

VAASAN YLIOPISTO
KAUPPATIETEELLINEN TIEDEKUNTA
TALOUSOIKEUS

Tommi Suvisalmi

LIIKKEEN LUOVUTUS JA SEN KESKEISET HENKILÖSTÖVAIKUTUKSET

Talousoikeuden
pro gradu -tutkielma

VAASA 2015

SISÄLLYS	Sivu
TIIVISTELMÄ	6
LYHENTEET	8
1. JOHDANTO	9
1.1. Tutkimuskohteen kuvaus	9
1.2. Tutkimustehtävä, -menetelmä ja – rajaus	11
1.3. Tutkimuksen rakenne	13
2. LIIKKEEN LUOVUTUKSEN KÄSITTEEN MÄÄRITTELYSTÄ	15
2.1. Liikkeen luovutuksen sääntelystä	17
2.1.1. EU-liikkeenluovutusdirektiivi	18
2.1.2. Suomen vanha työsopimuslaki	21
2.1.3. Suomen uusi työsopimuslaki	22
3. KESKEISET YRITYSJÄRJESTELYT JA LIIKKEEN LUOVUTUKSEN TUNNISTAMISEN EDELLYTYKSET JA KRITTEERIT	24
3.1. Ei edes liikkeen luovutus	26
3.2. Alihankintaan siirtyminen, alihankkijan vaihtaminen ja liiketoiminnan vuokraus	30
3.3. Liikkeen luovutuksen tunnistamisen edellytykset ja kriteerit	32
3.3.1. Oikeudellinen yhteys liikkeen luovutuksessa	32
3.3.2. Toiminnallinen kokonaisuus liikkeen luovutuksessa	33
3.3.3. Toiminnan keskeyttämättömyys liikkeen luovutuksessa	34
3.3.4. Ns. seitsemän kriteerin arviointi	34
4. TYÖSUHTEIDEN SIIRTYMINEN LUOVUTUSHETKELLÄ JA YHTEISTOIMINTAMENETTELY	38
4.1. Luovutushetkellä voimassa olevat työsuhteet ja luovutuksen ajankohta	39
4.2. Tietoisuus siirtävistä työsuhteista	41
4.3. Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtyminen	42
4.4. Luovutettavaan kokonaisuuteen kuuluvat tehtävät	44
4.5. Siirtymisen vastustaminen	44

4.6.	Siirtymisestä ja siirtymättä jäämisestä sopiminen.....	47
4.7.	Liikkeen osan luovutus	48
4.8.	Liikkeen luovutuksen osapuolten vastuunjako työsuhdesaatavien osalta.....	50 50
4.9.	Liikkeen luovutus ja yhteistoimintamenettely	51
4.9.1.	Liikkeen luovutuksen osapuolten tiedottamisvelvoitteet.....	52
5.	TYÖSUHTEEN EHDOT LIIKKEEN LUOVUTUKSEN JÄLKEEN	56
5.1.	Työlainsäädäntö.....	56
5.2.	Työehtosopimus	57
5.3.	Työsäännöt	61
5.4.	Työsopimus.....	62
5.5.	Vakiintunut käytäntö	67
5.6.	Työnantajan antamat määräykset	68
5.7.	Työsuhteen ehtojen muuttaminen liikkeen luovutuksen jälkeen	69
5.8.	Työsuhteen ehtojen muutoksista sopiminen.....	70
5.9.	Työsuhteen ehtojen muuttaminen irtisanomisperusteella	71
	yksipuolisesti.....	71
5.10.	Yhdenvertaisuus.....	72
5.11.	Muita liikkeen luovutuksesta johtuvia mahdollisia vaikutuksia	73
6.	LIIKKEEN LUOVUTUS JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN	76
6.1.	Irtisanominen liikkeen luovutuksessa	76
6.2.	Tuotannolliset ja taloudelliset syyt.....	77
6.3.	Individuaali syyt irtisanomiseen	78
6.5.	Työntekijän irtisanoutumis- ja kieltäytymisoikeus	81
6.6.	Olennainen ehtomuutos.....	83
6.7.	Sopimusrikkomus siirtymättä jäädessä	85
7.	JOHTOPÄÄTÖKSET	87
	LÄHTEET.....	94

VAASAN YLIOPISTO**Kauppatieteellinen tiedekunta****Tekijä:**

Tommi Suvisalmi

Tutkielman nimi:Liikkeen luovutus ja sen keskeiset
henkilöstövaikutukset**Ohjaaja:**

Pekka Vainio

Tutkinto:

Kauppatieteiden maisteri

Oppiaine:

Talousoikeus

Linja:

Yritysjuridiikka

Aloitusvuosi:

2012

Valmistumisvuosi:

2015

Sivumäärä: 102

TIIVISTELMÄ

Tutkielmani käsittelee liikkeen luovutuksen tunnistamisen ongelmallisuutta sekä siitä johtuvia huomioitavia moninaisia henkilöstövaikutuksia, joista osa pohjautuu pakottavaan sääntelyyn, osa sopimiseen, osa tulkintaan ja muotoutuvaan oikeuskäytäntöön. Tutkielmassa tuon esille, mitkä seikat ja tekijät vaikuttavat siihen, että liikkeen luovutuksen edellytykset täytyvät ja muodostavat kokonaisarviointiltaan riittävän kriteeristön liikkeen luovutuksen toteutumiseksi. Tutkielmassani perehdyn liikkeen luovutuksen lainsäädäntöön sekä kansallisella että EU – tasolla. Tuon esiin keskeisiä tekijöitä, miten liikkeen luovutusta koskeva lainsäädäntö on kehittynyt työoikeudellisesta näkökulmasta tarkasteltuna lähivuosisikymmeninä ja millainen tulkintavaikutus kansallisella ja EU – tasoisella sääntelyllä on keskenään liittyen liikkeen luovutukseen.

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä on, mitkä eri pääedellytykset sekä, mitä muita tekijöitä on otettava huomioon kokonaisarvioinnissa, että yritysjärjestely voidaan tunnistaa liikkeen luovutukseksi. Toisena tutkimuskysymyksenä on, miten liikkeen luovutus vaikuttaa työntekijän työsuhteeseen ja työsuhte-etuihin. Tuon esiin henkilöstövaikutusten moninaisuuden hallinnan ongelmallisuuden työnantajanäkökulmasta.

Tutkielman teoreettisena tausta-aineistona on aiheen tuore, pääsääntöisesti kotimainen kirjallisuus sekä viitekehyksenä EU:n liikkeenluovutusdirektiivi (2001/23/EY) sekä kansallinen vanha (VTSL 1970/320) ja uusi (TSL 2001/55) työsopimuslaki. Tutkielman tutkimusasetelma, metodi on lainopillinen.

Liikkeen luovutuksen sääntelyn edellytykset, tunnusmerkit ja kriteerit ovat varsin moninaiset. Sääntelyn keskeisin oikeuspoliittinen tulkintaohje on työoikeudellinen, ja tällä pyritään turvaamaan liikkeen luovuttajalta luovutuksen saajalle siirtyvien työntekijöiden oikeudet ja etuudet. Yritysten toimintaympäristössä tapahtuu jatkuvasti erilaisia yritysjärjestelyitä, joista osa täyttää liikkeen luovutuksen tunnusmerkit ja osa ei. Ongelmalliseksi yritysjärjestelyn tulkinta muuttuu niissä tapauksissa, missä osapuolet ovat erimieltä, onko yritysjärjestelyssä kyse liikkeen luovutuksesta vai ei. Erimielisyydet johtuvat yleensä lisäksi osapuolten tietämättömyydestä tai näkemyseroista liittyen työoikeudellisiin vastuisiin henkilökunnan oikeuksista säilyttää asemansa ja etunsa siirtyessään tai jäädessä siirtymättä yritysjärjestelyssä uuden työnantajan velvollisuuksien ja vastuiden piiriin.

Tarkoituksenmukaisempaa ja kansantaloudellisestikin kustannustehokkaampaa olisi pyrkiä luomaan määrämuotoisia, yksinkertaisia, eri tilanteisiin muokattavia malleja / keinoja ja jopa omatoimisia työkaluja suunnitellun yritysjärjestelyn taustojen, vaikutusten sekä osapuolten riskien, oikeuksien ja velvoitteiden ennakkoselvittämiseen.

AVAINSANAT: liikkeen luovutus, tunnistaminen, kriteeristö, henkilöstövaikutus, vastuu

LYHENTEET

ETY	Euroopan talousyhteisö
EU	Euroopan unioni
EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
EVL	Laki elinkeinotulon verottamisesta (360/1968)
EY	Euroopan yhteisö
EYT	Euroopan yhteisön tuomioistuin
HE	Hallituksen esitys
HHO	Helsingin hovioikeus
HO	Hovioikeus
IHO	Itä-Suomen hovioikeus
KKO	Korkein oikeus
KouHO	Kouvolan hovioikeus
PL	Perustuslaki (731/1999)
TEhtoL	Työehtosopimuslaki (436/1946)
THO	Turun hovioikeus
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TT	Työtuomioistuin
TyEL	Työntekijän eläkelaki (395/2006)
VTSL	Työsopimuslaki (320/1970)
vp	Valtiopäivä
YhtToimL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)

1. JOHDANTO

1.1. Tutkimuskohteen kuvaus

Liikkeen luovutuksen edellytykset, tunnusmerkit ja kriteerit ovat varsin moninaiset, vaikka niistä säädetään kansallisessa työsopimuslaissa (TSL 22/2001) sekä EU:n liikkeenluovutusdirektiivissä (2001/23/EY). Sääntelyn keskeisin oikeuspoliittinen tulkintaohje on työoikeudellinen, ja tällä sääntelyllä pyritään turvaamaan liikkeen luovuttajalta luovutuksen saajalle siirtyvien työntekijöiden oikeudet ja etuudet.

Tutkielmani käsittelee liikkeen luovutuksen tunnistamista ja siitä syntyviä keskeisiä huomioitavia henkilöstövaikutuksia. Käsittelen työssäni ensin liikkeen luovutuksen tunnistamisen ongelmallisuutta liittyen siihen, mitkä seikat ja tekijät pääsääntöisesti vaikuttavat siihen, että liikkeen luovutuksen edellytykset täyttyvät ja muodostavat kokonaisarviointiltaan riittävän kriteeristön liikkeen luovutuksen toteutumiselle.

Liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 1 kohdan mukaan, mikä vastaa asiallisesti kansallisen työsopimuslakimme 1:10 §:ä, liikkeen luovutuksessa luovutuksensaajalle siirtyvät luovutushetkellä voimassa olevat työsuhteesta ja / tai työsopimuksesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet. Arkikielessä puhutaankin usein, että erilaisissa liikkeen luovutuksen kriteerit täyttävissä yritysjärjestelyissä työntekijät siirtyvät uuden työnantajan palvelukseen ”vanhoina työntekijöinä”.

Erilaisissa yritysjärjestelytilanteissa ei aina kuitenkaan osapuolille tai joissain tapauksissa toiselle osapuolelle ole ensinnäkään välttämättä selvää, onko yritysjärjestelyssä kyseessä liikkeen luovutus. Koska liikkeen luovutus synnyttää varsinkin luovutuksensaajalle automaattisesti työoikeudellisia velvoitteita ja vastuita, voi luovutuksensaajana oleva osapuoli kokea siirtyvistä työsuhteista ja työsopimuksista johtuvat velvoitteet, vastuut ja työsuhde-etuudet raskaina ja jopa kohtuuttomina, varsinkin jos niitä ei ole osannut ottaa huomioon ennakkoon.

Yritysten toimintaympäristössä tapahtuu jatkuvasti erilaisia yritysjärjestelyitä, joista osa täyttää liikkeen luovutuksen tunnusmerkit ja osa ei. Ongelmalliseksi yritysjärjestelyn tulkinta muuttuukin niissä tapauksissa, missä osapuolet ovat erimieltä, onko yritysjärjestelyssä kyse liikkeen luovutuksesta vai ei. Erimielisyydet johtuvat yleensä osapuolten näkemyseroista liittyen työoikeudellisiin vastuisiin henkilökunnan oikeuksista säilyttää asemansa ja etunsa siirtyessään tai jäädessä siirtymättä yritysjärjestelyssä uuden työnantajan velvollisuuksien ja vastuiden piiriin. Yritysjärjestelyyn lähtevillä osapuolilla saattaa lähtökohtaisesti olla tavoite aikaansaada yritysjärjestelynsä toteutumaan liikkeen luovutuksena, mutta jokin seikka, yleensä työoikeudellinen erimielisyys työnantajavelvoitteista, saa aikaan erimielisyyden. Osapuolet saattavat myös ilman yhtenevää alkuperäistä tarkoitustaan päätyä tilanteeseen, missä yritysjärjestelyn toteuman lopputulosta joudutaan arvioimaan syntyneen työoikeudellisen erimielisyyden tai muun sopimusriidan johdosta.

Kiinnostavaksi aiheen tekee se, että yritysten ja yhteisöjen, sekä yksityisen että julkisen sektorin, toimintaympäristö on yleisestikin tunnistettavasti voimakkaassa liikkeessä. Erilaiset yritysjärjestelyt (esim. osakekauppa, yhtiöosuuden luovutus, konkurssi, sulautuminen, jakautuminen, yhtiöittäminen, ulkoistaminen, toiminnan vuokraaminen) koskettavat yhä useampaa yritystä ja yhteisöä ja väistämättä yritysjärjestelyillä on eriasteisia vaikutuksia työntekijöiden työsuhteiden ehtoihin ja etuihin.

Rakennemuutokset ja erilaiset liiketoimintajärjestelyt ovat osa yritysten ja niiden omistajien strategisia, taktisia ja operatiivisia keinoja varmistaa asemiaan kilpailussa. (Immonen 2011: V.) Yritystoiminta kansainvälistyy, ja yritys rakenteet muuttuvat. Päivittäin voimme lukea uutisia yrityskaupoista ja erilaisista yritysjärjestelyistä. (Järvenoja 2002: 15.) Yritys- ja elinkeinorakenne on nopeasti muuttumassa eri alueilla 2010-luvulla. Syynä tähän on voimistuva talouden globalisaatio, teknologian kehitys ja ikääntymisen vaikutukset työmarkkinoilla. Talouden taantuma ja hitaan kasvun kausi ovat lisänneet muutoksen nopeutta ja vaikeuttaneet uuden yritystoiminnan syntymistä. (Huovari, Jauhiainen, Kerkelä, Esala & Härmälä 2014: 5.)

Valtakunnallisen omistajanvaihdosbarometrin mukaan noin 28 000 yritystä on tulossa myyntiin seuraavan kymmenen vuoden aikana yrittäjän eläkkeelle jäämisen takia

(Varamäki, Tall, Sorama & Katajamäki 2012c). Omistajanvaihdoksiin on monia syitä. Haspeslaghin ja Jemisonin (1991) edelleenkin paljon viitatussa tutkimuksessa 1990-luvun alussa yritysostolle esiteltiin viisi motiivia: yrityksen uudistaminen, markkina-aseman nopean uudistaminen, voimavarojen yhdistämisen synergiahyödyt, vaikeasti kehitettävien kilpailuetujen hankkiminen ja yrityksen nykyisten kilpailutekijöiden laajempi hyödyntäminen. Kreitlin ja Oberndorferin (2004) eurooppalaisille konsulttitoimistoille tehdyn kyselytutkimuksen mukaan yritysostomotiivit yleisellä tasolla liittyivät uusien markkinoiden valtaamiseen, kasvun vauhdittamiseen, osaamisen vahvistamiseen, ostokohteen johtamisen tehottomuuteen, kilpailun vähentämiseen, ylijäämärahan investointiin ja verotusnäkökohtiin (Varamäki, Heikkilä, Talla, Viljanmaa & Länsiluoto 2013 b).

Myös EU:n tasolla on arvioitu, että jopa kolmannes EU:n yrittäjistä vetäytyy toiminnasta seuraavien kymmenen vuoden aikana. Tämän arvioidaan EU:n tasolla koskevan jopa 690 000 pk-yritystä ja 2,8 miljoonaa työpaikkaa vuosittain. Omistajanvaihdokset ovat monimutkaisia ja epäonnistuvat usein, mikä ei johdu siitä, että yritys ei sinänsä olisi elinkelpoinen, vaan siitä, että siirtymävaihe on ongelmallinen (Euroopan yhteisöjen komission tiedonanto 2006).

1.2. Tutkimustehtävä, -menetelmä ja – rajaus

Tutkielmassani perehdyn liikkeen luovutuksen lainsäädäntöön sekä kansallisella että EU – tasolla. Tuon esiin keskeisiä tekijöitä, miten liikkeen luovutusta koskeva lainsäädäntö on kehittynyt työoikeudellisesta näkökulmasta tarkasteltuna lähivuosisikymmeninä ja millainen tulkintavaikutus kansallisella ja EU – tasoisella sääntelyllä on keskenään liittyen liikkeen luovutukseen sekä sen johdosta osapuolten oikeuksiin ja velvollisuuksiin liittyen siirtyvien työntekijöiden työsuhteeseen ja työsuhde-etuihin.

Tutkimusongelmana tutkielmassa on liikkeen luovutuksen tunnistamisen kokonaisarviointin ongelmallisuus sekä liikkeen luovutuksesta johtuvat keskeiset vaikutukset henkilöstön työsuhteisiin ja työsuhde-etuihin. Tuon tutkimuksessani esiin ja ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä onkin, mitkä eri pääedellytykset sekä, mitä muita

tekijöitä on otettava huomioon kokonaisarvioinnissa, että yritysjärjestely voidaan tunnistaa liikkeen luovutukseksi sekä toisena tutkimuskysymyksenä on, miten liikkeen luovutus vaikuttaa työntekijän työsuhteeseen ja työsuhde-etuihin.

Tutkielman teoreettisena tausta-aineistona on aiheen tuore, pääsääntöisesti kotimainen kirjallisuus sekä viitekehyksenä EU:n liikkeenluovutusdirektiivi (2001/23/EY) sekä kansallinen vanha (VTSL 1970/320) ja uusi (TSL 2001/55) työsopimuslaki. Tutkielman tutkimusasetelma, metodi on lainopillinen.

Lainoppi selvittää voimassaolevien oikeusnormien sisältöä. Tässä tehtävässään se esittää kahdenlaisia väitteitä oikeusnormeista: normikannanottoja ja tulkintakannanottoja. Lainoppi tutkii siis sitä, mikä on voimassaolevaa oikeutta ja mikä merkitys laista ja muista oikeuslähteistä (esimerkiksi lainvalmistelu-asiakirjat ja Euroopan Unionin tuomioistuimen tai KKO:n päätöstekstit) löytyvällä materiaalilla on. (Hirvonen: 2011.)

Rajaan liikkeen luovutuksen käsitteen avaamisen ja toteutumisen tunnistamisen sekä liikkeen luovutuksesta johtuvien henkilöstövaikutusten tutkimisen pääasiassa vanhan työsopimuslain 320/1970, uuden työsopimuslain 22/2001 sekä näiden johdosta EU:n liikkeenluovutusdirektiivin (2001/23/EY) tulkintaan ja alan kirjallisuuteen sekä muuhun aihetta käsittelevään aineistoon. Liikkeen luovutuksen edellytyksiä, kriteereitä ja kokonaisarviointia sekä luovutuksensaajalle siirtyviä oikeuksia, vastuita ja velvollisuuksia käsiteltäessä tekstissä ja kirja- sekä muissa lähteissä viitataan kansallisten tuomioistuinten ratkaisuihin sekä EY:n tuomioistuimen ennakkoratkaisuihin, mitkä ovatkin ajan saatossa vaikuttaneet liikkeen luovutuksen käsitteen muotoutumiseen sekä siihen, miten työntekijän työsuhteesta tai työsopimuksesta johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien sekä niihin liittyvien työsuhde-etuuksista syntyvien vastuiden siirtymistä luovutuksensaajalle tulkitaan.

1.3. Tutkimuksen rakenne

Tutkimus koostuu seitsemästä pääluvusta:

Luku 1 on johdatus tutkielman aihepiiriin, merkityksellisyyteen ja tarkoituksena on kuvata tutkimuskohdetta, avata liikkeen luovutusta ilmiönä sekä tuoda esiin tutkimusongelma ja – kysymys, tutkimusmetodi ja tutkimuksen rakenne.

Luvussa 2 kuvataan liikkeen luovutuksen käsitettä ja määrittelyä sekä lainsäädäntöä, sen kehittymistä ja suhdetta liikkeen luovutusta sääntelevään EU-direktiiviin. Tuon luvussa esiin EU:n liikkeenluovutusdirektiivin (2001/23/EY), Suomen vanhan työsopimuslain (30.4.1970/320) ja Suomen uuden työsopimuslain (26.1.2001/55) säännöksiä liittyen liikkeen luovutuksen tunnistamisen kriteereihin. Luku toimii myös yleisenä johdatuksena liikkeen luovutuksen osapuolten oikeuksiin, velvollisuuksiin ja rajoitteisiin liittyen siirtyvien työntekijöiden työsuhteiden jatkumiselle ja / tai päättymiselle.

Luvussa 3 käyn läpi erilaisia liikkeen luovutuksen tunnistamiseen huomioitavia yritysjärjestelyitä, koska erilaisten yritysjärjestelyiden tunnistaminen on keskeistä, jotta voitaisiin arvioida, täyttyvätkö niissä liikkeen luovutuksen kriteerit, käsittelen tutkimuksessa pääpiirteittäin yleisimpiä yritysjärjestelyitä ja niiden suhdetta liikkeen luovutukseen. Tässä luvussa pyrin myös löytämään vastauksia ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni, **mitkä eri pääedellytykset sekä, mitä muita tekijöitä on otettava huomioon liikkeen luovutuksen kokonaisarvioinnissa.**

Luvussa 4 taustoitan työsuhteesta tai työsopimuksesta johtuvien työntekijän oikeuksien ja velvollisuuksien sekä niihin liittyvien työsuhde-etuuksien siirtymistä liikkeen luovutuksessa. Liikkeen luovutuksessa on otettava niin ikään huomioon yhteistoimintalain (YhtToimL), laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007), mukainen liikkeen luovutuksen osapuolten tiedottamisvelvollisuus. Tässä luvussa käsittelen myös liikkeen luovutuksen osapuolten yhteistoimintamenettelyä ja sen merkitystä henkilöstövaikutuksiin.

Luvussa 5 käyn läpi kokonaisuutta, miten työsuhteen ehtojen muutoksiin liikkeen luovutuksen jälkeen voivat vaikuttaa työlainsäädäntö, työehtosopimus, työsäännöt, työsuhtesopimus, vakiintunut käytäntö sekä työnantajan määräykset. Siitä, miten luovutuksensaaja pystyy muuttamaan työsuhteen ehtoja liikkeen luovutuksen jälkeen, ei ole yleisiä määräyksiä Suomen lainsäädännössä ja muutokset ovatkin toteutettavissa joko sopimalla tai yksipuolisesti työsuhtesopimuslain mukaisesti irtisanomisperusteen täytyessä ja nämä vaihtoehdot käydään niin ikään tässä luvussa läpi.

Luvussa 6 käyn läpi, millaisia erityisiä oikeuksia sekä rajoitteita liikkeen luovutus asettaa liikkeen luovutuksessa siirtyvien työntekijöiden työsuhteiden päättämiseksi.

Luvuissa 4-6 pyrin löytämään vastauksia toiseen tutkimuskysymykseeni, ***miten liikkeen luovutus vaikuttaa työntekijän työsuhteeseen ja työsuhte-etuihin.***

Luvussa 7 kokoan tutkimustulokset, esitän johtopäätökset ja tuon esiin myös mahdollisen jatkotutkimusehdotuksen.

2. LIIKKEEN LUOVUTUKSEN KÄSITTEEN MÄÄRITTELYSTÄ

Liikkeen luovutus määritellään TSL 1:10:ssä. Sillä tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisö tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena. (ks. HE 157/2000 vp, s. 65–67). Päämääränä on luovutuksen kohteena olevan liiketoiminnan jatkaminen luovuttajan ja luovutuksensaajan välisin sopimuksin. (Kairinen, Koskinen, Nieminen, Ullakonoja & Valkonen 2013: 583.)

Liikkeen luovutuksen kohteena tulee olla sellainen henkilöiden tai muiden tekijöiden muodostama organisoitu kokonaisuus, jonka avulla voidaan harjoittaa omaan tavoitteeseensa tähtäävää taloudellista toimintaa. Liikettä luovutettaessa yritys tai sen luovutettava osa pysyy samana, vaikka työnantaja-asema vaihtuu (KKO 18.6.1990 S 89/1120). Ellei näin käy, kyseessä ei ole liiketoiminnan luovutus. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2013: 404.)

Työntekijöiden asema erilaisissa yritysjärjestelyissä ja yritysten omistajanvaihdosten yhteydessä on pyritty turvaamaan liikkeen luovutusta koskevilla säännöksillä. Jos yritys luovuttaa liiketoimintansa joko kokonaisuudessaan tai osittain toiselle yritykselle, työntekijöillä on oikeus siirtyä entisin työsuhteen ehdoin luovuttajan palveluksesta luovutuksensaajan palvelukseen (TSL1:10). Jos yritysjärjestelyssä taas ei ole kysymys liikkeen luovutuksesta, vaan liiketoiminnan lopettamisesta ja toisen aloittamisesta, työntekijöillä ei ole oikeutta siirtyä uuteen yritykseen. Tämän vuoksi liikkeen luovutuksen määritelmällä on käytännössä suuri merkitys. Liikkeen luovutuksen vaikutuksesta työsuhteisiin on säädetty myös EU:n liikkeen luovutusdirektiivissä (2001/23/EY). EY:n tuomioistuin on antanut direktiivin perusteella useita merkittäviä ennakkoratkaisuja, joilla on ollut suuri vaikutus myös Suomessa. (Rautiainen, Äimälä, Nyssölä & Åström 2008: 5: 39.)

Työsopimuslain perusteluissa ei ole täsmennetty liikkeen luovutuksen käsitettä. Hallituksen esityksen mukaan tarkoituksena on, että määritelmä vastaa EU:n liikkeen

luovutusdirektiiviä. EY:n tuomioistuimen liikkeen luovutusta koskevaa oikeuskäytäntöä voidaan siten soveltaa välittömästi myös Suomessa. (Rautiainen & Äimälä 2008: 138.)

Liikkeen luovutusta koskevia säännöksiä sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin julkisiin tai yksityisiin yrityksiin siitä riippumatta, tavoittelevatko ne voittoa. Luovuttamisena ei kuitenkaan pidetä hallintoviranomaisen uudelleenorganisointia eikä hallinnollisten tehtävien siirtoa hallintoviranomaiselta toiselle. Esimerkiksi kunnan hallinnollisten tehtävien siirto kuntayhtymälle ei ole liikkeen luovutus (C-298/94 *Henke*). Myöskään terveydenhoitopalvelujen järjestämisen siirtämistä kuntayhtymältä kunnalle ei ole pidetty liikkeen luovutuksena (Vaasan HO 28.11.1997 S97/229). (Kairinen ym. 2013: 584.)

Vaikka luovutettavat toiminnot olisivatkin luonteeltaan osittain samalla taloudellisia, kyse ei ole liikkeen luovutuksesta, jos luovutus koskee tosiasiaassa ainoastaan toimintoja, joissa käytetään julkista valtaa. Julkisyhteisön harjoittaman taloudellisen toiminnan siirtäminen voi sen sijaan olla liikkeen luovutus silloin, kun toiminnan taloudellinen luonne ei ole aivan toisarvoinen (KKO 1997:105). Toimintaa voidaan usein pitää taloudellisena, jos sitä harjoittavat tai voisivat harjoittaa myös yksityiset yritykset (ks. myös KKO 1999:69). Liikkeenluovutusdirektiiviä sovelletaan kuitenkin aina esim. silloin, kun kunta – joka on julkisoikeudellinen oikeushenkilö ja jonka toimintaan sovelletaan erityisiä hallinto-oikeuden sääntöjä – aloittaa uudelleen yleisölle tarjoamiaan palveluita koskevan palvelutoiminnan, jota siihen asti on kyseisen kunnan hyväksi harjoittanut voittoa tavoittelematon yhdistys sillä edellytyksellä, että luovutettu kokonaisuus säilyttää identiteettinsä (C-175/99 *Mayeur*). EY:n tuomioistuin on asiaan liittyen myös katsonut, että liikkeen luovutusdirektiiviä ei sovelleta henkilöihin, joita ei kansallisessa työlainsäädännössä suojata työntekijöinä (C-343/98 *Collino ym.*, C-247/96 *Hidalgo ym.*, C-105/84 *Danmols*, C-29/91 *Redmond Stichting*). (Kairinen ym. 2013: 584.)

Liikkeen luovutuksen kohteena voivat olla esim. erilaiset luovutettavissa olevat käyttöoikeudet tai palvelusopimukset (KKO 1989:78). Liikkeen luovutusta koskevat säännökset soveltuvat edellytysten täytyessä myös vuokraukseen (KKO 1990:61). Kaupan tai vuokrasuhteen purkautuminen voi olla liikkeen luovutus. Konkurssipesätkin

voivat toimia liikkeen luovuttajina (KKO 1984 II 159, KKO 1985 II 114, KKO 1993:4, KKO 1993:127, KKO 1994:35, KKO 1996:10 ja KKO 1996:11). Liikkeen luovutusta koskevia periaatteita voidaan soveltaa myös pakkotäytäntöönpanotoimien yhteydessä. Se, että toiminnan luovutus tapahtuu viranomaispäätöksellä, ei sellaisenaan estä TSL 1:10 soveltamista (asia C-29/91 Redmond Stichting ja asia C-172/99 *Oy Liikenne Ab*, kohta 17). (Kairinen ym. 2013: 584.)

