kaikki metsurit mukaan lukien metsurien luottamusmiehen. Lomautuksen aikana yhtiö oli teettänyt eräitä hakkuu- ja kuljetustöitä ulkopuolisilla urakoitsijoilla. Kysymys yhtiön oikeudesta lomauttaa luottamusmies. Yhtiöllä ei ollut oikeutta lomauttaa luottamusmiestä, koska työ ei ollut kokonaan loppunut.

TT 2004–99

Työntekijän katsottiin tulleen asianmukaisesti valituksi työsuojeluvaltuutetuksi, vaikka hänen valinnastaan ei ollut tehty erillistä kirjallista ilmoitusta työnantajalle. Työsuojeluvaltuutetun valinnasta oli ilmoitettu työsuojeluviranomaiselle ja valtuutettu oli työnantajankin tietien ja hyväksymänä toiminut tässä asemassaan työpaikalla. Työntekijöitä lomautettaessa työsuojeluvaltuutetun kanssa ei ollut yhteisesti todettu, ettei yhtiössä ollut tarjolla hänelle sopivaa työtä. Yhtiö oli lomauttanut työsuojeluvaltuutetun yleissopimuksen vastaisesti. Yhtiö veloitettiin suorittamaan työsuojeluvaltuutetulle ansionmenetyksen korvausta.

### 3.3.1 Taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste

Työnantajalla on oikeus yksipuolisella päätöksellä lomauttaa työntekijä silloin kun hänellä on siihen työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukainen taloudellinen, tuotannollinen tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuva irtisanomisperuste. Tämä irtisanomisperusteinen lomautusoikeus perustuu siihen, että lomauttaminen on työntekijän näkökulmasta työsopimuksen irtisanomista huomattavasti lievempi toimenpide. (Hietala et al., 2008, s. 239) Toisaalta työnantajalla ei ole velvollisuutta irtisanomisperusteen täytyessä lomauttaa työntekijää irtisanomisen sijaan, kuten korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1981-II-155.

KKO 1981-II-155

Työnantajalla oli työn pitempiaikaisen vähentymisen johdosta TSL 37 §:n 2 mom:n mukainen erityisen painava syy irtisanoa osa työntekijöistään. Työnantaja ei ollut velvollinen irtisanomisten välttämiseksi määräämään näitä ja palveluksessaan olleita muita työntekijöitä lomauttaviksi työn vähentymistä vastaavasti.

Irtisanomisperusteinen lomauttaminen on mahdollista, kun tarjolla oleva työn määrä on olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt eikä työntekijä ole sijoitettavissa tai koulutettavissa muihin työtehtäviin. (Tiitinen & Kröger, 2002, s. 281)

Lomautusperusteen ollessa taloudellinen, tuotannollinen tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuva, ei lomauttamisen kestolle ole säädetty vähimmäis- tai enimmäisaikaa vaan lomautus toteutetaan toistaiseksi voimassa olevana tai määräaikaisena. Työsopimuslaissa mainittu lomautuksen 90 päivän enimmäiskesto aika ei siis koske irtisanomisperusteella tapahtuvia lomautuksia. (Rautiainen & Äimälä, 2004, s. 155)

Hietala et al. mukaan (2008) TSL7:3:n nojalla ei saa lomauttaa työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen tai purkuperusteen täytyessä. Henkilöön liittyvästä irtisanomisperusteesta on säädetty TSL7:2:ssa ja purkuperusteesta TSL8:1:ssä.

Taloudellisesta, tuotannollisesta ja toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvasta taloudellisesta ja tuotannollisesta irtisanomisperusteesta ja sen sääntelystä on kerrottu tarkemmin tämän tutkielman luvussa 2.

