

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma

Emma Kettunen

TYÖNTEKIJÄN OIKEUKSIEN TURVAAMINEN LOMAUTUSTILAN-
TEESSA

Opinnäytetyö
Kesäkuu 2015



OPINNÄYTETYÖ
Kesäkuu 2015
Liiketalouden koulutusohjelma

Karjalankatu 3
80200 JOENSUU
p. (013) 260 6800

Tekijä

Emma Kettunen

Nimeke

Työntekijän oikeuksien turvaaminen lomautustilanteessa

Tiivistelmä

Tässä opinnäytetyössä perehdyttiin työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin lomautustilanteessa ja käsiteltiin yleisesti lomautuskäytäntöä. Tavoitteena oli selvittää työntekijän oikeudet ja velvollisuudet lomautuksen eri vaiheiden ja toteutustavan aikana. Aihetta on pohjustettu käymällä ensin läpi, mitä lomautus tarkoittaa.

Aihe on ajankohtainen, koska vuonna 2008 alkanut talouden taantuma vaikuttaa edelleen etenkin rakennusteollisuuden aloilla, joissa kysyntä on vähentynyt ja työntekijöitä on jouduttu lomauttamaan. Opinnäytetyö on toteutettu lainopillisena tutkimuksena oikeuskirjallisuuden ja lakien pohjalta. Keskeisimpänä lähteenä opinnäytetyössä on käytetty työsopimuslakia ja tekstiä on täydennetty esimerkein oikeuskäytännöstä.

Työntekijän keskeisimpänä oikeutena on oikeus tehdä lomautuksen aikana muuta, toissijaista työtä. Niin työntekijä kuin työnantajakin ovat molemmat korvausvelvollisia toiselle osapuolelle mahdollisten rikkeiden seurauksena. Keskeisin velvollisuus toissijaisesta työstä huolimatta on pysyä lojaalina ensisijaista työnantajaa kohtaan aiheuttamatta tälle vahinkoa.

Kieli


suomi

Sivuja

30

Asiasanat

lomautus, työsopimuslaki, työoikeus, työelämä

 Karelia UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES	THESIS June 2015 Degree Programme in Business Economics Karjalankatu 3 FI 80200 JOENSUU FINLAND Tel. 358-13-260-6800
Author Emma Kettunen	
Title Securing Employee Rights in Layoffs	
Abstract <p>The purpose of this thesis was to study the rights and obligations of an employee in a layoff and the stages of the layoff process. The study aimed at identifying the employee rights and obligations during the different phases and practices of layoff implementation. The subject is approached by firstly defining what the layoff means.</p> <p>The topic is of current interest, the economic downturn which started in 2008 still affects especially construction industry where the demand has decreased and workers have been laid off. This thesis was executed by using the methods of legal desk research that is based on legal literature and law. The main sources have been the Employment Contracts Act 55/2001 and the text is complemented with examples from legal practice.</p> <p>The most important right of an employee is the right to accept another, secondary employment during the layoff. Both employees and employers are liable to compensate to the other party for possible violations. The most central obligation for the employee is to stay loyal to the primary employer in spite of the secondary employment and not to cause damage.</p>	
Language Finnish	Pages 30
Keywords Layoff, Employment Contracts Act, Labor Law, Business and Industry	

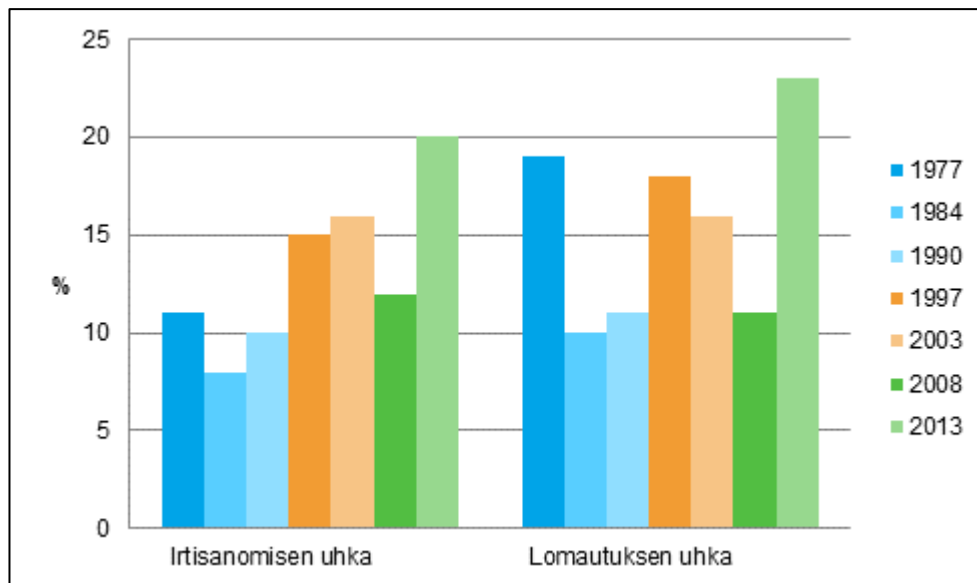
Sisällys

1	Johdanto.....	5
2	Lomauttaminen ja sen perusteet	7
2.1	Lomautuksen perusteet	8
2.2	Menettely lomautuksessa	13
2.2.1	Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen.....	14
2.2.2	Lomautusilmoitus ja todistus lomauttamisesta	15
2.2.3	Peruuttaminen, siirtäminen ja keskeyttäminen	17
2.2.4	Työhön paluu.....	17
2.2.5	Työsuhteen päättyminen	18
3	Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet lomautustilanteessa.....	21
4	Pohdinta	27
	Lähdeluettelo	30

1 Johdanto

Jokainen siirtyy työelämään jossakin vaiheessa elämäänsä, riippuen koulutuksesta ja muista henkilöön liittyvistä syistä. Työnteon palkkana toimii useimmiten raha, jota tarvitaan jokapäiväiseen elämiseen. Koska työtä tehdään kysynnän puitteissa, ei työtä voida tehdä tarjonnallisesti kysyntää enemmän, ja siksi työnantajat sopeuttavatkin työn kysyntää vastaavaksi. Tarjonnan ylittäessä kysynnän, ei juuri niiden tuotteiden tai työn tekeminen ole järkevää. Työnantajat sopeuttavatkin kysynnän vähentymistä muun muassa lomauttamalla työntekijöitä, jos kysynnän oletetaan kasvavan uudestaan lähiaikoina. Siksi on hyvä tietää, miten lomautus toimii ja mitä oikeuksia tai velvollisuuksia siinä tilanteessa työntekijällä on. Tässä opinnäytetyössä on keskitytty käsittelemään lomautusta, joka kansainvälisellä mittapuulla on harvinaista, mutta Suomessa yleisempää (Saarinen 2009, 1). Opinnäytetyössä tarkastellaan lomautusta etenkin työntekijän näkökulmasta.

Opinnäytetyö on ajankohtainen, koska vuoden 2008 syksyllä Yhdysvalloista alkaneen finanssikriisin seurauksia on nähtävillä myös Suomessa. Taloudellisen taantumien seurauksena lomauttamista koskevat ongelmat ovat lisääntyneet etenkin rakennusteollisuuden tuotteiden kysynnässä. Vähentyneen kysynnän vuoksi yritykset ovat joutuneet muuttamaan tarvittavaa työvoiman määrää kysyntää vastaavaksi. Irtisanomisia, lomauttamisia, työajan lyhentämisiä, siirtoja tehtävästä toiseen tai toiselle paikkakunnalle sekä ennenaikaisia eläkejärjestelyjä on jouduttu yrityksissä tekemään sopeutuakseen tähän tilanteeseen. (Saarinen 2009, 1.) Kuvio 1 esittää suomalaisten työntekijöiden kokemaa uhkaa irtisanomisista ja lomautuksista vuodesta 1977–2013. Kuvioista on selvästi havaittavissa työntekijöiden kokeman uhan kasvu vuosina 2008–2013. Työntekijöiden kokema lomautusten uhka on kasvanut vuodesta 2008 vuoteen 2013 noin 12 prosenttia ja irtisanomisten uhka noin 8 prosenttia.



Kuvio 1. Irtisanomisen ja lomautuksen uhka (Tilastokeskus 2014)

Lomauttamisen käsite on ollut käytössä työmarkkinoilla 1950-luvulta lähtien, mutta työsopimuslakiin se tuli vasta vuonna 1971 (Saarinen 2009, 2). Lomautuksia tapahtuu eniten yksityisellä sektorilla, ja selvästi harvinaisempia ne ovat kunta-alalla ja valtion sektorilla erittäin harvinaisia, jossa lomautuksia on ollut vain poikkeustapauksissa. (Saarinen 2009, 4.)

Tärkein tutkintakysymys tässä opinnäytetyössä on ollut ”Mitkä ovat työntekijän oikeudet ja velvollisuudet lomautustilanteessa?”. Opinnäytetyössä on käsitelty yleisesti lomauttamista sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta keskittyen lomautuskäytännön lisäksi työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Lähteinä työssä on käytetty ajantasaista lainsäädäntöä, lain esitöitä, oikeuskirjallisuutta ja oikeuskäytäntöjä. Tärkeimpänä lakina työssä on ollut Työsopimuslaki (55/2001) ja etenkin lain 5. luku.