Jos luovutettavan toiminnan siirtotarkoitus puuttuu, kyse on joko ei edes liikkeen luovutus – tilanteen mukaisesta entisen toiminnan jatkamisesta tai vanhan toiminnan lakkauttamisesta ja uuden aloittamisesta, vaikka toiminta viimeksi mainitussa tapauksessa ulkonaisesti tarkastellen jatkuisikin samana tai samankaltaisena. Tällainen tilanne voi syntyä esim. silloin, jos sopimuksella liiketoiminnan harjoittamisen toiselle yrittäjälle antanut sopimustaho antaa sopimuskauden päättymisen jälkeen toiminnan harjoittamisen kolmannelle osapuolelle ilman osapuolten välillä vallinnutta yhteisymmärrystä tai vällinneita muita siteitä (KKO 1985 II 164, KKO 1991:141). (Kairinen ym. 2013: 586.)

Joissakin tapauksissa osapuolten välillä vallitseva oikeudellinen side ilmenee sellaisenaan tahdosta siirtää sama liiketoiminta vanhalta yrittäjältä uudelle, vaikka omaisuutta ei siirry edes kolmannen osapuolen välityksin (KKO 1994:3). Siirtotarkoituksen näyttäminen ei toisaalta vielä tarkoita, että tilanne tulisi arvioitavaksi liikkeen luovutuksena. Edellytyksenä toimintojen siirron katsomiseksi liikkeen luovutukseksi on kaikissa tilanteissa aina, että myös järjestelyn kohteena olevan yksikön identiteetti säilyy luovutuksessa (esim. KKO 2002:54). (Kairinen ym. 2013: 586.)

2.1. Liikkeen luovutuksen sääntelystä

Liikkeen luovutusta koskeva sääntely perustuu liikkeenluovutusdirektiiviin 2001/23/EY, jota vastaava säännös on kansallisessa TSL 1:10:ssa (Carlsson, Fogelholm, Herler, Krook, Lindqvist, Merikalla-Teir, Syrjänen, Tuominen & von Weissenberg 2014: 81).

Työsopimuslain 1 luvun 10 §:n 1 momentilla on pantu täytäntöön Euroopan neuvoston liikkeen luovutusta koskeva direktiivi 77/187/ETY ja sen muutosdirektiivi 98/50/EY, jotka on sittemmin kodifioitu neuvoston direktiiviksi 2001/23/EY työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen tai yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämistä (liikkeenluovutusdirektiivi). Mainitut direktiivit ja niitä koskeva Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö on otettava huomioon työsopimuslain asianomaista säännöstä tulkittaessa (KKO 2008:88). (Kairinen ym. 2013: 404–405.)

Liikkeenluovutuksesta on säädetty verrattain yleisellä tasolla, koska kaikkia mahdollisia erityistilanteita ei ole mahdollista huomioida lainsäädännössä. Tämän vuoksi liikkeenluovutuksen tunnistaminen jää usein oikeuskäytännöstä muodostuneen tulkintalinjan varaan. Koska kotimainen liikkeenluovutusta koskeva sääntely perustuu liikkeenluovutusdirektiiviin, ovat myös ulkomaiset oikeustapaukset varsin käyttökelpoisia tulkinta-avun saamiseksi ja kotimaiset tuomioistuimet myös käytännössä siteeraavat ulkomaisia oikeustapauksia. Ongelmallista on, että verrattain samankaltaisissa tilanteissa on toisinaan päädytty keskenään päinvastaisiin lopputuloksiin. (Carlsson ym. 2014: 82.)

2.1.1. EU-liikkeenluovutusdirektiivi

Liikkeenluovutuksen vaikutuksia työsuhteesta johtuviin oikeuksiin ja velvollisuuksiin on säännelty EU:n liikkeenluovutusdirektiivillä 2001/23/EY, jolla on kodifioitu aikaisemmat direktiivit 77/187/ETY ja 98/50/EY. Keskeinen tavoite jäsenvaltioissa vallitsevan oikeustilan osittaisessa harmonisoinnissa on suojella työntekijän etujen ja oikeuksien säilymistä yritystoiminnan muutostilanteissa, joissa työnantaja vaihtuu toiseksi liiketoimintakokonaisuuden kuitenkin säilyessä. (HE 95/2011.)

Direktiivin 1 artiklan 1 a – kohdan mukaan direktiiviä sovelletaan yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovuttamiseen toiselle työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka sulautumisen kautta. Direktiivin 1 artiklan 1 b – kohdan mukaan, jollei a-alakohdasta ja kyseisen artiklan jäljempänä olevista säännöksistä muuta johdu, luovutuksena pidetään oman identiteettinsä säilyttävän ”taloudellisen yksikön luovuttamista”, jolla tarkoitetaan pää- ja sivutoimisen taloudellisen toiminnan

harjoittamiseksi järjestettyä ”resurssikokonaisuutta”. Direktiiviä sovelletaan 1 artiklan 1 c – kohdan mukaan taloudellista toimintaa harjoittaviin julkisiin tai yksityisiin yrityksiin riippumatta siitä, tavoittelevatko ne voittoa. (Rautiainen ym. 2008: 137–138.)

Liikkeen luovutuksen käsite yhteisön oikeudessa on aiheuttanut laajaa keskustelua suomalaisessa oikeuskirjallisuudessa. Käsite on tulkinnanvaraisuutensa vuoksi muodostunut pitkälti yhteisöjen tuomioistuinten oikeuskäytännössä. Toisaalta sen muodostuminen Suomen oikeudessa on ollut oikeuskäytännön ja – kirjallisuuden varassa, koska liikkeen luovutuksesta ei ollut säännöstä aikaisemmassa työsopimuslaissa. Uudessa 1.6.2001 voimaan tulleessa työsopimuslaissa on määritelty liikkeen luovutuksen käsite ja sen oikeusvaikutukset. Määritelmä poikkeaa jonkin verran liikkeenluovutusdirektiivin sanamuodosta, mutta tällä poikkeamalla ei ole tarkoitettu muuttaa liikkeen luovutuksen käsitettä (Koskinen, Linderborg, Mäki, Nyman & Veihtola 2002: 429–430).

Direktiivin väljyydestä johtuen liikkeen luovutuksen käsite on EU:ssa jätetty muotoutumaan oikeuskäytännössä. EYT:n (Euroopan yhteisöjen tuomioistuin) ratkaisuja on pidettävä kansallisen työsopimuslain liikkeen luovuttamista koskevien säännösten tulkintaohjeena. Tämä direktiivin tulkintavaikutus on pitänyt huomioida, vaikka osapuolet eivät siihen erikseen olisi vedonneetkaan (Kairinen ym. 2013: 585).

Kunkin EU-maan kansallisten tuomioistuinten on varmistettava, että EU:n lainsäädäntöä sovelletaan kyseisessä maassa asianmukaisesti. Vaarana on kuitenkin, että eri maiden tuomioistuimet tulkitsevat EU:n lainsäädäntöä eri tavalla. Tämän estämiseksi on otettu käyttöön ennakkoratkaisumenettely. Tämä tarkoittaa, että jos kansallinen tuomioistuin on epävarma jonkin EU:n säädöksen tulkinnasta tai soveltuvuudesta, se voi pyytää ja on toisinaan velvollinen pyytämään neuvoa unionin tuomioistuimelta. Tätä neuvoa kutsutaan ennakkoratkaisuksi. (Tietoa EU:n toiminnasta – Euroopan unionin tuomioistuin.)

Tuomiovalta kuuluu siten EU-oikeuskytkentäisissä asioissa kansallisille tuomioistuimille, eikä kansallisten tuomioistuinten päätöksistä ole muutoksenhakuoikeutta EY:n tuomioistuimeen. Näin ollen kukin jäsenvaltion ylimmät

oikeusasteet käyttävät ylintä tuomiovaltaa myös EU-asioissa. Suomessa tuomiovaltaa käyttävät ylimpinä tuomioistuimina korkein oikeus ja korkein hallinto-oikeus. Ainoa tapa saada kansallisessa tuomioistuimessa vireillä oleva EU-oikeuskysymyksellinen asia EY:n tuomioistuimen käsiteltäväksi perustuu EY:n perustamissopimuksen 234 artiklan mukaiseen ennakkoratkaisumenettelyyn. Ennakkoratkaisumenettelyssä kansallisella tuomioistuimella on oikeus, ja ylimmällä oikeusasteilla tietyin edellytyksin velvollisuus, pyytää EY:n tuomioistuimelta niin sanottua ennakkoratkaisua kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian ratkaisun kannalta merkityksellisen EU-oikeuden tulkinnasta tai EU:n toimielinten säädösten (esimerkiksi asetusten tai direktiivien) tai päätösten pätevydestä. (Ojanen 2006: 216–217.)

Liikkeenluovutusdirektiivin ja sen muutosdirektiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset oli saatettava jäsenvaltioissa voimaan viimeistään 17 päivänä heinäkuuta 2001. Tarkoituksena uutta työsopimuslakia koskevan hallituksen esityksen mukaan oli, että liikkeen luovutuksen määritelmä vastaa edellä mainittujen direktiivien mukaista liikkeen luovutuksen määritelmää, vaikka sittemmin toteutuneen säännöksen sanamuoto ei ollut täysin samanlainen kuin direktiivien sanamuoto. (Koskinen ym. 2002: 421.)

EUT:n (Euroopan unionin tuomioistuin) käytännössä korostetaan sitä, että luovutuksen tulee koskea pysyväksi tarkoitettua taloudellista kokonaisuutta. Direktiivi ei tarkoita vain yhtä tehtävää varten olevia kokonaisuuksia (”joukko nuoria rakentaa messualueita”). Yhtiön päätoimiala voi olla esim. pankkiriikkeen harjoittaminen, mutta luovutus koskee siivousta tai muuta sivutoimintaa (ks. ratkaisu C-392/92 Schmidt). Luovutetun yksikön tulee luovutuksen jälkeen säilyttää identiteettinsä (ravintola tarjoilee edelleenkin ruokaa, siivousyksikkö siivoaa jne.) ja pysyä tässä mielessä ”samana tai samankaltaisena”. Direktiiviä voidaan soveltaa kuntiin ja valtion yhtiöihin, mutta varsinaista julkista vallankäyttöä (mm. poliisin toiminta, tuomioistuimet) se ei koske. Direktiivi ei myöskään koske julkisyhteisöjen sisäisiä järjestelyjä (yksiköitä ja/tai työntekijöitä siirretään virastosta toiseen). (Bruun & von Koskull 2012: 62–63.)

TSL 1:10.1:ssa on määritelty tai pikemminkin luonnehdittu yleisesti, mitä liikkeen luovutuksella tarkoitetaan. Säännös yksinkertaisuudessaan on tarkoitettu vastaamaan liikkeenluovutusdirektiivin 1 artiklan säännöksiä. Nämä, samoin kuin EY:n tuomioistuimen ennakkoratkaisut, on siten otettava huomioon TSL 1:10.1:n tulkinnassa, direktiivien tulkintavaikutuksen edellyttämässä laajuudessa. Mutta TSL 1:10:n tulkinnassa tulee ottaa huomioon myös Suomen aikaisempi kansallinen oikeuskäytäntö niiltä osin kuin se on työntekijälle direktiivin säännöksiä edullisempi, koska direktiivillä on turvattu vain vähimmäisehdot. (Kröger & Tiitinen 2012: 404–405.)

Liikkeenluovutusdirektiivin 8 artikla: *”Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai ottaa käyttöön työntekijälle edullisempia lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä tai sallia työntekijälle edullisempien työehtosopimusten tai työmarkkinaosapuolten välisten sopimusten soveltaminen tai edistää niiden soveltamista.”* (Kröger ym. 2012: 405.)

2.1.2. Suomen vanha työsopimuslaki

Suomen vanhassa työsopimuslaissa (30.4.1970/320) keskeisin liikkeen luovutuksen sääntelyyn liittyvä ero verrattuna uuteen työsopimuslakiin (26.1.2001/55) käsittelee liikkeen luovutuksen saajan irtisanomisoikeutta. Liikkeen luovutuksen saajalla, mutta ei luovuttajalla, oli oikeus irtisanoa liikkeen luovutuksessa siirtyneitä työntekijöitä, mikäli pystyi perustelemaan liikkeen luovutuksesta johtuvan syyn irtisanomiseen.

Vuoden 1970 TSL 40 §:n 2 momentin mukaan jos se, jolle liike oli luovutettu, ei halunnut jatkaa työsuhdetta, hän saattoi kuukauden kuluessa luovutuksesta irtisanoa työsopimuksen, jos siihen oli luovutuksesta johtuva perusteltu syy. Irtisanomisoikeus oli rajattu koskemaan liikkeen luovutuksen erityisolosuhteita ja sitä tuli käyttää kuukauden harkinta-ajassa. Irtisanomisoikeus koski myös määräaikaista työsopimuksia, mutta sillä ei ollut syrjäytetty perhevapaalla olevan ja luottamusmiehen erityissuojaa. Työsopimuslain 40 §:n 2 momentin kohdalla korostuivat luovutuksensaajan toiminnalliset tarpeet eikä irtisanomisperusteen painavuudelta edellytetty samaa kynnystä kuin irtisanottaessa työntekijöitä kollektiiviperustein VTSL 37a §:n nojalla. Työntekijän irtisanoutumisoikeus noudattelee sekä vanhassa että uudessa työsopimuslaissa samaa linjaa (Koskinen ym. 2013: 403).

Liikkeen luovutuksesta johtuvan työnantajan irtisanomisoikeuden ohessa sovelletaan vastaavasti luovutuksesta johtuvaan lomauttamiseen ja osa-aikaistamiseen. Työntekijälle irtisanomisajalta maksettavasta palkasta vastaavat liikkeenluovuttaja sekä liikkeenluovutuksen saaja omasta ja toisensa puolesta (Rusanen 2001: 23).

2.1.3. Suomen uusi työsopimuslaki

Liikkeen luovutusta koskeva perussäännös on TSL 1:10:ssä. Lainkohdan ensimmäisessä momentissa säädetään liikkeen luovutuksen määritelmästä ja toisessa momentissa oikeusvaikutuksista. Liikkeen luovutuksen perussäännöstä täydentävät saman lain 7:5:n säännös luovutuksensaajan vastuusta tapauksissa, joissa työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen vuoksi. Työehtosopimussidonnaisuudesta liikkeen luovutuksen jälkeen säädetään erikseen työehtosopimuslain (436/1946, TEhtoL) 5 §:ssä. (Lith 2011: 76.)

Uuden työsopimuslain mukaan liikkeen luovutuksen saaja ei enää voi irtisanoa liikkeen luovutuksesta johtuvasta perustellustakaan syystä. Liikkeen luovutuksen myötä siirtyneen työntekijän irtisanomiseen edellytetään normaalien tuotannollisten ja taloudellisten irtisanomisperusteiden olemassaoloa. Muutos johtuu EU-direktiivistä.

Työsopimuslain 5 §:ssä säädetään liikkeen luovutuksen saajan irtisanomisoikeudesta liikkeen luovutuksen yhteydessä. Luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään 1 luvun 10 §:ssä tarkoitetun liikkeen luovutuksen perusteella. Työnantajan luovuttaessa liikkeensä 1 luvun 10 §:ssä säädetyllä tavalla, työntekijä saa työsuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa työsopimuksen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos työntekijälle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa työsopimuksensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta. Työsopimuslain 6 §:ssä säädetään luovutuksensaajan vastuusta liittyen työsuhteen päättymiseen. Jos työsopimus päätetään siksi, että työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen johdosta, työnantajan katsotaan olevan vastuussa

työsuhteen päättymisestä. Muutos perustuu EU:n liikkeenluovutusdirektiivin 4.2 artiklaan. Ks. esim. KKO 1999:71, jonka mukaan direktiivikohdan kriteerien täytyessä, työntekijä voi olla oikeutettu korvauksiin (Rusanen 2001: 23).

Työsopimuslain 1 luvun 10 §:n 2 momentista ilmenee, että 1 momentissa tarkoitettussa liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät automaattisesti ja pakottavasti liikkeen uudelle omistajalla tai haltijalle, eivätkä luovuttaja tai luovutuksensaaja saa sitä siksi toimenpiteillään estää. Luovuttajan kannalta tämä tarkoittaa, että luovuttajan on sallittava työntekijöiden siirtyminen. Luovutuksensaajan on puolestaan annettava luovutettavaan kokonaisuuteen kuuluvien työntekijöiden siirtyä palvelukseensa. Työntekijän siirtymisen estäminen merkitsee työntekijän työsuhteen päättämistä työnantajasta johtuvista syistä. (Koskinen ym. 2013: 404.)

Edellä mainittua siirtymisen estämistä joudutaan usein arvioimaan tilanteissa, missä työsuhde on päättynyt liikkeen luovutuksen yhteydessä ja syntyy epäselvyyttä ja erimielisyyttä siitä, onko työsuhde päättynyt nimenomaisesti liikkeen luovutuksesta ja työnantajan toimenpiteistä johtuen.

3. KESKEISET YRITYSJÄRJESTELYT JA LIIKKEEN LUOVUTUKSEN TUNNISTAMISEN EDELLYTYKSET JA KRITTEERIT

Työoikeudellisesti on erityisen tärkeää tunnistaa erilaiset keskeiset yritysjärjestelyt ja tunnistaa työ sopimuslain, liikkeenluovutusdirektiivin sekä kansallisen että EU:n oikeuskäytännön sääntely sekä linjaukset, toteutuvatko niissä liikkeen luovutuksen kriteerit.

Wallenberg käsittelee esityksessään *Omistajanvaihdosten juridiikkaa (2010)* erilaisten yritysjärjestelyiden käsitteistöä ja avaa mm. yrityskaupan ja omistuskaupan eroavaisuuksia. Yrityskaupassa on kyse yritysjärjestelystä, missä kohdeyrityksen liikeomaisuus (=substanssikauppa) tai sen osuudet tai osakkeet (=omistuskauppa) vaihtavat omistajaa. Omistuskaupassa hankitaan kohdeyhtiön koko osakekanta tai osa osakkeista tai henkilöyhtiön (kommandiittiyhtiö tai avoin yhtiö) yhtiöosuus. Osakekauppaa ja yhtiöosuuden luovutusta käsitellään jäljempänä kohdissa 3.1.1. ja 3.1.2. Liiketoimintakaupassa eli substanssikaupassa myyjä myy yksilöidyn omaisuuserän, mikä voi olla tietty liiketoiminta, siihen kuuluva käyttö- ja vaihto-omaisuus, sopimukset sekä henkilöstö. Liiketoimintakaupassa liiketoiminnan vastuut siirtyvät toiselle yhtiölle ja niin ikään henkilöstön osalta kyseessä on usein työ sopimuslain mukainen liikkeen luovutus, jolloin työntekijät siirtyvät ns. vanhoina työntekijöinä uuden työnantajan palvelukseen (Wallenberg 2010).

Työoikeudellisen ryhmittelyn pohjana on oikeuskirjallisuudessa ja – käytännössä käytetty yleisesti kolmijakoa:

1. ei edes liikkeen luovutus
2. liikkeen luovutus
3. liikkeen lopetus ja uuden perustaminen

Yritysjärjestelyjen työoikeudelliset oikeusvaatimukset ovat erilaiset riippuen, mihin ryhmään kyseinen yritysjärjestely kuuluu. Oikeudelliset tulkintaongelmat ovat liittyneet lähinnä ryhmien 1. ja 2. sekä ryhmien 2. ja 3. väliseen rajanvetoon. Ryhmien 2. ja 3.

välinen rajanveto on käytännössä huomattavasti tärkeämpi kuin ryhmien 1. ja 2. välinen rajanveto, sillä ryhmien 1. ja 2. työoikeudelliset oikeusvaikutukset ovat samankaltaiset. (Rautiainen ym. 2008: 138–139.)

Liikkeen luovutus toteutuu tavallisesti siten, että yritys myy joko koko liiketoimintansa tai osan siitä ja toiminta jatkuu samana tai samankaltaisena luovutuksen saajan toimesta. Liikkeen luovutus voi liittyä erilaisiin yritysjärjestelyihin, missä yritys liikkeen luovutuksen saajaosapuolena haluaa esim. vahvistaa markkina-asemaansa ja tekee yrityskaupan joko saman alan kilpailijan kanssa tai laajentaa toimintaansa uudelle toimialalle. Yrityksen tai sen osan osto voi liittyä myös tuotantolaitteisiin ja – koneisiin tai tuotekehitykseen, millä yritys pyrkii korvaamaan investointejaan. Yrityskaupan taustalla voi olla myös uusien markkina- ja jakelukanavien hankinta tai kilpailijan ostaminen pois markkinoilta. Yritykset voivat myös karsia toimintakokonaisuudestaan turhia rönsyjä, ulkoistaa, siirtää alihankintaan toimintojaan tai ottaa jopa aikaisemmin ulkoistetun toiminnon takaisin. Yritysjärjestelyt voivat toteutua myös osakkeiden myyntinä, sulautumisina tai jakautumisina, mitkä lähtökohtaisesti eivät puolestaan ole liikkeen luovutuksia.

Yrityksen vastuiden ja velvollisuuksien huomioimiseksi ja ymmärtämiseksi, onkin erittäin tärkeää, että tunnistetaan, milloin on kyse liikkeen luovutuksesta ja milloin ei. Liikkeen luovutuksessa on monta seikkaa, jotka työnantajaosapuolien tulisi pitää mielessä ongelmatilanteiden välttämiseksi. Ei ole lainkaan harvinaista, että liiketoimintakaupan neuvottelujen yhteydessä jompikumpi osapuolista asettaa tavalla tai toisella ehtoja joidenkin työntekijöiden tai työntekijäryhmien siirtymiselle tai siirtymättä jäämiselle. Tällainen valikointi on varsin riskialtista, sillä laki lähtee siitä, että liiketoimintakokonaisuuteen kuuluva henkilöstö siirtyy luovutuksessa kokonaisuutena. Siirtymättä eivät siten voi jäädä vaikkapa perhevapaalla olevat, vaan kaikki liikkeenluovutukseen kuuluvat työntekijät siirtyvät uudelle työnantajalle samanaikaisesti työsuhteen tilasta tai muodosta riippumatta (Talouselämä: 2011).

Liikkeen luovutukseen liittyvä juridiset ongelmat voidaan luokitella kolmeen pääryhmään. Nämä ryhmät ovat:

- liikkeen luovutuksen tunnusmerkistön täyttyminen,
- työntekijöiden työsuhdeturva liikkeen luovutuksessa ja
- liikkeen luovutuksen vaikutukset työsuhteen ehtoihin sekä näihin liittyvät tasapuolisuuskysymykset (Engblom 2013: 147.)

3.1. Ei edes liikkeen luovutus

Eräitä varsin tavallisia yritystoiminnan muutostilanteita ei pidetä liikkeen luovutuksina sen vuoksi, että työntekijöiden kannalta katsoen muutos työnantajan toiminnassa on vähäisempi kuin liiketoiminnan luovutuksen yhteydessä. Usein sanotaankin, että näissä tilanteissa kyse ei ole edes liikkeen luovutuksesta. Työsuhteet jatkuvat entisellään, eikä työnantajalla ole oikeutta tehdä edes niitä muutoksia, joita hän voi tehdä liikkeen luovutuksen yhteydessä. (Rautiainen ym. 2008: 5: 39.)

Osakekauppa; tärkein yritysjärjestelyjen ryhmän piiriin kuuluva muutostilanne on osakekauppa. Sitä ei pidetä liikkeen luovutuksena siinäkään tapauksessa, että kaupan kohteena on yhtiön koko osakekanta. Tämä johtuu siitä, että työntekijöiden työnantaja ei vaihdu osakekaupan yhteydessä, vaan työnantajana on koko aja osakeyhtiö. Osakeyhtiön uudella omistajalla ei ole oikeutta muuttaa työntekijöiden työsuhteen ehtoja tai irtisanoa työntekijöitä sillä perusteella, että yhtiön omistaja on muuttanut. Uudella omistajalla ei ole myöskään velvollisuutta käydä yhteistoimintaneuvotteluja, eikä tiedottamisvelvollisuutta osakekaupan vuoksi (Rautiainen ym. 2008: 5: 40).

Pelkkä osakekannan siirtäminen ei siis ole liikkeen luovutus (KKO 1975 II 15). Osakkeiden myynnin yhteydessä toteutettavat muut järjestelyt voivat kuitenkin muuttaa tilanteen arvioinnin (KKO 2000:7). Sääntö koskee myös yhtiöosuuksien luovuttamista henkilöyhtiöissä (KKO 1992:38). (Kairinen ym. 2013: 583.)

Yhtiöosuuden luovutus; avoimen yhtiön tai kommandiittiyhtiön yhtiöosuuden luovuttaminen vastaa osakeyhtiön osakkeiden luovuttamista. Yhtiö pysyy

työntekijöiden työnantajana luovutuksesta huolimatta. Yhtiöosuuksien luovutusta ei pidetä edes liikkeen luovutuksena eikä sillä ole vaikutusta työsuhteisiin (KKO 1992:38). (Rautiainen ym. 2008: 5: 40.)

Konkurssi; myöskään työnantajan konkurssin vuoksi tapahtuvaa liiketoiminnan siirtymistä konkurssivelalliselta konkurssipesän hoidettavaksi ei pidetä edes liikkeen luovutuksena. Työnantajalla ja työntekijällä on kuitenkin erityinen irtisanomisoikeus konkurssin yhteydessä. Työnantajalla ei ole velvollisuutta käydä yhteistoimintaneuvotteluja pelkästään konkurssin vuoksi. Usein konkurssi kuitenkin johtaa henkilökunnan vähentämiseen, josta on käytävä yhteistoimintaneuvottelut. Konkurssin myöhemmässä vaiheessa konkurssipesä pyrkii usein myymään liiketoiminnan ulkopuoliselle yritykselle. Tällöin on kyse joko liikkeen luovutuksesta tai liiketoiminnan lopettamisesta ja uuden liiketoiminnan aloittamisesta. (Rautiainen ym. 2008: 5: 40.)

Sulautuminen; sulautuminen on yhtiöoikeudellisesti säädetty erääksi osakeyhtiön lakkaamistavaksi. Osakeyhtiölaissa tunnetaan seuraavat sulautumistyyppit: absorptiosulautuminen, tytäryhtiösulautuminen, kolmikantasulautuminen ja kombinaatiosulautuminen (Immonen 2011: 147–148).

Sulautumisessa eli fuusiossa sulautuvan yhtiön varat ja velat siirtyvät vastaanottavalle yhtiölle ja sulautuva yhtiö purkautuu. Koska sulautumisessa on kyse laissa säädetystä varojen ja velkojen yleisestä siirtymisestä, ei sulautumista pidetä edes liikkeen luovutuksena. Myös työsuhteet siirtyvät automaattisesti entisin ehdoin vastaanottavaan yhtiöön osana yleistä varojen ja velkojen siirtymistä. Työnantaja ei voi vedota sulautumiseen irtisanomisen perusteena. Työnantajalla on kuitenkin yhteistoimintalain mukainen tiedottamisvelvollisuus sulautumisen yhteydessä. (Rautiainen ym. 2008: 5: 40.)

Liiketoimintasiirto; liiketoimintasiirto on vero-oikeudellinen käsite, josta säädetään EVL:n 52 d §:ssä. Lainkohdan mukaan liiketoimintasiirrolla tarkoitetaan järjestelyä, jossa osakeyhtiö (siirtävä yhtiö) luovuttaa joko kaikki taikka yhteen tai useampaan liiketoimintakokonaisuuteensa kohdistuvat varat, siirtyviin varoihin kohdistuvat velat ja

siirtyvään toimintaan kohdistuvat varaukset siirtyvää toimintaa jatkavalle osakeyhtiölle (vastaanottava yhtiö) saaden vastikkeeksi vastaanottavan yhtiö liikkeeseen laskemia uusia osakkeita tai yhtiö hallussa olevia omia osakkeita. (Immonen 2011: 317.)

Liiketoimintasiirrossa edellytetään, että siirrettävä liiketoiminta muodostaa taloudellisesti itsenäisen toimintaan kykenevän yksikön ja omaisuus siirtyy vastaanottavalle yhtiölle jatkuvuusperiaatteen mukaisesti (Katramo, Lauriala, Matinlauri, Niemelä, Svennas & Wilkman 2011:196).

Toiminnan siirtämisessä tulee ottaa huomioon työoikeudelliset, liikkeen luovutusta koskevat vaatimukset (TSL 1:10 §). Jos tilanne tulkitaan näiden periaatteiden mukaan liikkeen luovutukseksi, kyseisen pois siirrettävän liiketoiminnan palveluksessa ollut henkilöstö yleensä säilyttää työoikeudellisen asemansa – heidät tulee siirtää liiketoiminnan saaneeseen uuteen työnantajayksikköön vanhoina työntekijöinä eli voimassa olevin työehdoin (Immonen 2011:317–319).

Jakautuminen; jakautumisessa eli diffuusiassa yhtiö jakautuu kahdeksi tai useammaksi yhtiöksi. Jakautuvan yhtiö varat ja velat siirtyvät vastaanottavalle yhtiölle yleisseuraantona vastaavalla tavalla kuin sulautumisessa. (Rautiainen ym. 2008: 5: 40.) Koska yhtiön jakautuminen on yleisseuraanto, sillä ei lähtökohtaisesti ole vaikutusta yhtiön sopimussuhteisiin, viranomaislupiin, henkilöstöön tms. liiketoiminnan kannalta merkittäviin asioihin. Riippumatta siitä, minkälainen yritysjärjestely toteutetaan, nämä seikat on kuitenkin syytä selvittää huolellisesti ennen järjestelyn toteuttamista. (Katramo ym. 2001: 186.)

