

Kollektiiviperustein irtisanotun työntekijän takaisinottaminen

Itä-Suomen yliopisto

Oikeustieteiden laitos

Pro gradu -tutkielma

30.4.2017

Ulla Rannikko 240794

Ohjaaja: Katja Lindroos

Tiivistelmä

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO

Tiedekunta		Yksikkö	
Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta		Oikeustieteiden laitos	
Tekijä			
Ulla Maija Rannikko			
Työn nimi			
Kollektiiviperustein irtisanotun työntekijän takaisinottaminen			
Pääaine	Työn laji	Aika	Sivuja
Siviilioikeus	Pro gradu -tutkielma	30.4.2017	XIV + 71
Tiivistelmä			
<p>Tuhannet ihmiset tulevat vuosittain irtisanotuiksi työpaikastaan. Viimeksi kuluneiden vuosien aikana yhteistoimintamenettelyt ja sitä kautta kollektiiviset irtisanomiset ovat vakiinnuttaneet paikkansa suomalaisessa työelämässä. Tuotannollisten ja taloudellisten perusteiden irtisanotun työntekijän suojana on kuitenkin varsin tiukka sääntely, joka voi antaa oikeuksia jopa 1,5 vuoden päähän irtisanomishetkestä.</p> <p>Tutkielmani tavoitteena on selkeyttää ja avata kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen liittyvän takaisinottovelvoitteen merkitystä käytännössä. Kiinnostukseni kohdistui varsinkin siihen, millaisissa tilanteissa takaisinottovelvollisuutta on noudatettava. Lisäksi haluan selvittää, mitä tarkoitetaan samalla ja samankaltaisella työllä, jotka ovat takaisinottovelvollisuuteen liittyviä oleellisia käsitteitä. Lainsäätäjä on jättänyt runsaasti tulkinnan varaa ja antanut oikeuskäytännön muokata raameja käsitteiden soveltamiselle. Kolmas tutkimuskysymykseni etsii vastauksia oikeustapauksista, sillä tavoitteenani oli selvittää vaikuttaako työntekijän ja työnantajan epätasavertaiset roolit takaisinottovelvollisuuden noudattamisessa. Nouseeko tuomioistuinten ratkaisuksista esiin työntekijän heikompi asema suuntaan tai toiseen. Pariteetti-ideologian hengen mukaisesti työntekijää suojellaan työnantajan mielivallalta valtion asettamilla keinoilla, jota ovat muun muassa vahva työoikeudellinen sääntely ja työehtosopimukset.</p> <p>Työntekijän takaisinottamista koskevat normit tasapainottavat merkittäväällä tavalla työnantajan vahvan irtisanomisvallan ja työntekijän heikon kollektiivisen työsuhteturvan välistä suhdetta, koska se rajaa työnantajan liikkeenjohdollista valtaa vielä silloinkin kun irtisanotun työntekijän työsuhde on päättynyt. Useita kuukausia kestävä takaisinottovelvollisuus antaa irtisanotulle työntekijälle etusijan palata entiseen työpaikkaansa mikäli työnantaja tarvitsee uutta työvoimaa ja kyseiset tehtävät ovat sellaisia, joista irtisanottu työntekijä pystyy suoriutumaan.</p>			
Avainsanat			
Takaisinottovelvollisuus, sama ja samankaltainen työ, pariteetti-ideologia			

SISÄLLYS

LÄHTEET.....	V
OIKEUSTAPAUKSET.....	XI
LYHENNELUETTELO.....	XIV
KUVIOT JA TAULUKOT	XIV
1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkimuksen taustaa	1
1.2 Tutkimusongelma	3
1.3 Tutkimuksen metodi, rajaukset ja aiemmat tutkimukset.....	7
2 PARITEETTI-IDEOLOGIA TYÖSUHTEEN LÄHTÖKOHTANA	13
2.1 Työsuhteen ja työsopimukset tunnusmerkistöt.....	13
2.2 Työntekijän ja työntekijän epätasavertaisuus.....	15
2.3 Yhteistoimintaoikeus ja -velvollisuus.....	18
2.4 Irtisanomissuoja	21
3 TYÖNTEKIJÄN KOLLEKTIIVIPERUSTEINEN IRTISANOMINEN.....	16
3.1 Työn olennainen ja pysyvä vähentyminen.....	16
3.2 Taloudelliset syyt.....	19
3.3 Tuotannolliset syyt.....	21
3.4 Toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt.....	21
3.5 Irtisanomista rajoittavat tilanteet.....	24
3.6 Irtisanomisjärjestys	27
3.7 Irtisanominen erityistilanteissa	32
3.8 Uudelleensijoitus- ja koulutusvelvollisuus	34
4 TAKAISINOTTOVELVOLLISUUS	42
4.1 Menettelysäännökset.....	42
4.2 Työnantajan vastuunläpimurto.....	49
4.2 Sama tai samankaltainen työ.....	53
4.2.1 Koulutuksen kautta syntyvä osaaminen.....	57
4.2.2 Pätevyys, mutta ei kokemusta.....	58

4.2.3 Työssä oppiminen ja harjaantuminen	59
4.2.4 Kielitaito	59
4.2.5 Henkilökohtaiset ominaisuudet.....	60
4.3 Pariteetti-ideologia takaisinottovelvollisuudessa	61
5 YHTEENVETO	65

LÄHTEET

KIRJALLISUUS

Aarnio, Aulis: Mitä lainoppi on? Helsinki 1978.

Auvinen, Laura: Työnantajan takaisinottovelvollisuus Suomessa ja Ruotsissa. Pro gradu – tutkielma. Helsingin yliopisto. Helsinki 2010.

Björne, Lars: Yksityisen ja julkisen muuttuva suhde. Lakimies 7–8/2006, s. 1093–1103.

Bruun N. – Koskull A: Työoikeuden perusteet. 2. uudistettu painos. Helsinki 2012.

Engblom, Matleena: Työnantajan aseman ja olosuhteiden vaikutus työnantajan velvoitteisiin ja niiden tulkintaan. Defensor Legis N:o 4/2014, s. 565–580.

Engblom, Matleena: Kohtuuden käsitteestä ja ilmenemistavoista työoikeudessa. Edilex. 21.6.2010. [edilex.fi] (27.10.2015)

Haavio, Markus – Kontulainen, Jarmo – Kortelainen, Mika: Talouskriisi, finanssikriisi ja ennustaminen. Kansantaloudellinen aikakausikirja – 105, vsk. 3/ 2009, s. 324–330.

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen Martti – Kaivanto Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. 4. uudistettu painos. Helsinki 2008.

Huhtala, Seppo: Työnantajuus. Erityisesti konsernissa. Turun kauppakorkeakoulun julkaisusarja A–2:2002. Turku 2002.

Huldén, Alexis: Irtisanomissuoja ja työsuhteen päättymiseen liittyvät oikeustoimet. Defensor Legis N:o 4/2014, s. 533–564.

Hupli, Tuomas: Siviiliprosessin laillisuustakeita. Helsinki 2012.

Kaihlanen, Karoliina: Työnantajan näyttövaatimus kollektiivisesta irtisanomisperusteesta. Pro gradu –tutkielma. Helsingin yliopisto. Helsinki 2015.

Kairinen, Martti:

- Työoikeus perusteineen. 11. uudistettu painos. Masku 2009.
- Työoikeuden soveltamisala. Teoksessa Martti Kairinen – Seppo Koskinen – Kimmo Nieminen – Vesa Ullakonoja – Mika Valkonen: Työoikeus. 2. uudistettu painos. Helsinki 2006, s. 47– 99.

- Työoikeuden normijärjestelmä. Teoksessa Työoikeus Martti Kairinen – Seppo Koskinen – Kimmo Nieminen – Vesa Ullakonoja – Mika Valkonen. 2. uudistettu painos. Helsinki 2006, s. 801– 885.
- Työsopimuksen tekeminen. Teoksessa Martti Kairinen – Seppo Koskinen – Kimmo Nieminen – Vesa Ullakonoja – Mika Valkonen Työoikeus. 2. uudistettu painos. Helsinki 2006, s. 156 – 168.
- Työoikeus perusteineen. Turku 2001.
- Työoikeuden pääsisältö. Turku 1998.

Kairinen, Martti – Hietanen, Harri – Ojanen, Petteri: Paikallinen sopiminen ja sopimukset. Helsinki 2015.

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus. 2. uudistettu painos. Juva 2006.

Kauhanen, Antti – Maliranta, Mika – Rouvinen, Petri – Vihriälä, Vesa. Työn murros. Riittääkö dynamiikka. Helsinki 2015.

Kommio, Jenni: Irtisanomisjärjestys ja sen rikkomisen seuraukset. Pro gradu –tutkielma. Helsingin yliopisto. Helsinki 2013.