### **3.3.2 Työn ja työntarjoamisedellytysten väheneminen**

Myös silloin kun tarjolla oleva työn tai työnantajan työntarjoamisedellytykset ovat vähentyneet tilapäisesti, työnantajalla on oikeus yksipuolisella päätöksellä lomauttaa työntekijä. Ennen lomauttamista työnantajalla on kuitenkin velvollisuus selvittää, voidaanko työntekijälle järjestää muuta työtä tai koulutusta. (Hietala et al., 2008, s. 239)

Työn ja työntarjoamisedellytysten vähenemisestä johtuvat lomautusperusteet ovat taloudellisia ja tuotannollisia ja kestoltaan tilapäisiä. Kun työ tai työntarjoamisedellytykset ovat vähentyneet tilapäisesti, työnantajalla on oikeus lomauttaa työntekijä määräajaksi, mutta kuitenkin enintään 90 päiväksi. Vähimmäiskesto aika lomautukselle ei ole säädetty. Mikäli lomautustarve on yli 90 päivää, täytyy lomauttamiselle olla irtisanomisperuste. Tämä 90 päivän sääntö on kuitenkin joustava ja siksi työntekijä voidaan lomauttaa vielä lyhyehköksi ajaksi, mikäli lomauttamiselle on tarvetta 90 päivää jatkuneen lomautuksen jälkeen. (Rautiainen & Äimälä, 2004, s. 156–157) Hietala et al. (2008) toteavat kirjassaan, että määräaikaisen lomauttamisen sijasta lomauttamisen voidaan toteuttaa lyhentämällä työntekijän säännöllistä joko viikoittaista tai kuukausittaista työaikaa.

Työsopimuslaissa ei ole asetettu määräedellytyksiä tarjolla olevan työn vähentymiselle. Toisaalta TSL5:2.1:n mukaan työntekijän lomauttaminen on mahdollista vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä. Tästä syystä työn vähäinen vähentyminen ei täytä lomauttamisperustetta. (Rautiainen & Äimälä, 2004, s. 155)

Työn vähenemiseen perustuvassa lomauttamisessa ei edellytetä tietyn työntekijän työn vähentymistä vaan työn vähenemistä laajemmassa merkityksessä esimerkiksi osaston tai koko yrityksen tasolla. (Ibid)

Työn tilapäisen vähenemisen ohella hyväksyttävänä lomautusperusteena pidetään myös työn tarjoamisedellytysten tilapäistä vähenemistä, kuten korkein oikeus katsoi päätöksessään KKO 1997:21. Lomauttamisperusteen ollessa työn tarjoamisedellytysten tilapäinen väheneminen ovat lomauttamisen syyt aina taloudelliset, vaikkakaan syitä ei erikseen määritellä laissa. (Rautiainen & Äimälä, 2004, s. 156)

KKO 1997:21

Kaupungin edellytykset tarjota työtä olivat kaupungin taloudellisesta tilasta aiheutuneiden säästötarpeiden johdosta tilapäisesti vähentyneet. Kaupungilla katsottiin olleen työsopimuslain 30 §:n 1 momentin toisen virkkeen nojalla oikeus lomauttaa palveluksessaan olleet perhepäivähoitajat ja päiväkodin työntekijät tuolla perusteella.

Työnantaja voi lomauttaa työntekijän työn ja työntarjoamisedellytysten vähenemisestä johtuvilla lomautusperusteilla sillä edellytyksellä, että työnantaja on selvittänyt, voidaanko työntekijälle tarjota muuta työtä tai voidaanko hänelle järjestää sopivaa koulutusta. Mikäli työntekijälle voidaan tarjota muuta työtä tai hänelle voidaan järjestää koulutusta, ei lomautukselle ole perusteita eikä sitä voi toteuttaa. (Hietala et al., 2008, s. 240)

Rautiainen & Äimälä (2004) mukaan TSL 5:2.1:n 2 kohdan koulutuksen järjestysvelvollisuus tarkoittaa vain työnantajayrityksen itsensä järjestämää koulutusta, ja että koulutuksella tarkoitetaan lähinnä ammatillista täydennyskoulutusta.