Myöskään jakautumista ei siis pidetä lähtökohtaisesti edes liikkeen luovutuksena. Työsuhteet siirtyvät automaattisesti entisiin ehdoin vastaanottaviin yhtiöihin eikä työnantajalla ole oikeutta irtisanoa työntekijöitä jakautumisen perusteella. Työnantajalla on kuitenkin yhteistoimintalain mukainen tiedottamisvelvollisuus myös jakautumisen yhteydessä. (Rautiainen ym. 2008: 5: 40.)

Kuten edellisissä kohdissa todetaan, liikkeen luovutuksena ei pidetä sellaisia yritysjärjestelyitä kuten fuusiota, jakautumista taikka yritysmuodon muutoksia yhtiöoikeudellisen identiteetin säilyessä muuttumattomana (Rautiainen - Äimälä 2004,

s. 132–133; Tiitinen – Kröger 2004, s. 270–271). Silti luovutusta tarkoittava järjestely voi kuitenkin muista syistä toteutua myös kyseisten tilanteiden yhteydessä (Kairinen ym. 2013: 583).

Yhtiöittäminen; yhtiöittämisellä voidaan tarkoittaa useita erilaisia yritysjärjestelyjä, joiden työoikeudelliset vaikutukset ovat myös varsin erilaisia. Tavallisesti yhtiöittämisellä tarkoitetaan jonkin toiminnan jakamista useisiin yhtiöihin. Yhtiöittäminen toteutetaan yleensä joko osakeyhtiölain mukaisen jakautumismenettelyn kautta tai luovuttamalla jokin liiketoiminta kaupalla tai apporttina toiselle samaan konserniin kuuluvalle yhtiölle. Jos yhtiöittäminen toteutetaan jakautumalla, ei kyseessä ole edes liikkeen luovutus. Jos yhtiöittäminen sen sijaan toteutetaan luovuttamalla jokin liiketoiminta kaupalla tai apporttina toiselle samaan konserniin kuuluvalle yritykselle, yhtiöittäminen muodostaa liikkeen luovutuksen (TT 1993–78). (Rautiainen ym. 2008: 5: 41.)

Yhtiömuodon muutos; yhtiömuodon muutoksia ovat esimerkiksi yksityisliikkeen muuttaminen avoimeksi yhtiöksi tai kommandiittiyhtiöksi taikka henkilöyhtiön muuttaminen osakeyhtiöksi. Yhtiömuodon muutosta ei ole pidetty liikkeen luovutuksena, jos yhtiön yhtiöoikeudellinen identiteetti säilyy yhtiömuodon muutoksesta huolimatta. Yhtiöoikeudellinen identiteetti säilyy, jos yhtiön oikeushenkilöllisyys säilyy eikä yhtiötä tarvitse muodollisesti purkaa yhtiömuodon muutoksen yhteydessä. Myös työsuhteet säilyvät tällöin entisellään eikä työnantajalla ole oikeutta irtisanoa työntekijöitä yhtiömuodon muutoksen vuoksi. Työnantajalla ei ole myöskään yhteistoimintalain mukaista tiedottamisvelvollisuutta tällaisen yhtiömuodon muutoksen vuoksi. Jos yhtiöoikeudellinen identiteetti ei säily yhtiömuodon muutoksen yhteydessä, kyseessä on sen sijaan liikkeen luovutus, johon liittyvät normaalit liikkeen luovutuksen oikeusvaikutukset. (Rautiainen ym. 2008: 5: 41.)

3.2. Alihankintaan siirtyminen, alihankkijan vaihtaminen ja liiketoiminnan vuokraus

Alihankintaan siirtyminen; yrityksen päätös luopua jonkin toiminnon suorittamisesta itse ja ostaa se ulkopuoliselta yritykseltä voi muodostaa liikkeen luovutuksen. Tällaista alihankintaan siirtymistä kutsutaan toiminnan ulkoistamiseksi. Tavallisesti ulkoistettava toiminto on jokin yrityksen ns. aputoiminto, kuten siivous, vartiointi tai työpaikkaruokailu, mutta myös osa varsinaisesta tuotantotoiminnasta voidaan ulkoistaa. Ulkoistetun toiminnan ottaminen takaisin yrityksen itse huolehdittavaksi voi niin ikään olla liikkeen luovutus (tapaus Francisco Hernández Vidal). EY:n tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan toiminnan ulkoistaminen voi olla liikkeen luovutus, vaikka alihankintaan siirtyvä yritys ei luovuttaisi lainkaan vaihto- tai käyttöomaisuutta alihankkijalle. Tätä on perusteltu siten, että esimerkiksi siivous- ja vartiointitoiminnassa vaihto- ja käyttöomaisuuden merkitys liiketoiminnan harjoittamisen kannalta on usein toissijainen ja liiketoiminta rakentuu pääosin työvoiman varaan (tapaus Francisco Hernández Vidal). Jos omaisuutta ei ole luovutettu, edellytetään kuitenkin, että toiminta säilyy ulkoisesti hyvin samankaltaisena. Ulkoistamista on pidetty liikkeen luovutuksena lähinnä silloin, kun toimintaa on jatkettu samoissa tiloissa, samoin menetelmin ja samojen työntekijöiden toimesta (tapaus Schmidt). Toisaalta on ilmeistä, että sellaisessa liiketoiminnassa, jossa aineellinen omaisuus on toiminnan harjoittamisen kannalta merkittävä tekijä, pelkkä henkilökunnan siirtyminen ei muodosta liikkeen luovutusta (tapaus Oy Liikenne Ab). (Rautiainen ym. 2008: 5: 43.)

Edellytyksiä harkittaessa merkitystä annetaan paitsi liiketoiminnan tarkoitukselle, toimialalle ja jatkumiselle samankaltaisena keskeytyksittä myös siirtyneen omaisuuserän ja henkilökunnan määrälle sekä luonteelle. Mikäli esim. aineellinen omaisuus on toiminnan harjoittamisen kannalta merkittävä tekijä, sen siirtymättä jääminen alihankkijalta toiselle tarkoittaa, ettei kyseessä ole liikkeen luovutus (KKO 2001:44, C-172/99 *Oy Liikenne Ab.*) Vastaavasti palvelualoilla henkilökunnan olennaisen osan siirtyminen palveluntarjoajan palvelukseen voi muodostaa liikkeen luovutuksen, vaikka lainkaan vaihto- tai käyttöomaisuutta ei luovuteta (C-127/96, C-229/96 ja C7497 *Hernández Vidal ym.*). (Kairinen ym. 2013: 583–584.)

Olellaisen tärkeää on määritellä ne kriteerit, joiden mukaan tulee ratkaista, muodostaako ulkoistettava toiminto liiketoimintakokonaisuuden. Keskeinen EY-tuomioistuimen tuomio tältä osin on Spijkers C-24/85(1986) ECR1119. Siinä esitetään joukko kriteerejä, joiden perusteella arvioinnin tulee tapahtua. Perusvaatimuksena on, että kohde säilyttää identiteettinsä ja siirretään toimivana yksikkönä, jonka avulla voidaan harjoittaa pysyvästi itsenäisen tavoitteen omaavaa taloudellista toimintaa. (Kiiha 2002:84.)

Nämä Spijkers – tapauksen ratkaisussa esitetyt kriteerit käydään läpi luvussa 3.3.4.

Alihankkijan vaihtaminen; alihankkijan vaihtaminen ei muodosta liikkeen luovutusta kuin vain poikkeustapauksessa (KKO 1991:141). Asiaa ratkaistaessa kiinnitetään huomiota erityisesti kahteen seikkaan:

1. onko vanhan ja uuden alihankkijan välillä luovutettu merkittävä määrä liiketoiminnan harjoittamiseen liittyvää omaisuutta ja
2. onko uusi alihankkija ottanut palvelukseensa lukumäärän ja pätevyiden osalta olellaisen osan niistä vanhan alihankkijan työntekijöistä, jotka ovat työskennelleet vanhalta alihankkijalta uudelle alihankkijalle siirtyneissä tehtävissä (tapaus Süzen).

Jos kumpikin edellä mainituista kriteereistä täyttyy, kyseessä on liikkeen luovutus. Vastaavasti, jos kumpikaan niistä ei täyty, tilannetta ei ole pidettävä liikkeen luovutuksena. Jos vain toinen niistä täyttyy, ratkaisu tehdään sillä perusteella, millainen painoarvo kriteereille on kyseisessä tapauksessa annettava suhteessa toisiinsa liiketoiminnan luonne huomioon ottaen. Mikäli aineellinen omaisuus on toiminnan harjoittamisen kannalta merkittävä tekijä eikä sitä ole merkittävässä määrin siirtynyt alihankkijalta toiselle, kyseessä ei ole liikkeen luovutus (tapaus Oy Liikenne Ab). (Rautiainen ym. 2008: 5: 43)

Kuten edellä on todettu erilaisista alihankintatilanteista, että normaalisti alihankintatilanteet eivät ole liikkeen luovutuksia, voivat alihankintaan siirtyminen (ulkoistaminen), alihankkijan (tai palveluntarjoajan) vaihdos tai alihankintasuhteen irtisanominen edellytysten perustellusti täytyessä olla liikkeen tai sen osan luovutuksia.

Palveluntarjoajan vaihtaminen voi siis poikkeustilanteessa olla liikkeen luovutus (C-13/95 *Süzen*). Edellytysten täytyessä pelkkä henkilökunnan tai pelkkä omaisuuden siirtyminenkin voivat muodostaa liikkeen luovutuksen (C-340/01 *Abler*, C-392/92 *Schmidt*) (Kairinen ym. 2013: 583–586).

Liiketoiminnan vuokraaminen; liiketoiminta luovutetaan yleensä siten, että luovutuksensaaja ostaa luovuttajan liiketoiminnan. Liikkeen luovutusta koskevia säännöksiä sovelletaan kuitenkin myös vuokralle antoon. Vuokralle annetun liiketoiminnan palautuminen vuokranantajan haltuun vuokrasopimuksen päätyttyä voi niin ikään muodostaa liikkeen luovutuksen. (Rautiainen ym. 2008: 5: 43)

3.3. Liikkeen luovutuksen tunnistamisen edellytykset ja kriteerit

Liikkeen luovutusta koskevat erimielisyydet liittyvät useimmiten siihen, onko jokin toimenpide liikkeen luovutus vai onko kyse liiketoiminnan lopettamisesta ja toisen liiketoiminnan aloittamisesta. Liikkeen luovutukselle voidaan asettaa kolme edellytystä, joiden kaikkien on periaatteessa täyttyvä, jotta kyseessä olisi liikkeen luovutus. Nämä edellytykset ovat oikeudellinen yhteys, toiminnallisen kokonaisuuden luovutus ja toiminnan keskeytymättömyys. Kysymys on kuitenkin kokonaisarviosta, joten kaikkien edellytysten ei tarvitse täytyä yhtä selvästi. (Rautiainen ym. 2008: 141.)

3.3.1. Oikeudellinen yhteys liikkeen luovutuksessa

Liikkeen luovutuksen edellytyksenä on ensinnäkin, että uuden ja vanhan yrittäjän välillä on oikeudellinen yhteys. Tavallisesti oikeudellinen yhteys muodostuu vanhan ja uuden yrittäjän välisestä vaihto- tai käyttöomaisuuden siirtämisestä koskevasta sopimuksesta. Oikeuskäytännössä ei kuitenkaan pidetty vanhan ja uuden yrittäjän välistä sopimusta käyttö- tai vaihto-omaisuuden siirtämisestä ehdottomana liikkeen luovutuksen edellytyksenä. Omaisuus voi esimerkiksi siirtyä myös kolmannen osapuolen välityksellä (KKO 12.3.1987:800). Joissain tapauksissa liiketoiminnan harjoittaminen ei edellytä yrittäjältä juurikaan omaa vaihto- tai käyttöomaisuutta. Näissä tilanteissa oikeudellisen yhteyden täyttymiseen riittää, että yrittäjät ovat tarkoittaneet siirtää liiketoiminnan vanhalta uudelle yrittäjälle, vaikka heidän välillään ei olekaan sovittu käyttö- tai vaihto-

omaisuuden siirtämisestä eikä omaisuutta ole siirtynyt edes kolmannen osapuolen välityksellä (KKO 1994:3). (Rautiainen ym. 2008: 5: 42.)

Liiketoiminnan siirtyminen yritysjärjestelyinä voi perustua osapuolten väliseen varsinaiseen sopimiseen. Yritysjärjestelyn tunnistaminen liikkeen luovutukseksi ei kuitenkaan edellytä, että osapuolilla olisi luovutuksesta varsinaista sopimusta. Työsopimuslain ja liikkeenluovutusdirektiivin mukaan osapuolten välillä ei siis tarvitse olla välitöntä sopimussuhdetta (Kairinen ym. 2013: 591–592).

3.3.2. Toiminnallinen kokonaisuus liikkeen luovutuksessa

Toinen liikkeen luovutuksen edellytys on, että luovutuksen kohteena on toiminnallinen kokonaisuus (KKO 1990:81, KKO 1991:85 ja KKO 2000:12). Tämä edellytys täyttyy, kun luovutuksen kohde voisi periaatteessa toimia myös itsenäisenä liiketoimintana. Pelkkä omaisuuden luovutus ei ole liikkeen luovutus (TT 1983–127). EY:n tuomioistuin on määritellyt toiminnallisen kokonaisuuden sellaiseksi henkilöiden ja muiden tekijöiden muodostamaksi organisoiduksi yhdistelmäksi, jonka avulla on mahdollista harjoittaa omiin itsenäisiin tavoitteisiinsa tähtäävää liiketoimintaa (tapaus Sánchez Hidalgo). Oikeuskäytännössä on rajatapauksissa kiinnitetty ratkaisevaa huomiota siihen, miten samankaltaisena toiminta on jatkunut (tapaus Spijkers, KKO 1999:70 ja KKO 2002:54). EY:n tuomioistuin on mm. selvittänyt, onko toimintaa harjoitettu samoissa tiloissa tai samoin menetelmin, missä määrin aineellista ja aineetonta liikeomaisuutta on luovutettu ja ovatko myös asiakkaat siirtyneet vanhalta yrittäjältä uudelle yrittäjälle. Keskeinen merkitys on annettu lisäksi sille, onko työntekijöiden enemmistö siirtynyt uuden yrittäjän palvelukseen. Kriteereitä on painotettu eri tavoin yrityksen toimialasta riippuen. (Rautiainen ym. 2008: 5: 42.)

Kokonaisuuden käsitteellä tarkoitetaan sellaista henkilöiden ja muiden tekijöiden muodostamaa organisoitua kokonaisuutta, jonka avulla voidaan harjoittaa omaan tavoitteeseensa tähtäävää taloudellista toimintaa. Taloudellinen kokonaisuus on aina enemmän kuin yrityksen tarjoamat työtehtävät. Kokonaisuuden identiteetillä on myös merkitystä. Luovuttavan ja luovutuksen saavan yrityksen ei tarvitse harjoittaa samanlaista toimintaa, jotta voitaisiin päätellä, että on tapahtunut taloudellisen kokonaisuuden luovutus. Kokonaisuus ei näin ollen ollen muodostu vain harjoitetusta

toiminnasta, vaan kokonaisuuden identiteetti pitää sisällään myös muita osa-alueita, kuten yrityksen henkilökunnan, johdon, työn organisoinnin, liiketoimintatavat ja – tuotantovälineet (Kairinen ym. 2013: 595–596).

3.3.3. Toiminnan keskeytymättömyys liikkeen luovutuksessa

Kolmas liikkeen luovutuksen edellytys on toiminnan jatkuminen keskeytymättömänä. Luovutuksen kohteena on oltava toimiva liike. Jos liiketoiminta on lopetettu jo ennen luovutusta, ei liiketoimintaan liittyneen omaisuuden luovuttaminen muodosta liikkeen luovutusta. Toiminnassa voi kuitenkin olla luovutuksen yhteydessä lyhyt katko, jonka aikana saatetaan tehdä esimerkiksi korjaus- tai muutostöitä. Tällainen lyhyt keskeytys ei merkitse, ettei kyseessä voi olla liikkeen luovutus. Toiminnan keskeytymättömyyttä koskeva edellytys on tullut esille erityisesti konkurssien yhteydessä. Konkurssipesä irtisanoo usein kaikki työntekijät konkurssin yhteydessä, mutta pyrkii kuitenkin etsimään konkurssiin menneelle liiketoiminnalle jatkajaa. Jos liiketoiminnan jatkamisesta saavutetaan yhteisymmärrys ennen konkurssipesän harjoittaman toiminnan päättymistä, kyseessä on liikkeen luovutus (KKO 1996:10). Konkurssipesän toiminnan katsotaan päättyvän työntekijöiden työsuhteiden päättyessä. Jos uusi yrittäjä ostaa konkurssipesältä liiketoimintaan liittyneen omaisuuden vasta työsuhteiden päättymisen jälkeen, ei kyseessä tämän vuoksi yleensä ole liikkeen luovutus (KKO 1985 II 114). (Rautiainen ym. 2008: 5: 42.)

Toiminnan keskeytymättömyyttä arvioitaessa, ratkaisevaa on toiminnan tosiasiallinen jatkamistarkoitus (asia C-29/91 *Redmond Stichting*). Toiminnan ollessa keskeytyneenä ja työsuhteiden voimassa merkitystä ei ole kokonaisarvioinnissa välttämättä siltäkään, että liiketoiminnan osana oleva irtain tai liikekiinteistö on välillä kolmannen tahon omistuksessa eikä sillä, että luovutuksensaajan henkilöllisyys ei ole vielä tiedossa (Kairinen ym. 2013: 608).

3.3.4. Ns. seitsemän kriteerin arviointi

Määriteltäessä kokonaisuuden luovutuksen edellytyksiä on tarkasteltava kaikkia luovutuksen luonnetta selvittäviä tosiseikkoja. EY-tuomioistuimen ratkaisussa *Spijkers*

(24/85, kohdat 11–13) on annettu liikkeen luovutuksen tunnistamisessa erityistä merkitystä seuraaville seitsemälle kriteerille:

1. yrityksen tai liikkeen laatu,
2. yritykseen tai liikkeeseen liittyvän omaisuuden (rakennukset, irtaimisto) siirtyminen tai siirtymättä jääminen,
3. aineettomien oikeuksien arvo luovutushetkellä,
4. onko enemmistö työntekijöistä siirtynyt luovutuksensaajan palvelukseen,
5. onko asiakaskunta siirtynyt luovutuksessa,
6. uuden liiketoiminnan samankaltaisuuden aste verrattuna vanhaan toimintaan ja
7. liiketoiminnan mahdollisen keskeytyksen kesto aika.

Kyseiset seikat ovat kuitenkin vain osatekijöitä asian kokonaisarvioinnissa, eikä niitä tästä syystä saa arvioida toisistaan erillään. Muutkin seikat on otettava huomioon asian vaatimalla tavalla. Kahta viimeksi mainittua edellytystä lukuun ottamatta, minkään muun yksittäisen kriteerin painoarvo ei ole sellainen, että kyseisen kriteerin täytyminen tai puuttuminen olisi liikkeen luovutuksen ehdottomana edellytyksenä tai esteenä. Kyseiset kaksi edellytystä (uuden liiketoiminnan samankaltaisuuden aste verrattuna vanhaan toimintaan ja liiketoiminnan mahdollisen keskeytyksen kesto aika) ovat identiteetin säilymisen kannalta välttämättömiä. Esimerkiksi aineellisen tai aineettoman omaisuuden siirtyminen palvelualueilla taikka henkilöstön siirtyminen tuotantotoiminnassa ei ole sen enempää välttämätön kuin riittäväkään edellytys toiminnan siirtymisen katsomiseksi liikkeen tai sen osan luovutukseksi (asia C-392/92 *Schmidt*, kohta 16, yhdistetty asia C-171/94 ja C-172/94 *Merckx ja Neuhuys*, kohta 21 ja asia C-13/95 *Süzen*, kohta 17). Näillä seikoilla voi kuitenkin osatekijöinä olla merkitystä asiaa arvioitaessa. (Kairinen ym. 2013: 587–588.)

Kröger & Tiitinen kirjassaan *Työsopimusoikeus 2012* avaavat näitä seitsemää kriteerikohtaa seuraavasti:

Kohta 1. tarkoittaa, että luovutettavan yrityksen tai liikkeen ja luovutuksen saajan toimialaa tai toimintojen luonnetta tulisi vertailla jopa niin, että käytettyjen

tuotantomenetelmien ja toimintatapojen erotkin olisi huomioitava tarkastelussa (KKO 2001:48, EYT asia C-175/99 *Mayeur*, EYT asia C-298/94 *Henke*).

Kohdan 2. lausumaa on täsmennetty siten, että jos aineellisen omaisuuden merkitys liiketoiminnan harjoittamisen kannalta on keskeisessä asemassa, eikä sellaista ole luovutettu, ei luovutuksen kohteen voida katsoa säilyttävän identiteettiään (EYT asiassa C-340/01). Toisaalta liiketoiminnan harjoittamisen kannalta painotus voi olla henkilökunnan määrässä ja näin ollen siirtymisessä, eikä liiketoiminnan harjoittamisessa vaadita merkittävämpää aineellista omaisuutta.

Kohdassa 3. viitataan siirtyvään ja liiketoiminnan jatkumisessa hyödynnettävään goodwill-arvoon (KKO2001:49).

Kohdassa 4. korostuvat työvoimavaltaiset toimialat, joilla ei aineellisilla tai aineettomalla omaisuudella ole niin suurta merkitystä liiketoiminnalle kuin itse työvoimalla. Näin ei omaisuuden siirtymisellä tai siirtymättä jäämisellä ole suurta painoarvoa arvioitaessa luovutetun kokonaisuuden identiteetin säilymistä (EYT asia C-463/09 *Clese SA*, EYT asia C-51/00 *Temco*).

Kohdassa 5. tarkastellaan, miten olennainen osa asiakaskunnasta on siirtynyt uuden toimijan liiketoiminnan piiriin. Tässä osa-alueessa voidaan tarkastella niin ikään yrityksen goodwill-arvon siirtymistä ja markkinointitoimien hyödyntämistä jo ennestään olemassa olevalle asiakaskunnalle (KKO 2001: 49).

Kohdassa 6. arvioidaan toiminnan samankaltaisuutta ennen ja jälkeen luovutuksen. EYT on antanut tämän kohdan arvioinnissa ennakkoratkaisun tapauksessa C-466/07 *Klarenberg*, missä luovutuksen saaja sijoitti luovutetun yksikön työntekijät organisaatiossaan eri osiin. EYT kuitenkin katsoi, että toiminnallinen yhteys säilyi ja luovutuksensaaja pystyi hyödyntämään työntekijöitä siten, että samanlainen tai vastaavanlainen taloudellinen toiminta jatkui.

Kohdassa 7. tarkastellaan toiminnan keskeytyksen ja liiketoiminnan välittömän jatkumisen merkitystä. EY:n tuomioistuimien on mm. ennakkoratkaisussaan tapauksessa C-234/98 *Allen ym.*, todennut, että toiminnan keskeytymättömyys on tavallisimpia

liikkeen luovutuksen kriteereitä, mutta toiminnan jatkumiseen voi tulla myös perusteltuja keskeytyksiä (Kröger ym. 2012: 415–421).

Liikkeen luovutuksen tunnistaminen edellyttää säännöksen tulkinnanvaraisuuden luonteen sekä erilaisten yritysjärjestelyiden monivaiheisuuden vuoksi tilanteen kokonaisharkintaa.

4. TYÖSUHTEIDEN SIIRTYMINEN LUOVUTUSHETKELLÄ JA YHTEISTOIMINTAMENETTELY

Työsopimuslain 1:10 §:n mukaan liikkeen luovutuksessa siirtyvät luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Tämä säännös vastaa asiallisesti liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 1 kohtaa, jonka mukaan ”ne luovuttajan oikeudet ja velvoitteet, jotka johtuvat luovutuksen tapahtuessa voimassa olleesta työsopimuksesta tai työsuhteesta, siirtyvät tällaisen luovutuksen seurauksena luovutuksensaajalle”. Työntekijöiden siirtyminen luovuttajalta luovutuksensaajalle tapahtuu automaattisesti ja pakottavasti eikä sitä voida sopimuksin estää tai rajoittaa. (Saarinen 2013: 935.)

Käytännössä liikkeen luovuttaja ja luovutuksensaaja saattavat pyrkiä vaikuttamaan siihen, ketkä työntekijät siirtyvät luovutuksessa luovutuksensaajan palvelukseen. Sopiminen voisi aktualisoitua esimerkiksi liiketoimintakaupan yhteydessä tehtävän niin sanotun due diligence – tarkastuksen yhteydessä. Sääntelyn pakottavuudesta johtuen tällainen sopimus ei tietysti ole työntekijään nähden sitova. (Lith 2011:102.)

Mikäli luovutuksensaaja rekrytoi palvelukseensa liiketoimintansa harjoittamista varten luovuttajan henkilöstöstä tärkeimmät ns. avainhenkilöt, on luovutuksensaajan otettava myös muu henkilöstö palvelukseensa. Toisaalta se, että koko henkilöstö siirtyy, ei kaikissa tapauksissa merkitse sitä, että kysymyksessä olisi liikkeen luovutus. Työsuhteiden siirtymistä tai siirtymättä jäämistä voidaankin arvioida sen perusteella, onko kyseinen toimiala liiketoiminnan harjoittamisen suhteen miten työvoimavaltainen tai perustuuko toiminnan harjoittaminen pääosin tuotantovälineisiin.

Taloudelliseen ja tuotannolliseen toimintaan keskittyvillä toimialoilla henkilöstön siirtymisen merkitys luovutuksen tunnistamisessa on yleensä vähäinen, kun taas työvoimavaltaisilla aloilla tai hallintosektorilla ”henkisen pääoman” siirtymisen merkitys on usein ratkaisevaa. Työvoimavaltaisella toimialalla uusi yrittäjä voi palkkaamalla sekä lukumääräisesti että pätevyyden osalta olennaisen osan henkilökunnasta hankkia sellaisen kokonaisuuden, jonka avulla se voi jatkaa luovuttajayrityksen toimintoja pysyväisluonteisesti. Taloudellisen kokonaisuuden

muodostuminen ei välttämättä kuitenkaan edellytä, että henkilöstöllä tulisi olla hoidettavan työn kannalta erityistä osaamista tai tietotaitoa. Kysymys voi olla myös ”rutiinistyöstä”. (Kairinen ym. 2013: 612.)

4.1. Luovutushetkellä voimassa olevat työsuhteet ja luovutuksen ajankohta

Liikkeen tai sen osan luovutuspäivänä pidetään päivää, jona luovutuksensaaja on alkanut käyttää tosiasiallista määräysvaltaa liikkeen toiminnan osalta. Määräysvalta ei siirry esimerkiksi pelkästään toimintojen siirtämistä koskevalla periaatepäätöksellä (HHO 7.2.2007 S 04/3970), vaan myös työnantajuuden tulee tosiasiallisesti vaihtua. Työntekijöiden asema uuteen yrittäjään nähden määräytyy liikkeen luovutuksen tosiasiallisena ajankohtana vallinneen oikeudellisen tilan ja silloin voimassa olleiden työsuhteiden perusteella riippumatta siitä, mitä luovuttaja ja luovutuksensaaja ovat keskenään työsuhteiden siirtymisestä tai siirtymättä jäämisestä sopineet. (Koskinen ym. 2013: 407.)

Liikkeen luovutukseen johtavat toimet voivat käytännössä olla hyvinkin pitkäkestoisia, ja ne voivat käytännössä toteutua myös esimerkiksi vaiheittain. EU:n tuomioistuimen asiassa Celtec (C-478/03) antaman ratkaisun mukaan luovutushetki on kuitenkin aina täsmällinen ajankohta, eikä sellainen mahdollisesti pidempi jakso, jonka kuluessa luovutus tapahtuu. Kaikkien liikkeen luovutukseen liittyvien oikeusvaikutusten tulee syntyä samana ajankohtana, joka on luovutushetki. Sääntelyn pakottavuudesta johtuen luovuttaja ja luovutuksensaaja eivät voi keskinäisellä sopimuksellaan sopia siitä, että työsuhteista johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien siirtyminen tapahtuu muuna ajankohtana kuin liiketoiminnan siirtymishetkellä. Tapauksessa Celtec (C-478/03) EU:n tuomioistuin totesi luovutuspäivän olevan täsmällinen ajankohta, jota ei voida siirtää luovuttajan tai luovutuksensaajan mielen mukaan muuhun päivään. Työsuhteista johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien katsotaan siirtyvän luovutuksensaajalle mainittuna päivänä riippumatta siitä, mitä luovuttaja ja luovutuksensaaja ovat sopineet luovutuksen yksityiskohdista. (Lith 2011: 103.)

Myös Saarinen tuo kirjassaan esiin, että liikkeen luovutuksen ajankohta voi olla vaiheittainen ja ylipäättään vaihdella esimerkiksi työntekijäryhmittäin. Tällöin myös luovutuksensaajan työnjohto- ja valvontaoikeus suhteessa siirtyviin työntekijöihin voi siirtyä vaiheittain. Tällainen osittainen tai vaiheittainen liikkeen luovutus voi tulla kyseeseen, kun liikkeen luovutuksen kohde koostuu liiketoiminnasta, mikä hajautuu useammalle paikkakunnalle ja osapuolet ovat sopineet, että luovutus tapahtuu vaiheittain (Saarinen 2013: 910).