Koskinen, Seppo:

- Työsuhdeturva. Edilex. 4.1.2013. [edilex.fi] (19.9.2015)
- Kollektiiviperusteisen irtisanomisen kohdistaminen ikääntyneeseen työntekijään. Edilex. 26.9.2012. [edilex.fi] (11.4.2015)
- Työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaisen muun työn tarjoamisesta. Edilex. 13.11.2009. [edilex.fi] (11.4.2015)
- Työtä määräaikaiselle vai irtisanotulle. Edilex. 27.7.2005. [edilex.fi] (11.4.2015)
- Työsuhdeturva. Edilex. 3/2004. [edilex.fi] (11.4.2015)
- Työsopimuksen päättäminen uudessa oikeuskäytännössä. Lapin yliopiston oikeus tieteiden tiedekunta, sarja C 26. Rovaniemi 1998.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. Helsinki 2012.

- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika*: Työsuhteen päättäminen. Porvoo 2003.
- Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa*: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki 2005.
- Koskinen, Seppo – Öhman, Hanna-Kaisa*: Työsuhdetyötä, korvattavaa työtä vai auttamista? Edilex 14.12.2005. [edilex.fi] (9.2.2016)
- Kolehmainen, Antti*: Tutkimusongelma ja metodi lainopillisessa työssä. Edilex 30.6.2015. [edilex.fi] (5.9.2015)
- Kultanen, Anna-Maija*: Työsuhteen päättämissopimuksista oikeuskäytännössä. Oikeustieto 3/2012, s. 7–10.
- Kunnas, Aino*: Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen. Pro gradu –tutkielma. Turun yliopisto. Turku 2009.
- Laitinen, Ahti*: Oikeussosiologian perusteet. Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. Turku 2002.
- Liukkunen, Ulla*: Yritystoiminnan muutokset ja yhteistoiminta. Tutkimus kansallisesta ja transnationaalista työoikeudesta. Helsingin yliopisto. Helsinki 2013.
- Miettinen, Katja – Koskinen Seppo*: Sopimusperusteinen työsuhdeturva. Defensor Legis n:o 5/2004, s. 865–900.
- Murto, Jari*:
- Ryhmänormit yrityksessä. Suomalainen Lakimiesyhdistys. Helsinki 2015.
 - Työnantajan työsopimuslain mukaisen takasinottovelvollisuuden ulottuvuus. Oikeustieto 5/2011 s. 14–17.
- Määttä, Kalle*: Yritysoikeus yritystoiminnan suunnittelussa. Edilex. 22.12.2008. [edilex.fi] (14.1.2016)
- Määttä, Tapio*: Lainsäätäjän kunnioittamisasenne, tavoitteellinen tulkinta ja lakien tavoite säännökset vallitsevassa tuomarinideologiassa. Edilex, 27.1.2012. [edilex.fi] (3.10.2015)

Niemi, Matti Ilmari:

- Eksklusiivinen ja inklusiivinen lakipositivismi. *Lakimies* 5/2013, s. 819–843.
- Lainoppi – analyysiä vai oikeuttamista? *Lakimies* 5/2002, s. 774–778.
- Holismi ja konventionalismi. Lainopin keskeiset episteemiset käsitykset. *Lakimies* 4/1998, s. 521–538.

Nieminen, Kimmo:

- Työsuhteen ehtojen sopiminen yhteistoimintamenettelyssä. Vantaa 2000.
- Työpaikan lait ja työsuhteopas 2015. Helsinki 2015.

Nieminen, Petra: Muun työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuudesta konsernin muodostamassa yritys- ja työnantajakokonaisuudessa. *Oikeustieto* 4/2015, s. 19–23.

Paanetoja, Jaana: Työoikeus tutuksi. Helsinki 2008.

Paanetoja, Jaana – Tikkanen, Heli: Osa-aikatyön juridiikka. Helsinki 2016.

Pietilä, Annemarie: Työntekijän irtisanominen taloudellisin ja tuotannollisin perustein. Miten määräytyvät perusteet, että työntekijä voidaan irtisanoa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla? Pro gradu –tutkielma. Helsingin yliopisto. Helsinki 2013.

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. Juva 2007.

Saarinen, Mauri:

- Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki 2015.
- Eurooppaoikeuden vaikutus Suomen työsuhdeturvalainsäädäntöön ja sen tulkintaan. *Defensor Legis* N:o 4/2014, s. 625–653.

Syrjänen, Jussi: Tuomarin harkinnan rajat – irti legalismin taakasta. *Oikeustiede-Jurisprudentia* 2012: XLV s. 339–391.

Tala, Jyrki: Lakien laadinta ja vaikutukset. Helsinki. 2005.

Tiitinen Kari-Pekka: Työoikeuden pääasiat. Helsinki 2005.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger Tarja: Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos. Helsinki 2012.

Tolonen, Hannu: Oikeuslähdeoppi. Vantaa 2003.

Viitasalo, Niina: Varttuneet ja ikäsyryntä työelämässä. Väitöstutkimus. Tampereen yliopisto. Tampere 2015.

Valkonen, Mika:

- Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja. Teoksessa Martti Kairinen – Seppo Koskinen – Kimmo Nieminen – Vesa Ullakonoja – Mika Valkonen: Työoikeus. 2. uudistettu painos. Helsinki 2006, s. 801– 885. (Valkonen 2006a)
- Työnantajan takaisinottovelvollisuus. Teoksessa Martti Kairinen – Seppo Koskinen – Kimmo Nieminen – Vesa Ullakonoja – Mika Valkonen Työoikeus. 2. uudistettu painos. Helsinki 2006, s. 945– 958. (Valkonen 2006b)
- Yhdenvertainen kohtelu. Teoksessa Martti Kairinen – Seppo Koskinen – Kimmo Nieminen – Vesa Ullakonoja – Mika Valkonen: Työoikeus. 2. uudistettu painos. Helsinki 2006, s. 195–288. (Valkonen 2006c)
- Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja. Lapin yliopisto. Rovaniemi 2001.
- Työn vähentyminen irtisanomisperusteena yrityskokonaisuudessa. Defenson Legis n:o 1/1998. (Valkonen 1998a)
- Kollektiivisen irtisanomisen kohdentaminen I. Defenson Legis n:o 4/1998. (Valkonen 1998b)
- Kollektiivisen irtisanomisen kohdentaminen II. Defenson Legis n:o 5/1998. (Valkonen 1998c)
- Työsuhteen ehdon yksipuolinen muuttaminen. Defenson Legis n:o 1/1997.
- Irtisanotun työntekijän takaisinottaminen. Defenson Legis n:o 2/1996.

Virolainen, Jyrki – Martikainen, Petri. Tuomion perusteleminen. Helsinki 2010.

Walkila, Sonya: Ikään perustuvan syrjinnän kielto EU-oikeuden yleisenä periaatteena. Lakimies 4/2010 s. 559–581.

Ylhäinen, Marjo:

- Työoikeus ja prekaari yhteiskunta. Helsingin yliopisto. Helsinki 2015.
- Pohdintaa yleissitovasta työehtosopimuksesta ja paikallisesta sopimuksesta. Edilex. 2.2.2009. [edilex.fi] (2.11.2016)

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: Yhteistoimintalaki. Helsinki 2015.

Äimälä, Markus (toim.): Yhteistoimintalaki. Keskeinen sisältö, säädökset ja hallituksen esitys. Helsinki 2007.

Äimälä, Markus – Rautiainen, Hannu – Hollmén, Jyrki: Yhteistoimintalaki. Helsinki 2007.

VIRALLISLÄHTEET

HE 157/2000 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 254/2006 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

TyVM 13/2000 vp – HE 157/2000 vp: Hallituksen esitys työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

2002/41/EY: Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä.

98/59/EY: Neuvoston direktiivi työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä.

Työllisyystyöryhmän loppuraportti. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2003.

INTERNET-LÄHTEET

Irtisanomissuojasopimus 2001 (TT-SAK):

<http://www.finlex.fi/data/kjs/kjs10184-TT92sakirti.pdf> (1.3.2016)

Irtisanomissuojasopimus 2002 (TT-STTK):

<http://www.sttk.fi/files/tt-sttk-irtisanomissuojasopimus/> (1.3.2016)

SAK, yt- ja irtisanomistilastot:

<http://www.sak.fi/aineistot/tilastot/yt-ja-irtisanomistilastot> (2.3.2016)

Tilastokeskuksen kuluttajabarometri 2009, syyskuu:

http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/kbar_2009-09_taul_fi.pdf (30.11.2015)

Tilastokeskuksen työvoimatutkimus 2008, syyskuu:

http://www.stat.fi/til/tyti/2008/09/tyti_2008_09_2008-10-21_tie_001_fi.html
(30.11.2015)

Työ- ja elinkeinoministeriö, työllisyyskatsaus joulukuu 2015:

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/75483> (11.2.2016)

Helsingin Sanomat: Yrittäjät vaativat työehdot uusiksi (29.5.2016)