### 3.4 Lomautusmenettely

Lomautuksen toimeenpaneminen edellyttää lomautukseen liittyvien selvitys- ja ilmoitusvelvollisuuksien täyttämistä. Käytännössä tämä tarkoittaa työnantajan lomautuksen ennakoilmoituksen antamisvelvollisuutta, työntekijän kuulemisvelvollisuutta ja lomautusilmoituksen asianmukaista antamista.

Työnantajalla on TSL:n mukaan velvollisuus antaa työntekijälle ennakkoselvitys eli ennakkovaroitus lomautuksesta heti, kun lomautuksen tarve on tullut työnantajan tietoisuuteen. Ennakkoselvityksestä on selvittävä lomautuksen perusteet, lomautuksen laajuus ja arvioitu kesto, sen toteuttamistapa sekä alkamisajankohta. Lisäksi siinä on oltava työnantajan arvio siitä, keskeytetäänkö työnteko kokonaan vai lyhennetäänkö työaika sekä suoritetaanko lomautus osissa vai yhtäjaksoisesti. (Hietala et al., 2008, s. 247)

Ennakkoselvityksen tarkoituksena on varmistaa, että työntekijä saa tiedon mahdollisesta lomautuksesta mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Selvitys annetaan henkilökohtaisesti suoraan työntekijälle joko suullisesti tai kirjallisesti. Myös sähköisesti annettu selvitys on katsottu päteväksi. Mikäli lomautus koskee useampaa työntekijää, voidaan selvitys antaa kaikille työntekijöille yhteisesti tai heidän luottamusmiehelle tai luottamusvaltuutetulle. (Ibid)

Ennakkoselvityksen jälkeen työnantajalla on velvollisuus varata työntekijälle tai heidän edustajalleen kuulemistilaisuus. Työnantajan on täytettävä kuulemisvelvoite ennakkoselvityksen antamisen jälkeen, mutta kuitenkin ennen varsinaisen lomautusilmoituksen antamista. Tällöin työnantajalla on vielä hyvät mahdollisuudet huomioida työntekijöiden näkemykset ennen lopullista päätöstä lomautuksesta. Käytännössä kuulemisvelvoite koskee vain niitä työnantajia, joihin yhteistoimintalaki (YTL) ei ulotu. Laki yhteistoiminnasta yrityksessä ei tule sovellettavaksi yrityksissä, joissa työskentelee säännöllisesti vähemmän kuin 30 työntekijää. Sellaisissa yrityksissä, jotka puolestaan kuuluvat yhteistoimintalain piiriin sovelletaan yhteistoimintalaissa säädettyä menettelyä ja kuulemisvelvoite toteutuu yhteistoimintaneuvotteluiden yhteydessä. (Paanetoja, 2008, s. 64; Tiitinen & Kröger, 2002, s. 290–292)



Myös muualla kuin työsopimuslaissa, kuten yhteistoimintalaissa ja työehtosopimuksissa, on säädetty ennakoilmoituksen antamis- ja työntekijöiden kuulemisvelvollisuudesta. Siksi TSL5:3.3:ssa on säädetty, että työnantajan ei tarvitse esittää ennakkoselvitystä, mikäli sillä on muun lain, sopimuksen tai muun työnantajaa sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvotella lomauttamisesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. (Hietala et al., 2008, s. 248)

Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa lomautuksesta eli antaa työntekijälle lomautusilmoitus vähintään 14 kalenteripäivää ennen lomautuksen alkamista. Työnantajan on kuitenkin huomioitava, että työehtosopimuksessa on voitu määrätä pidemmästä lomautusilmoitusajasta. (Rautiainen & Äimälä, 2004, s. 163) Poikkeavasta lomautusilmoitusajasta voidaan sopia myös paikallisesti, kuten työtuomioistuimen ratkaisu TT 2004–114 osoittaa.