EUT on ennakkoratkaisussaan de Hertaing (C-305/94) katsonut, etteivät luovuttaja ja luovutuksensaaja voi keskinäisellä sopimuksellaan sopia siitä, että työsuhteista aiheutuvien oikeuksien ja velvoitteiden siirtyminen tapahtuu muuna ajankohtana kuin liiketoiminnan siirtymishetkellä. Luovuttaja on vapaa työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvista velvoitteistaan luovutushetken jälkeen ja yksinomaan luovutuksen perusteella. (Saarinen 2013: 937.)

Myös korkein oikeus on ratkaisussaan KKO:1996:10 katsonut, että työntekijöiden asema luovutuksensaajaan nähden määräytyy liikkeen luovutuksen tosiasiallisena ajankohtana vallinneen oikeudellisen tilan perusteella. Ratkaiseva ajankohta on se, jolloin työntekijöihin kohdistuvista työnantajan velvollisuuksista (työnjohto ja valvonta) vastuussa oleva henkilö on vaihtunut. (Saarinen 2013: 937.)

Työsuhteiden välittömän siirtymisen periaate koskee sekä määräaikaista että toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita samoin kuin myös esimerkiksi osa-aikaisia työsuhteita ja oppisopimussuhteisia työntekijöitä. Samoin siirtyminen koskee niitä työntekijöitä, joiden työsuhteet ovat voimassa, mutta jotka ovat poissa työstä esimerkiksi lomautuksen, sairauden tai perhevapaan perusteella. Mikäli työntekijän työsuhde ei ole voimassa enää luovutushetkellä, eivät työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet siirry luovutuksensaajalle. Ainoa velvoite, joka luovutuksensaajalle tällaisessa tilanteessa syntyy, on takaisinottovelvoite. (Saarinen 2013: 935–936.)

Poikkeuksena edellä selostetusta yleisperiaatteesta TSL 6:6:ssä on kuitenkin säädetty, että takaisinottovelvollisuus koskee luovutuksensaajaa, vaikka työsuhde olisi päättynyt ennen luovutushetkeä. Jos luovutuksensaaja tarvitsee uutta työvoimaa, sen on

takaisinottovelvollisuuden perusteella tarjottava työtä itse irtisanomiensa työntekijöiden lisäksi myös sellaiselle työntekijälle, jonka luovuttaja on irtisanonut, vaikka työsuhde olisi päättynyt ennen luovutushetkeä. Edellytyksenä on luonnollisesti, että irtisanomisperusteena ovat olleet tuotannolliset tai taloudelliset syyt, tarjolla oleva työ on samaa tai samankaltaista kuin kyseisen työntekijän aikaisemmin tekemä työ ja että hänen työsuhteensa päättymisestä ei ole kulunut yli yhdeksää kuukautta. Tämän vuoksi on suositeltavaa, että luovutuksensaaja tiedustelee luovuttajalta liikkeen luovutuksen yhteydessä, onko luovuttaja irtisanonut työntekijöitä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla siten, että heidän työsuhteensa ovat päättyneet vähemmän kuin yhdeksän kuukautta ennen luovutushetkeä. (Rautiainen ym. 2008: 150–151.)

4.2. Tietoisuus siirtyvistä työsuhteista

Työsuhteiden siirtyminen liikkeen luovutuksen yhteydessä ei edellytä luovutuksensaajan tietoisuutta siirtyvistä työsuhteista. Työnteko voi olla luovutushetkellä keskeytynyt esimerkiksi lomautuksen taikka perhe- tai muun työsuhdevapaan takia (THO 24.8.1990 S 89/1060, IHO 29.10.1996 S 96/313, THO 17.3.1995 S 94/1093, THO 30.7.1997 S 97/222). Siirtymättä jäämiseen liittyvät tapahtumat voivat ajallisesti sijoittua vuosienkin taakse (KKO 1999:69). Luovutuksensaaja ei vapaudu velvollisuudestaan työllistää luovutuksessa suoraan lain nojalla siirtynyt työntekijä kauppakirjaan otetulla ehdolla siirtyvistä työntekijöistä. (Koskinen ym. 2013: 408–409.)

THO 30.10.2003 S 03/574. TKA Oy:n vastuuta kantajan työsuhteen päättämisestä ei poista tai vähennä se, että se ei olisi ilmoituksensa mukaan ollut tietoinen kantajan työsuhteesta, koska työsuhde siirtyy suoraan lain nojalla. Tietämättömyydestä ei vapauttanut kauppakirjan liitteenä ole luettelo siirtyvistä työntekijöistä, johon henkilöä ei ollut merkitty. (Koskinen ym. 2013: 409.)

4.3. Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtyminen

Työsopimuslain 1:10.2§:n mukaan liikkeen luovutuksessa siirtyvät työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Arkikielessä puhutaan, että työntekijä siirtyy luovutuksensaajan palvelukseen ”vanhana työntekijänä”. Liikkeenluovutusdirektiivissä (3.1 artikla) käytetään työsuhteesta johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien tilalla ilmaisua työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet. Työsopimuslain säännös vastaa perustelujen mukaan kuitenkin direktiivin säännöstä. Liikkeenluovutusdirektiivin tarkoituksena on turvata työntekijöiden oikeudet työnantajan vaihtuessa siten, että työntekijä voi siirtyä uuden työnantajan palvelukseen samoilla ehdoilla, joista luovuttajan kanssa oli sovittu. (Saarinen 2013: 938.)

Saarinen täsmentää säännöstä viitaten individuaaliehtoihin, joilla tarkoitetaan työntekijän ja liikkeen luovuttajan väliseen nimenomaiseen työsopimukseen perustuvia työsuhteen ehtoja. Nämä yksilölliset työsopimuksen ehdot tulevatkin esiin pääasiassa työntekijän ja luovuttajan välisessä työsopimuksessa tai luovuttajan myöntämissä sopimuksen veroisissa eduissa (Saarinen 2013: 938).

Kuten Lith artikkelissaan mainitseekin, aivan kaikki työntekijöiden työsuhteisiin luovutushetkellä liittyneet ehdot, edut ja olosuhteet eivät sido luovutuksensaajaa. Sen määrittäminen, mitkä ehdot, edut tai olosuhteet sitovat, on monissa tapauksissa ongelmallista. Työsopimuslain ja liikkeenluovutusdirektiivin asianomaiset säännökset ovat kirjoitusasultaan väljät ja jättävät huomattavan tilan tulkinnalle (Lith 2011: 77).

Luovutuksen saajalle siirtyvistä vastuista voidaan mainita varsinaisen työsopimuksen mukaisten ehtojen ja oikeuksien lisäksi:

- työntekijän palvelus- tai kokemusaikaan perustuvat etuudet, kuten vuosilomaedut, irtisanomisajan pituuden määrittäminen, sairausajan palkkaetuisuudet sekä palkkaan vaikuttavat palvelusajan oikeuttamat lisät,

- työsuhteeseen liittyvät luontoisedut, kuten esimerkiksi ateriaetu tai autoetu, palkkaetuasunto tai työsuhdeasunto, elleivät uusi työnantaja ja työntekijä sovi niistä muuta,
- työsopimuksessa nimenomaisesti sovittu etu, kuten esimerkiksi osakkeiden merkintään oikeuttavat optioedut, mikäli sen toteuttaminen on mahdollista myös uuden työnantajan toimesta tai sen kompensoimisesta voidaan myös sopia,
- työntekijän työsopimukseen sisältyvät työnantajan oikeudet, kuten esimerkiksi työsuhdeinnovaatioihin perustuvat oikeudet,
- kilpailukieltosopimukseen perustuva sopimus pidättäytyä kilpailevasta toiminnasta sekä
- negatiivisista velvoitteista voidaan mainita mm. työsopimuksen velvoitteiden rikkomisesta annettu kirjallinen varoitus.

Sen sijaan luovutuksen saajalle eivät siirry:

- sellaiset edut, jotka eivät perustu työsuhteeseen, kuten työnantajan myöntämä asunto- tai autoluotto tai yleisiin säännöksiin perustuva vuokrasuhteinen vuokra-asunto, ellei niistä sovita erikseen,
- julkisoikeudelliset, työsuhteisiin liittyvät työnantajavelvoitteet, kuten esimerkiksi luovuttajan maksamattomat ja erääntyneet ennakonpidätykset ja sosiaaliturvamaksut,
- työntekijän työtehtäviin liittyvät sopimus- tai yhtiöoikeudelliseen lainsäädäntöön perustuvat oikeudet, kuten prokura- tai muut edustusoikeudet, ellei niistä sovita erikseen,
- henkilökuntaedut, joita ei voida pitää osana työsopimuksen ehtoja eivätkä
- muut suorat tai subventoidut työsopimuksen ulkopuoliset henkilökuntaedut, kuten liikunta- ja kulttuuriharraste-edut, henkilökunnan käyttöön tarkoitettu käyttöetu loma-asuntoon sekä erilaiset henkilökuntalahjat ja – muistamiset (Saarinen 2013: 939–941).

Liikkeen luovutuksen oikeusvaikutukset liittyvät vain tilanteeseen, jossa liiketoiminta siirtyy lain tarkoittamalla tavalla. Jos kyse on ”ei-edes liikkeen luovutus-” tai ”uusi-

liike” – tilanteesta, siirtyviä oikeuksia tai velvollisuuksia ei ole. (Kairinen ym. 2013: 626.)

4.4. Luovutettavaan kokonaisuuteen kuuluvat tehtävät

Liikkeen luovutuksessa vain luovutettavaan kokonaisuuteen pysyvästi kuuluvat työntekijän työntekovelvoitteen mukaiset tehtävät siirtyvät (KKO 1994:3, THO 28.10.1994 S 93/1752, HHO 14.5.1996 S 95/648, THO 23.5.1995 S 94/26). Tilapäisesti luovutettavassa toimintakokonaisuudessa työtä tehneen työntekijän työsuhde ei kuulu liikkeen luovutuksen piiriin. Ratkaisevaa on työntekijöiden luovutushetken mukainen kuuluminen luovutettavaan kokonaisuuteen. Luovutuksensaaja ei voi kieltäytyä ottamasta työntekijöitä palvelukseensa sen takia, että luovuttaja on vasta ”viime hetkillä” siirtänyt työnjohto-oikeutensa nojalla työntekijöitä luovutettavaan kokonaisuuteen. (Koskinen ym. 2013: 408.)

KouHO 18.12.2002 S00/1415. L, H ja N olivat sopineet 14.1.1999, että he siirtyvät 1.2.1999 lukien yrityksen sisällä toisella paikkakunnalla olevaan yksikköön. Työnantajalla olisi ollut ilman sopimistakin oikeus määrätä asiasta työnjohto-oikeuden perusteella. L, H ja N olivat sekä muodollisesti että tosiasiallisesti työskennelleet kunnossapitotöissä ko. yksikön palveluksessa. Ko. yksikön kunnossapitotehtävät siirrettiin liikkeen luovutuksin 4.3.1999 toiselle yrittäjälle. Uusi yrittäjä katsoi, etteivät L, H ja N kuuluneet liiketoiminnan luovutuksen piiriin, koska luovuttaja oli siirtänyt heidät sinne ”kirjoille” oltuaan ennalta tietoinen jo pitkän aikaa luovutuksesta ja kieltäytyi ottamasta heitä palvelukseensa. Työsuhteiden siirtymättä jääminen oli johtunut luovutuksensaajan toimenpiteistä ja hänet tuomittiin maksamaan korvausta laittomasta työsuhteen päättämisestä. Luovuttajaa vastaan ajettu kanne hylättiin. (Koskinen ym. 2013: 408.)

4.5. Siirtymisen vastustaminen

Laissa ei ole säädetty työntekijän erityisestä valintaoikeudesta tai mahdollisuudesta olla siirtymättä luovutuksen yhteydessä. Työsuhteet siirtyvät suoraan lain nojalla uudelle yrittäjälle työntekijän tahdosta riippumatta, mikäli hänen työnsä kuuluu luovutettavaan

kokonaisuuteen. Työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimuksensa päättymään luovutuspäivästä, ellei hän halua siirtyä luovutuksessa (tai sopia luovuttajan kanssa tämän palvelukseen jäämisestä). (Koskinen ym. 2013: 410.)

TT 1990–65. Liikkeen luovutuksessa, kun lakiin ei ole otettu säännöksiä työntekijän valintaoikeudesta – tai mahdollisuudesta, on lähdettävä siitä, että luovutettavassa liikkeessä työssä olevat työntekijät siirtyvät uuden omistajan palvelukseen. Valintaoikeus saattaisi tulla kysymykseen sellaisessa tilanteessa, jossa työntekijä työskentelee sekä luovutettavassa liikkeessä että jossakin muussa samaan yritykseen kuuluvassa liikkeessä tai työpaikassa, jolloin velvollisuus siirtyä uuden omistajan palvelukseen ilmeisesti jouduttaisiin ratkaisemaan sen mukaan, missä työpaikassa – luovutettavassa tai jäljelle jäävässä – työntekijän työ tapahtuu pääasiallisesti. (Koskinen ym. 2013: 410.)

Vaikka laissa ei suoranaisesti säädetäkään työntekijän erityisestä valintaoikeudesta tai mahdollisuudesta jäädä siirtymättä luovutuksensaajan palvelukseen, on työntekijällä kuitenkin oikeus itse päättää, siirtyykö hän luovutuksensaajan palvelukseen vai ei. Työntekijällä ei siis ole suoranaista lakiin perustuvaa velvoitetta siirtyä liikkeen luovutuksen yhteydessä. Työntekijällä ei myöskään ole lakiin perustuvaa oikeutta jäädä liikkeenluovuttajan palvelukseen. Kuten aikaisemmassa kappaleessa todetaankin, on työntekijällä niin ikään TSL 7:5:ssä säädetty oikeus irtisanoa työsopimuksensa (Kairinen ym. 2013: 633).

Käsittelen työntekijän liikkeen luovutuksen yhteydessä syntyvää irtisanoutumis- ja kieltäytymisoikeutta tarkemmin luvussa 6.5.

EUT on ennakkoratkaisussaan Katsikas (yhdistetyt tapaukset C-132/91, C-138/91 ja C-139/91) todennut, että työpaikan valintaoikeus on työntekijän perusoikeus, eikä työntekijää voida velvoittaa siirtymään liiketoiminnan ostajan palvelukseen. EUT on myös useissa ennakkolausunnoissaan korostanut, että työntekijä voi luopua liikkeenluovutusdirektiivin 3.1. artiklassa hänelle kuuluvasta oikeudesta siirtyä luovutuksensaajan palvelukseen. EUT on todennut, ettei liikkeenluovutusdirektiivi velvoita luovuttajaa jatkamaan työsuhdetta sellaisen työntekijän kanssa, joka vapaaehtoisesti luopuu siirtymästä luovutuksensaajan palvelukseen. Jäsenvaltion asiana

on päättää, mitkä ovat tällaisen kieltäytymisen oikeudelliset seuraamukset. Ennakkoratkaisun mukaan jäsenvaltiot voivat säätää, että työsuhde katsotaan tällaisessa tilanteessa irtisanotuksi työntekijän tai työnantajan toimesta. Jäsenvaltiot voivat myös säätää, että tällaisessa tilanteessa työsuhde jää voimaan luovuttajan ja kyseisen työntekijän välille. Suomi on TSL 7:5 §:ssä valinnut vaihtoehdon, jonka mukaan työntekijän kieltäytyessä siirtymästä luovutuksensaajan palvelukseen, katsotaan työsopimus irtisanotuksi työntekijän toimesta. (Saarinen 2013: 932–933.)

Jos työntekijä vastustaa siirtymistä, eikä saavu luovutushetken jälkeen luovutuksensaajan palvelukseen, hänen työsuhteensa voidaan myös katsoa TSL 8:3 edellytysten täytyessä purkautuneeksi (Turun HO 21.5.1993 S 92/1366). Tätä oikeutta työnantajalla ei kuitenkaan ole, jos työntekijällä on ollut oikeus työsopimuksensa mukaan kieltäytyä työstä (Itä-Suomen HO 9.12.2004 S 03/1052). (Kairinen ym. 2013: 633.)

Saarinen tuo kirjassaan esiin myös erityistilanteita liittyen liikkeen luovutuksen yhteydessä tai jälkikäteen tapahtuviin siirtymisen vastustamisiin. Työntekijä saattaa olla liikkeen luovutuksen yhteydessä ja sen jälkeenkin erinäisillä työsuhdevapailta ja hän saattaa saada tiedon liikkeen luovutuksesta vasta työhön palattuaan. Tällaisessakin tilanteessa työntekijällä on oikeus kuukauden määräajassa tiedon saamisesta vastustaa siirtymistä eli käytännössä ilmoittaa luovutuksensaajalle, ettei tule siirtymään tämän palvelukseen. Tilanteessa, missä työntekijä väittää, ettei hänen työsuhteeseensa vaikuttava yritysjärjestely täytä liikkeen luovutuksen kriteereitä, siirtyy hän joka tapauksessa TSL 1:10 §:n mukaan luovutuksensaajan palvelukseen. Vastustaessaan siirtymistä luovutuksen saajan palvelukseen ja kieltäytyessään ottamasta luovutuksen saajan töitä, voidaan kieltäytyminen useimmiten tulkita työsuhteen päättämislaitteeksi. Huomionarvoista on, että mikäli esimerkiksi edellisen tapauksen henkilö käytettyään kieltäytymisoikeuttaan siirtymiseen liittyen, jäisi työttömäksi työnhakijaksi, tulee häneen sovellettavaksi työttömyysturvalain mukainen 90 päivän työttömyyspäivärahan karenssi työsopimuksen päättämisestä. Työntekijäryhmä saattaa myös kollektiivisesti vastustaa siirtymistä ja se voidaan tulkita laittomaksi työtaistelutoimenpiteeksi (Saarinen 2013: 933–934).

4.6. Siirtymisestä ja siirtymättä jäämisestä sopiminen

TSL 1:10.2:n mukaan ne oikeudet ja velvollisuudet, joita luovuttajalla oli yrityksen luovutuksen ajankohtana voimassa olleiden työsopimusten perusteella, siirtyvät automaattisesti luovutuksensaajalle. Kyseinen säännös on pakottava, eikä siitä voida poiketa työntekijöille epäedulliseen suuntaan. Näin ollen kenenkään suostumusta ei voida asettaa edellytykseksi lailla työntekijälle annettujen oikeuksien toteutumiselle (asia C 362/89 D'Urso ym., kohta 11 ja asia C-51/00 Temco ym., kohta 35). Liikkeen luovuttaja, luovutuksensaaja tai henkilöstön edustajat eivät voi vastoin työntekijän tahtoa sopia työtehtävien siirtymisestä tai siirtymättä jäämisestä (Itä-Suomen HO 39.1.1992 S 91/538). (Kairinen ym. 2013: 634.)

Ennakkoratkaisussa d'Urso (C-362/86) EUT totesi, että työntekijöille direktiivissä taattujen oikeuksien toteuttaminen ei riipu luovuttajan tai luovutuksensaajan suostumuksesta taikka työntekijöiden edustajien taikka työntekijöiden itsensä suostumuksesta. Ennakkoratkaisun mukaan työsuhteet jatkuvat ”enemmittä toimitta” luovutuksensaajan kanssa. Kuitenkin työntekijällä on omasta tahdostaan oikeus olla jatkamatta työsuhdetta yrityksen uuden omistajan kanssa luovutuksen jälkeen. (Saarinen 2013: 935.)

Mikäli luovuttaja ja työntekijä ovat ennen luovutusta sopineet, että työntekijä jää edelleen luovuttajan palvelukseen, siirtymättä jäämisen peruste on oikeudellisesti ongelmaton. Laki ei aseta estettä sopia siitä, että luovutuksen ajankohtana työntekijän työsuhde jatkuu edelleen luovuttajan palveluksessa. Työntekijä voi aina irtisanoa sopimuksen, joka sitoo työntekijän luovuttavaan yritykseen tai tämän kanssa tehty työsopimus voidaan pitää voimassa (ks. erityisesti yhdistetyt asiat C-132/91, C-138/91 ja 139/91, Katsikas ym., tuomio 16.12.1992, Kok. 1992, s. I-6577, 36 kohta). (Koskinen ym. 2013: 411.)

Kyseinen sopimus voi syntyä myös konkludenttisesti. Jäädessään muutoinkin omasta tahdostaan vakituisesti luovuttajatyönantajan palvelukseen työntekijä suhteessa luovutuksensaajaan tosiasiaassa irtisanoa työsuhteensa päättymään heti luovutuspäivästä.

Siirtymättä jäämisen täytyy kuitenkin perustua työntekijän tietoisuuteen siitä, että hänellä olisi ollut mahdollisuus siirtyä. (Kairinen ym. 2013: 634.)

Helsingin HO 16.11.2005 S 03/3971. Asiassa on selvitetty, että R Ravintolat Oy:n myydessä omistamansa X ja Y ravintolat, R Ravintolat Oy ja A olivat sopineet, siitä, että mainittujen ravintoloiden ravintolapäällikkönä työskennellyt A jää liikkeen luovutuksesta huolimatta R Ravintolat Oy:n palvelukseen. Tähän nähden, ja kun A oli ennen liikkeen luovutusta tiennyt oikeudestaan halutessaan siirtyä luovutuksensaajan palvelukseen, hän ei voi perustaa vahingonkorvausvaatimustaan siihen, että hänet olisi vastoin työsopimuslain liikkeen luovutusta koskevia säännöksiä jätetty liikkeen luovutuksen ulkopuolelle. (Kairinen ym. 2013: 634.)

Ulkomaisessa oikeuskirjallisuudessa ja – käytännössä on katsottu olevan liikkeenluovutussäännösten vastaista järjestelyn, jossa luovuttaja on tehnyt työntekijöiden kanssa sopimuksen sillä ehdolla, että työntekijän työsuhde päättyy luovutuksen yhteydessä ja hän solmii luovutuksensaajan kanssa uuden työsopimuksen. Tällaisesta sopimusjärjestelystä on käytetty oikeuskirjallisuudessa nimitystä Lemgoer-Modell. Luovuttaja ja luovutuksensaaja voivat tehdä liiketoimintakauppaa koskevien neuvottelujen yhteydessä myös erilaisia työntekijöitä koskevia nimilistoja ja mahdollisesti sopia keskenään siitä, ketkä työntekijät siirtyvät luovutuksensaajan palvelukseen. Kuten edellä on todettu, ovat liikkeen luovutusta koskevat säännökset kuitenkin pakottavaa oikeutta, eikä siten tällaisilla listoilla ole työntekijöihin nähden sitovaa oikeutta. (Saarinen 2013: 937.)

4.7. Liikkeen osan luovutus

Liikkeen luovutuksen kohteena voi olla osa yrityksestä tai muusta liikkeestä, esimerkiksi yrityksen siivoustoiminto tai itsenäisesti toimiva liiketoimintayksikkö. Liikkeen osan luovutuksessa ainoastaan luovutettavassa osassa työskentelevä henkilöstö siirtyy luovutuksensaajan palvelukseen. Siirtyvään liiketoimintakokonaisuuteen kuuluvan henkilöstön määrittäminen ei kuitenkaan aina ole yksikertaista. Työntekijä on voinut tehdä töitä monessa osassa työnantajan organisaatiota, esimerkiksi monella

osastolla. Tällöin on ratkaistava, mihin liiketoiminnan osaan työntekijä ”kuuluu” liikkeen luovutussääntelyä sovellettaessa. (Lith 2011: 106.)

Liikkeen luovutuksesta voi olla kysymys, vaikka jotakin tehtäväkokonaisuutta on hoitanut vain yksi henkilö tai luovutukseen ei liity henkilöstön siirtymistä. Myös liiketoiminnan erillinen sivutoiminto voi muodostaa niin itsenäisen ja omana taloudellisena toimintana hoidettavissa olevan toimintakokonaisuuden, että asianomaisen toiminnon luovutus merkitsee kyseisen apubisneksen siirtämistä tunnistettavissa olevana kokonaisuutena, vaikka siihen ei liittyisi esim. omaisuuden siirtymistä. Esteenä jonkin tietyn liiketoimen kuulumiselle direktiivin soveltamisalaan ei ole se, että esim. siivoustyöt ovat yritykselle, joka on päättänyt jatkossa itse huolehtia niistä, ainoastaan liitännäistä toimintaa, jolla ei välttämättä ole ollenkaan yhteyttä sen varsinaiseen liiketoimintaan (ks. asia C-209/91 Watson Rask, kohta 17, asia C-392/92 Schmidt, kohta 14 ja asia C-127/96 Hernández Vidal ym., kohta 33). (Kairinen ym. 2013: 610.)

Ratkaistaessa, siirtykö työntekijä luovutuksensaajan palvelukseen, kiinnitetään EY:n tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan huomiota ennen kaikkea siihen, kuuluuko hän luovutettavaan yksikköön organisatorisesti (186/83, Botzen). Jos esimerkiksi liikkeen osan luovutuksen kohteena on yrityksen tietotekniikkaosasto, vain tietotekniikkaosaston organisaatioon kuuluvat työntekijät siirtyvät. Sen sijaan sellaiset työntekijät eivät siirry, jotka eivät kuulu osaston organisaatioon, vaikka heidän tehtävänsä liittyisivätkin osittain kyseisen osaston toimintaan. Sama koskee niitä työntekijöitä, jotka ovat vain tilapäisesti lainassa luovutettavalla osastolla. (Rautiainen & Äimälä 2008: 151.)

Myös Kröger & Tiitinen tuovat esiin työntekijän aseman ratkaisemisen ongelmallisuutta, jos luovutuksen kohteena on vain liikkeen osa. He viittaavat hallituksen esitykseen:

”(R)atkaistaessa, ketkä työntekijät kuuluvat luovutettavaan osaan, kiinnitettäisiin Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti huomiota yrityksen muodolliseen organisaatioon eikä siihen, missä määrin työntekijän työtehtävät ovat käytännössä liittyneet luovutettuun osaan (C-186/83, Botzen), (HE 157/2000).”

Ainakin kansallisesta näkökulmasta hallituksen esityksen ”tulkintasuositus” on varsin muodollinen. Suomen työoikeudessa sovelletaan yleisesti ”pääasiallisen työn periaatetta”. Karkeasti ilmaisten sen mukaan työntekijän työhön on sovellettava sitä säännöstä tai määräystä, jonka soveltamispiiriin enin osa hänen tekemästään työstä kuuluu. Tätä periaatetta sovellettaessa olisi ratkaisevaa, missä osassa liikettä hän on enimmän osan työstään tehnyt tosiasiallisesti, vaikka työsopimuksen (alkuperäinen) ehto poikkeaisikin tästä. Hallituksen esityksessä mainittu EY:n tuomioistuimen tuomio C-186/83 (Botzen) ei välttämättä olisi tällaisen tulkinnan esteenä. Lopullinen ratkaisu on jätettävä vastaisen oikeuskäytännön varaan. (Kröger ym. 2012: 427.)

4.8. Liikkeen luovutuksen osapuolten vastuunjako työsuhdesaatavien osalta

Vastuu työntekijöiden palkka- tai muiden työsuhteeseen perustuvien saatavien maksamisesta siirtyy luovuttajalta luovutuksensaajalle luovutuksen yhteydessä. Luovuttajan ja luovutuksensaajan välinen vastuunjako riippuu saatavien erääntymishetkestä. Luovutus ei aiheuta muutosta työsuhdesaatavien erääntymishetkeen. (Rautiainen ym. 2008: 155.)

Luovuttajan ja luovutuksensaajan yhteisvastuusta on työsopimuslain 1 luvun 10 §:n 2 momentissa erillinen säännös. (Koskinen ym. 2013: 430.)

TSL 1:10.2:n toisen virkkeen mukaan liikkeen luovuttaja ja luovutuksensaaja vastaavat yhteisvastuullisesti ennen luovutusajankohtaa erääntyneistä työsuhteesta johtuvista saatavista. Luovutuksensaajalla on kuitenkin luovuttajaan kohdistuva takautumisoikeus jouduttuaan suorittamaan työntekijöilleen ennen luovutusta erääntyneitä saatavia, elleivät he ole keskenään sopineet muusta. (Kröger ym. 2012: 434.)

Yhteisvastuu ennen luovutushetkeä erääntyneestä työsuhdesaatavasta tarkoittaa, että työntekijä saa periä saatavansa kummalta taholta tahansa. (Kairinen ym. 2013: 898.)

Luovutuksensaaja vastaa sen sijaan yksinään luovutuksen jälkeen erääntyneistä saatavista. Asiaan ei vaikuta se, että työntekijä on saattanut ansaita suurimman osan

saatavaansa jo ennen luovutushetkeä. Jos työntekijä esimerkiksi pitää vuosilomansa heti luovutushetken jälkeen, luovutuksensaaja on yksin vastuussa koko lomapalkasta ja – rahasta. Samoin luovutuksensaaja vastaa yksin luovutuksen yhteydessä siirtyneiden lisäeläke-etuuksien maksamisesta työntekijälle, vaikka etuudet olisivatkin suurimmalta osin kertyneet ennen luovutusta. (Rautiainen ym. 2008: 155.)

Luovuttaja ja luovutuksensaaja voivat luonnollisesti sopia muuta lopullisesta vastuunjaosta keskenään. Sopimus ei voi kuitenkaan vähentää työntekijän oikeuksia. Jos luovuttaja ja luovutuksensaaja eivät ole keskenään sopineet muusta vastuunjaosta, luovutuksensaaja on viime kädessä suojattu siten, että luovuttaja on sille vastuussa niistä työsuhdesaatavista, jotka ovat erääntyneet ennen luovutushetkeä ja jotka luovutuksensaaja on suorittanut työntekijälle. (Kairinen ym.2012: 898.)