<http://www.hs.fi/talous/a1464404661933>

OIKEUSTAPAUKSET

Korkein oikeus

KKO 2016:15

KKO 2012:40

KKO 2012:10

KKO 2010:43

KKO 2009:72

KKO 2007:69

KKO 2007:12

KKO 2002:87

KKO 2000:64

KKO 2000:59

KKO 1998:130

KKO 1997:118

KKO 1996:89

KKO 1995:20

KKO 1993:133

KKO 1993:97

KKO 16.6.1992 S 91/1354

KKO 1991:24

KKO 1990:156

KKO 1989:77

Hovioikeudet

IHO 26.5.2016, S 15/1271

IHO 3.5.2016, S 15/286

HHO 24.2.2011, S 10/531

HHO 20.1.2009, S 08/246

VHO 16.10.2007, S 07/493

HHO 30.11.2005, S 04/1340

HHO 15.5.2003, S 02/1101

IHO 20.11.2001, S 01/10

Työtuomioistuin

TT 2016–30

TT 2015–110

TT 2015–107

TT 2015–29

TT 20154–185

TT 2014–152

TT 2012–29

TT 2011–138

TT 2011–85

TT 2007–69

TT 2007–26

TT 2007–10

TT 2007–6

TT 2007–4

TT 2006–65

TT 2006–64

TT 2006–16

TT 2006–1

TT 2005–77

TT 2003–36

TT 2001–10

TT 2001–6

TT 2000–53

TT 1997–12

TT 1989–101

TT 1985–140

TT 1984–63

TT 1984–64

TT 1982–167

TT 1982–49

LYHENNELUETTELO

DF	Defensor Legis
EYVL	Euroopan unionin virallinen lehti (ennen 1.2.2003)
HE	hallituksen esitys
HaVM	hallintovaliokunnan mietintö
HHO	Helsingin hovioikeus
IHO	Itä-Suomen hovioikeus
KHO	korkein hallinto-oikeus
KKO	korkein oikeus
LM	Lakimies
OTJP	Oikeustiede–Jurisprudentia
SAK	Suomen ammattiyhdistysten keskusliitto
STTK	Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto
TT	työtuomioistuin
TT	Teollisuuden ja työnantajain keskusliitto
TyVM	työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta
vp	valtiopäivät
VHO	Vaasan hovioikeus

KUVIOT JA TAULUKOT

Taulukko 1. Irtisanotut ja yt-neuvottelujen alaiset henkilömäärät vuosina 2007–2015.

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen taustaa

Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2015 työnvälitystilaston mukaan joulukuun lopussa oli 377 900 työtöntä työnhakijaa. Määrä on 14 700 enemmän kuin vuotta aiemmin ja edelliseen kuukauteen verrattuna työttömien työnhakijoiden määrä oli lisääntynyt 35 800 henkilöllä. Kaiken kaikkiaan työ- ja elinkeinotoimistoissa oli 2015 vuoden lopussa 652 800 työnhakijaa.¹ SAK:n pitämän tilaston perusteella vuonna 2015 irtisanottiin Suomessa 12 447 henkilöä yhteistoimintaneuvottelujen seurauksena. Tiedot perustuvat yritysten tekemiin julkisiin ilmoituksiin neuvottelujen päättymispäivänä.²

Vuoden 2015 korkea luku ei ole poikkeuksellinen sillä suuntaus on ollut sama jo pitkään. Yhdysvaltojen rahoitusmarkkinoiden kriisistä vuonna 2008 alkanut talouskehityksen voimakas heikkeneminen aiheutti maailmanlaajuisen kierteen nopeasti. Finanssikriisi seurauksena euroalueellakin talousnäkyvät muuttuivat synkiksi ja Suomessa usko tulevaisuuteen heikkeni huomattavasti jo kesällä 2008³. Suomen bruttokansantuotteen kasvu jäi vuonna 2008 yhden prosentin tuntumaan, kun sen sijaan kasvua oli ollut kahtena edellisenä vuonna lähes viisi prosenttia⁴. Samaan aikaan työttömyys alkoi kääntyä nousuun. Tilastokeskuksen raportti vuoden 2008 syksyllä osoitti ensimmäisiä merkkejä taantumien alkamisesta. Vuonna 2009 julkistettu työvoimatilasto paljasti, että työllisten määrän kasvuvauhti oli hidastunut kyseisen vuoden kolmannella neljänneksellä⁵. Yritykset reagoivat nopeasti ja ryhtyivät sopeuttamaan toimintojaan heikentyneeseen tilanteeseen ja sen tuomiin säästöpainaisiin. Käytännössä tämä yleensä tarkoittaa yrityksessä käynnistettäviä yhteistoimintaneuvotteluja (myöhemmin yt-neuvottelut).

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007, myöhemmin yhteistoimintalaki) sääntelee työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Laissa on säännökset siitä, miten yhteistoiminta järjestetään ja mitä asioita yhteistoiminnan piiriin kuuluu, joten sitä voidaan pitää

¹ Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsaus, Joulukuu 2015.

² SAK:n yt- ja irtisanomistilastot vuosilta 2007–2015.

³ Tilastokeskuksen kuluttajabarometri 2009.

⁴ *Haavio – Kontulainen – Kortelainen* 2009, s. 324.

⁵ Tilastokeskuksen työvoimatutkimus 2009.

yhtenä työelämän keskeisimmistä laeista.⁶ EU:n lainsäädännössä ei ole varsinaista säännöstä, joka koskee työsopimuksen päättämisen perusteita, mutta direktiivi työntekijöiden joukkovähentämisestä antaa perustaa kotimaiselle sääntelylle⁷. Direktiivin 2.1 artiklassa todetaan, että kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimukseen pääsemiseksi. Lisäksi 2.2 artiklan mukaan:

”Neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai niiden kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen.”⁸

Yhteistoimintalain 48 §:n mukaan ainoastaan yritykset, joissa työskentelee vähintään 20 työntekijää, ovat velvollisia ilmoittamaan TE-toimistoihin yt-neuvotteluista, jotka johtavat mahdollisesti irtisanomisiin tai lomautuksiin. Suomessa ei ole aivan tarkkoja tietoja irtisanomisten määrästä, koska ei ole tietoa siitä, kuinka kattavasti työnantajat ilmoittavat irtisanomisista TE-toimistoihin.⁹ Alla olevasta SAK:n tietoihin perustuvasta taulukosta käy kuitenkin ilmi, kuinka suuresti vuonna 2008 alkanut taantuma ja sitä kautta yt-neuvottelut ovat koskettaneet suomalaisia. Vuoden 2008 jälkeen neuvottelujen piirissä olevien henkilöiden määrä on ollut useimpina vuosina yli 100 000 henkilöä ja irtisanottujen määrä vuosittain on ollut pääsääntöisesti yli 10 000 henkilöä. Vuonna 2008 irtisanottujen määrä oli enemmän kuin kaksinkertainen edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2007 yhteistoimintaneuvottelujen seurauksena sanottiin irti 4373 henkilöä, vuonna 2008 irtisanottuja oli jo 9521 henkilöä ja seuraavana vuonna peräti 19 658 henkilöä. Poikkeuksena on vuosi 2010 jolloin irtisanottujen määrä putosi 8912 henkilöön, nousten kuitenkin jälleen seuraavan vuonna yli 10 000 henkilöön.¹⁰

⁶ *Äimälä – Kärkkäinen* 2015, s. 15. Yhteistoimintaa ei ole varsinaisesti määritelty laissa. Laajasti ymmärrettynä yhteistoiminnan voidaan katsoa käsittävän erilaisia menettelyjä, joiden tarkoituksena on toteuttaa työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta, tietojen vaihtoa ja neuvottelutoimintaa. Tarkoituksena on, että työnantaja ja henkilöstö pääsisivät yksimielisyyteen yrityksen toiminnan kehittämisestä. Laki antaa siis henkilöstölle mahdollisuuden vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työolojaan ja asemaansa.

⁷ *Saarinen* DL 2014, s. 628.

⁸ EYVL, N:o L 225, 12.8.1998, s. 17.

⁹ *Saarinen* DL 2014, s. 626.

¹⁰ SAK:n yt- ja irtisanomistilastot vuosilta 2007–2015. SAK:n keräämät tiedot perustuvat julkisuudessa olleisiin ilmoituksiin yt-neuvotteluista ja niiden lopputuloksista. Todellisuudessa luku on todennäköisesti jonkin verran suurempi, koska pienet yt-neuvottelut eivät ole aina päättyneet julkisuuteen.

Taulukko 2. Irtisanotut ja yt-neuvottelujen alaiset henkilömäärät vuosina 2007–2015. Lähde: SAK.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Irtisano- tut	4 373	9 521	19 658	8 912	10 604	15 824	14 522	12 447	11 900
Neuvot- telujen alaiset henkilöt	24 358	65 281	194 418	60 199	56 029	104 284	119 568	109 092	113 480

Yhteistoimintalaki määrittelee sen, miten yhteistoimintaneuvottelut on hoidettava. Lain 8 luvun 45.1 §:ssä säädetään, että jos työnantaja harkitsee yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista, on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi. Vaikka yritys olisi kuinka tukalassa tilanteessa tahansa, sillä ei siis ole oikeutta irtisanoa työntekijöitä oman päätöksensä perusteella vaan tiettyjä menettelysääntöjä on noudatettava samoin kuin myös aineellisen oikeuden vaatimukset on täytyttävä.