Opinnäytetyössä on tutkimusmenetelmänä käytetty lainopillista tutkimusta. Lainopillisen tutkimuksen tarkoituksena on selvittää kyseessä olevan oikeudellisen ongelman voimassa oleva oikeuden sisältö ja kuinka sitä pitäisi tulkita oikeassa elämän tilanteessa. Keskeisiltä osiltaan lainoppi on oikeusjärjestykseen kuuluvien sääntöjen tutkimista ja niiden tähtäävän toiminnan tulkitsemista. (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2005, 13.)

2 Lomauttaminen ja sen perusteet

Työsopimuslain (55/2001) 5. luvun 1 §:n mukaan lomauttamisella tarkoitetaan työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä. Lomautuksilla pyritään siihen, että työsuhteita ei tarvitsisi sanoa irti tilapäisen työnvähennyksen takia, jos on oletettavissa, että tilanne korjaantuu vaikeuksien jälkeen normaaliksi (Bruun & Koskull 2012, 105). Aloite ja päätös lomautuksesta tulevat työnantajalta. Työntekijältä lähtenyt aloite työnteon ja palkanmaksun keskeytykseen ei kuulu lomautuksen määritelmään. Silloin kyseessä on määräaikaisesta työkielosta tai työsuhdevapaasta.

Työntekijän voi lomauttaa, jos työ tai työn tarjoamisen edellytykset ovat tilapäisesti vähentyneet (Työsopimuslaki 55/2001 5. luku 2 §). Lomautuksen tarpeen on siis oltava tuotannollinen ja taloudellinen syy työn vähennykseen. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2006, 230.)

Lomauttaa saa vain, jos työ on uudelleen järjestelyistä, taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuen vähentynyt selkeästi tai jopa pysyvästi ja työntekijä ei ole koulutettavissa toisenlaisiin tehtäviin tai työntekijää ei voida sijoittaa toiseen vastaavaan työhön (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014). Työsopimuslain (55/2001) 5. luvun 1 §:n mukaan työsuhde työntekijän ja työnantajan välillä pysyy voimassa lomautuksesta huolimatta (Työsopimuslaki 55/2001). Lomautuksesta huolimatta molempien osapuolten oikeudet ja velvollisuudet pysyvät pääsääntöisesti voimassa (Bruun & Koskull 2012, 105). Lomautus voidaan panna täytäntöön kahdella eri tavalla: keskeyttämällä työnteko toistaiseksi tai määräajaksi tai lyhentämällä työaikaa tarpeen vaativalla määrällä (Huhta 2012, 148).

Työnantajalla ei ole lomautuksen aikana palkanmaksuvelvollisuutta, eikä työntekijällä työnteonvelvollisuutta. Lomautuksen aikana säilyy kuitenkin muut oikeudet ja velvollisuudet, kuten normaalisti työsuhteen aikana. Työntekijän lojaliteettivelvoite on voimassa suppeammassa muodossa. Työntekijällä on työsuopimuksen ja Työsopimuslain (55/2001) 3. luvun 1 §:n mukainen oikeus ottaa vastaan muuta työtä lomautuksen ajaksi. (Hietala ym. 2006, 230.)

2.1 Lomautuksen perusteet

Työntekijän voi lomauttaa vain siinä laajuudessaan, kun se on välttämätöntä (Työsopimuslaki 55/2001 5. luku 1 §). Lomautuksen keston, toteutuksen ja työajan lyhennyksen on oltava oikeassa suhteessa toimintaedellytysten muutoksiin. Lomauttaminen ei siis ole oikeutettua vain varmuuden vuoksi. (Hietala ym. 2006, 230.) Lomauttamista ei saa käyttää rangaistustoimenpiteenä tai kurinpidollisena rangaistuksena, ellei asiasta ole työehtosopimuksessa tai muutoin laissa sovittu (Hietala ym. 2006, 235). Työnantaja saa lomauttaa vain sillä perusteella, kuin se on välttämätöntä lomautuksen tarpeen kannalta. Mikäli työtilanteessa tapahtuu muutoksia, on työnantajan otettava ne välittömästi huomioon ja peruttava lomautuksia. (Hietala ym. 2006, 230.)

Lomautus voidaan toteuttaa kahdella tavalla: keskeyttämällä työnteko kokonaan tai vähentämällä säännöllistä vuorokautista tai viikoittaista työaika (Työsopimuslaki 55/2001 5. luku 2 §). Mahdollisuutena on myös työskenteleminen vuoroviikoittain (Rautiainen & Äimälä 2007, 160). Säännöllinen työaika määräytyy lain tai työ sopimuksen mukaan. Lomautuksen tarkoituksena on sopeuttaa yritys ja työnantaja ajankohtaisiin tuotannollisiin ja taloudellisiin tekijöihin. (Hietala ym. 2006, 230.) Työnantajan päätettävissä on lomauttamisen toimintapa, kesto ja laajuus. On kuitenkin muistettava, että työnantaja saa lomauttaa vain siinä laajuudessaan, kuin se on välttämätöntä lomauttamisen perusteen kannalta. (Rautiainen & Äimälä 2007, 160.) Lomautuksen tarkoituksena on olla määräaikainen, vaikka työnantajalla on oikeus tehdä sopimus toistaiseksi voimassaolevaksi (Hietala ym. 2006, 230). Työnantaja ja työntekijä voivat yhdessä sopia lomautuksesta sillä ehdoin, että lomautus on määräaikainen. Lomautuksesta sopiminen on mahdollista vain työnantajan aloitteesta, ja kun se johtuu taloudellisesta ja toiminnallisesta syystä. (Saarinen 2009, 13.) Lomautuksen katsotaan olevan kokoaikaista, kun se kestää täyden kalenteriviikon (Työsuojeluhallinto 2013).

Työntekijän saa lomauttaa, kun työnantajan tarjoama työ on tilapäisesti vähentynyt tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Tällä perusteella tapahtuvan lomautuksen on siis oltava määräaikaista. Tuotannollisin ja taloudellisin syin lomautetun työntekijän työ ei ole sidoksissa työntekijän itsensä tekemään työhön, vaan työn vähenemisen vaikutuksia tarkastellaan laajemmassa mittakaavassa yrityksen sisällä. (Rautiainen & Äimälä 2007, 162–163.) Työntekijä voidaan lo-

mauttaa määräajaksi, kun työt tai sen edellytykset ovat tilapäisesti vähentyneet. Työn tilapäisellä vähenemisellä tarkoitetaan sitä, että työtä ei pystytä tarjoamaan enimmillään 90 päivään. Tuotannollinen ja taloudellinen irtisanomisperuste tarvitaan, jos lomautuksen kesto on reilusti yli 90 päivää. Kuitenkin hallituksen esityksen (157/2000) mukaan 90 päivän raja on tarkoitettu joustavaksi rajaksi, joten määräaikaista lomauttamista voidaan jatkaa myös 90 päivän jälkeen, jos työn vähentymistä pidetään edelleen tilapäisenä. 90 päivän joustavaa rajaa pidetään erotuksena määräaikaiselle ja pidempiaikaisemmalle lomautukselle. Pitkäaikaiseen, reilusti yli 90 päivän pituiseen lomautukseen tarvitaan työ-sopimuksen irtisanomisperuste. 90 päivän joustavan rajan tulkinta on viimekädessä korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen tuomioiden kautta (Saarinen 209, 31). Työn tilapäisen vähenemisen takia tapahtuva täyslomautus voidaan korvata lyhentämällä työntekijän työaika. Työaika voidaan lyhentää vain välttämättömissä määrissä. (Hietala ym. 2006, 235–236.) Työn tilapäisen vähene-misen ajaksi on työnantajalla velvollisuus tarjota työntekijälleen muuta vastaava työtä lomautuksen ajaksi. Muun työn tarjoaminen koskee samalla tavalla osit-tain ja kokoaikaisesti lomautettuja työntekijöitä samalla tavalla. (HE 157/2000.)

Työnantaja voi lomauttaa työntekijän, jos työnantajalla on työ-sopimuksen irtisa-nomisperuste tuotannollisin ja taloudellisin syin. Siten lomautus on lievempi työntekijän kannalta kuin työ-sopimuksen irtisanominen. Irtisanomisperuste ei sido työnantajaa kyseisen työntekijän lomauttamiseen, vaan työnantaja voi suo-raan myös irtisanoa työntekijän. Lomauttamiselle, joka tapahtuu irtisanomispe-rusteen mukaisesti, ei ole säädetty enimmäis- tai vähimmäiskesto-aikaa. Työso-pimuslain (55/2001 5. luku 2 §) 90 päivän enimmäisaika lomautukselle ei siis koske irtisanomisperusteista lomautusta. (Rautiainen & Äimälä 2007, 159, 161–162.) Irtisanomisperusteista lomautusta pidetään oikeuskirjallisuudessa miellyt-tävänä vaihtoehtona kun tarjolla oleva työ on vähentynyt hyvin nopeasti siten, että työtä ei ole tarjolla irtisanomisajaksi (Saarinen 2009, 16). Taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden lisäksi lomauttaa saa erityisestä irtisano-misperusteesta. Erityinen irtisanomisperuste kattaa konkurssin, yrityksen sa-neerausmenettelyn ja työnantajan kuoleman. Lomauttamisen katsotaan näissä tilanteissa olevan lievempi vaihtoehto irtisanomiselle. (Saarinen 2009, 28.)