#### TT 2004–114

Yhtiössä oli ollut vakiintunut ja pääluottamusmiehen hyväksymä lomautuskäytäntö, jonka mukaan työnantaja oli voinut lomauttaa työntekijän ilman lomautusilmoitusaikaa. Tätä käytäntöä on voitu pitää työehtosopimuksen mukaisena paikallisena sopimuksena. Yhtiö ei siten ollut rikkonut työehtosopimusta lomauttaessaan työntekijän noudattamatta 14 päivän ilmoitusaikaa, joten työntekijällä ei ollut oikeutta tällä perusteella vaatimaansa vahingonkorvaukseen.

Pääsääntöisesti lomautusilmoitus on annettava työntekijälle henkilökohtaisesti. Ilmoitus voidaan antaa joko suullisesti tai kirjallisesti. Suositeltavaa on kuitenkin, että lomautusilmoitus annetaan kirjallisesti. Mikäli ilmoitusta ei voida antaa työntekijälle henkilökohtaisesti, voidaan se toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tilanteissa, joissa lomautusilmoitusta ei voida antaa työntekijälle henkilökohtaisesti, tulee huomioida, että ilmoituksen tulee tulla vastaanottajan tietoon vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. (Hietala et al. 2008, s. 250) Ratkaisussa 2001:19 korkein oikeus katsoi yksimielisesti, että vaatimus lomautusilmoituksen henkilökohtaisuudesta täyttyi työpaikan ilmoitustaululle kiinnitetyllä ilmoituksella (KKO 2001:19).

Lomautusilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, lomautuksen alkamisajankohta, määräaikaisen lomautuksen kesto tai toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen arvioitu kesto. Koska lomautuksen perusteet käsitellään ennen

lomautusta yt-neuvotteluissa tai kuulemistilaisuudessa, ei lomautuksen perustetta tarvitse spesifioida yksityiskohtaisesti. (Rautiainen & Äimälä, 2004, s. 164) Lomautuksen alkamisajankohta on puolestaan ilmoitettava täsmällisesti, kuten korkeimman oikeuden päätöksestä KKO 2001:19 käy ilmi.

KKO 2001:19

Kun lomautuksen alkamisajankohta oli ilmoitettu kahden kuukauden tarkkuudella sitomalla se kenkätehtaan olemassa olevan tilauskannan valmistumiseen, ilmoitusta ei pidetty työsopimuslain 30 b §:n vaatimukset täyttävänä laillisena lomautusilmoituksena.

Lomautusilmoituksessa määräaikaisen lomautuksen kesto on ilmoitettava tarkasti. Toistaiseksi voimassa olevan lomautuksen kestosta on puolestaan ilmoitettava työnantajan arvio. Arvio ei kuitenkaan sido työnantajaa eikä virheellinen arvio vaadi uuden lomautusilmoituksen antamista. (Rautiainen & Äimälä, 2004, s. 165)

Työsopimuslain mukaan työnantajalla ei ole lakimääräistä ilmoitusvelvollisuutta, mikäli työnteko ja palkanmaksu ovat jo keskeytyneet muusta syystä eikä hänellä ei ole koko lomautuksen aikana velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa työntekijän poissaolon takia. Tällainen poissaolo voi esimerkiksi olla opintovapaa, perhevapaa, asevelvollisuus tai pitkäaikainen sairaus. (Tiitinen & Kröger, 2002, s. 294)

Työnantajan on annettava lomautusilmoitus työntekijän lisäksi myös työntekijöiden edustajille: luottamusmiehelle ja luottamusvaltuutetulle. Jos lomautus koskee vähintään kymmentä työntekijää, on työnantajan lisäksi ilmoitettava lomautuksesta työvoimaviranomaisille, joka on usein paikallinen työvoimatoimisto. Näin työvoimaviranomaisilla on mahdollisuus ennakoida ja varautua lomautukseen ja sen seurauksiin sekä suunnitella sopivia toimenpiteitä. Mikäli työnantajalla on muun lain perusteella vastaava ilmoitusvelvollisuus, ei ilmoitusta tarvitse tehdä. (Rautiainen & Äimälä, 2004, s. 165–166)