1.2 Tutkimusongelma

Irtisanomisperusteet on jaettu yksilöstä johtuviin syihin sekä tuotannollisista ja taloudellisista syistä johtuviin. Perustuslain (731/1999) 18.3 §:n mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 1 §:ssä todetaan, että työnantaja voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella tarkoitetaan käytännössä vaki-naista työsuhdetta. Lain 3.1 §:n mukaan työsopimus on toistaiseksi voimassa oleva, ellei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Mikäli työsuhde on tehty määräaikaiseksi työnantajan aloitteesta, mutta määräaikaisuuteen ei ole perustetta, silloin työsuhde katsotaan toistaiseksi voimassa olevaksi.

Työntekijästä johtuvat tai häneen liittyvät irtisanomisperusteet on rajattu tiukasti. Työsopi-muslain 7 luvun 2 §:n mukaan irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvaa, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavaa velvoitteiden vakavaa rikkomista tai lai-minlyöntiä. Työnantajan pelkkä väite ei riitä irtisanomisen perusteeksi vaan työnantajan on

osoitettava, että syyllä on asiallinen peruste.¹¹ Lisäksi irtisanominen voi tulla kyseeseen silloin kun työnteköedellytykset ovat olennaisesti muuttuneet eikä työntekijä enää näiden syiden takia kykene selviytymään työtehtävistään. Laki kuitenkin edellyttää, että asian painavuutta punnitessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Lähtökohtaisesti yt-neuvottelujen jälkeen irtisanomisten perusteet ovat tuotannollisista ja taloudellisista syistä johtuvia. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työ on olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt, jonka perusteella yt-neuvottelut on käynnistetty¹². Yhteistoimintalain 47 §:ssä todetaan, että jos työnantaja harkitsee työntekijöiden irtisanomista, työnantajan on annettava työntekijäpuolelle käytettävissään olevat tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista, alustava arvio irtisanomisten määrästä, selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomiset kohdentuvat sekä arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset pannaan toimeen. Tietojen antamisvelvollisuuden tarkoituksena on, että työntekijöiden edustajat pystyvät osallistumaan ja vaikuttamaan neuvotteluihin ja tuomaan neuvottelupöytään myös omia ehdotuksiaan¹³. Työnantajan antama tieto irtisanottavien määrästä saa olla arvio eikä se sido työnantajaa. Käytännössä tieto annetaan siten, että työnantaja ilmoittaa harkitsemiensa vähennysten enimmäismäärän.¹⁴

Liiketoimintaa harjoittavalla yrityksellä on oikeus järjestellä toimintojaan ja tehdä toimenpiteitä tappioiden pienentämiseksi. Kannattamatonta tai tuottamatonta toimintaa ei tarvitse harjoittaa. Työnantajalla on siis yksioimainen liikkeenjohdollinen valta päättää, millä tavalla ja minkälaista liiketoimintaa se harjoittaa ja mitä muutoksia tekee.¹⁵ Oikeudellisesti työnantaja ei ole vastuussa kenenkään työllistymisestä. Elinkeinovapauteen kuuluu, että työnantaja

¹¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2003, s. 361.

¹² Vähimmäisneuvotteluajat määräytyvät sen mukaan, kuinka monta työntekijää yritys aikoo irtisanoa. Jos irtisanottavia on alle 10, vähimmäisneuvottelu-aika on 14 päivää. Jos irtisanottavia on vähintään kymmenen, neuvottelu-aika on kuusi viikkoa. Alle 30 työntekijän yrityksissä neuvottelu-aika on aina 14 päivää.

¹³ Euroopan yhteisöjen tuomioistuin on ratkaisussaan C-44/08 Fujitsu Siemens viitannut joukkovähentämisdirektiivin (98/59/EY) 2 artiklan 3 kohtaan, jolla halutaan mahdollistaa työntekijöiden edustajien mahdollisimman täydellinen ja tehokas osallistuminen neuvotteluihin. Lisäksi todetaan, että uudet merkitykselliset tiedot on annettava neuvottelujen viimeiseen hetkeen asti. Myös korkein oikeus on päätöksessään KKO 1986-II-121 todennut myös, että henkilöstöllä on oltava neuvotteluissa käsiteltävään asiaan kantaa ottaessaan selkeä kuva asian taustalla olevista tekijöistä. Yhteistoimintamenettelydirektiivillä (2002/41/EY) puolestaan säädetään tiedottamisen ja työntekijöiden kuulemisen vähimmäisvaatimuksista.

¹⁴ Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 183.

¹⁵ Valkonen 2001, s. 194.

paitsi valitsee sen, mitä yrityksessä tehdään myös sen, millaista työvoimaa tarvitaan. Työlainsäädäntö ei siis rajoita yritystoimintaa vaan ainoastaan edellyttää, että yritystoiminnan muutoksista syntyvät seuraamukset työntekijöille ovat lain tarkoittamia eli olennaisia ja pysyviä.¹⁶ Vastaavasti tuomioistuimen asiana ei ole harkita, onko jokin muutos tai ratkaisu ollut liiketaloudellisesti hyvä tai huono. Työnantajan velvollisuus on osoittaa, että liiketoiminnallisista ratkaisuista seuranneet irtisanomiset ovat johtuneet taloudellisista, tuotannollisista tai toiminnan uudelleen järjestelystä johtuneista syistä. Muutoin yritystoiminnan muutoksista työntekijöille aiheutuneet seuraukset eivät perustu todellisiin ja lainmukaisiin syihin.¹⁷ *Valkonen* toteaa, että syyt toiminnan muuttamiseen tai lopettamiseen voivat olla taloudellisia, tuotannollisia, hallinnollisia tai organisatorisia taikka johtua työnantajan huonosti harjoittamasta liiketoiminnasta taikka siitä, että työnantaja ei halua enää jatkaa yritystoimintaa. Työnantajan ei tarvitse perustella liikkeenjohtovaltansa nojalla tekemiensä ratkaisujen taloudellista tarkoituksenmukaisuutta tai järkevyyttä työntekijöille.¹⁸

Asia ei ole kuitenkaan näin yksiselitteinen vaan työnantajan liikkeenjohdollisen oikeuden ja vallan rinnalla kulkee vastapainona ammattiyhdistysliikkeen vaatimukset tietyn tasoisesta työntekijöiden työsuhteturvasta. Kollektiiviset irtisanomissuojaa koskevat säännökset estävät työnantajaa menettelemästä mielivaltaisesti.¹⁹ Kollektiivista irtisanomissuojaa koskevat työsopimuslain säännökset antavat oikeuksia työntekijöille silloinkin kun irtisanomisen perusteena on taloudelliset ja tuotannolliset perusteet. Työnantajalla on velvollisuus sijoittaa tai kouluttaa työntekijä uudelleen irtisanomisen välttämiseksi. Jos työntekijää ei voida sijoittaa tai kouluttaa muihin tehtäviin ja hänet irtisanotaan tuotannollisten ja taloudellisten syiden takia, on työnantajalla kuitenkin takaisinottovelvollisuus. Työntekijän takaisinottamista koskevat normit tasapainottavat merkittäväällä tavalla työnantajan vahvan irtisanomisvallan ja työntekijän heikon kollektiivisen työsuhteturvan välistä suhdetta, koska se rajaa työnantajan liikkeenjohdollista valtaa vielä silloinkin kun irtisanotun työntekijän työsuhde on päättynyt. Takaisinottovelvollisuudesta säädetään työsopimuslain (55/2001, myöhemmin työsopimuslaki) 6 luvun 6 §:ssä. Jos työnantaja tarvitsee työntekijää samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu on tehnyt, on työnantajalla velvollisuus palkata irtisanottu henkilö avoimna olevaan työ- tai virkatehtävään. Työsopimuslain mukainen edellytys on, että tämä

¹⁶ *Koskinen Edilex* 2013, s. 47.

¹⁷ *Valkonen DL* 1998b, s. 638.

¹⁸ *Valkonen DL* 1998b, s. 637.