Työajan lyhentäminen on mahdollista lomautustoimenpiteenä, mutta jos työaika halutaan pysyvästi vähentää on työntekijä osa-aikaistettava, joka taas vaatii irtisanomisperusteen (Hietala ym. 2006, 231). Työtuomioistuimen tapauksessa TT:2003–52 Kirkkonummen kunnallinen työmarkkinalaitos on solminut koulunkäyntiavustajien kanssa työsopimuksia, joissa on sovittu koulujen kesälomien ajaksi keskeytettävästä työnteosta. Osapuolet ovat olleet erimielisiä siitä, voidaanko työsopimuksia pitää osa-aikaisina vai olisiko kesäajan työnkeskeytykselle pitänyt käyttää lomautusmenetelmiä. Työtuomioistuin on ratkaissut asian siten, että koulunkäyntiavustajien työsopimukset ovat olleet rinnastettavissa osa-aikatyön sopimukseen, koska työsopimukset ovat olleet vuoden pituisen työjakson ajalla työajassa mitattaessa lyhyempikestoisempia kuin verrattavissa olevaan kokoaikaisen työntekijän työaikaan. Täten Kirkkonummen kunnan ei ole tarvinnut noudattaa lomautusmenettelyn koskevia säännöksiä.

Pääperiaatteena lomautusjärjestelyssä on syrjinnän kieltö. Työsopimuslain (55/2001 2. luku 2 §) mukaisesti työntekijöitä ei saa asettaa eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, etnisen alkuperän tai kansalaisuuden, kielen, uskonnon, sukupuolisen suuntautumisen, sukupuolen, mielipiteiden tai muihin näihin rinnastettavien seikkojen vuoksi. Lomautuspäätöstä tehtäessä on työsuhdetta kohdeltava tasapuolisesti, oli kyseessä toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen työsuhde. Määräaikainen työsuhde otetaan huomioon lomautuspäätöksiä tehtäessä, kun määräaikainen työskentelee vakituisen työntekijän sijaisena. Luottamusmies ja lomautusvaltuutettu on lomautettava viimeisenä, jos he pystyvät ammattitaitonsa puolesta hoitamaan jäljellä olevat työtehtävät. (Hietala ym. 2006, 237–238.) Työsuojeluvalltuutettu ja luottamusmies voidaan lomauttaa vain, jos heille on olemassa irtisanomisperuste (Nieminen 2011, 47).

Työnantajan on noudatettava tiettyä lomautusjärjestystä. Pitempään työsuhteessa olevat työntekijät ovat paremmassa asemassa kuin vähemmän aikaa työssä olleet. (Rautiainen & Äimälä 2007, 163.) Lomautukset on kohdennettava viimeisenä yrityksen toiminnalle tärkeisiin henkilöihin ja samalla työnantajalla työssä osan työkyvyistään menettäneisiin henkilöihin. Työnantajalla on myös velvollisuus näyttää, että työhön jäävät työntekijät ovat ammattitaidoiltaan tärkeämpiä kuin lomautetut työntekijät. (Saarinen 2009, 77.)

Pääsääntöisesti lomautusperusteet koskevat toistaiseksi voimassa olevia työ-sopimuksia (Hietala ym. 2006, 235). Hallituksen esityksessä (157/2000) perus-tellaan määräaikaisen työntekijän lomauttamista tasapuolisuuteen vedoten. Esi-tyksen mukaan toistaiseksi voimassaolevia ja määräaikaisia työsuhteita on kohdeltava tasapuolisesti lomautuspäätöksiä tehtäessä, jollei määräaikaisen työ-sopimuksen peruste johdu muusta syystä. Määräaikaisen työntekijän saa lomauttaa vain, jos hän toimii vakituisen työntekijän sijaisena (Työsopimuslaki 55/2001 5. luku 2 §).

Ero määräaikaisen ja toistaiseksi voimassaolevan työsuhteen lomauttamisesta johtuu siitä, että määräaikainen ja toistaiseksi voimassaoleva työ-sopimus eroa-vat toisistaan. Määräaikainen työ-sopimus velvoittaa sopijaosapuolet sitoutu-maan sopimuksista johtuviin velvoitteisiin koko sopimuskauden ajaksi. Eli työn-antajalla on velvollisuus tarjota sopimuksen voimassaoloajan työntekijälle työtä ja maksaa siitä palkkaa, ellei sopimus ole päätettävissä esimerkiksi irtisanomis-perusteisesti. Määräaikaiseen työ-sopimukseen ei voi ottaa lomautusehtoa, mut-ta irtisanomisperuste on sallittu. Siltikään työnantaja ei saa lomauttaa määräai-kaista työntekijää, vaikka työ olisi tilapäisesti vähentynyt. (Hietala ym. 2006, 237.)

Työnantaja ja työntekijä voivat toisaalta sopia lomauttamisesta, jos se on tar-peellista työn edellyttämiseksi. Lomautuksesta sopimisella voi tosin olla negatii-visia vaikutuksia työttömyysturvaan. (Johansson 2015.) Jos työnantaja haluaa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän, on hänen osoitet-tava kenen sijaisuutta työntekijä on hoitanut. Joten esimerkiksi sairauspoissa-olon sijaisena toimiminen ei oikeuta työnantajaa lomauttamaan kyseistä sijaista, pidempiaikainen kuten kesälomien sijaisen voi lomauttaa, kun todettavissa on kenen sijaisena työntekijä toimii. (Saarinen 2009, 33.)

Korkeimman oikeuden antamasta päätöksestä KKO 2006:4 käy ilmi, että työn-antaja oli määräaikaiseen työ-sopimukseen ottanut irtisanomisehdon, jota sovel-letaan kuin toistaiseksi voimassaolevassa työ-sopimuksessa. Irtisanomisehtoa käyttäen työnantaja oli lomauttanut määräaikaisen työntekijän vedoten työn tila-päiseen vähenemiseen. Korkeimman oikeuden päätöksen mukaan työnantaja on voinut työ-sopimuksessa sopia irtisanomisesta samoin kuin toistaiseksi voi-massaolevassa sopimuksessa, mutta määräaikaisen työntekijän lomauttaminen

olisi ollut mahdollista vain, mikäli hän olisi työskennellyt vakituisen työntekijän sijaisena. Korkein oikeus piti kyseistä säännöstä määräaikaisen työsopimuksen työsuhdeturvan olennaisena osana. Korkein oikeus piti työnantajan määräaikaisten työntekijöiden lomautuksia perusteettomina. Työsopimuslain (55/2001) 5. luvun 2 §:n säännöksestä määräaikaisen työntekijän lomauttamisesta ei voida poiketa edes työehtosopimuksella.

Käytännössä oppisopimussuhteista opiskelijaa ei saa lomauttaa, sillä hän ei toimi kenenkään sijaisena, vaan hän suorittaa opiskeluohjelmaa. Oppisopimusopiskelijaa ei myöskään voida lomauttaa irtisanomisperusteella, koska oppisopimusta ei saa ammatillisen peruskoulutus lain (787/2014 3. luku 18 §) mukaan irtisanoa työsopimuslain (55/2001 7. luku 1-10 §) säännösten perusteella. Oppisopimus voidaan lain (787/2014 3. luku 18 §) mukaan purkaa työsopimuslain mukaisin irtisanomiskeinoin tuotannollisin ja taloudellisin syin. Talouden tilanteen parantuessa, työnantaja ja opiskelija voivat sopia uudesta oppisopimuksesta. (Saarinen 2009, 37–38.)

Luottamusmiehen ja luottamusasiamiehen lomautuksessa on säädetty työsopimuslaissa (55/2001 7. luku 10 §). Heidät voidaan lomauttaa, vain jos heidän tekemä työnsä loppuu kokonaan tuotannollisin ja taloudellisin syin tai erityisestä painavasta syystä, kun tarjolla ei ole heidän ammattiaan vastaavaa työtä eikä koulutuksen mahdollisuutta ole. Toisin sanoen luottamusmies ja luottamusasiamies omaavat lomautussuojan, jota ei muilla työntekijöillä ole. (Saarinen 2009, 39.)

Työnantajan on selvitettävä ennen lomautusta, pystyykö työntekijälle tarjoamaan koulutusta tai muuta työtä. Työntekijää ei voi lomauttaa, jos jompikumpi on mahdollista. Tilapäisen ja määräaikaisen lomauttamisen sijaan koulutuksen järjestäminen tai muun työn tarjoaminen ei ole yhtä laajaa kuin irtisanomisperusteisessa lomauttamisessa. Irtisanomisperusteisessa lomauttamisessa on selvitettävä, olisiko työntekijälle tarjolla muuta hänen työtään vastaavaa työtä tai olisiko hänelle järjestettävissä koulutusta. Jokaista lomautustilannetta on tarkasteltava erikseen, ja on työnantajan velvollisuus arvioida lomautuksen tarpeet ja yleiset toimintaedellytykset. (Hietala ym. 2006, 236.)

Työtuomioistuimen TT:2009–13 antamassa päätöksessä puitiin työntekijän sijoittamista muuhun vastaavaan työhön lomauttamisen ajaksi samassa yhtiössä. Työsopimuslain (55/2001 7. luku 4 §) mukaan työntekijän ollessa sijoitettavissa tai koulutettavissa muuhun työhön, hänen työsopimustaan ei voi irtisanoa. Työtuomioistuimen tuomiossa työntekijä oli lomautettu toistaiseksi heikentyneen työtilanteen takia. Työnantajan mukaan työntekijän työsuorituksissa ja työtaidoissa oli ollut puutteita.

Lomautuksen aikana työnantaja oli palkannut uuden työntekijän hoitamaan lomautetun työtehtäviä. Työtuomioistuimen mukaan puutteita työsuorituksista tai työtaidoista ei pystytty näyttämään toteen, eikä työnantajalla ollut irtisanomistai työsopimuslain mukaista perustetta työntekijän lomauttamiseen. Yhtiöllä olisi ollut lomautuksen ajalle mahdollisuus tarjota hieman työntekijän normaalista työstä poikkeavaa työtä. Yhtiö ei sitä lomautetulle työntekijälle kuitenkaan edes tarjonnut.