TSL 1:10.3:n säännöksellä on pyritty helpottamaan liikkeen luovutuksia säätämällä, että luovutuksensaaja ei ole vastuussa ennen liikkeen luovutusta erääntyneistä työsuhdesaatavista, jos luovuttajana on konkurssipesä. Toisaalta lain kiertämisen estämiseksi TSL 1:10.3:n viimeisen lauseen mukaan luovutuksensaaja on juuri sanotusta poiketen vastuussa ennen luovutusta erääntyneistä saatavista, ”jos konkurssiin asetetussa liikkeessä ja luovutuksen vastaanottavassa liikkeessä määräysvaltaa käyttävät tai ovat käyttäneet samat henkilöt omistuksen tai muun järjestelyn perusteella”. Tämä säännös on pakottava. (Kröger ym. 2012: 434–435.)

4.9. Liikkeen luovutus ja yhteistoimintamenettely

Yhteistoimintalain (YhtToimL), laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007), 7. luku sisältää työnantajan tiedottamisvelvoitteet liikkeen luovutuksen yhteydessä. Velvollisuus antaa tietyt tiedot työntekijöille perustuu EU:n direktiiviin. Yhteistoimintalain tiedottamisvelvollisuus koskee sekä liikkeen luovuttajaa että luovutuksen saajaa. Tiedottamisella tarkoitetaan laissa mainittujen tietojen antamista. Tiedottamisvelvollisuuden lisäksi luovutuksensaajalla on velvollisuus vuoropuheluun, mikä tarkoittaa henkilöstö edustajien oikeutta esittää annettujen tietojen pohjalta kysymyksiä ja luovutuksensaajan velvollisuutta vastata niihin. Jos liikkeen

luovutuksella on henkilöstövaikutuksia, on niistä neuvoteltava yhteistoimintalain säännösten mukaisesti. Tällöin sovelletaan yhteistoimintalain 6 tai 8 luvun säännöksiä. Tiedottamisen osalta ei ole säädetty määrämuotoa. Tiedot on siten mahdollista esittää esimerkiksi kirjallisesti, sähköisesti tai suullisesti. Laissa ei myöskään ole säännöksiä siitä, kuinka kattavia ja yksityiskohtaisia tietojen tulee olla (Hietala & Kaivanto 2012: 112–117).

4.9.1. Liikkeen luovutuksen osapuolten tiedottamisvelvoitteet

Yhteistoimintalain 41 §:ssä on liikkeenluovutusdirektiiviin (2001/23/EY) perustuva säännös, jonka mukaan liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on ilmoitettava niiden työntekijöidensä edustajille, joita luovutus koskee

- a. luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta
- b. luovutuksen syyt
- c. luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset, sekä
- d. suunnitellut työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Lain perusteluissa eikä myöskään direktiivissä ole tarkemmin käsitelty mainitun tiedonantovelvollisuuden sisältöä. (Saarinen 2013: 927–928.)

Laki velvoittaa antamaan niitä tietoja, jotka asianomaisella on. Luovuttajan osalta tämä on nimenomaisesti todettu lain 41 §:n 2 momentissa (”hallussaan olevat”). Luovutuksensaajan osalta säännös voi lisäksi edellyttää tietojen hankkimista esimerkiksi eläkevakuutusyhtiöstä. Henkilöstöryhmien edustajat voivat mainitut tiedot saatuaan ja käytyään niistä työnantajan kanssa 42 §:n mukaisen vuoropuhelun, pyytää tietojen antamista yrityksen koko henkilöstölle (YhtToimL 7 luvun 42 §:n 2 momentti). Tällöin tulee noudattaa yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä. Yhteistoimintalain 42 §:n 2 momentin säännös tietojen antamisesta koko henkilöstölle koskee vain vastaanottavaa yritystä. (Hietala ym. 2012: 114.)

Luovutuksen toteutumishetkenä pidetään pääsääntöisesti liiketoiminnan määräämävallan eli lähinnä hallintaoikeuden siirtymishetkeä luovuttajalta luovutuksensaajalle (Rautiainen ym. 2008: 156).

Liikkeenluovuttajan velvollisuutena on pääsääntöisesti selvittää luovutukseen liittyvät oikeudelliset seuraamukset, kuten työnantajan selvitysvelvollisuus työsuhteiden jatkumisesta luovutuksensaajan palveluksessa entisin ehdoin, noudatettava työehtosopimus, työntekijöiden oikeus kieltäytyä siirtymästä luovutuksensaajan palvelukseen, oikeudesta irtisanoutua normaalia irtisanomisaikaa noudattamatta, paikalliset sopimukset, liikkeen luovutuksen osapuolten vastuunjako työsuhdesaatavista sekä osapuolia koskeva irtisanomiskielto liikkeen luovutuksen perusteella (Saarinen 2013: 928–929).

Luovutuksensaajan velvollisuutena on pääsääntöisesti selvittää luovutukseen liittyvät taloudelliset velvoitteet ja sosiaaliset seuraamukset sekä työntekijöitä koskevat toimenpiteet liikkeen luovutuksen jälkeen. Taloudellisiin velvoitteisiin luetaan muun muassa mahdollisista lisäeläkejärjestelmistä, työterveyshuollon palveluista, yrityksen sosiaalisista eduista sekä muiden mahdollisten henkilöstötujen kattavuudesta siirtyviin työntekijöihin kertominen. Sosiaaliin seuraamuksiin luetaan muun muassa yleinen kuvaus työolosuhteista, työpaikkakunnasta ja tiedonsaantimahdollisuudet työpaikkakunnalta saatavista sosiaalisista palveluista. Työntekijöitä koskevat toimenpiteet koostuvat muun muassa koulutussuunnitelmista, muutoksista toimenkuviin, siirrot toisiin tehtäviin, työpaikkakunnan muutokset, työaikajärjestelmän vaihdokset, palkkausperusteiden muutokset, osa-aikaistamiset, irtisanomiset ja muut muutokset työtehtävissä ja työsuhteen ehdoissa (Saarinen 2013: 929).

Luovuttajan on annettava edellä mainitut, hallussaan olevat tiedot henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteutumista (YhtToimL 7 luvun 41 §:n 2 momentti). Tiedot annetaan niille henkilöstöryhmien edustajille, joita luovutus koskee. Luovutuksensaajan on annettava edellä mainitut tiedot henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin ja viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta (YhtToimL 7 luvun 41 §:n 3 momentti). (Hietala ym. 2012: 115.)

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta työnantajan tiedottamisvelvollisuutta liikkeenluovutuksen, sulautumisen tai jakautumisen yhteydessä, voidaan tuomita yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. (Saarinen 2013: 931.)

Mikäli työnantajan edustaja tuomitaan yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkorangaistukseen, voi työntekijä vaatia myös vahingonkorvausta, mikäli vääristä tiedoista on hänelle aiheutunut vahinkoa. Tällainen tilanne voi olla kysymyksessä esimerkiksi silloin, kun työntekijällä olisi luovutuksen yhteydessä ollut entisen työnantajan palveluksessa tai kolmannen työnantajan palveluksessa tiedossa jatkuva työpaikka, mutta hän on kuitenkin siirtynyt luovutuksensaajan palvelukseen ja luovutuksensaaja asetetaan melko nopeasti luovutuksen jälkeen konkurssiin. Vahingonkorvaus vastuu voi perustua työ sopimuslain 12 luvun 1 §:ään. (Saarinen 2013: 932.)

Luovutuksensaajalla ei ole velvollisuutta käydä yhteistoimintaneuvotteluja liikkeen luovutuksen yhteydessä, jos luovutuksella ei ole henkilöstövaikutuksia. Jos luovutuksesta sen sijaan aiheutuu yhteistoimintalaissa mainittuja henkilöstövaikutuksia, niistä on luonnollisesti käytävä neuvottelut normaaliin tapaan. (Rautiainen ym. 2008: 157.)

Säännös luovutuksensaajan velvollisuudesta vuoropuheluun on yhteistoimintalain 42 §:ssä, ja se koskee vain luovutuksensaajaa eli vastaanottavaa yritystä. Sen jälkeen, kun työnantaja on selvittänyt 41 §:n 1 momentissa tarkoitettut asiat henkilöstöryhmien edustajille, hänen on varattava henkilöstöryhmien edustajille tilaisuus esittää liikkeen luovutukseen, sulautumiseen ja jakaantumiseen liittyviä tarkentavia kysymyksiä, joihin työnantajan on annettava myös vastaukset. Säännöksen avulla pyritään vähentämään liikkeen luovutukseen, sulautumiseen ja jakaantumiseen usein liittyviä epäselvyyksiä ja pelkoja. Sen jälkeen, kun henkilöstöryhmien edustajat ovat saaneet vastaukset esittämiinsä kysymyksiin, on työnantajan esitettävä selvitys antamiensa tietojen pohjalta myös koko yrityksen sille henkilöstölle, jota asia koskee. Selvitys on annettava vain, jos henkilöstöryhmien edustaja sitä pyytää. Selvityksen antamisessa työnantajan tulee

noudattaa yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä. (Hietala ym. 2012: 115–116.)

5. TYÖSUHTEEN EHDOT LIIKKEEN LUOVUTUKSEN JÄLKEEN

Työsuhteet ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät TSL 1:10.2:n nojalla liikkeen luovutuspäivänä automaattisesti ja pakottavasti liikkeen luovutuksensaajalle. Luovutuksensaajan on noudatettava niitä työsopimuksen ehtoja, joita luovuttajankin on tullut noudattaa. Luovutuksensaajan oikeus muuttaa työsopimuksen olennaisia ehtoja määräytyy yleisten periaatteiden mukaan. Luovutus ei kuitenkaan aina merkitse sitä, että työehdot kaikilta osin pysyisivät muuttumattomina (KKO 1999:71). Ne voivat vaihtua lain muuttuessa (KKO 1996:142, asia C 425/02 Delahaye) tai sopimusteitse. Myös direktioperusteiset muutokset ovat mahdollisia kuten muutoinkin työsuhteen kestäessä. Työsuhdetta voidaan muuttaa luovutuksensaajaan nähden samoissa rajoissa kuin sitä olisi voitu muuttaa luovuttajaan nähden edellyttäen, ettei yrityksen luovutus itsessään ole tämän muutoksen syy (ks. asia 324/86 Daddys's Dance Hall, kohta 17 ja asia C-209/91 Watson Rask, kohta 28 sekä asia C-343/98 Collino ym., kohta 52 sekä C-4/01 Martin ym., kohta 42). (Kairinen ym. 2013: 626–627.)

5.1. Työlainsäädäntö

Liikkeen luovutus saattaa johtaa siihen, että työsuhteeseen on sovellettava toista lakia kuin aikaisemmin. Käytännössä lakiin perustuvat työsuhteen ehdot koskevat ennen kaikkea työntekijän lakisääteistä eläketurvaa. Mikäli työsuhteen ehdot ovat perustuneet yksinomaan lakiin, tulee luovutuksen jälkeen noudattaa uuden lain säännöksiä. TSL 1:10:n säännös oikeuksien ja velvollisuuksien siirtymisestä ei tällöin sovellu, koska siinä säädetään työsuhteesta johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien siirtymisestä eikä laista johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien siirtymisestä. (Lith 2011: 115.)

Tapauksessa KKO 1996:142 työntekijä oli ollut valtion liikelaitoksen palveluksessa. Koska työsuhde oli kuulunut silloisen valtion eläkelain (280/1966) soveltamispiiriin, hänen eläketurvansa oli määräytynyt tuon lain mukaan. Laitos muutettiin lailla osakeyhtiöksi, jolloin työntekijän työsuhde oli 1.1.1993 alkaen tullut silloisen työntekijän eläkelain (395/1961) soveltamispiiriin. Osakeyhtiön ei katsottu olevan vastuussa valtion eläkelain tasoisen eläketurvan järjestämisestä 31.12.1992 jälkeen. (Lith 2011: 115.)

TSL 7:6:n mukaan työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä, jos työsopimus päätetään siksi, että työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen yhteydessä. Säännös on otettu sellaisenaan EU:n liikkeenluovutusdirektiivistä, ja se on varsin tulkinnanvarainen. Direktiivin valmisteluasiakirjoissa tai EY:n tuomioistuimen oikeuskäytännössä ei ole täsmennetty säännöksen sisältöä. Työnantajan vastuulla tarkoitettaneen säännöksessä lähinnä sitä, että työsuhteenpäättymisen katsotaan näissä tilanteissa johtuvan työntajajaan liittyvästä syystä riippumatta siitä, kumpi osapuoli on irtisanonut työsopimuksen. Tällainen tulkinta johtaa käytännössä siihen, että työntekijälle syntyy esimerkiksi oikeus työttömyyspäivärahaan lyhyemmän omavastuuajan jälkeen. Se, että työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä, ei sen sijaan luonnollisesti tarkoita sitä, että menettelyn katsottaisiin olevan lainvastainen ja että työnantaja esimerkiksi joutuisi maksamaan korvauksia lainvastaisesta irtisanomisesta. (Rautiainen ym. 2008: 154–155.)

5.2. Työehtosopimus

Lainsäädäntöä käytännön työelämässä merkittävämpiä yksittäisen työsuhteen säännöslähteitä ovat työehtosopimukset. Työehtosopimukset kattavat yleensä keskeiset työehdot, kuten esimerkiksi palkkauksen erilaisine lisineen, työajan sekä työsuhdevapaat. Osa määräyksistä koskee asioita, joista on normeja myös työlainsäädännössä, kuten esimerkiksi irtisanomisperiaatteet ja – menettely. Toisaalta työehtosopimuksissa on määräyksiä myös sellaisista eri alojen erityiskysymyksistä, joista ei säädetä laeissa. (Lith 2011: 116.)

Tavallisessa sopimuksessa sopijapuolet eivät voi asettaa veloitteita kolmannelle osapuolelle ilman tämän suostumusta. Työehtosopimus on oikeudelliselta muodoltaan normisopimus eli velvoiteoikeudellinen sopimus, jolla ohjataan muiden, tulevaisuudessa solmittavien sopimusten sisältöä. (Engblom 2013: 45.)

Liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 3 kohdan 1 alakohdan mukaan liikkeen luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä

ja ehtoja kuin luovuttaja niitä noudattaa kyseisen työehtosopimuksen mukaisesti, kunnes työehtosopimus kumotaan, sen voimassaolo päättyy, uusi työehtosopimus tulee voimaan tai uutta työehtosopimusta aletaan soveltaa. Saman artiklan 2 alakohdan mukaan jäsenvaltiot voivat asettaa työehtojen noudattamiselle määräajan, jonka on oltava vähintään yksi vuosi. Saarinen on huomauttanut, että liikkeenluovutusdirektiivin mainittua artiklaa ei ole varsinaisesti implementoitu suomalaisen lainsäädäntöön. Suomessa liikkeen luovutuksensaajan sidonnaisuus työehtosopimukseen ei määräydy TSL 1:10 yleissäännön, vaan TEhtoL 5 §:n perusteella. (Lith 2011: 119.)

Työehtosopimuslain 5 §:n säännös luovutuksensaajan velvollisuudesta noudattaa luovuttajaa sitonutta työehtosopimusta on pakottavaa oikeutta eikä siitä voida työehtosopimuksin tai työösopimuksin toisin sopia. (Saarinen 2013: 943.)

Luovutuksensaaja on velvollinen noudattamaan sitä työehtosopimusta, johon luovuttaja oli sidottu luovutushetkellä (TEhtoL 5§). Luovuttajan työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuus ei riipu siitä, onko luovutuksensaaja järjestäytynyt vai järjestäytymätön. Asiaan ei vaikuta myöskään se, onko luovutuksensaaja jo ennestään sidottu johonkin toiseen työehtosopimukseen. (Rautiainen ym. 2008: 153.)

Luovutuksensaaja on velvollinen noudattamaan luovuttajaa sitonutta työehtosopimusta siihen asti, kunnes sen voimassaolo päättyy.

TT 1987–66. Metalliteollisuuden työehtosopimukseen sidottu yhtiö oli ostanut sähköasennusalan työehtosopimukseen sidotulta toiselta yhtiöltä sen harjoittaman huoltoliiketoiminnan ja jatkanut tätä toimintaa entisenlaisena. Ryhtyessään kesken sopimuskauden soveltamaan kaupan johdosta siirtyneessä huoltokeskuksessa työskentelevien sähköasentajien työsuhteissa metalliteollisuuden työehtosopimusta yhtiö oli tuomittu hyvityssakkoon. – TT 2006 2006–16. AF Oy:tä sitovan työehtosopimuksen mukaiset oikeudet ja velvollisuudet ovat työösopimuslain 1 luvun 10 §:n mukaisesti siirtyneet liikkeen luovutuksessa BL Oy:lle. Näin ollen BL Oy:n on tullut soveltaa A:n työsuhteessa Palvelualojen Toimialaliitto ry:n ja Toimihenkilöunioni TU ry:n välistä liikkeen luovutuksen aikana voimassa ollutta toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta tuon sopimuskauden loppuun saakka. – Ks. myös esim. Helsingin HO 18.11.2005 S 04/387. (Kairinen ym. 2013: 630.)

Työehtosopimuksen voimassaolo lakkaa myös uuden työehtosopimuksen solmimisella. Jos työehtosopimusosapuolet erikseen liikkeen luovutuksen yhteydessä sopivat siitä, että työntekijöihin ryhdytään aikaisemman työehtosopimuksen asemesta soveltamaan toista työehtosopimusta, työsuhteen ehdot määräytyvät työntekijöitä sitovan uuden sopimuksen mukaan (TT 2001-280). Erityisesti paikallisiin työehtosopimukseen liitty usein erityinen irtisanomisaika, jonka kuluessa sopimussidonnaisuudesta voidaan vapautua. Työnantaja on sidottu aikaisemman paikallisen työehtosopimuksen mukaisiin ehtoihin sopimuksessa sovitun irtisanomisajan. (Kairinen ym. 2013: 630.)

Niin kutsutulla paikallisella sopimuksella ei ole täsmällisesti määriteltävissä olevaa sisältöä. Laajimmillaan paikallisella sopimuksella voidaan tarkoittaa kaikkia yrityksessä, työpaikalla tai niiden osissa tehtyjä sopimuksia tai jopa ”suostumuksia”. Paikallisissa sopimuksissa voidaan sopia monenlaisista asioista vaihdellen aina työpaikan yleisistä oloista yksittäisen työsopimuksen ehtoihin. Myös paikallisen sopimuksen ”oikeusperusteet” voivat vaihdella yleisestä sopimusvapaudesta sopijapuolia kelpuuttaviin lain tai työehtosopimuksen määräyksiin. Sopijapuolina työntekijöiden puolelta voivat olla yksittäinen työntekijä, työntekijäryhmä, yhteistoimintalaissa tarkoitettu henkilöstöryhmä, luottamusvaltuutettu, luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. Paikallisen sopimuksen luonteesta riippuen sen oikeusvaikutukset ovat erilaiset. Jos sopijapuolena on työntekijä, paikallisella sopimuksella voi yleensä olla vain samat oikeusvaikutukset kuin työsopimuksella. Jos sopijapuolena on luottamusmies, sopimuksella on usein työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Työehtosopimuksen valtuutukseen perustuvalla paikallisella sopimuksella on yleensä työehtosopimuksen vaikutukset. (Lith 2011: 118.)

Työehtosopimuslain 5 §:ä on tulkittava oikeuskäytännössä siten, että luovutuksensaajan tulee noudattaa luovuttajaa sitovaa työehtosopimusta sen päättymiseen saakka sellaisissa tilanteissa, joissa normaalisitovuussäännön perusteella luovutuksensaaja on sidottu eri työehtosopimukseen kuin luovuttajayritys. Luovutuksensaaja voi ryhtyä noudattamaan ennen luovutusta soveltamaansa työehtosopimusta välittömästi siirtyneitä työntekijöitä koskeneen työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeen. Mikäli luovutuksensaajan pääasiallinen toimiala muuttuu luovutuksen jälkeen, tulee sen edellä mainitun siirtymäajan jälkeen ryhtyä noudattamaan pääasiallisen toimialansa mukaista

työehtosopimusta, joka tällöin voi olla myös luovuttajaan sitonut työehtosopimus. (Saarinen 2013: 943–944.)

TEhtoL 5 §:n säännös koskee vain luovutuksensaajan velvollisuutta noudattaa työehtosopimuslain mukaisen normaalisitovuuden (4 §) perusteella luovuttajaa sitonutta työehtosopimusta. Lainkohtaa ei sovelleta, mikäli luovuttaja on ollut velvollinen noudattamaan työehtosopimusta TSL 2:7:n mukaisen yleissitovuuden perusteella. EU:n jäsenmaiden työmarkkina- ja työehtosopimusjärjestelmät ovat erilaisia., eikä liikkeenluovutusdirektiivissä ole erotettu velvollisuutta noudattaa luovuttajaa sitonutta työehtosopimusta esimerkiksi sen mukaan, millä tavoin luovuttaja on sidottu työehtosopimukseen. (Lith 2011: 124.)

Mikäli vastaanottava yhtiö ei ole lainkaan sidottu työehtosopimukseen, tulee sovellettavaksi työsopimuslain 1:10.2 §:n säännös, jonka mukaan liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Esimerkiksi työntekijän yhtenä työsuhteen ehtona on ollut luovuttajaa sitova työehtosopimus. Ainakin tämän työehtosopimuksen työntekijän oikeuksia koskevat työnormit siirtyvät luovutuksensaajan vastuulle. Tämä vastuu voi koskea myös työolosuhteita koskevia normeja. (Saarinen 2013: 944.)

Kun työsopimuksessa viitattu työehtosopimus myöhemmin liikkeen luovutuksen jälkeen muuttuu, on päätettävä, tuleeko työehtosopimusta noudattaa työsuhteessa sen sisältöisenä kuin se oli luovutushetkellä (staattinen soveltaminen) vai sen muuttuneen sisällön mukaisesti (dynaaminen soveltaminen). Sopimusehdon tulkinnalla ratkaistaan, kumpaa on tarkoitettu. Epäselvässä tapauksessa lähtökohdaksi tulee ottaa EU:n tuomioistuimen tapauksessa Werhof (C-499/04) soveltama tulkinta, jonka mukaan luovutuksensaajan on noudatettava lähtökohtaisesti luovutushetkellä voimassa olevia työehtosopimuksen määräyksiä. Pääsääntönä on siis staattinen tulkinta, josta poiketaan vain, mikäli työntekijä pystyy osoittamaan, että työsopimuksessa oli tarkoitettu nimenomaisesti sopia dynaamisesta tulkinnasta. (Lith 2011: 126.)

Saarinen tuo esiin myös tilanteen, missä luovutuksensaaja ei ole lainkaan sidoksissa mihinkään työehtosopimukseen, eikä aio tehdä yrityskohtaistakaan työehtosopimusta. Tällöin voi luovutuksensaaja luovutuksen jälkeen sopia siirtyneiden työntekijöiden kanssa työsuhteen ehtojen muutoksesta tai irtisanomisaikaa hyödyntämällä yksipuolisesti muuttaa työsuhteen ehtoja (Saarinen 2013: 945).

Työntekijä ja työnantaja voivat toisaalta sopia asiasta myös ns. edullisemmuussäännön mukaisesti paremmin. Työsuhteet voivat tällöin edelleen määräytyä myös aikaisemman luovuttajaa sitoneen työehtosopimuksen mukaan. Mahdollista on sekin, että työsuhteen ehdot määräytyvät siitä huolimatta, että palkkauksesta on muutoin sovittu työehtosopimuksin, kunkin työntekijän työ sopimukseen kirjatun (paremman) palkkaehdon mukaan. (Kairinen ym. 2013: 631.)

Liikkeenluovutustilanteessa voi syntyä myös tilanne, jossa mikään työehtosopimus ei ole voimassa. Aikaisemman työehtosopimuksen määräyksiä on ns. jälkivaikutusopin mukaisesti työehtosopimuksettomana aikana noudatettava työ sopimuksen määräyksiä, kunnes asianosaisia velvoittava uusi työehtosopimus tulee voimaan tai kunnes asianosaiset toisin sopivat (ks. myös KKO 1970:77). Se seikka, ettei työsuhteen ehdoista päästä sopimukseen, ei puolestaan tarkoita, että ehdot raukeaisivat tai korvautuisivat muilla määräyksillä. Työsopimustasoiset paremmat ehdot eivät lakkaa pelkästään sen vuoksi, ettei liikkeen luovutuksen jälkeen sovellettavaksi tulevassa työehtosopimuksessa ole niistä määräyksiä (Rovaniemen HO 13.4.2004 S 02/861). (Kairinen ym. 2013: 631.)

5.3. Työsäännöt

Yhteistoimintalaissa säädetään työnantajan ja henkilöstöryhmien välisen yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista työsäännöistä. Yhteistoimintalaissa ei tarkemmin säädetä siitä, mistä asioista työsäännöissä voidaan sopia. Lain perusteluissa todetaan, että työsäännöt ovat pääsääntöisesti ohjeistuksia, joissa ”määritellään ja tarkennetaan työpaikan menettelytapoja sekä käytänne- ja pelisääntöjä, joita työntekijöiden työnantajan on käytännössä noudatettava”. Työsäännöissä voidaan sopia

esimerkiksi seuraavista asioista: miten työsopimus tehdään, miten sairauspoissaoloista, perhevapaista ja myöhästymisistä ilmoitetaan, miten käytetään työterveyshuoltopalveluja, miten ja missä tilanteissa työntekijälle annetaan varoitus, millaisia järjestysohjeita työpaikalla on ja miten niitä on noudatettava. (Lith 2011: 127.)

Työsääntöjen asemaa liikkeen luovutuksessa ei ole pohdittu oikeuskirjallisuudessa, eikä myöskään oikeuskäytännössä. Kun työsäännöt koskevat tyypillisesti tiiviisti yrityksen toimintakulttuuria ja – tapoja, vaikuttaisi tarkoituksenmukaiselta, ettei luovutuksensaajalla olisi velvollisuutta noudattaa luovuttajayritystä koskevia työsääntöjä. Mikäli YTL 29 §:ä tulee tulkita Valkosen tarkoittamalla tavalla siten, ettei työsääntöjä voida pitää työntekijöiden työsopimusten ehtoina, lieneekin niin, etteivät työsäännöt siirry luovutuksessa luovutuksensaajan noudatettaviksi. (Lith 2011: 127–128.)

Valkonen 2006 s. 78. Työsäännöillä ei voida heikentää työntekijän asemaa siitä, mikä se on työehtosopimuksen tai pakottavan lainsäädännön mukaan. Työsäännöt eivät myöskään syrjäytä työsopimuksen nimenomaista työntekijälle edullisempaa ehtoa. (Tiitinen – Kröger 2008 s. 637). (Lith 2011: 127.)

5.4. Työsopimus

Työsopimuksen määritelmä on työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä:

Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai – koneilla.

Sopimusvapauden periaate koskee lähtökohtaisesti myös työsuhdetta. Sopimusvapauden rajoissa työnantajat ja työntekijät voivat solmia mitä erilaisimpia sopimuksia. Työsopimusta on noudatettava, ellei se ole pätemätön tai kohtuuton. Sopimusvapaus

voidaan jaotella vapauteen päättää sopimuksesta, vapauteen valita sopimuskumppani, sisältövapauteen, muotovapauteen ja vapauteen purkaa sopimus. Työsopimusta koskee näistä lähtökohtaisesti vain vapaus päättää sopimuksesta. Muotovapautta rajoittavat vain harvat poikkeukset. Sopimuskumppanin valitsemisvapautta rajoittavat eräät pääasiassa tasa-arvoa ja syrjintäkieltoa koskevat normit. Työsopimuksen sisältövapautta rajoittavat monet työntekijän suojaksi säädetyt normit ja purkamisvapautta työntekijän työsuhdeturvaa koskevat säännökset. Sopimusvapauden kääntöpuoli on sopimuksen sitovuus. Kuten muutkin sopimukset, työsopimus on sitova, ellei lain säännöksestä muuta johdu (*Pacta sunt servanda*). (Engblom 2013: 78–79.)

Yksityiskohtainen lainsäädäntö ja työehtosopimukset rajoittavat kuitenkin huomattavasti osapuolten sopimusvapautta. Useiden oikeustieteilijöiden mielestä työntekijöitä suojeleva lainsäädäntö ja työehtosopimukset sanelevat työsuhteen sisällön siinä määrin, ettei työsuhteen osapuolten sopimusvapaudella juuri ole merkitystä. Pakottavasta lainsäädännöstä ja yksityiskohtaisista työehtosopimuksista seuraa joka tapauksessa se, ettei työsopimuksella ole enää samaa merkitystä kuin aikaisemmin. Toisaalta työehtosopimusten ehtojen väljyys ja paikalliset sopimukset mahdollistavat sen, että esimerkiksi työajoista sovitaan paikallisesti erikseen. (Bruun ym. 2012: 67.)

Työnantajan velvollisuudesta antaa kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista säädetään työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä.

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Selvitys saadaan antaa vain kerran, jos työsuhteet toistuvat edelleen, ellei 3 momentista johdu muuta. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen. Selvitys voidaan antaa yhdellä tai useammalla asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksessä on käytävä ilmi ainakin:

- 1) työnantajan ja työntekijän koti- ja liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste;
- 4) koeaika;
- 5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- 7) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 9) säännöllinen työaika;
- 10) vuosiloman määräytyminen;
- 11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
- 12) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon ehdon muutoksesta niin pian kuin mahdollista, viimeistään kuitenkin muutosta seuraavan palkanmaksukauden päättyessä, jollei muutos johdu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muuttamisesta.