Työntekijän pyynnöstä työnantajalla on velvollisuus antaa kirjallinen todistus lomautuksesta eli lomautustodistus, jota työntekijä tarvitsee muun muassa työttömyyspäivärahan hakemiseksi. Todistuksessa tulee mainita lomautuksen syy, sen alkamisajankohta sekä sen kesto tai arvioitu kesto. Jos työnantaja on antanut työntekijälle kirjallisen irtisanomisilmoituksen, ei työnantajalla ole velvollisuutta antaa erikseen todistusta lomautuksesta. (Hietala et al., 2008, s. 253–254)

### 3.5 Lomautuksen oikeusvaikutukset

Jo lomautuksen määritelmästä käy ilmi lomautuksen keskeiset oikeusvaikutukset: työnteon ja palkanmaksun keskeytyminen. Vaikka työsuhteen päävelvoitteita ei noudateta lomautuksen aikana, säilyvät muut osapuolten velvollisuudet ennallaan työsuhteen pysyessä ennallaan lomautuksesta huolimatta. (Tiitinen & Kröger, 2002, s. 297)

Lojaliteettivelvoite, kieltö liike- ja ammattisalaisuuksia ilmaisemisesta, kieltö kilpailevasta toiminnasta ja salassapitovelvollisuus pysyvät osapuolten välillä ennallaan lomautuksesta huolimatta. (Ibid)

Koska lomautus on työ sopimusvelvoitteiden näkökulmasta varsin poikkeuksellinen tilanne, on osapuolten velvollisuuksiin ja oikeuksiin olemassa muutamia erityissäännöksiä. Vaikka säännökset on tehty pääosin lomautetun työntekijän aseman turvaamiseksi, osin niillä on myös yritetty taata yritysten etu. (Tiitinen & Kröger, 2002, s. 297–298)

Yksi erityissäännös on säännös työntekijän oikeudesta ottaa vastaan toinen työ lomautuksen ajaksi. Toisesta työsuhteesta huolimatta työntekijän on huomioitava aikaisemman työn ensisijaisuus. Työntekijällä on lomautuksen päättyessä velvollisuus palata lain tai sopimuksen mukaisessa ajassa takaisin työnantajansa palvelukseen. (Paanetoja, 2008, s. 63) Jos työntekijä solmii toisen työsuhteen lomautuksen ajaksi, on hänen toimittava lojaalisti varsinaista työnantajaansa kohtaan, eikä työntekijä saa solmia kilpailevaa työ sopimusta. (Hietala et al., 2008, s. 236) Ratkaisussa KKO 1995:47 korkein oikeus on katsonut, että työnantajan kanssa kilpailevan yritystoiminnan harjoittaminen on lomautetulle työntekijälle kiellettyä.

KKO 1995:47

Lomautettu työntekijä oli tehnyt työnantajansa tarjouksen kanssa kilpailevan urakkatarjouksen ja saanut urakan suorittaakseen. Tekemällä omaan lukuunsa urakkatarjouksen työntekijä ei ollut pelkästään pyrkinyt ottamaan vastaan työ sopimuslain 30 §:n 3 momentissa tarkoitettua muuta työtä vaan hänen menettelynsä oli ollut työ sopimuslain 16 §:ssä tarkoitettu, työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastainen kilpailuteko, joka oli ilmeisesti vahingoittanut työnantajaa. Työntekijän katsottiin menettelyllään törkeällä tavalla rikkoneen työ sopimuslain 16 §:n 1 momentissa olevaa kieltoa. Sen vuoksi yhtiöllä oli työ sopimuslain 43 §:n edellyttämä tärkeä syy purkaa työ sopimus.

Erytyissäännökseen työntekijän oikeudesta ottaa vastaan toinen työ lomautuksen ajaksi liittyy läheisesti myös työntekijän erityinen irtisanomisoikeus, joka koskee nimenomaan irtisanomista lomautuksen aikaisesta toisesta työsuhteesta.