Myös hallituksen esityksessä HE 157/2000 korostetaan lomautuksen aikana vastaavanlaisen työn tarjoamista lomautetulle työntekijälle tämän ammattitaidon, koulutuksen ja kokemuksen mukaan. Työnantajan velvollisuutena on myös tarjota töitä yhtiön toisesta toimipisteestä lomautuksen ajaksi (Saarinen 2009, 24).

2.2 Menettely lomautuksessa

Työnantajalla on velvollisuus informoida ja neuvotella lomautuksesta työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa (Bruun & Koskull 2012, 106). Yritykset, jotka eivät kuulu yhteistoimintalain (334/2007) piiriin, sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 5. luvun 3–5 §, joissa käsitellään työntekijöiden kuulemistä, ennakkoselvitystä, lomautusilmoitusta ja – todistusta (Saarinen 2009, 57).

Lomautuksesta informoiminen varmistaa, että työntekijät saavat mahdollisimman aikaisessa vaiheessa tiedon mahdollisista lomautuksista ja niiden vaikutuksista (Saarinen 2009, 74). Työntekijöiden mielipiteet on otettava huomioon lomautuspäätöksiä tehtäessä, siksikin aikainen informaatio on työntekijöille hyväksi (HE 157/2000).

2.2.1 Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen

Työnantajalla on Työsopimuslain (55/2001 5. luku 3 §) mukainen velvollisuus antaa ennakkoselvitys lomautuksesta työntekijälle. Ennakkoselvitys toimii ennakkovaroituksena mahdollisesta lomautuksesta ja sen tarpeesta (Rautiainen & Äimälä 2007, 169). Ennakkoselvityksen tarkoitus on antaa mahdollisimman aikainen tieto tulevasta lomautuksesta työntekijälle. Ennakkoselvitys on annettava heti lomautuksen tarpeen tullessa tietoon työnantajalle. (Hietala ym. 2006, 243.) Työnantaja päättää, milloin ennakkoselvityksen antaa, ja se on ratkaistava erikseen jokaisen lomautustilanteen kohdalla. Ennakkoselvityksen antamatta jättäminen ei kuitenkaan tee lomauttamista pätemättömäksi eikä sen antamatta jättämisestä voida tuomita vahingonkorvauksiin. (Rautiainen & Äimälä 2007, 169.)

Sekä suullinen että kirjallinen ennakkoilmoitus ovat päteviä. Ennakkoselvityksessä on tultava esille perusteet lomautukselle, alkamisaika ja arvioitu kesto, sekä kuinka lomautus toteutetaan ja kuinka laajasti. Selvityksessä on myös tultava ilmi arvio, keskeytetäänkö työ kokonaan vai vähennetäänkö normaalia työaikaa ja toteutuuko lomautus yksijaksoisesti. Pääsääntöisesti ennakkoilmoitus on annettava henkilökohtaisesti työntekijälle, mutta jos työntekijöitä on enemmän, voidaan selvitys antaa työntekijöille yhteisesti tai edustajan kautta. (Hietala ym. 2006, 243.)

Poikkeus ennakkoselvityksen antamiseen tulee muusta lainsäädännöstä, sopimuksista tai muista sitovista määräyksistä. Siinä tapauksessa työnantajan on muutoin annettava selvitys lomautuksesta tai neuvoteltava siitä työntekijöiden tai edustajien kanssa. Esimerkiksi tällaisia poikkeuksia on työehtosopimuksissa ja laissa yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007 8. luku 53 §). (Hietala ym. 2006, 244.)

Ennakkoselvityksen antamisen jälkeen työnantajan on varattava aikaa työntekijöille tai edustajille aikaa tulla kuulluksi selvityksessä esiin tulleista asioista (Työsopimuslaki 55/2001 5. luku 3 §). Menettelyllä halutaan varmistaa, että työntekijät saavat kertoa mielipiteensä sellaisissakin yrityksissä, joissa ei sovelleta lakia yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007). Kuulemisen on tapahduttava ennakkoilmoituksen antamisen jälkeen, ennen varsinaista lomautusilmoitusta. Työnantajan on otettava huomioon työntekijöiden näkemykset ja mielipiteet lo-

mautuksesta ennen lomautuspäätöksen lopullista tekoa. (Rautiainen & Äimälä 2007, 170.)

2.2.2 Lomautusilmoitus ja todistus lomauttamisesta

Työsopimuslain (55/2001 5. luku 4 §) mukaan ilmoitus lomautuksesta on annettava työntekijöille vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkua. Päivät lasketaan kalenteripäivien mukaan, eli myös lauantait ja sunnuntait lasketaan kuuluviksi ilmoituspäiviin. Ilmoituksen lomautuksesta voi antaa aiemminkin kuin 14 päivää ennen. (Hietala ym. 2006, 246.) Lomautusilmoituksen antamisajasta voidaan sopia laista poikkeavasti valtakunnallisella työehtosopimuksella (Saari- nen 2009, 78). Lomautus alkaa ilmoitusajan jälkeen, jolloin työnantajan palkan- maksuvelvollisuus ja työntekijän työnteon velvollisuus lakkaavat. Lomautus pe- rusteen tarvitsee olla voimassa vasta lomautuksen alussa, ei vielä ilmoituksen aikana. Työntekijöille jää siten aikaa varautua työn vähenemiseen, ennen kuin niin tapahtuu. (Rautiainen & Äimälä 2007, 171.)

Lomautusilmoitus on Työsopimuslain (55/2001 5. luku 4 §) mukaan ennak- koselvityksen tavoin annettava työntekijälle henkilökohtaisesti. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2001:19 yrityksen katsottiin antaneen ennakkoselvi- tys henkilökohtaisesti, vaikka ennakoilmoitus oli kiinnitetty yrityksen yleiselle ilmoitustaululle, josta se on ollut kaikkien nähtävillä. Ennakkoselvityksen anta- misesta poiketen, lomautusilmoitusta ei voi antaa työntekijän edustajalle ilman nimenomaista suostumusta. Ilmoituksen lomautuksesta voi antaa suullisesti tai kirjallisesti, jälkimmäinen on hallituksen esityksen 157/2001 mukaan suositelta- vampaa. Lomautusilmoituksen voi antamisen lisäksi toimittaa sähköisesti tai kirjeitse todisteellisesti esimerkiksi kirjattuna kirjeenä. Mahdollista on myös an- taa lomautusilmoitus haastemiehen välityksellä työntekijälle. Ilmoittamistavasta riippumatta, on lomautusilmoitus annettava niin hyvissä ajoin, että se on työnte- kijän tiedossa vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Ilmoituksessa on tultava esiin peruste lomautukselle, lomautuksen alkamisaika ja arvioitu kes- to. Toistaiseksi voimassa olevaan lomautukseen riittää ilmoitus arvioidusta kes- tosta, joka ei loppujen lopuksi sido työnantajaa. (Hietala ym. 2006, 246.) Vaikka arvio olisi tehty virheellisesti, se ei velvoita uuden lomautusilmoituksen antami- seen (Saari- nen 2009, 81). Kun lomautus kestää määrääjän, on kesto ilmoitetta-

va tarkasti. (Hietala ym. 2006, 246.) Lomautusilmoituksen tarkoituksena on antaa työntekijöille aikaa varautua työnteon ja palkanmaksun keskeytykseen (Rautiainen & Äimälä 2007, 172).

Työntekijän ollessa muutoin poissa töistä siten, ettei työnantajalla ole palkanmaksuvelvoitetta esimerkiksi perhevapaan takia, ei työnantajalla ole lomautusilmoitusvelvollisuutta. Työnantaja saa antaa ilmoituksen lomautuksesta, mutta työsopimuslaki (55/2001) ei siihen määrää. Ilmoitus on siinä tapauksessa annettava, jos työntekijä ilmoittaa palaavansa työhön aikaisemmin, kuin lomautukset ovat jo käytössä. (Rautiainen & Äimälä 2007, 173.) Edellyttäen, että lomautusperusteet ovat edelleen voimassa työhön eli lomautukseen palattaessa (Saarinen 2009, 82).

Työntekijöiden edustajille annettu lomautusilmoitus takaa sen, että heillä on kokonaiskuva lomautuksista. Lomautusten kohdistuessa vähintään 10 työntekijään, on työnantajan ilmoitettava lomautuksista työnvoimaviranomaisille. Tällöin työnvoimaviranomaisille jää aikaa suunnitella lomautetuille koulutusta tai muunlaisia toimenpiteitä. (Hietala ym. 2006, 247.) Velvollisuutta ilmoittaa työnvoimaviranomaisille ei ole, jos työnantajalla on vastaava velvollisuus jonkin muun lain kautta, esimerkiksi laissa yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007 8. luku 48 §) (Saarinen 2009, 82).

Työsopimuslain (55/2001 5. luku 4 §) mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa lomautusilmoitusta työntekijälle kirjallisena. Työnantajalla on kuitenkin velvollisuus antaa kirjallinen todistus lomautuksesta, jos työntekijä niin pyytää. Työntekijä tarvitsee kirjallista todistusta muun muassa hakiessaan työttömyyspäivärahaa työvoimatoimistolta (HE 157/2000). Kirjallisesta lomautustodistuksesta on käytävä ilmi ainakin lomautuksen syy, sen alkamisajankohta ja arvioitu kesto, toisin sanoen samat asiat kuin lomautusilmoituksesta (Hietala ym. 2006, 249–250). Lomautustodistukseen voidaan merkitä myös tiedot, joista käy ilmi työntekijälle maksetun palkan suuruus. Tämä helpottaa työttömyyspäivärahan hakemista. Jos lomautusilmoitus on annettu kirjallisena työntekijälle, jossa tulee samat seikat esille, ei kirjallisen lomautustodistuksen antamiseen ole velvoitetta. (Rautiainen & Äimälä 2007, 173.)