¹⁹ *Bruun – von Koskull* 2012, s. 88.

työtehtävä avautuu yhdeksän kuukauden aikana siitä kun työntekijän työsuhde on irtisanomisajan jälkeen päättynyt ja kyseinen työntekijä on työvoimatoimistossa työnhakijana.²⁰

Työnantajalla on siis velvollisuus pitää yllä työntekijän työllistymistä ja etsiä vaihtoehtoja irtisanomiselle sekä työttömänä olemiselle. Vaikka työntarjoamisvelvollisuus onkin sekä irtisanomista edeltävänä ajankohtana että sen jälkeen vielä useiden kuukausien ajan, ei velvoite ole kuitenkaan sisällöllisesti sama. Työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä säädetty työn tarjoamisvelvollisuus siihen liittyvine koulutusmahdollisuuksineen on asialliselta sisällöltään laajempi kuin takaisinottovelvollisuuteen liittyvä työn tarjoamisvelvollisuus, joka kohdistuu vain samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu henkilö teki työsuhteessaan.²¹

Koskisen mukaan takaisinottovelvollisuuden tarkoituksena on suojella työntekijää työttömyydeltä.²² Valkonen puolestaan muistuttaa, että säännöksen myötä korostuu myös työnantajan vastuu palveluksessaan olevasta työvoimasta lojaliteettiperiaatteen mukaisesti.²³ Takaisinottovelvollisuus astuu voimaan vasta työsuhteen päättymisen jälkeisenä päivänä.²⁴ Sitä ei siis sovelleta silloin kun irtisanotulla henkilöllä ei ole työvelvoitetta, koska silloinhan työsuhde on yhä voimassa. Luonnollisesti takaisinottovelvollisuutta ei ole silloin kun työntekijä on irtisanottu häneen itseensä liittyvien syiden takia. Se ei myöskään koske tilanteita, jossa irtisanominen perustuu osittain henkilöstä johtuviin syihin.²⁵

Tutkimuskysymykseni sijoittuvat takaisinottovelvollisuuden noudattamiseen. *Millaisissa tilanteissa takaisinottovelvollisuutta on noudatettava? Ja mitä tarkoitetaan samalla ja samankaltaisella työllä?* Työsopimuslaissa säädetään vain siitä, että irtisanotulle työntekijälle on tarjottava samaa tai samankaltaista työtehtävää. Kiinnostukseni kohdistuu varsinkin käsitteeseen ”samankaltainen”, joka jättää runsaasti tulkinnan varaa suoraan lakitekstistä luetuna. Kuten Tolonen toteaa, lait ovat usein aidosti hämmennystä herättäviä, aukollisia ja tulkinnanvaraisia, mutta oikeustieteen tehtävänä on poistaa tätä hämmennystä systematisoi-

²⁰ Pro gradu -työni viimeistelyvaiheessa vuoden 2017 alusta alkaen laki muuttui siten, että takaisinottovelvollisuus lyheni kuuteen kuukauteen. En ole kuitenkaan tätä muutosta huomioinut työssäni, koska tutkielmani varsinainen työ on tehty vanhan lain voimassaoloaikana.

²¹ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 704,

²² *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2003, s. 358.

²³ *Valkonen* 2001, s. 294.

²⁴ *Koskinen Edilex* 2005, s. 2.

²⁵ *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2003, s. 361.

malla ja tulkitsemalla. Oikeustiede muokkaa oikeuden raaka-aineen valmiin oikeuden muotoon.²⁶ Tavoitteenani on luoda lain esitöiden ja tuomioistuinten ratkaisujen avulla selkeitä raameja sille, milloin työn voidaan katsoa olevan samankaltaista. Kolmas tutkimuskysymyksenä liittyy pariteettioletukseen. Teorian mukaan työsuhteen osapuolet ovat individuaalisella tasolla epätasavertaiset sopimus- ja neuvottelukumppanit, mutta järjestäytyneinä tasaveroisia. Työntekijä katsotaan olevan työntajaan nähden heikommassa asemassa, jonka vuoksi tätä suojellaan valtion asettamilla toimenpiteillä kuten laeilla.²⁷ Tästä esimerkkinä on muun muassa se, että työsuhteen 6 luvun 6 § on pakottavaa oikeutta eli takaisinottovelvollisuudesta ei voida sopia toisin työntekijän vahingoksi. *Pyrin selvittämään, näkyykö työntekijän ja työntajan epätasavertaisuus takaisinottovelvollisuuden soveltamisessa?* Kiinnostukseni kohdistuu siihen, näkyykö tuomioistuinten ratkaisuisa työntekijän heikompi asema.

Engblom tuo pariteettiteoriaan mielenkiintoisen näkökulman pohtimalla sitä, miten paljon työntajien erilaiset taustat kuten yrityksen koko, toimiala tai taloudellinen tilanne näkyvät tuomioistuinten ratkaisuisa. Lainsäädännössä työntajalle säädetyt velvoitteet koskevat pääsääntöisesti kaikkia työntajia, vain joissakin säännöksissä on asetettu soveltamisrajoituksia yrityksen koon perusteella. Engblomin keskeinen kysymys onkin, että onko oikeustila täysin tasapainossa ja pitäisikö kohtuusajattelun koskea toisinaan myös työntajaa:

”Työoikeudellisten tuomioiden perusteluissa työntajan asema ja olosuhteet jäävät selvästi taka-alalle. Koska työoikeudellisen sääntelyn tarkoitus on lähtökohtaisesti suojata työsuhteen heikompaa osapuolta eli työntekijää, on sinänsä luonnollista, että perusteluissa painottuvat muut näkökohdat. Työntajan aseman ja olosuhteiden merkitys kussakin tapauksessa jää näin ollen usein epäselväksi, varsinkin tuomittujen korvausmäärien osalta.”²⁸

1.3 Tutkimuksen metodi, rajaukset ja aiemmat tutkimukset

Tutkimusaihetta lähestyn oikeusdogmaattisesta eli lainopillisesta näkökulmasta, sillä tutkielmassani keskityn etsimään vastauksia kysymykseen lainvalmisteluaineiston, oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytäntöjen perusteella. *Kolehmainen* jakaa lainopin kahteen erilaiseen lä-

²⁶ Tolonen 2003, s. 15.

²⁷ Engblom Edilex 2010, s. 5. Ks. myös tämän tutkielman kappale 2, jossa käsittelen pariteetti-ideologiaa työsuhteen lähtökohtana.

²⁸ Engblom DL 2014, s. 579–580. Engblom toteaa myös, että oikeuskirjallisuuden osalta eri säännösten tulkintaa pohditaan huomattavasti enemmän työntekijä- kuin työntajalähtöisesti.

hestymistapaan riippuen siitä, mikä on tiedonintressi. Tutkimusmetodi voi olla hänen mielestään yhtäältä vallitseva lainoppi, josta voidaan käyttää myös nimeä vallitseva doktriini ja toisaalta vaihtoehtoinen lainoppi. Vallitsevan lainopin mukaisessa tutkimuksessa kiinnitetään huomioita siihen, miten oikeus on tosiasiallisesti toteutunut ja miten se tulevaisuudessakin suurella todennäköisyydellä toteutuu. Vaihtoehtoinen lainoppi ei keskity niinkään siihen, mitä oikeus on vaan siihen, mitä sen pitäisi olla.²⁹ Myös *Niemi* menee lainopin arvioinnissa perustasoa syvemmälle ja näkee siinä kaksi eri aspektia: lakipositivismin ja analyyttisen suuntauksen, jotka eivät ole toistensa synonyymejä, mutta kietoutuvat yhteen. Lakipositivisti sitoutuu määritelmään laista ja analyyttikko puolestaan lainopilliseen metodiin. Analyysissä nostetaan esiin ne asiat, joista kokonaisuus syntyy ja joista seuraa loogisesti jokin vastaus. Analyysi pyrkii siten palauttamaan konkreettiseen ja yksinkertaiseen muotoon eri lähteistä nousevat palaset, minkä jälkeen voidaan varmuudella osoittaa syntyvät seuraukset ja saada vastauksia kysymyksiin.³⁰

Tunnistan ja ymmärrän oman tutkimukseni sekä vallitsevan lainopin mukaiseksi että analyyttiseksi. Tutkielmani tarkoituksena on kuvata ja systematisoida nykyistä oikeustilaa. Mikä on voimassa olevan oikeuden sisältö ja miten oikeus on tosiasiallisesti toteutunut. Tarkastelen tutkimusongelmaani jokseenkin pragmaattisesti niiden vastausten valossa, joita nousee säännöksistä, lain esitöistä ja oikeustapauksista. Tarkoitukseni ei ole kyseenalaistaa tuomarideologiaa eikä korostaa oikeuden sisäisiä jännitteitä. Mikäli oikeuden päätöksissä on havaittavissa ristiriitaisuuksia tai ratkaisut on tehty äänestämällä, niistä raportointi on luontevasti osa tutkimusta ja niistä on tutkimusetiikan nimissäkin pystyttävä mielestäni kertomaan. Lainopin vallitseva doktriini kiinnittää oikeudellisen tulkinnan ja punninnan sekä systematisoinnin tuomareiden ja muiden lakia soveltavien viranomaisten kollektiivisesti hyväksymään tuomarideologiaan³¹. Kuten *Aarnio* toteaa, oikeussääntöjen ymmärtämisessä tarvitaan jonkinasteista järjestämistä, jotta oikeudellisen ilmiön rakenne on mahdollista hallita. Oikeussäännöissä käytetyt käsitteet ovat useinkin niin abstrakteja ja epätäsmällisiä, että ne on pilkottava ja avattava täsmällisempään muotoon. Oikeudellisen aineiston systematisointi on asioiden välisten yhteyksien etsimistä ja liikkeelle lähdetään perussysteemistä, sääntöjärjestelmästä.³²

²⁹ *Kolehmainen Edilex* 2015, s. 2.

³⁰ *Niemi LM* 2002, s. 774–775.

³¹ *Kolehmainen Edilex* 2015, s. 2.

³² *Aarnio* 1978, s. 78–79.