Työntekijällä on tämän erityisen irtisanomisoikeuden takia, oikeus irtisanoa viiden (5) kalenteripäivän irtisanomisaikaa noudattaen toisen työnantajan kanssa solmima työ sopimus. Poikkeuksellisen lyhyen irtisanomisajan takia, työntekijän suositellaan kertovan toiselle työnantajalle lomautuksesta, ettei lyhyestä irtisanomisajasta aiheutuisi haittaa tai vahinkoa. Tämä suositus on mainittu myös hallituksen esityksessä HE 157/2000 seuraavasti:

”Toisaalta työntekijän irtisanomisoikeus voisi joissain tilanteissa aiheuttaa merkittävää haittaa toiselle työnantajalle, jos tämä ei ole ollut tietoinen työntekijän lomautuksesta eikä siten ole osannut varautua työ sopimuksen nopeaan päättymiseen. Tämän vuoksi on suositeltavaa, että työntekijä kertoisi lomautuksesta työhönoton yhteydessä.”

Todellisuudessa työntekijällä ei kuitenkaan ole tällaista informointivelvoitetta toista työnantajaa kohtaan. Työntekijän erityinen irtisanomisoikeus on vähimmäispakottava säännös, eikä siitä voida sopia kuin työntekijän eduksi. (Hietala et al., 2008, s. 255–256)

Kairisen (2001) mukaan työnantajalla on lomautuksen aikana työsuhteeseen liittyviä velvoitteita työntekijää kohtaan. Näitä velvoitteita ovat muun muassa huolenpito- ja lojaliteettivelvoite. Kairinen toteaa lisäksi kirjassaan, että työnantajan tulee huomioida lomautetun työntekijän intressit ja yrittää toimia niin, että lomautuksen voisi päättää mahdollisimman nopeasti.

### **3.6 Lomautuksen päättymisen ja työhön paluu**

Määräaikainen lomautus päättyy määräajan päättyessä, huolimatta lomautuksen toteutustavasta. Määräajaksi lomautetun työntekijän tulee palata töihin lomautuksen päätyttyä eikä työnantajan tarvitse erikseen ilmoittaa lomautuksen päättymisestä ja töihin paluusta. Vastaavasti työnantaja on velvollinen aloittamaan palkanmaksun uudelleen. (Paanetoja, 2008, s. 65)

Toistaiseksi lomautetulle työntekijälle on työnantaja velvollinen ilmoittamaan lomautuksen päättymisestä ja töihin paluusta. Hallituksen esityksen HE 157/2000 mukaan on välttämätön, että työntekijälle annetaan kohtuullinen aika varautua

lomautuksen päättymiseen. Työnantajan on ilmoitettava toistaiseksi lomautetulle työntekijälle vähintään seitsemän (7) kalenteripäivää ennen töiden alkamista, ellei muuta ole sovittu. (Tiitinen & Kröger, 2002, s. 300) Hietala et al. (2008) mukaan ilmoitus työn alkamisesta annetaan työntekijälle henkilökohtaisesti joko suullisesti tai kirjallisesti.

Lomautuksen päätyttyä ja työntekijän palattua takaisin töihin ja työntekoon, palaavat myös työsuhteen päävelvollisuudet, työnteon ja palkanmaksun velvollisuudet, työntekijän ja työnantajan välille. Myös työsopimuslain ja lain velvoitteiden näkökulmasta ”tilanne” palaa ennalleen lomautuksen päätyttyä.

### **3.7 Työsuhteen päättäminen lomautuksen aikana**

Työsopimuslain 5 luvun 7 pykälässä on säädetty työntekijän irtisanomisoikeudesta lomautuksen aikana, lomautetun irtisanomisajan palkasta ja yli 200 päivää lomautettuna olleen oikeudesta irtisanomisajan palkkaan. TSL 5 luvun 7 §:n 1 momentti ja 3 momentti ovat ehdottomia, eikä niistä voida sopia toisin muuten kuin työntekijän eduksi. 2 momentista voidaan puolestaan sopia toisin valtakunnallisella työehtosopimuksella. (Hietala et al., 2008, s. 259)