2.2.3 Peruuttaminen, siirtäminen ja keskeyttäminen

Lomautuksen tarkoituksena on olla väliaikainen toimenpide, koska sen perusteena on työn väheneminen. Kun lomautuksen edellytykset eivät ole enää voimassa, on työnantajan päätettävä tai keskeytettävä lomautus. Työnantaja on velvollinen antaa lomautetulle työntekijälle tilaisuuden palata työhön, vaikka työhön palaaminen olisi väliaikaista. Työehtosopimukseen on usein otettu mukaan määräyksiä, jotka koskevat lomauttamisen peruuttamista, keskeyttämistä tai siirtämistä. Tarkoituksena näille määräyksille on se, että keskeytyksen jälkeen lomautuksen jatkuessa ei jouduta antamaan uutta lomautusilmoitusaikaa. (Saarinen 2009, 87.)

Työnantajan peruuttaessa lomautusilmoituksen lomautusilmoituksen aikana tarkoittaa lomauttamisen peruuttamista. Mahdollisiin myöhempisiin lomauttamisiin tarvitaan siten uusi lomautusilmoitus. Lomauttamisen alkamisajankohtaa voidaan siirtää, kun ilmaantunut työ on lomautusilmoitusaikana vain tilapäistä. Tilapäisen työn takia lomautusta voi siirtää vain kerran antamatta uutta lomautusilmoitusta ja vain siinä määrin, jonka ilmaantunut työ kestää. (Saarinen 2009, 88.)

Lomautuksen keskeyttämisen tulee perustua yhtenäiseen sopimukseen työnantajan ja työntekijän välillä. Kun työnantajan jatkaa lomautusta ilman uuden ilmoituksen antamista tilapäisen työn päättymisen jälkeen, on kyseessä lomautuksen keskeyttäminen. Työntekijän on saavuttava takaisin työpaikalle tilapäisen työn ajaksi, jos keskeyttämisestä on sovittu ennen lomautuksen alkua. Keskeyttämisen sopimisessa ei sovelleta seitsemän päivän ilmoitusaikaa, jota käytetään lomautuksen päättymisessä. (Saarinen 2008, 88–89.)

2.2.4 Työhön paluu

Työnantajan velvollisuutena on ilmoittaa työntekijälle työn alkamisesta. Ilmoitus on annettava vähintään seitsemän päivää ennen työhön palaamista. (Työsopimuslaki 55/2001 5. luku 6 §.) Päivät lasketaan kalenteripäivinä. Ilmoitus työhön palaamisesta on vapaamuotoinen, mutta se on oltava todistettavissa. Suositeltavin tapa on ilmoittaa työntekijälle henkilökohtaisesti sekä kirjallisesti. (Hietala ym. 2006, 252.) Suullinen ja kirjallinen todistus ovat yhtä päteviä, kunhan suulli-

nenkin on todistettavissa. Seitsemän päivän varautumisajalla on annettu toistaiseksi lomautetulle työntekijälle kohtuullinen aika varautua palaamaan takaisin työhön. (HE 157/2000.) Yleensä toistaiseksi lomautetulla ei ole tiedossa lomautuksen päättymisajankohtaa. Lomautetun työntekijän, joka on lomautuksen ajalle ottanut vastaan muuta työtä, on myös velvollinen palaamaan takaisin alkupe räiseen työhön lomautuksen päättymisestä saaneen ilmoituksen jälkeen enintään seitsemän päivän kuluttua. (Hietala ym. 2006, 252.) Työnantaja voi noudattaa lyhyempääkin ilmoitusaikaa, mutta työntekijällä ei ole velvollisuutta siihen suostua, mutta voi niin halutessaan tehdä. Jos työntekijä jättää palaamatta takaisin ensisijaiseen työhönsä vähintään seitsemän päivää ilmoitusajan päättymisen jälkeen ilmoittamatta pätevää syytä, synnyttää se työnantajalle työsuhteen purkuoikeuden. (Saarinen 2009, 142, 149.)

Määräajaksi lomautetulle ei tarvitse erikseen ilmoittaa lomautuksen päättymisestä, sillä sen alkaessa on päättymispäivä ollut työntekijällä tiedossa. On työntekijän velvollisuus palata työhön lomautuksen päätyttyä. Toisaalta työnantajalla ei ole velvollisuutta ottaa työntekijää takaisin töihin ennen ajankohtaa, joka on päättymisilmoituksessa annettu. (Rautiainen & Äimälä 2007, 174.) Työnantajalla voi olla tarjota työtä lomautuksen aikana ennen määräajan päättymistä, ja silloin voidaan asiasta sopia työntekijän kanssa erikseen. Työntekijällä on oikeus olla lomautuksen ajalle ottamassaan työssä palaamatta alkuperäiseen työpaikkaan määräaikaisen lomautuksen aikana. Työnantaja voi kuitenkin ilmoittaa määräaikaisen lomautuksen päättymisestä käyttämällä seitsemän päivän ilmoitusaikaa. (Tiitinen & Kröger 2008, 371.)

Työnantajan on ennen uuden työvoiman palkkaamista tarjottava uutta tai lisätyötä lomautetulle työntekijälle. Tarjolla oleva työ tulee olla samaa, jota työntekijä tekee työsopimuksen mukaan tai työntekijän ammattitaidon, koulutuksen ja kokemuksen tasoista muuta työtä. Työntekijälle on annettava lisäksi tarpeellinen koulutus työn suorittamiseksi. (Huhta 2012, 149.)

2.2.5 Työsuhteen päätyminen

Työsopimuslaissa (55/2001) ei ole erikseen määrätty millä perusteella työnantaja saa irtisanoa lomautetun työntekijän (Saarinen 2009, 152). Tavallisin irtisa-

nomistilanne on lomautuksen kestäessä työnantajan oikeus tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä päättää työsopimus heti riippumatta siitä, onko lomautus toistaiseksi voimassaoleva vai määräaikainen. Työnantajan tulee noudattaa työsopimuksessa, työehtosopimuksessa tai työsopimuslaissa (55/2001 6. luku 2-3 §) määrättyä irtisanomisaikaa. (Rautiainen & Äimälä 2007, 174.) Työnantajan on selvitettävä hyvissä ajoin työntekijöilleen ja heidän edustajilleen irtisanomisen perusteet, vaihtoehdot sekä työvoimaviranomaiselta saatavat työvoimapalvelut, jos ennakkoselvityksessä ei ole erikseen käsitelty irtisanomisen mahdollisuutta. Työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen lomautuksen aikana myös henkilöstä johtuvan painavan ja asiallisen syyn takia. (Saarinen 2009, 152–153.) Työsopimuslain (55/2001 5. luku 7 §) mukaan työnantajan irtisanoessa työntekijän, on työnantajalla velvollisuus maksaa palkkaa irtisanomisajalta, vaikkei työtä tehtäisikään. Jos lomautuksen ilmoitusaika on ollut vähimmäismäärää 14 päivää pidempi, on työnantajalla oikeus vähentää 14 päivän palkka irtisanomisajan palkasta. (Hietala ym. 2006, 255.) Jos ilmoitusaika on ollut 14 päivää tai alle sen, ei sitä määrää voida vähentää irtisanomisajan palkasta. Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle myös lomakorvaukset irtisanomisajalta (Rautiainen & Äimälä 2007, 174). Työntekijän irtisanomisaika riippuu työsuhteen kestosta 14 päivästä kuuteen kuukauteen työnantajan irtisanoessa työntekijän työsopimus (Saarinen 2009, 155). Lomautuksen keinotekoinen katkaiseminen ei ole hyväksyttävää. Keinotekoisella katkaisemisella tarkoitetaan esimerkiksi vuosiloman sijoittamista lomautusten välille, kun työtä ei tälle väliajallekaan ole tarjolla. (Työsuojeluhallinto 2014.)

Lomautuksen kestäessä on lomautetulla työntekijällä oikeus irtisanoa työsopimus ilman irtisanomisaikaa (Työsopimuslaki 55/2001 5. luku 7 §). Irtisanomisoikeus ei riipu siitä, onko työsopimus toistaiseksi voimassaoleva vai määräaikainen. Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana, josta tieto on saatu jo lomautuksen alkaessa tai lomautuksen aikana tulleesta tiedosta sen päättymisestä. Työntekijällä on mahdollisuus irtisanoutua myös lomautuksen viimeisten seitsemän päivän aikana, mutta silloin käytetään työsopimuksen normaalia irtisanomisaikaa. Määräaikaisessa työsopimuksessa tätä mahdollisuutta ei enää viimeisen seitsemän päivän aikana ole, vaan työsopimus sitoo työntekijää sopimuksen päättymiseen saakka. (Rautiainen & Äimälä 2007, 175.) Työntekijän irtisanoessa työsopimuksen-

sa, ei hänellä ole oikeutta irtisanomisajan palkkaan tai siihen liittyvään lomakorvaukseen (Saarinen 2009, 144–145).