Kun lainopista puhutaan yleisellä tasolla, sillä pyritään ratkaisemaan oikeusnormien tasolla ilmeneviä tulkintaongelmia ja säännösten välisiä ristiriitoja sekä täyttämään normien jättämiä aukkoja.³³ Hyväksyn Niemen näkemyksen siitä, että lainopissa lakipositivismi ja analyyttinen näkökulma voivat kietoutua yhteen. Tunnistan ajattelussani myös lakipositivismia sosiaalisen teesin näkökulmasta eli laki on osa sosiaalista todellisuutta, sosiaalinen tosi-seikka ja konventio. Sen sijaan erotteluteesin mukaista näkökulmaa en voi hyväksyä omaksi lähestymistavakseni. Erotteluteesin mukaan laki on itsenäinen ja riippumaton moraalista.³⁴ Uskon, että lähtökohtaisesti ainakin niissä lakihankkeissa, jotka koskettavat henkilön yksityisyyttä, itsemääräämisoikeutta ja omaisuutta, pohditaan myös moraalisia arvoja. Ihmisten käyttäytymisen ohjaaminen, jota tehdään esimerkiksi kulutusverotusta miettimällä, on myös mitä suuremmassa määrin moraalisiin kytkeytyvää. Lakipäätöksille on mielestäni oltava aina moraalisesti kestävä perusteet. Myös *Tala* toteaa, että vallitsevilla arvo- ja moraalikäsitteillä on oma painonsa lakiehdotuksen sisältöä valmisteltaessa:

”Niiden merkitystä lainvalmistelulle on tarkasteltava kahdelta eri kannalta. Yhtäältä lainsäädäntö on keino ilmentää arvo- ja moraalikäsitteitä sekä vaikuttaa niihin. Kärjistäen on sanottu, että jokainen lakiuudistus on aina myös arvoja, niiden keskinäistä järjestystä ja moraalialia koskeva kannanotto. Yhtäältä lainsäädännöllä on selvästi kyky vaikuttaa arvoja ja moraalialia koskeviin käsitteisiin ja ohjata niitä. Yleisellä tasolla ei kuitenkaan ole mahdollista sanoa, missä laajuudessa ja millä ehdoin säännöksillä on ja voi olla tällaista vaikutusta. Toisaalta vallitsevat arvoja ja moraalialia koskevat käsitteet merkitsevät lainvalmistelijalle myös tietynlaista rajoitusta. Tietynlaiset sääntelyvaihtoehdot saattavat sotia niin vahvasti vallitsevia arvo- ja moraalialia käsitteitä vastaan, ettei niitä voida edes ehdottaa. Näin voi olla myös silloin, kun niiden uskotaan olevan kaikkein tehokkaimpia ja tuloksellisimpia keinoja. Esimerkiksi ylikorvat rangaistukset tai häpeärangaistukset saattavat olla tällaisia.”³⁵

Vallitsevan oikeustilan kartoittamisessa painopiste tulee olemaan vahvasti paitsi säädösten ja esitöiden myös oikeustapausten tarkastelussa. Lainopillinen ajattelu suuntautuu yleensä enemmän erityiseen kuin yleiseen. Lainopillisessa tutkimuksessa ollaan siis kiinnostuneita

³³ *Kairinen* 2009, s. 4.

³⁴ *Niemi* LM 2002, s. 774–775. Niemi viittaa sosiaalisella teesillä myös siihen, että erityisesti kirjoitetussa laissa voidaan nähdä demokraattisen yhteiskunnan mukainen yhteinen sopiminen. Erotteluteesin mukaan lain ja moraalialin välillä ei ole välttämättä yhteyttä vaan ne ovat toisistaan riippumattomia ja niiden yhteydet ovat satunnaisia. Ks. myös *Niemi* LM 2013, s. 819–843.

³⁵ *Tala* 2005, s. 116–117.

varsinkin siitä, mitä tapahtuu yksittäistapauksessa.³⁶ Lähdeaineistona käytän kaikki oikeudenpäätökset taantumavuosilta 2008–2015, jotka liittyvät irtisanomisuhan alla olevan henkilön uudelleensijoitukseen ja koulutukseen sekä irtisanotun takaisinottovelvollisuuteen. Aineistoni kattaa kaikki oikeusasteet paitsi hallinto-oikeuden ja korkeimman hallinto-oikeuden, koska tutkimuksen ulkopuolelle jäävät valtion virkasuhteet ja kuntien viranhaltijat. Työsopimuslaki uusiutui vuonna 2001, jolloin kumottiin vuonna 1970 säädetty työsopimuslaki (320/1979, myöhemmin vanha työsopimuslaki). Tämän tutkimuksen osalta lakien säännöksissä ei kuitenkaan ole sellaisia eroavuuksia, jotka vaikuttaisivat tutkimuskysymyksiin tai rajauksiin. Myös oikeustapaukset, jotka sijoittuvat vanhan lain voimassaoloaikaan ovat siten täysin relevantteja lähteitä.

Tutkimukseni perusrajaus lähtee siitä, että tutkin niin sanotun vanhan työntekijän asemaa yhteistoimintamenettelyn seurauksissa. Yhteistoimintaprosessia voidaan tarkastella eräänlaisena jatkumona, joka ei suinkaan ala vasta neuvotteluista ja mahdollisista irtisanomisista. Prosessiin kytketään siten myös yhteistoimintaneuvotteluja edeltävä aika, jolloin keskiössä on kysymys siitä, onko työnantaja palkannut uutta henkilöstä juuri ennen yt-prosessin alkamista.³⁷ Jätän kuitenkin tutkielmani ulkopuolelle uusien työntekijöiden palkkaamiseen liittyvät seikat sekä ennen että jälkeen yt-neuvottelujen. Tutkimuskysymyksiäni näkökulmasta en ole kiinnostunut siitä, milloin työnantajalla on lailliset perusteet ottaa uusi työntekijä kollektiiviperusteisen irtisanomisen jälkeen tai sitä ennen. En myöskään paneudu siihen, millä tavoin työnantaja voi käyttää ulkopuolista työvoimaa esimerkiksi alihankinnan tai vuokratyön kautta takaisinottovelvollisuuden aikana. Kuten edellä mainitsin, rajaan tutkielmani työsopimuslain mukaisesti työsuhteisiin, jolloin ulkopuolelle jäävät valtion, kuntien ja kuntayhtymien virkasuhteet, joita säännellään valtion virkamieslaissa (750/1994) ja laissa kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003).

Tutkimukseni kannalta keskeisiä työsopimuslain säännöksiä on kaksi. 7 luvun 3–4 § sääntelee taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita. Toinen keskeinen säännös on 6 luvun 6 §, joka puolestaan sääntelee työnantajan velvollisuutta ottaa takaisin kollektiiviperustein irtisanottu työntekijä. Tutkielmani kannalta toki on asianmukaista avata pääpiirteittäin

³⁶ *Laitinen* 2002, s. 15.

³⁷ *Valkonen*, 2001. *Valkonen* näkee yhteistoimintamenettelyn ja ylipäätään työntekijän irtisanomismenettelyn vaiheittaisena prosessina. Menettelyssä on edeltävä vaihe, jolloin tarkastellaan työntekijän uudelleensijoittamista tai kouluttamista, näiden mahdollisuuksien kaaduttua seuraa vasta varsinainen irtisanominen ja sen jälkeen alkaa kolmas vaihe eli takaisinottovelvollisuus.

myös työsopimuksen irtisanomisperusteita yleisesti, ne on kirjoitettu 7 luvun 1 §:ään. Niinkään sivuan myös työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta, irtisanomisoikeutta liikkeen luovutuksen, saneerausmenettelyn sekä työnantajan konkurssin ja kuoleman yhteydessä. Myös erityisellä irtisanomissuojalla turvatut henkilöt eli luottamushenkilöt sekä perhevaapaalla ja raskaana olevat työntekijät käyn pääpiirteittäin läpi kappaleessa, jossa käsittelen irtisanomisjärjestystä. Myös näiden kaikkien osalta sääntely löytyy työsopimuslain 7 luvusta. Tiivistetysti voin todeta, että oman tutkimusongelmani näkökulmasta kaikki työsopimuslaista tarvittavat säännökset löytyvät luvuista 6 ja 7.