Tiedottamisvelvollisuutta koskevan säännöksen taustalla on Euroopan yhteisöjen todentamisdirektiivi (91/533/ETY). Direktiivin tarkoituksena on edistää työntekijän suojaa erityisesti niin sanotuissa epätyypillisissä työsuhteissa, esimerkiksi työvoiman vuokrauksessa (HE 239/93 s. 1). Tarkoituksena on, että jokaiselle palkkatyössä olevalle työntekijälle annetaan asiakirja, josta käyvät ilmi tiedot hänen työsopimuksensa tai työsuhteensa keskeisistä kohdista. (Engblom 2013: 80–81.)

Työsopimus on vapaamuotoinen oikeustoimi, joka voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai hiljaisesti eli konkludenttisesti. Työsopimuslaissa on kuitenkin säädetty määrättyjen tietojen antamisesta työntekijälle kirjallisesti, mikäli tiedot eivät käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta (TSL 2:4). Mikäli työsopimusta ei ole tehty kirjallisesti, TSL 2:4:n mukaisella selvityksellä työsuhteen keskeisistä ehdoista saattaa käytännössä olla merkitystä myös työsuhteen sisällön määräytymiselle. Näin voi olla erityisesti, jos

työntekijä on allekirjoittanut selvityksen tai kun työntekijä väittää selvitystä virheelliseksi, mutta ei ole reagoinut työnantajan antamaan selvitykseen kohtuullisessa ajassa virheellisyyden havaittuaan. (Lith 2011: 129.)

Työsopimuslain 1:10.2 §:n mukaan liikkeen luovutuksessa siirtyvät työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Arkikielessä puhutaan, että työntekijä siirtyy luovutuksensaajan palvelukseen vanhana työntekijänä. Liikkeenluovutusdirektiivissä (3.1 artikla) käytetään työsuhteesta johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien tilalla ilmaisua työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet. Työsopimuslain säännös vastaa perustelujen mukaan kuitenkin direktiivin säännöstä. (Saarinen 2013: 938.)

Keskeinen työsopimuksen ehto on ensinnäkin palkkaus. Työntekijän palkkaetujen siirtymisestä on annettu joitakin EU:n tuomioistuimen ratkaisuja. Tulkintakäytäntö on yleisesti ottaen ollut varsin tiukka. Vähäisemmätkin palkkaukseen liittyvät muutokset on katsottu kielletyksi työsuhteen ehdon muuttamiseksi liikkeen luovutuksen perusteella. (Lith 2011: 131.)

Esimerkiksi ennakkoratkaisussa Rask, Christensen (Asia C-209/91) luovutuksensaaja halusi muuttaa työntekijän palkanmaksun eräpäivää kuukauden viimeisestä torstaista kuukauden viimeiseen päivään. Tuomioistuin katsoi, että kysymyksessä on kielletty työsopimuksen ehtojen muuttaminen liikkeen luovutuksen perusteella. Samassa ratkaisussa oli kysymys palkan rakenteen muuttamisesta palkan määrän pysyessä muuttumattomana. Tuomioistuin totesi, että myös palkan rakenteen muuttaminen, esimerkiksi jonkin lisän vaihtaminen toiseen lisään, on kielletty liikkeen luovutuksen perusteella. (Saarinen 2013: 938–939.)

Liikkeen luovutukseen liittyy erityissäännös palkoista. Säännöksellä on kaksi tehtävää. Toisaalta se suojaa työntekijän oikeutta siihen palkkaan, jonka hän on saamassa vanhalta työnantajalta. Toisaalta se sääntelee sitä, miten vanha ja uusi työnantaja vastaavat sellaisen palkan maksamisesta. Jos saatava on erääntynyt ennen luovutusta, mutta on luovutuksen jälkeen edelleen maksamatta, voi työntekijä (velkoja) vaatia

maksua joko liikkeen luovuttajalta tai luovutuksensaajalta (uusi työnantaja). Vanha ja uusi työnantaja ovat saatavasta solidaarisesti vastuussa työntekijälle. Viime kädessä luovuttaja vastaa luovutuksensaajalle, uudelle työnantajalle, siitä saatavasta, joka on langennut maksettavaksi ennen luovutusta. Uusi omistaja, siis liikkeen vastaanottaja, vastaa taas sellaisesta saatavasta, joka tosin on syntynyt ennen luovutusta, mutta joka erääntyy vasta luovutuksen jälkeen. (Bruun ym. 2012: 66.)

Käsittelen liikkeen luovutuksen osapuolten vastuunjakoa liittyen työsuhdesaatiin tarkemmin luvussa 4.8.

Palkkausta vastaavalla tavalla liikkeen luovutuksessa siirtyvinä etuuksina pidetään tyypillisesti työsopimuksessa sovittuja tai vakiintuneeksi käytännöksi muodostuneita luontaisetuja, kuten esimerkiksi puhelin-, auto- ja lounasetua. Luontaiseturien yksityiskohdat saattavat kuitenkin luovutuksen yhteydessä muuttua ja näin ollen esimerkiksi puhelin- ja autoedun kohteena oleva puhelin, autoedun auto ja henkilöstöravintolapalveluiden tuottaja liikkeen luovutuksen jälkeen vaihtua. (Lith 2011: 133.)

Myös sellaiset työntekijän luontaisedut, kuten palkkaetuus tai työsuhdeasunto, siirtyvät uudelle työnantajalle. Uusi työnantaja voi kuitenkin hankkia ja tarjota työntekijän käyttöön toisen vastaavanlaisen asunnon, mikäli esimerkiksi vuokraoikeuden siirtäminen uudelle työnantajalle ei ole mahdollista (Saarinen 2013: 940).

Eräitä sopimusehtoja voidaan muuttaa olosuhteiden muutoksen johdosta myös sillä perusteella, että luovutuksensaajan on käytännössä mahdotonta täyttää niitä. Jos työntekijän työsopimuksessa on esimerkiksi sovittu ateriaeidusta työnantajan ruokalassa eikä luovutuksensaajalla ole työpaikkaruokalaa, luovutuksensaaja ei luonnollisesti voi täyttää kyseistä sopimusehtoa. (Rautiainen ym. 2008: 153.)

Erilaiset luovuttajan tarjoamat kollektiiviset käyttöoikeusluonteiset henkilökuntaetuudet eivät yleensä siirry liikkeen luovutuksessa. Kysymys on etuuksista, joista ei sovita työsopimuksessa ja joiden antamisesta ei voi muodostua työnantajaa sitovaa vakiintunutta käytäntöä. Tyypillisesti tällaiset henkilökuntaetuudet liittyvät enemmän tai

vähemmän kiinteästi yrityksen toimintakulttuuriin. Kollektiivisina käyttöoikeusluonteisina etuuksina voidaan pitää esimerkiksi henkilöstön oikeutta käyttää yrityksen hallitsemaa vapaa-ajan asuntoa, ostoetuja mahdollisilta yhteistyöyrityksiltä, työpaikkaruokailun subventiota tai vaikkapa joululahjoja. (Lith 2011: 135.)

5.5. Vakiintunut käytäntö

Vakiintunut käytäntö on yksi työoikeudessa yleisesti tunnustetuista työsuhteen ehtojen määräytymistavoista. Vakiintunut käytäntö syntyy, kun työsuhteen osapuolet noudattavat riittävän pitkän ajan tiettyä menettelyä. Vakiintunut käytäntö eroaa paikallisesta sopimisesta siten, että vakiintunut käytäntö syntyy ilman osapuolten aktiivista sopimista, kun taas varsinaiset paikalliset sopimukset syntyvät sopimalla joko suullisesti tai kirjallisesti. Vakiintunut käytäntö voidaan teoriassa rinnastaa konkludenttiseen paikalliseen sopimukseen. On tietysti mahdollista ja myös suositeltavaa, että vakiintunut käytäntö kirjataan jossakin vaiheessa kirjalliseen sopimukseen selvyuden vuoksi. Vakiintunut käytäntö sitoo osapuolia. Vakiintuneen käytännön tunnusmerkkejä ovat:

- käytäntö on kestänyt pitkään,
- molemmat osapuolet mieltävät käytännön itseään sitovaksi,
- asia on tarpeeksi merkittävä muodostaakseen työsuhteen ehdon.

Kun työsuhteen ehtoja muodostuu yrityskäytännön kautta, kysymys on usein lisäedusta, jonka työnantaja tarjoaa työntekijöille yksipuolisesti. Oikeuskäytännössä on jouduttu ratkaisemaan, onko tällainen käytäntö muodostunut sellaiseksi työnantajaa sitovaksi työsopimuksen ehdoksi, jota työnantaja ei voi yksipuolisesti muuttaa. (Engblom 2013: 155–156.)

Työsopimuksessa sovittuun ehtoon voidaan työsuhteen ehtojen säännöstyslähteenä rinnastaa niin sanottu vakiintunut tai sopimuksenveroinen käytäntö. Jonkin työntekijän oikeuden tai etuuden muodostuminen vakiintuneena tai sopimuksenveroisena käytäntönä työnantajaa velvoittavaksi edellyttää ensinnäkin, että vakiintuneeksi väitetty

käytäntö on jatkunut pitkähkön aikaa. Se, mitä pitkähköllä ajalla tarkoitetaan, ratkaistaan tapauskohtaisesti. Lyhytaikaisempikin käytäntö voi vakiintua, mikäli se on jatkuvaa ja toistuu lyhyin väliajoin. Lisäksi käytännön sisällön on tullut olla selvä ja yksiselitteinen (eriytyminen), tapaa on yleensä tullut noudattaa ilman huomattavia poikkeuksia (tehokkuus) ja osapuolten tulee olla noudattanut käytäntöä oikeudellisen velvollisuuden tunteen vuoksi eli heidän on tullut mieltää tapa itseään sitovaksi (hyväksyminen). Periaatteessa työnantajan sitoutumista noudattamaan käytäntöä ei edellytetä. Käytännön vakiintuneisuus riippuu sitoutumistahdosta kuitenkin silloin, kun työnantaja on selkeästi osoittanut, että toistuvasta työsuhte-edusta tehdään päätös kullakin kertaa erikseen tai jos edun jatkuvuudelle on asetettu selkeästi ehtoja tai edellytyksiä (KKO 1990:103). Mikäli jokin käytäntö tai etu velvoittaa vakiintuneena tai sopimuksenveroisena käytäntönä, se voi täydentää, muuttaa tai jopa syrjäyttää työ sopimuksessa sovitun ehdon (TT 1982–88). Sillä on siis sama oikeusasema kuin työ sopimuksessa sovitulla ehdolla. (Lith 2011: 129–130.)

5.6. Työnantajan antamat määräykset

Työoikeus eroaa muusta sopimusoikeudesta siinä, että työ sopimuksen toinen osapuoli, työnantaja, on oikeusjärjestyksen mukaan toista sopijapuolta, työntekijää, vahvemmassa asemassa. Oikeudellisesti työnantajan valta perustuu siihen, että työnantajalla on lain ja sopimusten nojalla oikeus johtaa ja valvoa työtä (työn johto- ja valvontaoikeus eli direktio-oikeus). Työnantaja käyttää direktio-oikeuttaan lain ja työehtosopimusten puitteissa. Vaikka monet työoikeudelliset normit kaventavat työnantajan direktio-oikeutta ja näin suojaavat työntekijää, ei työnantajan direktio-oikeutta sinänsä kyseenalaisteta työoikeudessa. (Bruun ym. 2012: 19.)

TSL 3:1:ssä säädetään työntekijän velvollisuudesta noudattaa työnantajan toimivaltansa mukaisesti työn suorittamista antamia määräyksiä. Säännöksestä on johdettu työnantajan niin sanottu direktio-oikeus eli oikeus johtaa ja valvoa työtä ja antaa sitä koskevia määräyksiä. Direktio-oikeuden perusteella työnantaja antaa määräyksiä esimerkiksi työn suorittamistavasta, laadusta, laajuudesta taikka työn suorittamisen ajasta ja paikasta. Työn johto- ja valvontavallan laajuuden on karkeasti yksinkertaistaen

katsottu määräytyvän sen mukaan, mitä jää jäljelle, kun muut työsuhteen ehtoja säännöstävät normit on otettu huomioon. Näin ollen työnantajan direktio-oikeutta rajoittavat työsuhteen muut säännöstyslähteet kuten esimerkiksi työsopimuksessa sovitut ehdot. Työnantajalla on käytännössä mahdollisuus muuttaa työn johto- ja valvontavaltansa perusteella antamia määräyksiä suhteellisen vapaasti, sillä niiden vakiintumiseen työsuhteen varsinaisiksi ehdoiksi on oikeuskäytännössä suhtauduttu pidättyväisesti (KKO 1990: 152; TT 1989–39 Ään). Liikkeen luovuttajan direktio-oikeutensa perusteella antamat määräykset eivät näin ollen lähtökohtaisesti sido luovutuksensaajaa. (Lith 2011: 139–140.)

5.7. Työsuhteen ehtojen muuttaminen liikkeen luovutuksen jälkeen

Liikkeen luovutus ei sinänsä anna luovuttajalle tai luovutuksensaajalle erityistä oikeutta muuttaa työsuhteen ehtoja, vaan työsuhteen ehtojen muuttaminen edellyttää samoja perusteita kuin muissakin tilanteissa. Asian voi ilmaista myös niin, että luovutuksensaajalla ei ole luovuttajaa parempaa oikeutta muuttaa työsuhteen ehtoja. Jos luovuttaja olisi voinut muuttaa tiettyä työsuhteen ehtoa, myös luovutuksensaaja voi yleensä tehdä niin. Kysymys voi olla esimerkiksi luovuttajan työntekijälle yksipuolisesti tarjoamasta työsuhde-etuudesta, joka ei ole vakiintunut työnantajaa sitovaksi. Jos luovuttaja taas ei olisi saanut ottaa jotain tiettyä työsuhde-etuutta työntekijältä pois, ei myöskään luovutuksensaajalla ole siihen pääsääntöisesti oikeutta. (Rautiainen ym. 2008: 152.)

EU:n työoikeudessa ei ole muodostunut yleistä sääntöä työsuhteen ehtojen muuttamisesta liikkeen luovutuksen jälkeen. Liikkeen luovutuksensaajan oikeus muuttaa työntekijöiden työsuhteen ehtoja on samanlainen kuin liikkeen luovuttajan edellyttäen, että liikkeen luovutus itsessään ei ole muutoksen syynä (Rask, Cristensen, C-209/91). Pelkästään se seikka, että liike on välillä luovutettu, ei estä työsuhteen ehtojen muuttamista, jos muuttamiseen on jäsenvaltion lainsäädännössä sallittu ja liikkeen luovutukseen nähden itsenäinen syy. Suomessa työsopimuksen ehtojen muuttamisesta ei ole työsopimus- tai muussakaan laissa yleistä määräystä. Työsopimuksessa sovittuja ehtoja tai vakiintunutta käytäntöä voidaan muuttaa

sopijaosapuolten välisellä sopimuksella taikka yksipuolisesti työsopimuslain mukaisen irtisanomisperusteen täytyessä. (Lith 2011: 140–141.)

5.8. Työsuhteen ehtojen muutoksista sopiminen

Liikkeen luovutusta koskeva sääntely on vähimmäispakottavaa, joten se rajoittaa osapuolten mahdollisuuksia sopia heikennyksistä liikkeenluovutusdirektiivin ja TSL 1:10:n perusteella työntekijälle kuuluviin oikeuksiin ja etuuksiin. EU:n tuomioistuimen oikeuskäytännössä on korostettu, että työntekijä ei voi luopua oikeuksista, jotka hänelle liikkeenluovutusdirektiivin pakottavien säännösten perusteella kuuluvat (Martin, C-4/01). Luopuminen ei ole mahdollista, vaikka työntekijä siihen suostuisi ja vaikka heikennykset hyvitetäisiin uusilla eduilla siten, ettei hän kokonaisuudessaan joudu aikaisempaa epäedullisempaan asemaan (Daddys's Dance Hall (C-324/86)). (Lith 2011: 141.)

Työsuhteen ehdon muuttamistarve ei saa johtua liikkeen luovutuksesta (Rask, Cristensen, C-209/91). Liikkeen luovutuksesta riippumattomista syistä työnantaja ja työntekijä voivat sen sijaan sopia olennaisistakin muutoksista työsuhteen ehtoihin. Kun muutostarve ei liity liikkeen luovutukseen, kyse ei ole EU:n tuomioistuimen tapauksessa Martin (C-4/01) tarkoitetusta liikkeenluovutusdirektiivin tai TSL 1:10 säännöksen turvaamista oikeuksista tai etuuksista luopumisesta. Työnantajan ja työntekijän välistä sopimusvapautta on rajoitettu liikkeen luovutusten yhteydessä myös toisella tavalla. Hovioikeuskäytännössä on katsottu, että jos liikkeen luovutus todetaan vasta jälkikäteen, työntekijä ei menetä oikeuttaan ennen luovutusta voimassa olleisiin työsuhteen ehtoihin vain siksi, että hän on tietämättä vielä tuolloin luovutuksesta tehnyt luovutuksensaajan kanssa aikaisempaa työsopimusta heikomman uuden työsopimuksen. (Lith 2011: 142.)

Tilanteissa, joissa liikkeen luovutus todetaan vasta jälkikäteen, työntekijä ei menetä oikeuttaan ennen luovutusta voimassa olleisiin työsuhteen ehtoihin vain sen vuoksi, että hän on – tietämättä vielä siinä vaiheessa luovutuksesta – tehnyt luovutuksensaajan kanssa aikaisempaa työsopimusta heikomman sopimuksen. Uuteen huonompaan

työsopimukseen vetoamisen estävät näissä tilanteissa paitsi TSL 1:10.2:n myös lain 10 luvun pätemättömyyttä ja kohtuuttomuutta koskevat säännökset. (Kairinen ym. 2013: 628.)

5.9. Työsuhteen ehtojen muuttaminen irtisanomisperusteella yksipuolisesti

Työsopimuksen ehtojen yksipuolinen muuttaminen edellyttää normaalisti irtisanomisperusteen olemassaoloa. Vaikka luovutuksensaajalla ei ole erityistä oikeutta muuttaa työsopimuksen ehtoja, työsopimuksen ehtojen yksipuolisen muuttamisen normaalit edellytykset täyttyvät käytännössä tavallista useammin liikkeen luovutuksen yhteydessä. Tämä johtuu siitä, että luovutuksen kohteena oleva yritystoiminta organisoidaan usein uudella tavalla ja työn tekemisen olosuhteet muuttuvat muutenkin. Tästä voi seurata, että työtä ei ole enää tarjolla entisin ehdoin, vaan esimerkiksi työn suorittamispaikkaa tai työtehtävää koskevaa sopimusehtoa voidaan muuttaa irtisanomisperusteen täyttymisen johdosta. Eräitä sopimusehtoja voidaan muuttaa olosuhteiden muutoksen johdosta myös sillä perusteella, että luovutuksensaajan on käytännössä mahdoton täyttää niitä. (Rautiainen ym. 2008: 152–153.)

Liikkeen luovutus ei merkitse välttämättä sitä, että työehtojen tulisi kaikilta osin pysyä luovutuksessa muuttumattomina (KKO 1999:71). Lain esitöissä mainitaan esimerkkinä luovuttajan ja luovutuksensaajan kuuluminen eri lainsäädännön piiriin ja muutos ”työnteon konkreettisissa ehdoissa ” (HE 157/ 2000 vp). Työehdot voivat muuttua luovutuksensaajan direktio-oikeutensa puitteissa tekemien ratkaisujen seurauksena. Tällaiset ratkaisut eivät muuta aikaisempia työsuhteen ehtoja pysyvästi eivätkä olennaisesti. (Koskinen ym. 2013:421.)

KKO 1999:71 (perustelut). Luovutus ei myöskään merkitse sitä, että työehdot kaikilta osiltaan pysyisivät muuttumattomina. Luovutuksesta johtuvat uudelleenjärjestelyt ovat mahdollisia, kuitenkin niin, että liikkeen luovutusta koskevan direktiivin 77/187/ETY 3 artiklan 2 kohdan mukaan luovutuksensaajaa sitoo voimassa oleva työehtosopimus. Korvaukseen työntekijä on direktiivin 4 artiklan 2 kohdan perusteella oikeutettu vain,

jos työsuhde päättyy sen vuoksi, että luovutuksesta on seurannut työntekijän vahingoksi olennainen työolojen muutos. Sellaisesta ei R:n asiassa ole ollut kysymys. Tapauksen perusteluista ei kuitenkaan voida päätellä sen enempää sitä, olisiko työajan muutos ensin noin kolmen kuukauden siirtymäajan jälkeen kahdeksasta tunnista kuuteen tarkoitettu toteutettavaksi direktio- vai irtisanomisperusteisesti, kuin sitäkään, oliko kyseessä ylipäätään liikkeen osan luovutus. Tapauksen taustalla oli työntekijän allekirjoittama asiapaperi, johon työnantaja vetosi ja jonka mukaan toimi. Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan työntekijän asiassa ei ollut kyse direktiivin tarkoittamasta työsopimuksen päättymisestä. Ratkaisua ei voida tulkita niin, että kahden tunnin pysyvä vähentyminen ei olisi olennainen muutos. Esteen tälle asettaa jo työsopimuslain 7 luvun 11 §:n säännös pysyvän osa-aikaistamisen edellytyksistä. Sen mukaan työsuhteen työaika koskevan ehdon pysyvä muutos (esimerkiksi työajan muutos 8 tunnista 6 tuntiin) voi tapahtua vain irtisanomisperusteella ja irtisanomisaikaa noudattaen. (Koskinen ym. 2013: 421–422.)

5.10. Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuden periaate on yleinen oikeusperiaate. Perustuslain (731/1999, PL) 6 §:ssä säädetään oikeudellisesta yhdenvertaisuudesta ja kiellosta asettaa ihmisiä eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Yhdenvertaisuusperiaate on myös EU-oikeudellinen periaate ja siitä on määräyksiä useissa Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa. Suomalaisessa työlainsäädännössä yhdenvertaisuuden periaate on toteutettu ennen kaikkea syrjinnän kiellon ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta koskevilla säännöksillä. TSL 2:2.1:ssä säädetään syrjintäkiellosta ja TSL 2:2.2:ssa määrääaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta. Liikkeen luovutuksissa erityisen merkityksellinen säännös on kuitenkin TSL 2:2.3:ssa säädetty tasapuolisen kohtelun vaatimus. Lainkohdan mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, ellei tasapuolisesta kohtelusta poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. (Lith 2011: 145.)

Liikkeen luovutus voi johtaa tilanteeseen, jossa yrityksessä aiemmin työskennelleillä työntekijöillä on erilaiset työsuhteen ehdot kuin sinne siirtyneillä. Tällaisesta tilanteesta ovat esimerkkinä korkeimman oikeuden tuomiot KKO 2004:103 ja KKO 2010:5.

Työntaja joutuu tällöin periaatteessa pattilanteeseen: toisaalta työsuhteen ehtoja ei voida muuttaa liikkeen luovutuksen perusteella, toisaalta työntekijöitä tulee kohdella tasapuolisesti. (Engblom 2011: 153.)

Samaan esimerkkiin viittaavat Rautiainen ja Äimälä eli tapauksessa KKO 2004: 103 ei työnantajan ratkaisun katsottu olevan sinänsä työnantajan tasapuolisuusvelvoitteen vastaista, mutta työnantajan tuli kuitenkin pyrkiä tasaamaan kyseisiä eroja ajan mittaan (Rautiainen ym. 2008: 152).

5.11. Muita liikkeen luovutuksesta johtuvia mahdollisia vaikutuksia

Työsuhteen kestosta riippuvat etuudet; Luovutuksensaajan vastuulle siirtyvät myös työntekijän palvelus- tai kokemusaikaan perustuvat etuudet. Esimerkiksi vuosilomaetujen, irtisanomisajan pituuteen ja sairausajan palkkaetujen kertyminen on riippuvainen työsuhteen kestosta. Luovutuksensaajan tulee ottaa huomioon työntekijän palvelusaikaan perustuvia lisää määritellessään myös työntekijän palvelusaika luovuttajayrityksessä. (Saarinen 2013: 939.)

Eläke-etujen siirtyminen; Lith tuo artikkelissaan esiin lisäeläke- ja muiden työsuhte-etuuksien taustaa liittyen liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 4 a kohdan poikkeussäännökseen. Sen mukaan työsuhteista johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien siirtyminen ei koske työntekijöiden oikeuksia jäsenvaltioiden lakisääteiseen sosiaaliturvajärjestelmään kuulumattomiin yhtiön tai saman toimialan yhtiöiden yhteisen lisäeläkejärjestelmän mukaisiin vanhuus-, työkyvyttömyys- tai perhe-eläke-etuuksiin, jolleivät jäsenvaltiot toisin säädä. Liikkeenluovutusdirektiivin mukaan luovutuksensaaja ei ole vastuussa luovuttajan työntekijöilleen myöntämästä lakisääteisen sosiaaliturvajärjestelmän ulkopuolisesta, vapaaehtoisesta eläketurvasta. Direktiivi on kuitenkin vain vähimmäisdirektiivi, joten kansallinen lainsäädäntö voi olla työntekijöitä kohtaan edullisempi. TSL 1:10.2:ssa mainitaan työsuhteista johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien lisäksi niihin liittyvät työsuhte-etuudet, mikä on lisätty lainkohtaan 1.12.2002 voimaan tulleella lainkohdalla (943/2002). Lainkohdan muutoksen tarkoituksena on ollut turvata työntekijän lisäeläketurvan siirtyminen

liikkeen luovutuksessa luovutuksensaajalle. Lisäeläketurvalla tarkoitetaan nimenomaisesti neuvoston asetuksen 1408/71 mukaiseen työnantajalle lakisääteiseen sosiaaliturvajärjestelmään kuulumattomia etuuksia (Lith 2011: 137–138).

Työsopimuslain 1:10 §:n perusteella myös vapaaehtoiset lisäeläke-edut siirtyvät liikkeen luovutuksen yhteydessä luovutuksensaajan vastuulle samalla tavoin kuin muut luovutushetkellä voimassa olevat työsuhteesta johtuvat oikeudet. Luovutuksen mukana siirtyvät lisäeläke-etuudet voivat koskea sekä niin sanottuja kollektiivisia että yksilöllisiä lisäeläke-etuja. Viimeksi mainitun osalta edellytetään kuitenkin, että työnantaja osallistuu työntekijän yksilöllisen eläkevakuutuksen kustannuksiin ja että työnantajan maksuosuudesta on sovittu työsopimuksella tai muulla työsuhteeseen liittyvällä sopimuksella. Liikkeen luovutuksen yhteydessä siirtyviä lisäeläke-etuja voidaan muuttaa vain työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella tai irtisanomisperusteella. Mikäli lisäeläke-edut perustuvat työehtosopimukseen ja kyseistä työehtosopimusta muutetaan, muuttuvat lisäeläke-edut myös vastaavasti. (Saarinen 2013: 951–952.)

Luovuttajan entisten työntekijöiden eläke-edut eivät siirry luovutuksensaajan vastuulle. Tällaisia työntekijöitä ovat luovuttajan palveluksesta eläkkeellä olevat työntekijät sekä sellaiset työntekijät, joiden työsuhteet ovat ehtineet päättyä ennen liikkeen luovutusta. (Saarinen 2013: 952.)

Työl -työsuhteen yhdenjaksoisuus; Eläketurvakeskuksen käytännön ja linjauksen mukaan työsuhteen eläketurva jatkuu, mikäli yritysjärjestelyssä yhtiön oikeushenkilöllisyys säilyy juridisesti samana. Näin ollen liikkeen luovutuksessa eivät siirry luovuttajan työntekijöilleen järjestämät työeläketurvaehdot, vaan työeläketurvasta vastaa luovutuksensaaja oman työeläketurvansa muodossa (Saarinen 2013: 964–965).

Lakisääteinen tapaturmavakuutus; Tapaturmavakuutuslaitosten liitto on julkaissut lakisääteistä tapaturmavakuutusta koskevan käsikirjan, jossa on käsitelty myös omistussuhteiden ja yhtiömuodon muutosten vaikutusta vakuuttamisvelvollisuuteen. Tapaturmavakuutuslain mukainen vakuuttamisvelvollisuus on työnantajakohtaista. Tästä seuraa, että vakuutusta jatketaan muutostilanteissa nimenmuutoksella silloin, kun

työnantajan identiteetti säilyy samana. Vastaavasti kun identiteetti muuttuu siten, ettei työnantajaa voida muutoksen jälkeen enää pitää samana kuin aikaisemmin, on sille otettava uusi lakisääteinen tapaturmavakuutus. (Saarinen 2013: 965.)

6. LIIKKEEN LUOVUTUS JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN

Liikkeen luovutus asettaa liikkeen luovutuksessa siirtyvien työntekijöiden työsuhteiden päättämiseksi sekä erityisiä oikeuksia että rajoitteita. Erityisoikeudet työsuhteen päättämiseksi liittyvät työntekijöihin kohdentuviin oikeuksiin ja erityisrajoitteet liikkeen luovutuksesta johtuen liittyvät liikkeenluovuttajaan ja luovutuksensaajaan kohdentuviin rajoitteisiin.

6.1. Irtisanominen liikkeen luovutuksessa

Työsopimuslain 7:5.1 §:n mukaan luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella. Lain perustelujen mukaan säännös vastaa liikkeenluovutusdirektiivin 4 artiklan 1 kohtaa, jonka mukaan yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutus ei sellaisenaan ole peruste, jota luovuttaja tai luovutuksen saaja voi käyttää irtisanomiseen. Tämä säännös on pakottavaa oikeutta, toisin sanoen luovuttaja ja luovutuksensaaja eivät voi sopia keskenään tai siirtyvän työntekijän kanssa asiasta toisin. (Saarinen 2014: 665.)