Työntekijällä on niin työsuhteen kuin lomautuksenkin aikana oikeus työsopimuksen purkuun. Oikeus työsopimuksen purkamiseen syntyy, kun työnantaja laiminlyö tai rikkoo työsopimusta tai lainmukaisia velvoitteitaan niin vakavasti, ettei työntekijältä voida edellyttää työsuhteen jatkuvuutta edes irtisanomisajalla. Työntekijällä on silloin oikeus korvauksiin työsopimuksen laittomasta päättämisestä työsopimuslain (55/2001 12. luku 2 §) mukaan. (Saarinen 2009, 145.)

Irtisanoutumisajanpalkkaan on erityinen oikeus, jos työntekijä on ollut yhtäjaksoisesti lomautettuna vähintään 200 päivää (Työsopimuslaki 55/2001 5. luku 7 §). Lomautus katsotaan olleen yhtäjaksoista, kun töistä on oltu keskeytyksettömästi poissa. Lomautuksen ajalle sijoittunut vuosiloma ei katkaise lomautuksen keskeytyksettömyyttä. Työntekijän irtisanoutuessa yli 200 päivää kestäneen lomautuksen aikana, katostaan syy olevan työnantajassa, joten irtisanoutumisaikainen palkka määräytyy kuten työnantajan irtisanoessa työntekijän työsopimuksen. Yli 200 päivän säännöllä turvataan työntekijän asema irtisanoutumislanteessa. (Hietala ym. 2006, 256.)

Työntekijän käyttäessä irtisanoutumisperusteena 200 lomautuspäivän sääntöä, päättyy hänen työsopimuksensa kun työntekijä on toimittanut päättämislomituksen työnantajalleen henkilökohtaisesti. Työntekijän irtisanoutumisoikeus lomautuksen aikana ei riipu lomautuksen toteuttamistavasta tai perusteesta. Työnantajan on maksettava irtisanomisajankorvaus työntekijälleen heti, kun on saanut tiedon työntekijän korvausvaatimuksesta ja työsuhteen päättämisestä. Työntekijällä on oikeus korvaukseen ilman työvelvoitetta. (Saarinen 2009, 146–147, 149.)

Vuosiloma ja lyhytaikainen työ lomautuksen aikana eivät katkaise 200 päivän laskemista. Korkeimman oikeuden päätöksen KKO 1999:45 mukaan vuosilomapäivät lasketaan mukaan 200 päivään. Korkeimman oikeuden antaman päätöksen KKO 2005:52 mukaan työntekijöillä, jotka olivat lomautuksen kestäessä pitkään irtisanoutuneet, oli oikeus saada irtisanoutumisajan palkka samoin, jos työnantaja olisi irtisanonut työntekijät. Yritys oli keskellä yrityssaneerausmenettelyä, jossa yleinen irtisanomisaika on kaksi kuukautta. Työntekijät ja yritys kiis-

telivät siitä, oliko irtisanomisajan palkka maksettava kuten yrityssaneerauksen aikana, vai pitkään kestäneen lomautuksen irtisanoutumisen aikana. Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan yrityssaneerauksessa oleminen ei itsessään anna oikeutta irtisanoa työntekijöitä, joten irtisanomisajan palkka oli maksettava kuten työnantajan irtisanomana, riippuen erillisesti ja henkilökohtaisesti työntekijöiden työsuhteen kestosta ja sen mukaan määräytyvästä irtisanomisajasta.

3 Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet lomautustilanteessa

Lomautuksen aikana työnteko ja palkanmaksu keskeytyvät väliaikaisesti. Työsuhde siis pysyy voimassa, mutta lepävänä. Lomauttamista voidaan verrata muihin palkattomiin jaksoihin, kuten opintovapaaseen, mutta erona on se, että lomautus tapahtuu aina työnantajan aloitteesta. Lomautuksen aikaiset velvoitteet voivat perustua lainsäädäntöön, työehtosopimukseen, työsopimukseen tai vakiintuneeseen käytäntöön yrityksessä. (Saarinen 2009, 93.) 1.1.2013 voimaan tulleen lakimuutoksen mukaan kaikkien lomautettujen tulee ilmoittautua viimeistään ensimmäisenä lomautuspäivänä työ- ja elinkeinotoimistoon henkilökohtaisesti (Työsuojeluhallinto 2014).

Lomautuksen aikana työntekijällä on oikeus ottaa vastaan ja tehdä muuta työtä. Uutta työsopimusta tehtäessä on muistettava ottaa huomioon alkuperäisen työpaikan olevan ensisijainen, joten lomautuksen päättyessä on työntekijän velvollisuutena palata takaisin alkuperäiseen työpaikkaan. Alkuperäisen työnantajan on ilmoitettava työntekijälleen vähintään seitsemää päivää ennen lomautuksen päättymistä työn jatkumisesta. Työntekijällä, joka on ottanut lomautuksen ajalle vastaan muuta työtä, on oikeus irtisanoutua viidessä päivässä lomautuksen ajalle ottamastaan työstä riippumatta työsopimuksen kestosta. (Hietala ym. 2006, 231.)

Mikäli lomautuksen keskeyttämisestä on sovittu alkuperäisen työnantajan kanssa ennen lomautuksen alkua, on työntekijällä velvollisuus palata keskeytyksen ajaksi takaisin alkuperäiseen työhön. Työntekijän olisi hyvä ilmoittaa työnantajalleen, jolla on töissä lomautuksen aikana, lomautuksen keskeyttämisestä. Siten työntekijän on helpompi sopia työhön palaamisesta keskeytyksen päätyttyä. (Saarinen 2009, 89.)

Lomautuksen aikaisesta työstä säädetty erityinen irtisanomisoikeus helpottaa työntekijän työllistymistä lomautuksen ajaksi. Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen aikainen työsopimus viiden päivän irtisanomisajalla. Irtisanomisaika koskee myös määräaikaista työsopimusta. Lomautuksen päättymisen ilmoitus on toisen työn irtisanomisaikaa kaksi päivää pidempi, jotta työntekijä pystyy ilmoittamaan irtisanoutumisestaan heti saatuaan tiedon lomautuksen päättymisestä. Irtisanomisoikeuden perusteella, työntekijä ei joudu rikkomaan velvollisuuksiaan alkuperäistä tai lomautuksen aikaista työnantajaa kohtaan.

Lomautuksen aikaiselle työnantajalle olisi hyvä kertoa lomautuksesta työhön hakiessa, jottei mahdollinen irtisanoutuminen toisi hankaluuksia työnantajalle. Myös työnantajan olisi hyvä kysyä, onko työhakija lomautettuna jo työtä hakies- sa. (Hietala ym. 2006, 252.) Työntekijän olisi hyvä ilmoittaa toissijaiselle työnantajalleen olevansa lomautettuna ensisijaisesta työpaikastaan, koska työntekijän ilmoittamatta jättäminen oikeuttaa toissijaisen työnantajan hakemaan vahingonkorvausta, mikäli lomautuksen päättymisen aiheuttaa hänelle vahinkoa. (HE 157/2000.)

Lomautuksen ajaksi toiseen työhön menevän työntekijän on muistettava toimia lojaalisti varsinaista työnantajaansa kohtaan. Työntekijän on muistettava toiminnallaan välttää kaikkea, joka aiheuttaa ristiriitaa hänen asemaansa työntekijänä alkuperäisessä työpaikassa. Lojaliteettivelvoite on lomautuksen aikaan voimassa erivahvuisena ja -muotoisena kuin työssä ollessa. (Saarinen 2009, 94.) Työntekijä ei saa tehdä Työsopimuslain (55/2001 3. luku 3 §) mukaista kilpailevaa työsopimusta lomautuksen ajaksi. Kuitenkin, perustuslaissa (731/1999 2. luku 18 §) on turvattu ihmisen oikeus valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla hankkia elantonsa. Kilpailukieltoa tulkitaankin väljemmin siinä tapauksessa, kun työntekijä on lomautuksen ajaksi ottanut vastaan muuta työtä (Bruun & Koskull 2012, 107). Täten työntekijällä on oikeus tehdä lomautuksen aikana alkuperäistä työpaikkaa vastaavan työsopimuksen, kunhan työntekijä muistaa, ettei hänen työnsä vahingoita alkuperäistä työnantajaa hyvän tavan vastaisesti. Lomautetulle työntekijälle voi kuitenkin olla kiellettyä kilpailevan yritystoiminnan harjoittaminen. (Hietala ym. 2006, 232.)

Työntekijä ei voi ilman ensisijaisen työnantajansa suostumusta työskennellä kilpailevassa yrityksessä tai harjoittaa omaan lukuunsa kilpailevaa yritystoimin-

taa (Tradenomiliitto 2015). Asia käy ilmi Korkeimman oikeuden antamasta ratkaisusta KKO 1995:47, jossa lomautettu työntekijä oli tehnyt urakkatarjouksen urakasta, jossa kilpailevana tarjouksena oli ollut lomautetun työntekijän työnantajan tekemä tarjous. Työntekijä oli saanut urakan hoidettavakseen ja siten katsottu vahingoittaneen työnantajaansa tekemällä hyvän tavan vastaisen kilpailuteon ottamalla vastaan muuta työtä. Alkuperäisen työnantajan katsottiin olevan oikeutettu purkamaan lomautetun työntekijän työsopimus. Kilpailevan työsopimuksen kiellon lisäksi tärkein lojaliteettivelvoite on salassapitovelvollisuus. Salassapitovelvollisuus säilyy lomautuksen aikana sekä työsopimuksen päättymisen jälkeen. (Saarinen 2009, 94–95.)