Kollektiivisesta irtisanomisesta on tehty viimeksi kuluneen kymmenen vuoden aikana useita opinnäytteitä. Oman tutkielmani näkökulmasta kiinnostavimpia opinnäytteitä ovat Helsingin ja Turun yliopistoissa tehdyt pro gradu –tutkielmat takaisinottovelvollisuudesta, tutkielmat ajoittuvat viime vuosikymmenelle. *Auvinen* on vertaillut työnantajan takaisinottovelvollisuutta Suomessa ja Ruotsissa, *Kunnas* puolestaan on tehnyt opinnäytetyön kollektiiviperusteisen irtisanotun työntekijän takaisin ottamisesta yleensä³⁸. Oma tutkimusasetelmani poikkeaa näistä molemmista ja varsinkin *Kunnaksen* tutkielmasta siten, että pureudun takaisinottovelvollisuudessa vieläkin syvemmälle kun kartoitan työn samankaltaisuutta ja tarkastelen oikeuden päätöksiä myös pariteetti-ideologian näkökulmasta. Kollektiiviseen irtisanomisiin, niiden perusteisiin ja irtisanomisjärjestykseen liittyen on tehty muutaman viime vuoden aikana kolme opinnäytetyötä, kaikki Helsingin yliopistossa³⁹. Sen sijaan väitöskirjatasoisia tutkimuksia kollektiivisista irtisanomisista on tehty Suomessa vain yksi. Mika Valkosen väitöstutkimus kollektiiviperusteisesta irtisanomissuojasta onkin yksi oman tutkielmani keskeisiä lähteitä⁴⁰. Tutkimus kartoittaa sitä, millä edellytyksillä työnantaja voi vähentää työvoimaa, miten irtisanominen tulee kohdentaa ja mitä työnantajan on tehtävä täyttääkseen irtisanomisoikeuden edellytyksenä oleva muun työn tarjoamisvelvollisuus. Valkosen tutkimuksessa tuomioistuinten päätökset sijoittuvat vanhan työsopimuslain soveltamisen aikaan, vuosille 1980–2001.

³⁸ *Kunnas* 2009; *Auvinen* 2010.

³⁹ *Kommio* 2013; *Pietilä* 2013; *Kaihlanen* 2015.

⁴⁰ *Valkonen* 2001. Väitöstutkimus käsittelee työn vähentymistä ja muun työn tarjoamisvelvollisuutta. *Valkosen* artikkeliväitöskirjan julkaiseminen ajoittuu ajankohtaan, jolloin työsopimuslaki uudistui. Eduskunta hyväksyi nykyisen työsopimuslain 18.12.2000. *Valkonen* tekee tutkimuksessaan vertailua vanhan ja nykyisen lain säännöksiin. Keskeisimmät muutokset koskevat työehtosopimusten yleissitovuutta, vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa noudatettavia työehtosopimuksia ja työsopimuslain säännöksistä poikkeamista työehtosopimuksella. sen sijaan irtisanomisperusteet säilyivät asiallisesti pääosin entisen kaltaisina. Ks. *Valkonen* 2001, s. 59–60.

Näen tutkielmani aiheen edelleen varsin ajankohtaisena, koska edellä kuvatun yhteiskunnallisen tilanteen perusteella viimeksi kuluneina vuosina tuhansia henkilöitä on sanottu irti ytimenettelyjen seurauksena. Lähdeaineistossa painotan oikeustapauksia varsinkin viimeksi kuluneen 15 vuoden ajalta. Tähän on syynä muun muassa edellä mainitsemani tarkastelujakso (v. 2008–2015), jolta oikeuskäytäntöä on jo ehtinyt kertyä eri oikeusasteissa. Sen lisäksi käytän tutkimuskysymyksiini liittyen relevantteja oikeustapauksia myös aiemmilta vuosilta. Työsopimuslain uusiutuminen vuonna 2001 ei ole esteenä, koska tutkimukseni kannalta uuden ja vanhan lain säännöksissä ei ole eroa. Takaisinottovelvollisuuden osalta lain 6 luvun 5 §:ää on lisätty lause, jossa todetaan, että lisätyötä haluaville osa-aikatyöntekijöillä ja lomautetuilla työntekijöillä on ensisijainen oikeus tarjolla olevaan työhön ennen tuotannollisin tai taloudellisin taikka yrityssaneerausperusteella irtisanottua työntekijää. Vanhempa oikeuskäytäntöä hyödynnän silloin kun se on tarkoituksenmukaista, mm. korkeimman oikeuden prejudikaatit saattavat olla useiden vuosien takaa. Tarkoitukseni ei ole vertailla vanhan ja uuden lain mukaisia oikeuspäätöksiä, mutta näen kuitenkin taantumavuosien (v. 2008–2015) oikeustapaukset keskeisimpänä lähdemateriaalina sille, miten tuomaridoktriini toteuttaa voimassa olevaa lakia ja millainen oikeus on tältä osin juuri nyt. Lieneekin selvää, että on tarvetta selkeyttää sitä, miten säännös irtisanotun työntekijän takaisinottamisesta velvoittaa työntantajaa.

2 PARITEETTI-IDEOLOGIA TYÖSUHTEEN LÄHTÖKOHTANA

2.1 Työsuhteen ja työ sopimukset tunnusmerkistöt

Perinteisesti oikeudenalat on jaettu kahteen pääalueeseen, yksityisoikeuteen ja julkisoikeuteen vaikka raja näiden kahden välillä ei ole koskaan ollut täsmällisesti määriteltävissä. Jos jakoa tarkastellaan suoraviivaisesti, on julkisoikeudessa kysymys yleisestä edusta ja oikeussuhteen osapuolena on julkisen vallan edustaja esimerkiksi valtio. Yksityisoikeudessa puolestaan painottuu yksityinen etu, yksityisten subjektien välinen suhde. Oikeussuhteen luonne ja oikeudenalojen rajanveto on ollut siis riippuvaista siitä, ketkä ovat oikeussubjekteja ja missä ominaisuudessa nämä ovat oikeussuhteen osapuolina.⁴¹ Työoikeuden asema tässä oikeudenalajaottelussa on lähtökohtaisesti hankala. Yhtäältä yksilöllisen työoikeuden alue työ sopimuksineen voidaan katsoa olevan pääasiassa yksityisoikeudellista aluetta. Toisaalta kuitenkin esimerkiksi työntekijöiden sosiaaliturvaa koskeva sääntely voidaan jäsentää julkisoikeuden piiriin. Tästä huolimatta työoikeutta on haluttu pitää yksityisoikeudellisena oikeusalana ennen muuta siksi, että erilaisilla sopimuksilla on merkittävä asema työnantajan ja työntekijöiden oikeustilan kannalta.⁴²

Työoikeuden muodostuminen lainopilliseksi oikeudenalaksi tapahtui Suomessa vasta toisen maailmansodan jälkeen. Työoikeuden isänä tunnettu *Arvo Sipilä* loi perussuhdeteorian, jonka mukaan työsuhte on työoikeuden peruskäsite.⁴³ Perussuhdeteorialla systematisoidaan työsuhdetta käsitteenä. Jos työntekeminen täyttää tietyn tunnusmerkistön, on kyseessä työsuhte ja siihen sovelletaan työ lainsäädäntöä. Työsuhteella tarkoitetaan tämän tunnusmerkistön mukaan sitä, että työntekijä 1) sopimuksen perusteella 2) tekee työtä toiselle, työnantajan lukuun, 3) tämän johdon ja valvonnan alaisena 4) palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.⁴⁴ Nämä kriteerit on kirjoitettu myös työ sopimuslain 1 luvun 1.1 §:ään, jossa avataan säädöksen soveltamisala työ sopimuksen kautta. Työsuhteen on siis perustuttava sopimukseen, jolla työnantaja ja työntekijä sopivat työn tekemisestä⁴⁵. Sopimus voi olla kirjallinen, suullinen

⁴¹ *Björne* LM 2006, s. 1093.

⁴² *Kairinen* 2009, s. 6–7. Ks. myös *Bruun – von Koskull* 2012, s. 2. Moderni työoikeus alkoi kehittyä 1800-luvun lopulla kun yhteiskunta alkoi teollistua ja palkkatyö yleistyi. Palkkatyöstä ja teollisesta tuotantotavasta tuli vähitellen vallitseva toimintamalli. Työvoima alkoi liikkua vapaasti ja sopimusvapaus yleistyi. Työntekijä ja työnantaja ryhtyivät tekemään työ sopimuksia, joissa sovittiin palkasta ja muista työn tekemisen ehdoista. Sopimus sitoi molempia osapuolia.

⁴³ *Tiitinen* 2004, s. 3; *Paanetoja* 2008, s. 10; *Kairinen* 2009, s. 8.

⁴⁴ *Kairinen* 2009, s. 8.

⁴⁵ *Paanetoja* 2008, s. 22.

tai elektroninen ja on myös mahdollista, että se tehdään konkludenttisesti, hiljaisena sopimuksena. Työsopimuksella työntekijä sitoutuu tekemään tietyn työn henkilökohtaisesti, työntekijä on siis aina fyysinen henkilö.⁴⁶ Työntekijä sitoutuu myös tekemään työn itse, hänellä ei ole oikeutta asettaa ketään toista sijaisekseen tekemään työtä ilman työnantajan suostumusta⁴⁷.