Työntekijän työsuhdetta ei voi päättää liikkeen luovutuksen johdosta eikä edes sitä ”silmällä pitäen”. Kuitenkaan esimerkiksi pelkkä myyntiedellytysten turvaaminen ei ole työsuhdeturvan kiertämistä. Työsuhteen päättäminen liikkeen luovutuksen johdosta voi tapahtua milloin tahansa ennen luovutusta. Mitään ajallista kestoa arvioinnille ei laissa aseteta. Yhteys voi vallita vuosikausia muun ohessa perhevapaalla pitkään olleen työntekijä jäädessä luovutuksessa siirtymättä (KKO:1999:69). Luovuttajan luovutuksen perusteella suorittama irtisanominen on vaikutukseton, jos työntekijän työsuhde on ollut voimassa luovutushetkellä. Työntekijän katsotaan suoraan lain nojalla irtisanomisesta huolimatta siirtyvän luovutuksensaajan palvelukseen. Irtisanomisen katsomisella vaikutuksettomaksi suojataan työntekijää työnantajan tarkoituksilta kiertää laissa työntekijälle turvattua irtisanomissuojaa (KKO 1993:127). Muukin luovutuksen takia suoritettu työnantajan toimenpide, kuten määräaikaisen työsopimuksen solmiminen ennen ja päättäminen jälkeen luovutustoimen, voi olla vaikutukseton (KKO 1996:11 ja KKO 1993:4). (Koskinen ym. 2013: 412–413.)

Työnantaja ei myöskään saa irtisanoa liikkeen luovutuksen perusteella määräaikaista työsopimusta, vaan se jatkuu luovutuksen jälkeen määräajan päättymiseen saakka. Samoin toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen muuttaminen määräaikaiseksi ei ole mahdollista pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella. (Saarinen 2014: 667.)

6.2. Tuotannolliset ja taloudelliset syyt

Laki ei estä luovuttajaa ennen luovutusta käyttämästä työsopimuslaissa säädettyjä työsopimuksen päättämisperusteita. (Koskinen ym. 2013: 412.)

Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä on nimenomaisesti todettu, että liikkeen luovutus ei estä irtisanomisia työvoimatarpeen muutoksiin johtavista taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä. Myös liikkeen luovutusdirektiivissä on vastaavanlainen säännös. (Rautiainen ym. 2008: 157.)

Liikkeenluovutusdirektiivin 4 artiklan 1 kohdan toisen lauseen mukaan kyseinen säännös ei estä irtisanomisia työvoiman tarpeen muutoksista johtuvista taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä. Lain perustelujen mukaan työsopimuslain 7:5.1 § ei estä irtisanomista mainituista syistä. Työsopimuslain perusteluista ei käy ilmi, onko työsopimuslain 7:3 §:ssä tarkoitettu ”taloudellinen tai tuotannollinen” irtisanomisperuste sama kuin direktiivin mukainen ”taloudellinen, tekninen tai organisatorinen” irtisanomisperuste. Oikeuskirjallisuudessa on asiasta esitetty erilaisia mielipiteitä. (Saarinen 2014: 665–666.)

Joka tapauksessa on varmaa, että luovuttaja tai luovutuksensaaja voi irtisanoa työntekijän työsopimuslain 7:3 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Luovuttaja voi esimerkiksi vähentää yrityksen työntekijöiden määrää tarkoituksenaan myöhemmin myydä yrityksensä silloin, kun vähentämiseen on kyseessä olevassa lainsäädännöksessä mainitut perusteet. Irtisanominen ei saa tapahtua yksinomaan tietyn potentiaalisen luovutuksensaajan vaatimuksesta, vaan esimerkiksi yrityksen tai sen osan liikearvon nostamiseksi ennen myöhemmin toteutettavaa luovutusta. Vähentäminen ei kuitenkaan saa tapahtua ajallisesti ”liian lähellä” liiketoiminnan luovutusta. Eräässä EUT:n ennakkoratkaisussa selvitystilassa oleva yritys oli irtisanonut

työntekijän 5. päivänä kesäkuuta ja luovuttanut liikeomaisuuden saman vuoden kesäkuun 27. päivänä toiminnan jatkajalle. Tuomioistuin totesi perusteluissaan, että jos työsopimus on irtisanottu ennen luovutusta vastoin direktiivin 4 artiklan 1 kohtaa, on sellaisia työntekijöitä, jotka ovat jatkaneet luovutuksensaajan palveluksessa, pidettävä myös luovutusajankohtana kyseisen liiketoiminnan ja samalla luovutuksensaajan työntekijöinä. Tuomioistuin totesi myös, että irtisanomisen lainvastaisuus on olemassa, vaikka luovutuksensaaja ei ottanut irtisanottua työntekijää palvelukseensa luovutuksen jälkeen (tapaus Jules Cethier Equipment SA, C-319/94). (Saarinen 2014: 666.)

Jos perusteena on työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen, tuotannollinen tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuva peruste, työnantajan on vastaavasti otettava huomioon työsopimuslain 7 luvun 4 §:stä johtuva muun työn tarjoamis- ja koulutusvelvoite. Tiedossa oleva liikkeen luovutus ei estä laillisen perusteen vallitessa luovuttajaa toimeenpanemasta niitä rationalisointeja, joihin se olisi voinut ryhtyä ilman luovutustakin. Luovuttajalla on normaali laissa säädetty oikeus irtisanoa työntekijöitä samalla tavalla kuin luovutusta ei olisi tapahtunut, mutta luovutus ei ole erityinen peruste irtisanoa heitä. (Koskinen ym. 2013: 412.)

6.3. Individuaali syyt irtisanomiseen

Työntekijä voidaan irtisanoa työntekijästä johtuvasta syystä (individuaaliperusteella), jos peruste on asiallinen ja painava (TSL 7:1). Käsitteiden ”asiallinen” ja ”painava” tulkinta jää käytännön varaan. Niitä on tosin jonkin verran täsmennetty työsopimuslaissa ja niitä tulkittaessa saa johtoa myös oikeuskäytännöstä. Irtisanomisperusteen asiallisuus ja painavuus punnitaan kokonaisarvioinnissa. On selvitettävä, onko irtisanominen kussakin tapauksessa kohtuullinen toimenpide ottaen huomioon kaikki asiaan vaikuttavat tosiasiat. TSL 7:2:ssa esitetään ensin yleisesti, minkälaisia syitä voidaan pitää asiallisina ja painavina ja näin ollen laillisina irtisanomisperusteina. Sitten luetellaan joukko perusteita, jotka eivät ole riittäviä. Työntekijästä johtuvat asialliset ja painavat irtisanomisperusteet voidaan jakaa kahteen ryhmään:

- a) Työntekijä on vakavasti rikkonut tai laiminlyönyt niitä velvoitteita, joita hänellä on työnantajaa kohtaan. Velvoitteiden tulee perustua työ sopimukseen tai lakiin ja niiden tulee olla työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia.
- b) Työntekijän työnte ko edellytykset muuttuvat olennaisesti eikä työntekijä enää kykene selviämään työtehtävistään. (Bruun ym. 2012: 73–74.)

Työntekijän laiminlyönnit, esimerkiksi työstä kieltäytyminen, työn tekemättä jättäminen, luvaton poissaolo tai muut rikkomukset ovat tavanomaisimpia individuaaliperusteita. Työntekijän irtisanomiseen individuaaliperusteisesti edellytetään pääsääntöisesti työnantajan antamaa varoitusta, millä työnantaja ilmaisee, ettei työnantaja hyväksy työntekijän sääntöjen vastaista menettelyä. Varoitusmenettelyllä työnantaja antaa myös työntekijälle mahdollisuuden korjata menettelynsä. Mikäli työntekijä kuitenkin varoituksesta huolimatta jatkaa sääntöjen vastaista menettelyään, voi työnantaja harkita työsuhteen irtisanomista, työntekijän kuulemisen ja mahdollisen uudelleensijoittamisen selvityksen jälkeen. Vakavissa rikkomuksissa ei työnantajalta vaadita varoitusmenettelyä (Bruun ym. 2012: 74–75).

Esimerkiksi jos työntekijä on saanut töiden laiminlyönnin perusteella varoituksen, tällainen varoitus on voimassa myös liikkeen luovutuksen jälkeen ja antaa mahdollisuuden luovutuksensaajalle irtisanoa tai purkaa työntekijän työ sopimus, mikäli työntekijän työvelvoitteen laiminlyönti jatkuu luovutuksen jälkeen kyseisestä varoituksesta huolimatta. (Saarinen 2014: 666.)

Luovutuksensaajalla on mahdollisuus vedota luovuttajan aikana ilmenneeseen työntekijän henkilöstä johtuvaan perusteeseen, vaikka luovuttaja ei olisi sitä tehnyt, jos se tehdään työ sopimuslain 9 luvun 1 §:n tarkoittaman kohtuullisen ajan tai purkutilanteissa lain 8 luvun 2 §:n mukaisen 14 päivän kuluessa siitä, kun luovutuksensaaja sai tiedon siitä. Edellytyksenä lisäksi on, ettei luovuttaja ole toiminnallaan (esimerkiksi antamalla yksittäistapauksessa varoituksen) siitä luopunut (HHO 26.5.1992 S 91/640 ja VHO 15.2.1993 S 92/749). Mikäli kysymyksessä on saman velvoitteen rikkominen tai teon toistuminen, luovuttajan antama varoitus ei estä luovutuksensaajaa vetoamista siihen työsuhteen päättämisen kokonaisarvioinnissa.

Työsuhteen päättämistä arvioidaan näissä tilanteissa ikään kuin luovutusta ei olisi tapahtunut. (Koskinen ym. 2013: 416.)

VHO 16.6.2005 S 05/100. M oli siirtynyt luovutuksensaajan palvelukseen vanhana työntekijänä. Hänen työtehtävänsä ja työolosuhteensa olivat olleet samanlaiset kuin luovuttajan liikkeen palveluksessa. Näissä olosuhteissa luovutuksensaajalla on ollut oikeus nojautua työsuhdetta päättäessään luovuttajan M:lle antamaan varoitukseen saman menettelyn johdosta (alkoholinkäyttö). (Koskinen ym. 2013: 416.)

Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole, jos sopimusrikkomuksella ei ole luovutuksensaajan palveluksessa hoidettavan työn tai luovutuksensaajan ja työntekijän välisen luottamussuhteen kannalta olennaista merkitystä. Jos työntekijä on esimerkiksi vain loukannut luovuttajatyönantajan kunniaa, rikkomus ei koske luovutuksensaajaa. Luovutuksensaaja ei voi vedota luovuttajan suorittaman irtisanomisen laillisuuteen, mikäli edellytykset lakkauttaa työntekijän työsuhte poistuvat luovutuksen jälkeen. Jos luovutuksensaajalla on esimerkiksi tarjota työtä tai koulutusta luovuttajan työsuhtesopimuslain 7 luvun 3 §:n nojalla irtisanomalle ja luovutuksessa siirtyvälle työntekijälle, luovuttajan suorittaman irtisanomisen peruuttaminen on luovutuksensaajan lakiin perustuva velvollisuus. (Koskinen ym. 2013: 416–417.)

6.4. Konkurssi

Konkurssitilanteissa työsuhteet tavallisesti irtisanotaan konkurssin takia. Jos yrityksen tai sen osan luovutus tapahtuu konkurssipesän irtisanomien työsuhteiden päätyttyä, työsuhteet eivät jatku yhdenjaksoisina. Työsuhteet eivät jatku yhdenjaksoisina myöskään, jos konkurssi raukeaa varojen puuttuessa ja uusi yrittäjä sen jälkeen jatkaa liiketoimintaa. Työsuhteet jatkuvat sen sijaan yhdenjaksoisina, kun konkurssipesä ei käytä irtisanomisoikeuttaan, konkurssitila ohitetaan jatkamalla liiketoimintaa tai konkurssipesä sallii työntekijän jatkaa työssään irtisanomisajan kuluttua. (Koskinen ym. 2013: 409.)

Konkurssipesällä on oikeus irtisanoa työsuhteet päättymään 14 päivän kuluttua irtisanomisesta, vaikka irtisanomisaika on tätä pitempi. Perusteeksi riittää pelkästään

yrityksen konkurssiinasettamispäätös. Tämä sääntö koskee myös määräaikaista työsuhteita. Konkurssipesän irtisanomisoikeus koskee kaikkia työntekijöitä, esimerkiksi perhevapaalla olevia ja lomautettuja työntekijöitä sekä luottamusmiehiä ja työsuojeluvaltuutettuja. Mikäli konkurssipesä irtisanomisaikana luovuttaa liiketoiminnan ulkopuoliselle yritykselle, siirtyvät työntekijät liiketoiminnan mukana entisin ehdoin luovutuksensaajan palvelukseen. Mikäli liiketoiminta luovutetaan vasta sen jälkeen, kun irtisanomisajat ovat kuluneet umpeen, voi liiketoiminnan ostaja yleensä muuttaa työntekijöiden työsuhteen ehtoja. Konkurssitilanteissa on säädetty vuosiloman osalta poikkeus. Kun työnantaja on asetettu konkurssiin, työntekijän lomapalkka tai lomakorvaus erääntyvät maksettaviksi konkurssiinasettamispäivänä. Työntekijällä on mahdollisuus saada tällaisessa tapauksessa lomapalkkansa tai korvauksensa palkkaturvan perusteella. Tällöin työntekijän ei yleensä itse tarvitse valvoa vuosilomapalkkojaan tai – korvauksiaan konkurssiin menneen työnantajan konkurssipesän varoista. (Saarinen 2011: 322–323.)

6.5. Työntekijän irtisanoutumis- ja kieltäytymisoikeus

EUT on ennakkoratkaisussaan Katsikas (Yhdistetyt tapaukset C-132/91, C-138/91 ja C-139/91) todennut, että työpaikan valintaoikeus on työntekijän perusoikeus eikä työntekijää voida velvoittaa siirtymään liiketoiminnan ostajan palvelukseen. Myös Suomen perustuslain 18 §:n säännös antaa jokaiselle oikeuden hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä ja ammatilla. Tähän voidaan katsoa sisältyvän myös työpaikan vapaan valinnan periaate. (Saarinen 2013: 932.)

EUT on ennakkoratkaisussaan Rohrbach (Asia C-297/03) katsonut, että työntekijä oikeus kieltäytyä siirtymästä luovutuksensaajan palvelukseen perustuu liikkeenluovutusdirektiiviin, jossa asetetaan velvollisuuksia vain luovuttajalle ja luovutuksensaajalle. Tapauksessa katsottiin, että rajavastuuyhtiö, jonka ainoana osakkaana oli kuntaliitto, ei voinut vedota työntekijää vastaan liikkeenluovutusdirektiiviin pakottaakseen työntekijän jatkamaan työsuhdetta yhden tai useamman luovutuksensaajana olevan yksityisen yrityksen kanssa. (Saarinen 2013: 933.)

Työntekijällä ei ole oikeutta vastustaa siirtymistä ja ilmoittaa jäävänsä luovuttajan palvelukseen. Jos työntekijä ei halua siirtyä luovutuksensaajan palvelukseen, hän voi kuitenkin irtisanoutua normaalia lyhyemmällä irtisanomisajalla. TSL 7:5:n mukaan työntekijä saa irtisanoa työsopimuksensa päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta luovuttajalta tai luovutuksensaajalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos työntekijä on saanut tiedon luovutuksesta tätä myöhemmin, hän saa irtisanoa työsopimuksensa päättymään vaihtoehtoisesti myös tätä myöhemmin, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa siitä, kun hän sai tiedon luovutuksesta. Irtisanomisoikeus koskee kummassakin tapauksessa myös määräaikaista työsopimusta. (Rautiainen ym. 2008: 151.)

Erityinen irtisanoutumismahdollisuus ja irtisanomisaika koskevat myös määräaikaista työsopimusta, vaikka määräaikaisessa työsopimuksessa ei olisi sovittu irtisanomisehdosta. Työntekijä on oikeutettu erityiseen irtisanoutumisaikaan pelkästään sillä perusteella, että työnantaja vaihtuu. Työntekijä ei ole erityistä irtisanoutumisoikeuttaan käyttäessään velvollinen esittämään mitään muuta selitystä työsopimuksensa irtisanomiselle. (Lith 2011: 112.)

Työntekijän tosiasiallinen toiminta voi tulla myös arvioitavaksi TSL 7:5:n mukaan. Jos työnantaja varaa työntekijälle mahdollisuuden ilmoittaa, jatkaako tämä työsuhdettaan uuden yrittäjän palveluksessa ja työntekijä tästä riidattomasti kieltäytyy, työntekijä käyttää liikkeen luovutukseen perustuvaa oikeuttaan itse irtisanoa työsopimuksensa. Työntekijällä ei ole tällöin oikeutta korvaukseen eikä irtisanomisajan palkkaan (Kouvolan HO 17.3.2004 S 03/765). Työntekijän käyttäessä TSL 7:5.2:n mukaista oikeuttaan liikkeen uusi haltija ei tule lainkaan työntekijän työnantajaksi, jos irtisanominen ajoittuu luovutuspäivään. Liikkeen uusi haltija ei tällöin myöskään vastaa ennen luovutusta irtisanoutuneen työntekijän erääntyneistä palkkasaatavista (Helsingin HO 19.3.2004 S 03/367). Työntekijällä on kyseisen säännöksen estämättä lisäksi aina oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimuksensa päättymään noudattaen sovittua normaalia irtisanomisaikaa. (Kairinen ym. 20113: 891.)

Jos työntekijä irtisanoutuu luovuttajan palveluksesta ja siirtyy välittömästi luovutuksensaajan palvelukseen mieltämättä kohdaltaan, että kyseessä on

työsopimuslain 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettu liikkeen luovutus, tahdonilmaisuu on lähtökohtaisesti vaikutukseton. Työntekijän työsuhteen ehdot eivät voi muodollisen irtisanoutumisen takia heiketä siihen verrattuna, että työntekijä olisi siirtynyt normaalisti luovutuksen yhteydessä. Irtisanoutuminen johtuu tällaisessa tilanteessa siitä, etteivät osapuolet ole tilannetta liikkeen luovutukseksi ennalta mieltäneet tai ovat sen salanneet. (Koskinen ym. 2013: 417–418.)

HHO 25.3.2010 S 09/251–254. Kantajat ovat 18.4.2006 irtisanoneet työsuhtensa G Ab:n kanssa. Ottaen huomioon kantajien siirtyminen uuden työnantajan palvelukseen ja heidän sitoutumisensa entiseen työhönsä mainituille tahdonilmaisuille, irtisanoutumisille, ei voida antaa ratkaisevaa merkitystä arvioitaessa työsuopimuslain 1 luvun 10 §:n soveltuvuutta.

Vrt. tässä yhteydessä TT 2000–46. Vaikka S Oy ei ole tehnyt A:n ja B:n kanssa uusia kirjallisia työsuopimuksia., tosiasiallisesti A ja B, samoin kuin kaksi muuta heidän kanssaan samanaikaisesti X Oy:stä siirtynyttä teknistä toimihenkilöä, ovat kuitenkin hyväksyneet S Oy:n työnantajakseen työskentelemällä yhtiö tiloissa sen lukuun ja se johdon ja valvonnan alaisena sen maksamaa palkkaa vastaan. Edellä todetut seikat työtuomioistuimen mielestä osoittavat, että siitä riippumatta, katsotaanko huoltotoimintojen siirto oikeudellisesti liikkeen luovutukseksi vai ei, A:n ja B:n työsuopimussuhde X Oy:öön on päättynyt 31.8.1999 ja että he ovat 1.9.1999 lukien olleet työsuopimuslain mukaisessa työsuhteessa S Oy:öön. (Koskinen ym. 2013: 418.)

Työsuopimuslaissa eikä direktiivissä ole säädetty mitään muotoa työntekijän kieltäytymisilmoitukselle, joten se voi tapahtua suullisesti, kirjallisesti tai konkludenttisesti. Viimeksi mainittu tarkoittaa käytännössä sitä, ettei työntekijä tosiasiasa mene uuteen työpaikkaan. Työntekijän ei myöskään tarvitse perustella kieltäytymistään mitenkään. Työntekijän kieltäytymisilmoitus voitaneen tulkita työsuopimuslain 9:4 §:n mukaiseksi työntekijän taholta tehdyksi työsuopimuksen päättämisilmoituksiksi. (Saarinen 2013: 933.)

6.6. Olennainen ehtomuutos

Työsuopimuslain 7:6 §:ssä on säännös, jonka mukaan: ”Jos työsuopimus tai työsuuhde päätetään sen vuoksi, että luovutuksesta seuraa olennainen työehtojen muutos

työntekijän vahingoksi, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsopimuksen tai työsuhteen päättämisestä.” Tämä säännös vastaa liikkeenluovutusdirektiivin 4 artiklan 2 kohtaa. (Saarinen 2013: 953.)

Työsuhteen ehtojen yksipuolinen olennainen, ehdoton ja pysyvä muutos on työsopimuksen irtisanomistoimenpide myös siitä täysin riippumatta, mieltääkö työnantaja sen sellaiseksi (esimerkiksi silloin, kun työnantaja alkaa ennenaikaisesti soveltaa työehtosopimuslain 5 §:n vastaisesti luovutuksessa siirtyneisiin työntekijöihin toista työehtosopimusta). Jos työnantajalla ei ole ollut laillisia edellytyksiä muuttaa työsuhteen ehtoja olennaisesti, työnantaja vastaa työsuhteen tosiasiallisena päättäjänä laittomasta toiminnastaan. Työsopimuslain 7 luvun 6 §:n säännöksellä ei ole sivuutettu tätä oikeuskäytännössä ja – kirjallisuudessa vakiintunutta työoikeuden lähtökohtaa. Tilanteissa, joissa työntekijä reagoi vastatoimena työnantajan vaatimaan olennaiseen ehtomuutokseen päättämällä työsopimuksensa, työnantajan on siten korvattava laittomasta toiminnastaan aiheuttamansa vahinko työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaan (THO 11.3.2004 S 03/983, HHO 26.8.2004 S 03/2407, HHO 18.11.2004 S 03/1686). (Koskinen ym. 2013: 420.)

VHO 18.3.2004 S 03/336. Koeaikaehdon ottaminen ja palkanlisien poistamisvaatimus olisivat olennaisesti heikentäneet H:n ja G:n työehtoja. H ja G eivät olleet suostuneet tekemään työtä muutetuin ehdoin. Luovutuksensaaja oli TSL 7:6:n nojalla vastuussa työsuhteiden päättymisestä. Luovutuksensaajan vastuu H:n ja G:n työsopimusten päättämisestä johti TSL 12:2:n tarkoittamaan korvausvastuuseen työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

THO 7.6.2004 S 03/968. Liikkeen luovutuksen yhteydessä koeaikaehdon ottaminen työsopimukseen ja työhön palkkaaminen uuden työntekijän statuksella johti siihen, että työntekijät kieltäytyivät työstä. Työnantaja purki työntekijöiden työsopimukset heidän menettelynsä takia. Koska uuden työsopimuksen ehdot merkitsivät TSL 7:6:ssä tarkoitettua olennaista heikennystä kantajien työehdoissa, sopimus oli TSL 13:6:n mukaan mitätön. Työnantajalla ei ollut sopimuksen ehtojen mitättömyyden takia oikeutta purkaa tai edes irtisanoa työsopimuksia. Työnantajan oli suoritettava työntekijöille TSL 12:2:n mukainen korvaus. (Koskinen ym. 2013: 420.)

Jos siis työntekijä irtisanoutuu sen vuoksi, että työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutukseen liittyen, työntekijä voi vaatia korvausta työsuhteen päättymisen johdosta työsopimuslain 12 luvun 2 §:n perusteella. (Engblom 2013: 149.)

Taloudellisesti työntekijä tulee TSL 7:6:n soveltamistapauksissa saattaa vastaavaan asemaan kuin missä hän olisi, jos työnantaja olisi irtisanonut työsopimuksen työsopimuslain mukaisella perusteella. Näin ollen työntekijällä on oikeus saada ainakin irtisanomisajan palkka ja siihen liittyvä lomakorvaus (sisältäen mahdollisesti työehtosopimukseen perustuvan lomarahaa) niin kuin työnantaja olisi irtisanonut hänet työsopimuslain mukaisella perusteella. Muita mahdollisia seuraamuksia voivat olla käytännössä esimerkiksi kilpailukiellohdon noudattamisvelvollisuuden ja koulutuskustannusten korvausvelvollisuuden raukeaminen. (Lith 2011: 149–150.)

Käytännössä työntekijöiden siirtymisturvan merkitystä vähentää se, että minkäänlaista jälkisuojaa ei ole. Luovutuksensaaja voi käynnistää työvoiman vähentämiseen tähtäävät yhteistoimintaneuvottelut vaikka luovutuksen jälkeisenä päivänä. Myös työsuhteen ehtoja voidaan välittömästi alkaa muuttaa samoin edellytyksin kuin muissakin työsuhteissa. (Engblom 2013: 149.)

6.7. Sopimusrikkomus siirtymättä jäädessä

Tilanteet, joissa työntekijä, vaikka hänen olisi tullut siirtyä luovutuksessa, syyllistyy sopimusrikkomukseen luovuttajan palveluksessa, ovat sääntelyn vaietessa asiasta ongelmallisia. Tosiasiallinen työsuhde luovuttajaan on yhtäältä voimassa niin kauan, kunnes se päätetään. Jos päättämisperuste on työntekijän henkilöstä johtuva, työsuhdetta ei päätetä liikkeen luovutuksesta johtuen. Toisaalta työsuhteen olisi tullut siirtyä liikkeen luovutuksessa. Vaikka työntekijä esittäisi väitteen siitä, ettei hän olisi syyllistynyt sopimusrikkomukseen, jos hänen olisi annettu liikkeen luovutuksessa siirtyä, se ei poista sitä tosiasiaa, että hän on syyllistynyt velvoitteidensa vastaiseen toimintaan luovuttajan palveluksessa. Vaikka luovuttajalla ei ole luovutushetken jälkeen laillista oikeutta päättää työntekijän työsuhdetta siirtyneiden tehtävien lakkaamisen vuoksi, se ei voi estää erottamisvallan käyttöä sopimusrikkomustilanteessa. Työsuhteen

voimassa ollessa luovuttajatyönantajan on saatava reagoida työntekijä sopimusrikkomuksiin. Kun luovuttajaa ei voida näissä tilanteissa pitää työsopimuslain 1 luvun 9 §:n tarkoittaman sijaisena eikä yhteistyönantajana, täytynee erottamisvallan siksi katsoa jakaantuvan de facto – työnantajan (eli luovuttajan) ja de lege – työnantajan (eli luovutuksensaaja) välillä siten, että sitä käyttää työsuhteen tosiasiallisen voimassaolon perusteella sopimusrikkomusasioissa luovuttaja. Muutoin ei olisi ketään, joka voisi reagoida työntekijän työsopimuksen vastaiseen toimintaan. Vastaavasti tulee arvioida myös tilannetta, jossa työntekijä syyllistyy sopimusrikkomukseen uuden työnantajan palveluksessa, vaikka hänen ei olisi tullut siirtyä luovutuksessa. (Koskinen ym. 2013: 428–429.)

7. JOHTOPÄÄTÖKSET

Liikkeen luovutuksen tunnistamisen ongelmallisuus tulee esiin lainsäädännön edelleenkin varsin avoimeksi ja tulkinnanvaraiseksi jäävän liikkeen luovutuksen käsitteen määrittelyn vuoksi. Työsopimuslain perusteluissa ei ole tarkemmin määritelty liikkeen luovutuksen käsitettä, vaan siinäkin viitataan oikeuskäytäntöön ja –ratkaisuihin. Vanhassa työsopimuslaissa ei edes ollut säännöstä liikkeen luovutuksesta. Liikkeen luovutuksen käsite onkin tulkinnanvaraisuutensa vuoksi ajan saatossa muotoutunut tuomioistuinten oikeuskäytännössä ja aihetta sekä siihen liittyvien oikeustapauksia käsittelevän kirjallisuuden myötä.

EU:n liikkeenluovutusdirektiivin (2001/23/EY) tarkoituksena on ollut yhdenmukaistaa jäsenvaltioiden liikkeen luovutusta koskevaa sääntelyä ja lisätä työntekijöiden tasarvoisempaa työoikeudellista turvaa tilanteissa, kun työnantaja vaihtuu erilaisten yritysjärjestelyiden johdosta. Direktiivi on kuitenkin jätetty verrattain väljäksi tulkittavuudeltaan ja näin ollen se onkin muotoutunut ja muotoutuu edelleen EU:n jäsenvaltioiden oikeuskäytännössä. Jäsenvaltioiden tulee omissa kansallisissa oikeusratkaisuissaan varmistaa, että direktiivin sääntelyn vähimmäisedellytykset täyttyvät. Vaikka kansalliset ylimmät tuomioistuimet käyttävätkin ylintä tuomiovaltaa myös EU-asioissa, eikä kansallisten tuomioistuinten päätöksistä ole muutoksenhakuoikeutta EY:n tuomioistuimeen, on kansallisilla tuomioistuimilla oikeuksia sekä myös velvollisuuksia ryhtyä EY:n tuomioistuimen ennakkoratkaisumenettelyyn. Tällä halutaan varmistaa oikeusratkaisujen yhdenmukaisuutta.

Liikkeen luovutuksen tunnistaminen vaatii liikkeen luovutuksen perusedellytysten ja kriteerien tiedostamista ja kyseisen yritysjärjestelyn osapuolten tarkoitusperän, yritysjärjestelytoimien ja sopimuskokonaisuuden tulkintaa. Perusedellytysten (oikeudellinen yhteys, toiminnallinen kokonaisuus, toiminnan keskeytymättömyys) täyttymisen tarkastelussa kokonaisarviointissa jollakin edellytyksellä voi kuitenkin olla suurempi painoarvo kuin toisella. Perusedellytysten lisäksi oikeuskäytännössä on muotoutunut ns. ”lisäkriteeristö” (seitsemän kriteerin arviointi C-24/85 Spijkers, kohdat

11–13), mitä voidaan joutua tarkastelemaan tulkittaessa liikkeen luovutuksen toteutumista.