Työntekijä on voinut tehdä alkuperäisen työnantajansa kanssa erityisen kilpailukieltosopimuksen, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus päättyneen jälkeen. Erityinen kilpailukieltosopimus edellyttää aina painavaa syytä. Painavaksi syyksi voidaan katsoa liike- tai ammattisalaisuus, erityiskoulutus tai työnantajan toiminnan laatu. Epävarmaa on, onko kilpailukieltosopimus enää voimassa ehtojensa mukaisesti työsopimuksen päättymisen jälkeen. Työntekijän ollessa lomautettuna irtisanomisperusteella katsotaan, ettei kilpailukieltosopimus ole enää voimassa. Mutta työn tilapäisen vähenemisen vuoksi lomautuksen ajalle muuta työtä tekevällä katsotaan olevan voimassaoleva kilpailukieltosopimus. (Saarinen 2009, 96.)

Työntekijän muita velvoitteita lomautuksen aikana on lahjomiskiello. Lomautuksen aikana työntekijä ei saa vastaanottaa ja antaa lahjuksia. Lahjomisrikkeestä säädetään tarkemmin rikoslaissa (39/1889). (Saarinen 2009, 96.)

Työsuhdekeksinnön tehdessään työntekijän on ilmoitettava siitä työnantajalleen, jos keksintö liittyy varsinaisiin työtehtäviin tai keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantajan toimenkuvaan. Siitä onko lomautuksen aikana tekemistä kirjallisista teoksista ilmoitettava työnantajalle, on tulkinnanvaraista. Ilmoitettava on etenkin, jos työsopimuksessa on erikseen sovittu teosten oikeuksien kuulumisesta työnantajalle, kun ne käsittelevät työnantajan toimialaa. Tässä tapauksessa työnantajalla saattaa olla palkanmaksu velvollisuus työntekijälleen. (Saarinen 2009 96–97.)

Luontaisetuihin ei työntekijällä ole oikeutta, kun työntekijä on palkattomasti poissa työstä. Joten luontaisedut eivät ole työntekijän käytössä lomautuksen aikana. (Saarinen 2009, 125.) Kuitenkin työntekijällä, jolla on palkkaetuna annettu asunto, on oikeus käyttää sitä myös lomautuksen aikana. Kuitenkin työnantaja voi periä vastiketta palkanmaksun keskeydyttyä. Työnantajan oikeus vastikkeen perimiseen alkaa palkanmaksun keskeytyksestä toisen täyden kalenterikuukauden alusta, jos maksuvelvollisuuden alkamisesta on ilmoitettu lomautetulle työntekijälle kuukautta aiemmin. Työnantaja voi antaa lomautuksen ajaksi työntekijälle muun sopivan asunnon. Tässä tapauksessa työnantajan velvollisuutena on maksaa työntekijän muuttokustannukset. (Hietala ym. 2006, 232.)

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomautuksen aikana työtuna olevan auton käytöstä. Tällaisessa tilanteessa työntekijän tulee maksaa edustaan tuloveroa ja palkan sivukustannuksia. Kyseiset menot pidätetään työntekijältä seuraavasta maksettavasta palkasta, eli lomautuksen loputtua. Työnantaja on vastuussa kaikista luontoisetuihin liittyvistä sosiaalivakuutusmaksuista. (Saarinen 2009, 125.)

Etenkin kokoaikainen ja toistaiseksi voimassaoleva lomautus vaikuttaa työntekijän vuosilomiin määränä ja palkan suuruutena. Vuosilomalain (162/2005 2. luku 5 §) mukaan työntekijälle kertyy vuosilomaa kaksi ja puoli päivää kuukaudessa, jossa hän työskentelee vähintään 14 päivää tai 35 tuntia kuukautta kohden. Siinä aikana, kun työnantajalla on palkanmaksu velvollisuus, katsotaan sen lukeutuvan työssäoloaikaan. Vastaavasti kun työnantajalla ei palkanmaksu velvollisuutta ole, ei sen katsota kuuluvan työssäoloaikaan. (Saarinen 2009, 97–98.) Lomautuksen ajalta kertyneitä työssäolopäivien veroisia vuosilomapäiviä lasketaan lomautuksen ajalta aina 30 päivää kerrallaan (Työsuojeluhallinto 2014).

Kokoaikaisen työntekijän ollessa yhdenjaksoisesti lomautettuna rinnastuu kuusi viikkoa lomautusajasta työssäoloa vastaavaan aikaan, jolta lomapäivät lasketaan. Jos lomautus keskeytyy, aloitetaan 30 työpäivää vastaavien päivien laskenta uudelleen. 30 työpäivään rinnastettavalta päivältä katsotaan kertyvän lomapäiviä. (Saarinen 2009, 100–101.) Lyhennettyä työviikkoa tai työpäivää tekevän työntekijän vuosilomapalkan määrä lasketaan sillä palkkatulolla, joka hänellä oli ennen lomautuksen alkamista (Saarinen 2009, 111). Vuosilomalain

(162/2005 3. luku) mukaan lomapalkan laskentatapa määräytyy työntekijän palkkamuodon mukaan, joka hänellä on ollut lomanmääräytymisvuoden päättyessä. Yleinen lomanmääräytymisvuoden päättymispäivä on 31.3. (Saarinen 2009, 114.)

Työntekijällä, joka on kokoaikaisesti lomautettu, on oikeus työttömyyspäivärahaan samoin kuin työttömäksi jääneellä. Jos lomautus toteutetaan lyhentämällä päivittäistä työaika, työttömyyspäivärahan suuruus sovitellaan. (Nieminen 2011, 46.) Osittain lomautetulla työntekijällä on oikeus soviteltuun työttömyyspäivärahaan kun työaika jää alle 75 prosentin normaalista kokoaikatyöstä. Mikäli lomautus kestää täyden kalenteriviikon, maksetaan työttömyysetuus täyden suuruisena. Jos lomautus jakautuu kahdelle eri kalenteriviikolle, on työttömyysetuus mahdollista saada soviteltuna molemmilta viikoilta. Työntekijän työskennellessä lomautuksen aikana työnantajalleen vähintään viikon ajan, maksetaan työttömyysetuutta työn alkuun, ja se jatkuu työn loppuessa. Määräaikainen työntekijä on oikeutettu saamaan työttömyysetuutta, jos hänet on lomautettu ja ennen lomautusta työskennellyt vakituisen työntekijän sijaisena. (Saarinen 2009, 168–170.) Lomautettu työntekijä voi hakea työttömyysetuutta jo ennen lomautuksen alkamista, mutta sitä voidaan maksaa aikaisintaan lomautuksen alkamispäivästä lähtien (Te-palvelut 2015).

Koska lomautettu työntekijä rinnastetaan työttömään työnhakijaan, on lomautetulla työntekijällä oikeus työmarkkinatukeen, jos hän ei täytä työssäoloehtoja (Saarinen 2009, 180). Työmarkkinatuen suuruus on vuonna 2015 Kansaneläkelaitoksen mukaan 32,80 euroa, ja se maksetaan viideltä arkipäivältä mukaan lukien arkipyhät (Työmarkkinatuen määrä 2014). Työntekijän vaatiessa vähintään 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen irtisanomisajan palkkaa, katsotaan syyn olleen tuotannollinen ja taloudellinen. Työntekijällä on tällöin oikeus korotettuun työttömyysturvan ansio-osaan. Ansio-osa on 55 prosenttia päiväpalkan ja työttömyyspäivärahan perusosan erotus. (Saarinen 2009, 175.)

Kansaneläkelaitokselta haetaan peruspäivärahaa ja työmarkkinatukea kirjallisesti. Ansiopäivärahaa, joka riippuu työntekijän ansioista, haetaan siltä työttömyyskassalta, jonka jäsenenä hakija on. Työttömyysetuutta myönnetään kolmelle kuukaudelle ennen hakemuksen vireilletuloa, ellei painavasta syystä osoiteta aikaa pidemmäksi. Ansiosidonnaista päivärahaa kokonaan lomautettu työn-

tekijä hakee neljältä kalenteriviikolta. Osittain lomautettu hakee päivärahaa kalenterikuukausittain. Päivärahaa haettaessa ensimmäistä kertaa lomautetun työntekijän on toimitettava liitteeksi palkkatodistus, virkatodistus, päätös hakijan saamista sosiaalietuuksista, työhistoriaa koskeva ansioluettelo työntekijän eläkelaitokselta ja henkilökohtainen lomautusilmoitus. Työmarkkinatuen saajan on ilmoitettava työttömyysetuuden maksajalle omat ja puolison pääoma-, ansiotulot ja sosiaalietuudet, vanhempien tulot hakijan asuessa vanhempiensa luona eikä hän ole täyttänyt työssäoloahtoa, työsuhteen päättymisen ja muutokset perhe- ja asumisolloissa. Kansaneläkelaitos ja työttömyyskassa päättävät etuuksien maksamisesta. Muutosta niiden tekemään päätökseen voi hakea työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnalta ja muutosta siihen vakuutusoikeudelta. (Saarinen 2009, 182–184.)

Työttömyysturvan karenssisääntö tulee sovellettavaksi tilanteessa, jossa lomautuksen aikana työtön työntekijä joutuu palaamaan työhön lomautuksen keskeytyessä. Karenssisäännön mukaan työntekijällä ei ole oikeutta työttömyyspäivärahaan, mikäli työntekijä kieltäytyy tilapäisestä työstä. Työntekijällä mennessä työhön lomautuksen keskeytyksen ajaksi, ei ole oikeutettu sille ajalle työttömyyspäivärahaan. (Saarinen 2009, 89.)