#### **3.7.1 Työntekijän irtisanoutuminen**

TSL5:7:n mukaan lomautetulla työntekijällä on oikeus lomautuksen kestäessä irtisanoa työsopimus ilman erillistä irtisanomisaikaa. Lomautetulla työntekijällä on irtisanomisoikeus riippumatta siitä, onko hänellä määräaikainen vai toistaiseksi voimassaoleva työsopimus. Työntekijällä ei kuitenkaan ole irtisanomisoikeutta lomautuksen viimeisinä seitsemänä (7) päivänä, jos lomautuksen päätyminen on työntekijän tiedossa. Noudattamalla työsuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa, työntekijä voi irtisanoutua lomautuksen viimeisinä seitsemänä (7) päivänä. Määräaikaista työsopimusta ei voi irtisanoa lomautuksen viimeisinä seitsemänä (7) päivänä, vaan määräaikainen työsopimus sitoo työntekijän määräajan päättymiseen asti. (Hietala et al., 2008, s. 259)

Rautiainen & Äimälä (2004) mukaan työntekijän lomautuksen keitettyä yhtäjaksoisesti vähintään 200 kalenteripäivää, työntekijällä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkka. Irtisanomisajan palkka määräytyy sen

irtisanomisajan mukaan, jota työnantaja olisi ollut velvollinen noudattamaan irtisanoessaan työsopimuksen.

Jos työntekijä on lomautuksen aikana välillä töissä, alkaa 200 päivän laskenta uudelleen. Säännöksen kiertämistarkoituksessa tarjottu lyhytaikainen työ tai vuosiloma ei katkaise lomautuksen yhdenjaksoisuutta. (Rautiainen & Äimälä, 2004, s. 169) Korkeimman oikeuden mukaan vuosilomapäivät lasketaan mukaan 200 päivään, kuten päätöksessä KKO 1999:45.

KKO 1999:45

Työnantaja oli työn vähyden perusteella lomauttanut työntekijän toistaiseksi. Kesken lomautuksen työntekijä oli ollut kuukauden vuosilomalla, jolta ajalta työnantaja oli maksanut vuosilomapalkan. Vuosiloma ei keskeyttänyt lomauttamisen yhdenjaksoisuutta eikä työsopimuslain 42 §:n 3 momentissa tarkoitetun 200 kalenteripäivän laskemista.

### **3.7.2 Työnantajan suorittama irtisanominen**

Työnantajalla on oikeus irtisanoa lomautettu työntekijä työsopimuslain seitsemännessä luvussa säädetyillä irtisanomisperusteilla, esimerkiksi joko taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Irtisanoessa työnantajan on noudatettava työsopimuksen, TSL:n tai työehtosopimuksen irtisanomisaikaa. Työnantajalla on velvollisuus maksaa työntekijälle irtisanomisajanpalkka sekä lomakorvaus irtisanomisajalta. Mikäli työsuhteessa on noudatettu 14 päivää pitempää lomautusilmoitusaikaa, työnantajalla on oikeus vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkka. (Hietala et al., 2008, s. 259)

## 4 Yhteenveto

Työntekijä voidaan lomauttaa, jos siihen on taloudellinen tai tuotannollinen irtisanomisperuste tai työnantajan tarjolla oleva työ tai työntarjoamismahdollisuudet ovat tilapäisesti vähentyneet. Käytetään lomautusperusteena sitten kumpaa tahansa, tulee työnantajan huomioida työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus. Taloudelliselle ja tuotannolliselle irtisanomiselle ei ole perustetta, jos työntekijä voidaan sijoittaa tai kouluttaa muuhun työhön. Sama koskee myös työn tilapäistä vähentymistä: irtisanomisperusteen ehtona on se, että työnantaja selvittää, onko työntekijälle tarjottavissa muuta työtä tai koulutusta. Mikäli työntekijälle voidaan tarjota muuta työtä tai hänet voidaan kouluttaa, ei työnantajalla ole työsopimuslain vaatimia lomautusperusteita.