Liikkeen luovutuksen tunnistamiseen liittyvissä erimielisyystapauksissa yritysjärjestelyn osapuolet joutuvatkin käsittelemään, avaamaan, perustelemään ja taustoittamaan laajaa liikkeen luovutuksen edellytysten ja kriteeristön kokonaisuutta. Tarkoituksenmukaisempaa ja monessakin mielessä kustannustehokkaampaa olisi pyrkiä selvittämään suunnitellun yritysjärjestelyn taustoja, tarkoitusta sekä toimenpiteiden eri vaikutuksia osapuolten oikeuksiin, velvoitteisiin ja vastuisiin jo ennakkoon.

Yritysjärjestelyä harkitseva osapuoli tai yritysjärjestelyn suunnitteluun ja edistämiseen ryhtyvät osapuolet yhdessäkin voivat varmistua yritysjärjestelyn vaikutuksista, velvoitteista, vastuista sekä saada selkeän kuvan yritysjärjestelyn kohteesta, sen arvosta ja minimoida tunnistamattomiin vastuisiin liittyviä riskejä liike-elämässä vakiintuneen due diligence –tarkastusmenettelyn avulla. Due diligence – tai vastaavan ennakkotarkastelun suunnitelmallinen ja huolellinen hyödyntäminen ennakkoon vaatii yritysjärjestelyyn ryhtyvältä osapuolelta tietämystä, tahtotilaa sekä resursseja. Pääsääntöisesti due diligence – tarkastus teetetäänkin ulkopuolisella asiantuntijalla, jolla on riittävästi yritysjärjestelyn toimialan asiantuntemusta ja joka pystyy antamaan yritysjärjestelyn riskeistä ja mahdollisuuksista objektiivisen ja faktoihin perustuvan kokonaisarvion. Yritysjärjestelyn ennakkotarkastelussa tulisi myös huomioida ja tutkia, onko yritysjärjestelyssä kyse jo lähtökohtaisesti liikkeen luovutuksesta eli täytyvätkö liikkeen luovutuksen perusedellytykset ja lisäksi tarkastella ns. seitsemän kriteerin tulkintavaikutuksia. Tärkeää on myös huomioida ne mahdollisuudet, että yritysjärjestely saattaa muuttua tietyissä tilanteissa tulkittavaksi myös jällenpäin liikkeen luovutukseksi.

Yhdysvaltain oikeudesta peräisin oleva due diligence – tarkastus on vakiintunut myös eurooppalaiseen liikejuridiikkaan. Tällä tarkoitetaan ostajan tai hänen määräämiensä avustajien suorittamaa asianmukaista ja systemaattista kaupan kohteena olevan yrityksen tai sen osan tutkimista ja se pohjalta tehtävää raportointia. Tutkimus tehdään tavallisesti taloudelliselta, liiketoiminnalliselta ja juridiselta kannalta. Due diligence – tarkastuksen tarkoituksena on muun muassa täyttää ostajan lakiin perustuva

tarkastusvelvollisuus ja vastaavasti myyjän kannalta vähentää yrityskauppaan liittyvää virhevastuuta. (Saarinen 2013: 885–886.)

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni *”mitkä eri pääedellytykset sekä, mitä muita tekijöitä on otettava huomioon kokonaisarvioinnissa, että yritysjärjestely voidaan tunnistaa liikkeen luovutukseksi”* esitän vastauksia yllä olevassa yhteenveto- ja johtopäätöksiä käsittelevässä tekstissäni.

Toiseen tutkimuskysymykseeni *”miten liikkeen luovutus vaikuttaa työntekijän työsuhteeseen ja työsuhde-etuihin”* esitän vastauksia alla olevassa yhteenveto- ja johtopäätöksiä käsittelevässä tekstissäni. Tuon lisäksi esiin henkilöstövaikutusten moninaisuuden hallinnan ongelmallisuuden työnantajanäkökulmasta.

Työoikeudellisesti tarkasteltuna liikkeen luovutus synnyttää varsinkin luovutuksensaajalle automaattisesti työoikeudellisia velvoitteita ja vastuita. Liikkeen luovutuksen toteutuessa erityisesti luovutuksensaajana oleva osapuoli saattaa kokea siirtävistä työsuhteista ja työsopimuksista johtuvat velvoitteet, vastuut ja työsuhde-etuudet raskaina ja jopa kohtuuttomina, varsinkin jos niitä ei ole osannut ottaa huomioon ennakoon.

Yritysjärjestelyyn lähtevillä osapuolilla saattaa lähtökohtaisesti olla tavoite aikaansaada yritysjärjestelynsä toteutumaan liikkeen luovutuksena, mutta jokin seikka, yleensä työoikeudellinen erimielisyys työnantajavelvoitteista, saa aikaan erimielisyyden koko järjestelystä. Epäonnistuneen ja / tai erimielisen yritysjärjestelyn taustalla saattaa useinkin olla osapuolten tietämättömyyttä liikkeen luovutukseen liittyvistä työnantajavelvoitteista ja – vastuista. Erimielisyys voi konkretisoitua liittyen hyvin moniin eri liikkeen luovutuksen myötä syntyviin henkilöstö ja – työsuhdevaikutuksiin. Yritysjärjestelyn tultua jo joko lähtökohtaisesti tunnistettua liikkeen luovutukseksi tai se tunnistetaan vasta jälkikäteen jommankumman osapuolen tai liikkeen luovutuksessa osallisina olevien työntekijöiden kyseenalaistamana liikkeen luovutukseksi, voi erimielisyys liittyen henkilöstövaikutuksiin ja niistä johtuviin työnantajan työsuhdevastuisiin ja – velvoitteisiin tai työntekijän työsuhde-ehtoihin ja – etuihin syntyä joko yksittäisen tai useamman epäselvän osatekijän johdosta.

Henkilöstövaikutuksiin liittyvää epäselvyyttä ja erimielisyyttä saattaa syntyä liikkeen luovutuksen ”elinkaaren” eli toteutusprosessin eri vaiheissa.

Mitä osapuolten tulee tiedottaa henkilöstölle? Liikkeen luovutuksen toteutusprosessi tarkasteltuna liikkeen luovutuksen henkilöstövaikutusten käsittelyn osalta voidaan katsoa alkavaksi, ainakin virallisesti, liikkeen luovutuksen osapuolten ja osallisten yhteistoimintamenettelystä. Osapuolten tulee noudattaa yhteistoimintamenettelyn säännöksiä, jotka perustuvat yhteistoimintalakiin (YhtToimL), laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007). Lain luku 7 sisältää liikkeenluovuttajan tiedottamisveloitteet ja luovutuksensaajan ja osallisten henkilöstöryhmien vuoropuheluelvoitteet liikkeen luovutuksen yhteydessä.

Tiedottamisveloitteen laiminlyönnistä ja sen myötä yhteistoimintaveloitteen rikkomisesta voi seurata työnantajalle tai tämän edustajalle sakkoo. Työntekijälle maksettavan hyvityssakon enimmäismäärä on 34 140 euroa (Nieminen 2015: 75).

Mitä tarkoitetaan luovutushetkellä? Liiketoiminnan siirtymishetki luovuttajalta luovutuksensaajalle ja tämän myötä työnantajuuden tosiasiallinen vaihtuminen määrittää luovutuksen täsmällisen ajankohdan. Osapuolten on tärkeää tiedostaa tämä sääntelyn pakottavuudesta johtuva määritelmä. Mikäli osapuolet ovat sopineet esimerkiksi jostain omiin tilanteisiinsa paremmin sopivasta luovutuksen ajankohdasta, on tällainen sopimus pätemätön. Osapuolten ja varsinkin luovutuksensaajan on osattava huomioida myös kaikkien työsuhteisten, myös erilaisilla vapailla olevien ja muissa lepäävissä työsuhteissa olevien työntekijöiden huomioiminen. Luovutuksensaajan vastuulle siirtyvät niin ikään tuotannollisista, taloudellisista tai toiminnallisista syistä irtisanotut työntekijät ja luovutuksensaajaa tulee koskemaan irtisanottujen työntekijöiden takaisinottovelvoite. Tosin, mikäli työntekijä työskentelee vain tilapäisesti luovutettavassa toimintakokonaisuudessa, ei hän kuulu liikkeen luovutuksen piiriin lainkaan. Myös liikkeen osan luovutuksessa tarkastellaan siirtyvien työntekijöiden siirtoasemaa sen mukaan, kuuluvatko he organisatorisesti ja pysyväisluonteisesti luovutettavaan osatoimintoon.

Tietävätkö osapuolet, mitä oikeuksia ja velvollisuuksia siirtyy ja mitä ei? Liikkeen luovutuksen osapuolten tulisi osata huomioida liikkeen luovutuksessa siirtyvien työnantajan luovutushetkellä voimassa olevien oikeuksien ja velvollisuuksien säännökset, vaikkakin ne ovat esitetty työsopimuslaissa sekä liikkeenluovutusdirektiivissä varsin väljästi ja tulkinnanvaraisesti. Osa oikeuksista ja velvollisuuksista siirtyy ja osa ei. Oikeuskäytäntö muokanee jatkossakin näiden säännösten tulkintaa.

Entä jos kaikki työntekijät eivät siirrykään? Liikkeen luovutuksessa saattaa syntyä erilaisia työntekijän siirtymisen halukkuuteen tai haluttomuuteen, siirtymisestä sopimiseen ja esimerkiksi luovutuksensaajan haluttomuuteen vastaanottaa joitakin työntekijöitä, liittyviä tilanteita ja ratkaisuja, mitkä eivät ole oikeudellisesti lainkaan ongelmattomia. Liikkeen luovutuksen osapuolten tulisi osata tulkita työntekijöiden siirtymistä tai siirtymättä jäämistä koskevia säännöksiä samansisältöisesti ja ohjata ja tiedottaa liikkeen luovutuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä samoilla periaatteilla ja ohjeilla.

Tunnistavatko osapuolet sääntelyn vastuunjaosta? Liikkeen luovutuksen osapuolten vastuunjako esimerkiksi työsuhdesaatavien osalta muodostaa oman sääntelykokonaisuuden, missä säädetään erääntyneiden saamisten aikamääreistä, osapuolten yhteisvastuusta sekä sopimisoikeudesta ja –rajoitteista.

Mitkä eri tekijät voivat vaikuttaa työsuhteen ehtoihin liikkeen luovutuksen jälkeen? Vaikka työsuhteet ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet siirtyvätkin TSL 1:10.2:n nojalla liikkeen luovutuspäivänä automaattisesti ja pakottavasti luovutuksensaajalle, voivat työsuhteen ehdot muuttua ja niitä voidaan muuttaa tietyin perustein ja edellytyksin. Liikkeen luovutuksen osapuolten, varsinkin luovutuksensaajan, on tärkeää tietää ja tunnistaa, miten työlainsäädäntö, työehtosopimusmuutokset, työnantajan työsäännöt, varsinaiset työsopimusehdot, yrityksen vakiintuneiksi käytännöiksi muodostuneet toimintatavat ja työnantajan antamat määräykset suhteutuvat työsuhteen ehtojen muutoksiin esimerkiksi lain muuttuessa, sopimusteitse, työnantajan direktio-oikeuteen perustuen tai irtisanomisperusteella yksipuolisesti. Olennainen ehtomuutos työntekijän vahingoksi voi johtaa tilanteeseen, missä työntekijä katsotaan olevan

vastuussa työsopimuksen ja – suhteen päättämisestä ja työnantaja tulee korvausvelvolliseksi laittomasta työsopimuslain vastaisesta työsuhteen päättämisestä.

Mitä muita liikkeen luovutuksesta johtuvia mahdollisia vaikutuksia tulisi osata huomioida? Luovutuksensaajan tulisi osata huomioida mm. siirtyvien työntekijöiden palvelus- ja kokemusaikaan perustuvat etuudet. Luovutuksensaajan tulisi osata huomioida myös siirtyvien eläke-etujen vaikutus sekä työeläketurva- ja tapaturmavakuutusehtojen velvollisuudet.

Miten ja kenen toimesta työsuhde voi päättyä liikkeen luovutuksen yhteydessä tai sen jälkeen? Liikkeen luovutus asettaa liikkeen luovutuksen piirissä olevien työntekijöiden työsuhteiden päättämiseksi sekä erityisiä oikeuksia että rajoitteita. Erityisoikeudet työsuhteen päättämiseksi liittyvät työntekijöihin kohdentuviin oikeuksiin ja erityisrajoitteet liikkeen luovutuksesta johtuen liittyvät liikkeenluovuttajaan ja luovutuksensaajaan kohdentuviin rajoitteisiin päättää työntekijän työsuhde. Liikkeen luovutuksen osapuolten tulee tiedostaa rajoitteet ja oikeutensa suhteessa tilanteisiin, missä mahdollinen irtisanominen tulisi realisoidaan varsinaisesti liikkeen luovutuksen yhteydessä, tuotannollisin ja taloudellisin tai toiminnallisista syistä, individuaaliperusteisesti tai esimerkiksi konkurssipesän ollessa kyseessä. Samaten työntekijän erityinen irtisanoutumisoikeus, myös poikkeuksellisesti määräaikaissa työsuhteissa, on tärkeää tiedostaa, varsinkin työntekijän erilaisten hyväksyttävien kieltäytymisilmoitustapojen tunnistamiseksi ja ymmärtämiseksi.

On varsin selvää, että ilman johdonmukaista ja systemaattista tutkimusmenetelmää mm. edellä yhteenvedossa mainittuja työoikeudellisia henkilöstövaikutuksia ja niihin liittyviä velvollisuuksia, vastuita, rajoitteita ja oikeuksia on hyvinkin haasteellista selvittää.

Miten ja missä vaiheessa yritysjärjestelyn luovutuksensaajan tulisi ryhtyä näitä selvittämään?

Kauppan kohteen juridinen tarkastus voidaan tehdä myös työoikeudellisesta näkökulmasta. Tällöin selvityksen kohteena on ostettavan yrityksen henkilöstöön liittyvät vastuut, siirtyvän henkilöstön osaamisen ja kompetenssin selvittäminen sekä henkilöstöön liittyvien oikeuksien selvittäminen. Yrityskauppatilanteessa tulee ottaa

huomioon myös henkilötietolain säännökset, jotka rajoittavat työnantajan oikeutta luovuttaa työntekijöitä koskevia henkilötietoja ulkopuolisille. (Saarinen 2013: 886.)

Saarinen esittelee kirjassaan esimerkinomaisesti työoikeudellisen due diligence – tarkastuksen kohteita ja tuo esiin, että tarkastuksella sekä vähennetään yrityskauppaan liittyviä riskejä että pyritään edesauttamaan osapuolten yhteistyötä. Koska henkilötietolain säännökset rajoittavat työnantajan oikeutta luovuttaa työntekijöitä koskevia henkilötietoja ulkopuoliselle, tulisi liikkeen luovutusta käsittelevässä yt-menettelyssä ottaa esille luovutettavien tietojen ajankohtaa ja laatua koskevat asiat (Saarinen 2013: 886–889).

Yt-menettelyn ja työoikeudellisen due diligence – tarkastuksen yhteensovittaminen ja ajoittaminen mahdollisimman varhaiseen vaiheeseen yritysjärjestelyprosessia tuokin sekä yritysjärjestelyn osapuolten väliselle yritysjärjestelyä selvittävälle ja mahdollisesti edesauttavalle yhteistoiminnalle että luovuttajan ja luovutuksensaajan tiedottamis-, selvitys- ja vuoropuheluvollisuudelle uudenlaista ”liimaa” monipuolisempaan ja aktiivisempaan yhteistoimintaan.

Jatkotutkimusmahdollisuutena voisikin olla mielenkiintoista selvittää, miten työoikeudellista due diligence – tai vastaavia tarkastusmenetelmiä osataan hyödyntää, missä vaiheessa yritysjärjestelyprosessia ja millaisin kokemuksiin. Tutkimuksesta olisi lisäksi mahdollisuus vetää johtopäätöksiä sille, pitäisikö kyseisiä menetelmiä tuoda aktiivisemmin, helpommin ja määrämuotoisemmin jonkin kanavan tai tahon toimesta yritysjärjestelyyn ryhtyvien toimijoiden saataville ja tarjolle siten, että tahtotila niiden käyttöönottoon syntyisi luontaisemmin.

LÄHTEET

KIRJALLISUUS

Bruun, Niklas & Anders von Koskull (2012). Työoikeuden perusteet. 2., uudistettu painos. Helsinki: Talentum. 271 s. ISBN: 978-952-14-1432-9.

Carlsson, Maria, Christian Fogelholm, Casper Herler, Åsa Krook, Asko Lindqvist, Heidi Merikalla-Teir, Jani Syrjänen, Sami Tuominen & Ulla von Weissenberg (2014). Sopimusriskit. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy. 194 s. ISBN: 978-952-63-1722-9.

Engblom, Matleena (2013). Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy. 252 s. ISBN: 978-952-63-1492-1.

Hietala, Harri, Keijo Kaivanto & Elisa Valvisto (2013). Esimiehen käsikirja. Helsinki: Talentum. 655 s. ISBN: 978-952-13-2009-2.

Immonen, Raimo (2011). Yritysjärjestelyt. 5. uudistettu painos. Helsinki: Talentum. 504 s. ISBN: 978-952-14-1728-3.

Järvenoja, Markku (2002). Yritysjärjestelyjen verotus. 2. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro. 611 s. ISBN: 978-951-0-30815-8.

Kairinen, Martti, Seppo Koskinen, Kimmo Nieminen, Vesa Ullakonoja & Mika Valkonen (2013). Työoikeus. 4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy. 1312 s. ISBN: 978-952-63-2009-0.

Katramo, Mikko, Jari Lauriala, Ismo Matinlauri, Jaakko Niemelä, Karin Svénnas & Nina Wilkman (2011). Yrityskauppa. 1. painos. Helsinki: WSOYpro Oy. 516 s. ISBN: 978-951-0-36591-5.

Kiiha, Jarkko (2002). Yritystoiminnan ulkoistaminen ja sopimusvastuu. Helsinki: Talentum Media Oy. 237 s. ISBN: 952-14-0643-7.

Koskinen, Seppo, Karl Linderborg, Anu Mäki, Eeva Nyman & Ulla Veihtola (2002). EY-oikeus ja liikkeen luovutus suomalaisessa oikeuskäytännössä. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja, juhlaulkaisut n:o 11. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. 419-461. ISBN: 951-29-2275-4. ISSN: 0784-1752.

Koskinen, Seppo, Kimmo Nieminen & Mika Valkonen (2013). Työsuhteen päättäminen. 3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy. 884 s. ISBN: 978-952-63-0115-0.

Kröger, Tarja & Kari-Pekka Tiitinen (2012). Työsopimusoikeus. 6., uudistettu painos. Helsinki: Talentum. 927 s. ISBN: 978-952-14-1676-7.

Lith, Mimosa ja toimituskunta Tepora Jarno, Lena Sisula-Tulokas, Mika Hemmo, Tapani Lohi, Tiina Korvela, Ilari Kallio & Taina Pihlajarinne (2011). Business Law Forum 2011. Vantaa: Hansaprint Direct Oy. 507 s. ISBN: 978-952-246-122-3.

Ojanen, Tuomas (2010). EU-oikeuden perusteita. Helsinki: Edita. 331 s. ISBN: 951-37-4359-4.

Rautiainen, Hannu, Markus Äimälä, Mikko Nyysölä & Johan Åström (1998). Työoikeus, WSOY Yritystieto-sarja. Porvoo: WSOY-Kirjapainoyksikkö. ISBN: 951-0-22275-5.

Rautiainen, Hannu & Markus Äimälä (2008). Työsopimuslaki. 5. painos. Helsinki: WSOYpro. 392 s. ISBN: 978-951-0-32958-0.

Rusanen, Jorma (2001). Uuden työsopimuslain ja vanhan lain vertailua. Muistio 2.12.2001. 40 s. SAK, Työympäristöosasto.

Saarinen, Mauri (2011). Työsuhteen pelisäännöt. 6., uudistettu painos. Helsinki: Talentum. 579 s. ISBN: 978-952-14-1440-4.

Saarinen, Mauri (2013). Työsuhdeasioiden käsikirja I. 6., uudistettu painos. Helsinki: Edita. 1121 s. ISBN: 978-951-37-6353-4.

Saarinen, Mauri (2014). Työsuhdeasioiden käsikirja II. 6., uudistettu painos. Helsinki: Edita. 1605 s. ISBN: 978-951-37-6353-4.

Toimituskunta: Kartio Leena, Allan Rosas, Ari Saarnilehto, Christoffer Taxell, Kauko Wikström & Matti Vuoria (2002). Yritys eurooppalaisessa oikeusyhteisössä. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. A. Juhlajulkaisut N:0 11. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. 849 s. ISBN: 951-29-2275-4.

ARTIKKELIT JA JULKAISUT

Huovari, Janne, Signe Jauhiainen, Leena Kerkelä, Lauri Esala & Valteri Härmälä (2014). Alueiden yritys- ja elinkeinorakenteen muutos. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Helsinki: Edita Publishing Oy. 72 s. ISBN: 978-952-227-846-3.

Varamäki, Elina, Tarja Heikkilä, Juha Tall, Anmari Viljamaa & Aapo Länsiluoto (2013). Omistajanvaihdoksen toteutus ja onnistuminen ostajan ja jatkajan näkökulmasta. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 74. 123 s. ISBN 978-952-5863-60-4.

Wallenberg, Juho (2010). Omistajanvaihdosten juridiikkaa. KPMG Oy Ab. 40 s.

VIRALLISLÄHTEET / LAIN VALMISTELUTYÖT

Elinkeinoverolaki 52 d §

Eläkelaki 395/1961

Eläkelaki 280/1966

Euroopan neuvoston liikkeenluovutusta koskeva direktiivi 77/187/ETY

Euroopan unionin liikkeenluovutusta koskeva muutosdirektiivi 98/50/EY

Euroopan unionin liikkeenluovutusdirektiivi 2001/23/EY

Euroopan yhteisöjen komission tiedonanto neuvostolle, Euroopan parlamentille, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle sekä alueiden komitealle (2006). Kasvua ja työllisyyttä edistävän Lissabonin ohjelman täytäntöönpano. Omistajanvaihdos – jatkuvuutta uudella alulla. Bryssel 14.3.2006. 12 s.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työsopimuslain 4 §:n muuttamisesta (HE 239/93)

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

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi valtion virkamieslain ja valtion virkaehtosopimuslain 5 §:n muuttamisesta (HE 95/2011).

Laki elinkeinotulon verottamisesta 360/1968

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007

Suomen perustuslaki 731/1999

Työehtosopimuslaki 436/1946

Työntekijän eläkelaki 395/2006

Työsopimuslaki 320/1970

Työsopimuslaki 55/2001

SÄHKÖISET LÄHTEET

Hirvonen, Ari (2011). Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Helsinki: Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. 71 s. ISBN: 978-952-92-9638-5.

Osoitteessa: http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.helsinki.fi%2Ffoikeustiede%2Ftutkimus_ja_julkaisut%2Fjulkaisut%2Fyleinen_oikeustiede%2Fhirvonen_mitka_metodit.pdf&ei=UW06VMz4Jae6ygOm-oGQAQ&usq=AFQjCNF3He12BvC8xBllZaesy_o1Y9Q&sig2=SJFG398W0EpsaHjs_Kc9YQ&bvm=bv.77161500,d.bGQ

Talouselämä, Fondian blogi (2011). Vältä liikkeenluovutuksen sudenkuopat 5.4.2011.

Osoitteessa: http://www.talouselama.fi/blogit/fondian_blogi/valta+liikkeenluovutuksen+sudenkuopat/a2072137

Tietoa EU:n toiminnasta – Euroopan unionin tuomioistuin

Osoitteessa: http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/court-justice/index_fi.htm

Edilex

Osoitteessa: <http://www.edilex.fi/>

Eur-lex

Osoitteessa: <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=fi>

Finlex

Osoitteessa: <http://www.finlex.fi/fi/>

OIKEUSTAPAUKSET

Euroopan unionin tuomioistuin

C-186/83	Botzen	s. 48, 49
C-105/84	Danmols	s. 15
C-24/85	Spijkers	s. 30, 32, 33, 34, 86
C-324/86	Daddy's Dance Hall	s. 55, 69
C-362/89	D'Urso ym.	s. 46
C-132/91, C-138/91 ja C-139/91	Katsikas	s. 44, 46, 80
C-209/91	Watson Rask	s. 48, 55, 64, 68
C-29/91	Redmond Stichting	s. 15, 16, 33
C-392/92	Schmidt	s. 19, 29, 31, 34, 48
C-171/94 ja C-172/94	Merckx ja Neuhuys	s. 34
C-298/94	Henke	s. 15, 35
C-305/94	de Hartaing	s. 39
C-319/94	Jules Cethrer Equipment SA	s. 77
C-13/95	Süzen	s. 31, 34
C-247/96	Hidalgo ym.	s. 15, 32
C-74/97 ja C-127/96 ja C229/96	Francisco Hernández Vidal SA	s. 29, 48
C-234/98	Allen ym.	s. 35
C-343/98	Collino ym.	s. 15, 55
C-172/99	Oy Liikenne Ab	s. 16, 29, 30
C-175/99	Mayer	s. 15, 35
C-51/00	Temco	s. 35, 46
C-4/01	Martin ym.	s. 55, 69
C-340/01	Abler	s. 31, 35
C-425/02	Delahaye	s. 55
C-297/03	Rohrbach	s. 80
C-478/03	Celtec	s. 38
C-499/04	Werhof	s. 59
C-466/07	Klarenberg	s. 35
C-463/09	Clese SA	s. 35

Hovioikeudet

Turun hovioikeus 24.8.1990 S 89/1060	s. 40
Itä-Suomen hovioikeus 30.1.1992 S 91/538	s. 46
Helsingin hovioikeus 26.5.1992 S 91/640	s. 78
Vaasan hovioikeus 15.2.1993 S 92/749	s. 78
Turun hovioikeus 21.5.1993 S 92/1366	s. 45
Turun hovioikeus 28.10.1994 S 93/1752	s. 43
Turun hovioikeus 17.3.1995 S 94/1093	s. 40
Turun hovioikeus 23.5.1995 S 94/26	s. 43
Helsingin hovioikeus 14.5.1996 S 95/648	s. 43
Itä-Suomen hovioikeus 29.10.1996 S 96/313	s. 40
Turun hovioikeus 30.7.1997 S 97/222	s. 40
Vaasan hovioikeus 28.11.1997 S 97/229	s. 15
Kouvolan hovioikeus 18.12.2002 S 00/1415	s. 43
Turun hovioikeus 30.10.2003 S 03/574	s. 40
Kouvolan hovioikeus 17.3.2004 S 03/765	s. 81
Vaasan hovioikeus 18.3.2004 S 03/336	s. 83
Helsingin hovioikeus 19.3.2004 S 03/367	s. 81
Turun hovioikeus 11.3.2004 S 03/983	s. 83
Rovaniemen hovioikeus 13.4.2004 S 02/861	s. 60
Turun hovioikeus 7.6.2004 S 03/968	s. 83
Helsingin hovioikeus 26.8.2004 S 03/2407	s. 83
Helsingin hovioikeus 18.11.2004 S 03/1686	s. 83
Itä-Suomen hovioikeus 9.12.2004 S 03/1052	s. 45
Vaasan hovioikeus 16.6.2005 S 05/100	s. 79
Helsingin hovioikeus 16.11.2005 S 03/3971	s. 47
Helsingin hovioikeus 18.11.2005 S 04/387	s. 57
Helsingin hovioikeus 7.2.2007 S 04/3970	s. 38
Helsingin hovioikeus 25.3.2010 S 09/251–254	s. 82

Korkein oikeus (KKO)

KKO 1970: 77	s. 60
KKO 1975 II 15	s. 25
KKO1984 II 159	s. 16
KKO 1985 II 114	s. 16, 33
KKO 1985 II 164	s. 16
KKO 1987: 800	s. 31
KKO 1989:78	s. 15
KKO 1990 S 89/1120	s. 14
KKO1990:61	s. 15
KKO 1990: 81	s. 32
KKO 1991: 85	s. 32
KKO 1991: 103	s. 67
KKO 1991: 141	s. 16, 30
KKO 1990: 152	s. 68
KKO 1992: 38	s. 25
KKO 1993: 4	s. 16, 75
KKO 1993:127	s. 16, 75
KKO 1994: 3	s. 16, 32, 43
KKO 1996:10	s. 16, 33, 39
KKO 1996:11	s. 15, 75
KKO 1996: 142	s. 55
KKO 1997:105	s. 15
KKO 1999: 69	s. 15, 40, 75
KKO 1999: 70	s. 32
KKO 1999: 71	s. 22, 55, 70, 71
KKO 2000: 7	s. 25
KKO 2000:12	s. 32
KKO 2001: 44	s. 29
KKO 2001: 48	s. 35

KKO 2001: 49	s. 35
KKO 2002: 54	s. 16, 32
KKO 2004: 103	s. 72
KKO 2008: 88	s. 17
KKO 2010: 5	s. 72

Työtuomioistuin

TT 1982-88	s. 67
TT 1983-127	s. 32
TT 1987-66	s. 57
TT 1989-39	s. 68
TT 1990-65	s. 44
TT 1993-78	s. 28
TT 2000-46	s. 82
TT 2001-280	s. 58
TT 2006-16	s. 57