Työterveyshuolto on järjestettävä myös lomautetuille työntekijöille, kun palvelut on järjestetty koko henkilöstölle. Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksen (KKO 2009:52) mukaan sairaanhoitopalveluja ei saanut antaa pelkästään toimihenkilöille, sillä niitä olisi pitänyt antaa myös työntekijöille. Korkein oikeus on perustellut kantansa vetoamalla työsuopimuslaissa (55/2001 2. luku 2 §) säädetystä tasa-arvoisesta kohtelemisesta. (Saarinen 2009, 128–129.) Lakisääteiset työterveystarkastukset on suoritettava myös lomautetuille työntekijöille. Työnantaja voi lakisääteisten terveystarkastusten lisäksi järjestää työntekijöilleen vapaaehtoista sairaanhoito- tai muita terveydenhuollon palveluita. Työterveyspalveluja koskevassa sopimuksessa määritellään se onko työntekijöillä oikeus työterveyshuoltoon palkattomien poissaolojen aikana. Sopimus määräytyy aina yrityskohtaisesti, joten työntekijöillä voi olla täysi tai osittainen oikeus tai ei oikeutta ollenkaan työterveyshuoltopalveluihin lomautuksen aikana. (Saarinen 2009, 130–131.)

Työnantaja voidaan tuomita korvauksiin, jos hän on toiminut lomautusmenettelyssä lain vastaisesti tai on lomauttanut työntekijän ilman lomautusperustetta (Hietala ym. 2006, 237). Perusteettomasti lomautetulla työntekijällä on oikeus vahingonkorvauksiin (Nieminen 2011, 46). Vahingonkorvauksen määrä laskeaan työntekijän ansiomenetyksen mukaan. Korvauksia on mahdollisuus saada, jos työnantaja on toiminut lain vastaisesti lomautusmenettelyssä muun muassa syrjimällä tiettyä työntekijää. Tasa-arvolain mukainen korvaus syrjinnästä on 3 000 euroa. (Saarinen 2009, 137.) Korkeimman oikeuden tuomiossa KKO 2004:59 kaupunki oli lomauttanut työntekijöitä naisvaltaiselta toimialalta. Korkeimman oikeuden mukaan kaupunki oli voinut taloudenpidon järjestämiseksi tehdä päätöksen lomauttamisesta toimialoittain jaärkevin lomautettava toimiala sattui olemaan naisvaltainen. Tapauksessa toimialakohtainen lomautus oli ollut hyväksyttävää. Työnantajan irtisanoessa lomautetun työntekijän lainvastaisesti, on työntekijällä oikeus 3–12 kuukauden palkkakorvaukseen. Luottamusmiehillä ja henkilöstön edustajilla korvausmäärä on korkeintaan 30 kuukautta vastaava palkka. Korvauksen suuruus määräytyy työsopimuslain (55/2001 12. luku) mukaisesti. (Saarinen 2009, 139.)

4 Pohdinta

Opinnäytetyön tehtävänä oli määritellä työntekijän oikeudet ja velvollisuudet lomautustilanteessa. Lomautuskäytäntö ja työntekijän sekä työnantajan oikeuksia ja velvollisuuksia löytyi työsopimuslaista (55/2001), mutta sitä täytyi täydentää myös muita lähteitä käyttäen. Useasta Korkeimman oikeuden ja Työtuomioistuimen tuomiosta kävi ilmi, ettei lain soveltaminen ole aina selkeää. Usein työntekijän velvollisuudet ovat tiukempia, kuin laki antaa ymmärtää. Myös työnantajan oikeudenmukaisuus ei ole aina itsestään selvää.

Lomautustilanteessa työnantajalla on niin sanotusti johtajan rooli. Työnantaja päättää lomautuksesta, sen toteutumistavasta ja kestosta, ja työntekijän on mentävä työnantajan käskyn mukaisesti, ellei halua irtisanoutua. Työnantajalla on lakiin pohjautuvia määräyksiä, jonka pohjalta päätöksiä on tehtävä ja kuinka käyttäytyä. Työnantajalla nämä määräykset on oltava tiedossa, ja siten hän voi neuvoa, kuinka työntekijä voi lomautustilanteessa toimia. Työntekijän velvolli-

suudet pätevät myös lomautuksen aikana – tosin hieman lievennettyinä. Työntekijän oikeuksista tärkeimpänä on oikeus toisen työn tekemiseen lomautuksen aikana toissijaisella työnantajalla. Työsopimuslaissa (55/2001) on käyty tasa-puolisesti läpi työntekijän ja työnantajan oikeuksia ja velvollisuuksia.

Oikeus toisen työn tekemiseen lomautuksen aikana helpottaa työntekijöiden lomautuksen aikaista rahallista tilannetta. Vaikka lomautetulla työntekijällä on oikeus työttömyyspäivärahaan, ei se ole kuin osa palkan suuruudesta, jonka saisi työssä ollessa. Toki lomautuksen tarkoituksena on työnantajan näkökulmasta katkaista työnteko ja palkanmaksu väliaikaisesti, koska työtä ei ole riittävästi, aiheuttaa se ongelmia työntekijän rahalliseen tilanteeseen.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia lomautustilanteessa sekä käydä läpi itse lomautustilannetta. Selventämisessä apuna oli eri lakeja, oikeuskirjallisuutta ja oikeuskäytäntöä, jotka tukivat ja selvensivät tekstiä sopivasti. Opinnäytetyöstä olisi voinut tehdä kattavammankin, mutta mielestäni asiat on käyty tarvittavalla laajuudella läpi. Oikeuskäytäntöä lomautuksiin liittyviin ongelmiin oli tarjolla runsaasti, mutta en kokenut aiheelliseksi selvittää jokaista kohtaa esimerkin avulla. Kirjallisuus auttoi lain selventämisessä, ja sen avulla lakitekstistä sai irti enemmän. Opinnäytetyöhön olisi voinut lisätä lomautuskäytännön yhteistoimintamenettelyn yhteydessä, mutta en kokenut sitä tarpeelliseksi.

Tutkimusmenetelmänä käyttämäni lainopillinen tutkimus oli mielestäni kattava tapa tutkia tutkimuskysymystä työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista. Tutkimusta olisi voinut laajentaa haastatteluilla tai kyselyillä, mutta silloin kyseessä ei olisi enää ollut lainopillinen tutkimusmenetelmä.

Aloittaessani opinnäytetyön tekoa minulle oli pääpiirteittäin selvää lomautuksen käytäntö, koska isäni työskentelee yksityisellä puolella metsälalla, jolle tyypillistä on melkein jokavuotiset lomautukset. Myös äitini työhön liittyvät lomautukset kuntapuolen säästöjen vuoksi: koulun henkilökunta lomautetaan osittain kesäajalla. Olen siis seurannut vierestä lomautuksen vaikutuksia työntekijöihin niin kunta- kuin yksityispuolellakin. Opinnäytetyötä tehdessäni opin enemmän lomautuskäytännöstä ja siitä, kuinka lomautuksia on mahdollisuus toteuttaa. Myös työntekijän oikeudet ja velvollisuudet tarkentuivat työtä tehdessäni. Koin

opinnäytetyön olevan aiheellinen, koska tulevaisuudessa ei voi tietää, kuinka työmarkkinat kehittyvät, ja tulevatko mahdollisesti lomautukset koskemaan myös omaa työskentelyä jossain vaiheessa elämää.

Lähdeluettelo

- Bruun, N. & Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.
Hallituksen esitys 157/2000 eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liit-
tyviksi laeiksi.
- Hietala, K., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2006. Työsopimuslaki käytän-
nössä. Helsinki: Talentum.
- Huhta, H. 2012. Suomen työlainsäädäntö 60 minuutissa. Helsinki: Edita.
- Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. 2005. Kirjoitetaan juridiikkaa. Helsinki:
Talentum.
- Johansson, L. 2015. Lomautus keskeyttää työn ja palkan. Ekonomi.
<http://www.ekonomilehti.fi/lomautus-keskeyttaa-tyon-ja-palkan/>.
7.5.2015.
- Kansaneläkelaitos. 2014. Työmarkkinatuen määrä.
http://www.kela.fi/tyomarkkinatuki_maara. 15.5.2015.
- KKO 1995:47.
KKO 1999:45.
KKO 2001:19.
KKO 2004:59.
KKO 2005:52.
KKO 2006:4.
KKO 2009:52.
- Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 787/2014.
Laki yhteistoiminnasta yrityksessä 334/2007.
- Nieminen, K. 2011. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2012. Helsinki: WSOYpro.
Perustuslaki 731/1999.
- Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2007. Työsopimuslaki. Helsinki: WSOYpro.
- Saarinen, M. 2009. Lomauttaminen perusteet, menettelytavat sekä työ- ja sosi-
aalioikeudelliset seuraamukset. Helsinki: Talentum.
- Te-palvelut. 2015. Jos sinut lomautetaan.
http://www.tepalvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/jos_si_nut_lomautetaan/index.html. 7.5.2015.
- Tiitinen, K.-P. & Kröger, T. 2008. Työsopimusoikeus. Helsinki: Talentum.
- Tradenomiliitto. 2015. Lomautus. <http://www.tral.fi/palvelut-ja-edut/oikeudelliset-palvelut/tyosuhdeneuvonta/lomautus/>. 6.5.2015.
- TT:2003–52.
TT:2009–13.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014. Lomauttaminen.
<https://www.tem.fi/index.phtml?s=2463>. 13.5.2015.
- Työsopimuslaki 55/2001.
- Työsuojeluhallinto. 2013. Lomautus. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/lomautus>.
11.5.2015.
- Työsuojeluhallinto. 2014. Lomauttaminen.
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/lomauttaminen/55>. 6.5.2015.
- Vuosilomalaki 162/2005.