Lomautuksen perusteen ollessa taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste, tulee lomautettaessa ottaa huomioon ne tilanteet, joissa irtisanominen on kiellettyä. Kiellettyjen irtisanomisperusteiden lisäksi on hyvä huomioida eräiden tahojen erityinen irtisanomissuoja.

Lomautuksen menettelyssä on huomioitava lomautuksen toimeenpanemiseen liittyvien selvitys- ja ilmoitusvelvollisuuksien täyttäminen. Itse lomautuksen aikana sekä työnantajan että työntekijän on muistettava osapuolten velvoitteiden säilymisestä – työsuhde pysyy voimassa lomautuksesta huolimatta. Lomautuksen päättyessä työsuhteen päävelvoitteet palaavat osapuolten välille ja työntekijä on velvollinen työntekoon ja työnantaja on velvollinen palkanmaksuun. Sekä työnantajalla että työntekijällä on niin halutessaan oikeus päättää työsuhde lomautuksen aikana.

## LÄHTEET

### Oikeuskirjallisuus ja artikkelit

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2008. Työsopimuslaki käytännössä. 4. painos. Helsinki. Talentum.

Kairinen, M. 2001. Työoikeus perusteineen. 10. painos. Masku. Työelämän tietopalvelu.

Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2003. Työsuhteen päättäminen. Porvoo. WSOY.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2009. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki. Edita.

Koskinen, S. & Valkonen, M. 2003. Määräaikaisen työntekijän lomauttamisesta. Defensor Legis, 3/2003 (Edilex-versio), s. 417–426.

Paanetoja, J. 2008. Työoikeus tutuksi. Helsinki. Edita.

Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2004. Työsopimuslaki. Porvoo. WSOY.

Rautiainen, H., Äimälä, M., Nyysölä, M. & Åström, J. 1998. WSOY Yritystieto-sarja: Työoikeus, päivitetty 2008 versio. Porvoo. WSOY.

Tiitinen, K-P. & Kröger, T. 2002. Työsopimuslaki 2001. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

### Sähköiset lähteet

Almgrén Markku. 2005. Näkökohtia työntekijöiden irtisanomis- ja lomautusjärjestyksestä, kolme työtuomioistuimen ratkaisua. Edilex-artikkeli. [pdf-dokumentti]. [viitattu 2.11.2010]. Saatavilla <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/2568.pdf>

Koskinen Seppo. 2003. Irtisanomisoikeus edellyttää työn vähentymistä (toim. Jukka Savolainen). Edilex-uutinen. [verkkouutinen]. [viitattu 2.11.2010]. Saatavilla <http://www.edilex.fi/uutiset/4642.html?search=1>



Koskinen Seppo. 2006. Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen ja työttömyysturva. Edilex referee-artikkeli. [pdf-dokumentti]. [viitattu 20.11.2010]. Saatavilla <http://www.edilex.fi/lakikirjasto/3428.pdf>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010. Ryhmälomautusseuranta syyskuu 2010 [pdf-dokumentti]. [viitattu 14.11.2010]. Saatavilla [http://www.tem.fi/files/28194/Lomautusseuranta\\_30092010\\_yhteenveto.pdf](http://www.tem.fi/files/28194/Lomautusseuranta_30092010_yhteenveto.pdf)

### **Virallislähteet**

Hallituksen esitys 157/2000 Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 157/2000).

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334 (YTL).

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 (TSL).

### **Oikeuskäytäntö**

KKO 1981-II-155

KKO 1984-II-99

KKO 1988:67

KKO 1993:145

KKO 1994:17

KKO 1994:90

KKO 1995:42

KKO 1995:47

KKO 1995:141

KKO 1997:21

KKO 1999:45

KKO 2000:59

KKO 2001:6

KKO 2001:19

KKO 2006:4

KKO 2010:43

TT 2003–52

TT 2004–99

TT 2004–114

TT 2005–77

TT 2006–93