Työ voi olla työsuhteessa tehtyä työtä vain jos sen tulokset tai siitä syntyvät hyöty koituu työnantajan eduksi. Työsuhteen syntyminen edellyttää myös, että työtä tehdään palkkaa tai muuta vastiketta vastaan, ansiotarkoituksessa. Vastike voi olla mitä tahansa muutakin kuin rahaa. Pääasia on, että sillä on taloudellista arvoa, esimerkiksi vastavuoroinen työ.⁴⁸ Työsopimuslain mukaan työntekijän on tehtävä työtä työnantajan johdon ja valvonnan alla. Työnantajalla tulee siten olla oikeus määrätä työn suoritustavasta, laadusta ja laajuudesta sekä ajasta ja paikasta. Valvonta tarkoittaa työnantajan oikeutta seurata, että työntekijä noudattaa annettuja työn suorittamista koskevia määräyksiä. Tätä kutsutaan direktio-oikeudeksi.⁴⁹ Juridisesti direktio-oikeus on tärkeä, koska työsopimuksella käyttöön hankittu potentiaalinen työvoima muuttuu reaalisesti vasta työtä tehtäessä. Käytännössä tehokkuus- ja kannattavuusedellytykset voidaan toteuttaa työnantajan direktiovallan kautta.⁵⁰

Työnantajan työn johto- ja valvontavallan laajuus määräytyy käytännössä kunkin yksittäisen työsopimuksen perusteella. Tiitinen toteaa, että mitä yksityiskohtaisemmin työsopimuksessa on sovittu työtehtävistä, työajasta, työajan järjestelyistä ja muista työsuhteen määräyksistä, sitä suppeampi on työnantajalla mahdollisuus antaa työntekoa koskevia määräyksiä.⁵¹ Haastavaksi tilanteen tekee silloin kun työtä tehdään kotona joko jatkuvasti tai ajoittain esimerkiksi etätöinä. Työsopimuslain soveltaminen ei esty pelkästään sen takia, että työ tehdään työntekijän kotona eikä sillä voi pelkästään perustella direktio-oikeuden puuttumista. Mikäli kiinteää tai riittävän intensiivistä yhteyttä varsinaiseen työnantajatahoon ei ole, saattaa koti-työtä tekevä jäädä työsuhteen ulkopuolelle. Intensiivisyyttä voidaan tarkastella esimerkiksi viestintäyhteyksien käyttämisellä, raportointitiheydellä ja työnantajan työvälineiden käyttämisellä.⁵²

⁴⁶ Bruun – von Koskull 2012, s. 26.

⁴⁷ Paanetoja 2008, s. 23.

⁴⁸ Tiitinen 2005, s. 9.

⁴⁹ Tiitinen 2005, s. 9; Paanetoja 2008, s. 23.

⁵⁰ Kairinen 2006, s. 155.

⁵¹ Tiitinen 2005, s. 43.

⁵² Kairinen 2006, s. 113.

Työsopimus ja työsuhde eivät ole toistensa synonyymeja. Yleensä työsopimus tehdään ennen kuin työn tekeminen aloitetaan. Silloin syntyy työsopimussuhde. Työsopimuksen tarkoittamat velvoitteet ja oikeudet alkavat kuitenkin vasta sitten kun työtä aletaan tehdä eli työsuhde alkaa.⁵³ Työsopimuksen päättyminen ei välttämättä tarkoita työsuhteen päättymistä vaan työsuhde voi saada perusteekseen uuden työsopimuksen. Työsuhde voi näin jatkua yhdenjaksoisena työsopimuskaudesta toiseen ja muodostaa ketjutyösopimustilanteen.⁵⁴ Toisiaan seuraavat määräaikaiset sopimukset eli työsopimusten ketjuttaminen ja sen tunnistaminen on erittäin oleellista. Työsopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi vain jos teetettävän työn työvoimatarve ei ole pysyvää. Ketjutettujen työsopimusten taustalla saattaa olla pysyvä työvoiman tarve.⁵⁵ Hankalaa tilannetta haluttiin selventää vuonna 2011, jolloin tuli voimaan ketjusopimuskielto. Työsopimuslain 1 luvun 3.3. §:ään kirjattiin säännös, jonka mukaan toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö on kiellettyä silloin kun työsopimusten lukumäärä, niiden yhteenlaskettu kesto tai niistä muodostunut kokonaisuus osittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen on oltava aina peruste.

KKO 2012:10: Perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen voi liittyä sijaisten tarpeeseen tai tehtävän työn luonteeseen, kuten työn kausiluonteisuuteen tai tarpeeseen saada työntekijä tietyn tilauksen toimittamisen kestoajaksi. Myös muut yrityksen toimintaan tai tehtävään liittyvät perustellut syyt, kuten tarve saada lisätyövoimaa tuotantohuippujen tasaimiseksi tai kysynnän vakiintumattomuus, voivat mahdollistaa määräaikaisen työsopimuksen käyttämisen. Jos työnantajalla sitä vastoin on pysyvä työvoiman tarve, määräaikaisten sopimusten käyttö ei ole sallittua.

2.2 Työntekijän ja työnantajan epätasavertaisuus

Työsuhteen määrittäminen ja tunnistaminen on erittäin tärkeää käytännön elämässä, koska siitä syntyvät seuraukset ovat hyvin konkreettisia ja pitkälle kantavia. Jos työntekijän katsotaan olevan työsuhhteessa, työnantajan on noudatettava työoikeudellisia normeja. Tätä kautta syntyy muun muassa velvoite maksaa erilaisia työnantajamaksuja, joista kertyy etuuksia työntekijälle.⁵⁶ Työsuhde perustuu velvoiteoikeudelliseen sopimukseen, jossa työntekijä ja

⁵³ Bruun – von Koskull 2012, s. 28–29.

⁵⁴ Valkonen 2001, s. 93.

⁵⁵ Bruun – von Koskull 2012, s. 35–36.

⁵⁶ Bruun – von Koskull 2012, s. 29.

työnantaja sopivat työn teosta. Velvoiteoikeudellinen sopimus perustuu osapuolten tasavertaisuuteen.⁵⁷ Lähtökohtaisesti työnantajan ja työntekijän suhde ei ole kuitenkaan tasavertainen vaan siihen liittyy heikkomuusolettama ja suojeluperiaate. Työnantajalla on omistukseen ja omaisuuden suojaan perustuen yrityksen- ja liikkeenjohtovalta sekä työsopimukseen perustuva työnjohtovalta, jolloin työntekijä nähdään heikommaksi osapuoleksi. Suojeluperiaatteen tausta-ajatuksena on yleinen oikeudellinen näkemys heikomman osapuolen suoje-lutarpeesta.⁵⁸ Suojeluperiaatteella halutaan suojella työntekijää työnantajan mielivallalta ja kohtuuttomilta työehdoilta. Lakiteksteissä olevat yksittäiset säännökset ovat juridiselta sito-vuudeltaan erilaisia: pakottavia, puolipakottavia eli semidispositiivisia ja tahdonvaltaisia eli dispositiivisia⁵⁹.

Työoikeudessa suojeluperiaate näkyy siinä, että vaikka liikutaankin yksityisoikeuden alu-eella ja lähtökohtaisesti noudatetaan sopimusoikeudellisia periaatteita sopimusvapaudesta, sisältyy lainsäädäntöön runsaasti pakottavaa tai semidispositiivista oikeutta.⁶⁰ Siviiliproses-sin kohteena olevissa riidoissa ei pääsääntöisesti ole kysymys valtiovallan kontrollipiiriin kuuluvista asioista. Ihmiset ja yhteisöt saavat järjestää omat ja keskinäiset asiansa haluamal-laan tavalla ilman, että valtiolla olisi oikeutta puuttua sopimusvapauden piiriin kuuluviin oikeussuhteisiin.⁶¹ Työntekijää pyritään kuitenkin suojelemaan oikeusnormien pakottavu-u-della⁶². Esimerkiksi työntekijän irtisanomisperusteet ovat sellaisia, joita ei voida kiertää työ-sopimuksen eriävillä ehdoilla.⁶³ Työntekijä ja työnantaja voivat keskenään sopia työntekijän kannalta lakia tai työehtosopimusta paremmista eduista työsuhteessa, mutta eivät huonom-mista ehdoista.⁶⁴ Sen sijaan valtakunnalliset työehtosopimusosapuolet voivat sopia toisin kuin pakottava lainsäädäntö edellyttää⁶⁵. Käytännössä siis työmarkkinajärjestöt voivat tehdä työehtosopimuksia, joissa sovitaan työsopimuslain 13 luvun 7 §:ssä luetelluista asioista työntekijän vahingoksi.⁶⁶

⁵⁷ Koskinen – Ullakonoja 2005, s. 159.

⁵⁸ Kairinen 2009, s. 43.

⁵⁹ Kairinen – Hietanen – Ojanen 2015, s. 28.

⁶⁰ Kairinen 2006, s. 44.

⁶¹ Hupli 2012, s. 12.

⁶² Koskinen – Ullakonoja 2005, s. 159.

⁶³ Bruun – von Koskull 2012, s. 20–21.

⁶⁴ Engblom Edilex 2010, s. 6.

⁶⁵ Ylhäinen Edilex 2009, s. 5. Ks. myös Koskinen – Ullakonoja 2005, s. 39.

⁶⁶ Säännöksessä todetaan, että työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia mm. sairausajan palkasta, palkanmaksuajasta ja -kaudesta, lomautusilmoituksesta ja työntekijän takaisinotta-misesta.

Työntekijän asema heikompana osapuolena tunnustettiin Suomessa toisen maailman sodan jälkeen, jolloin tilanne työmarkkinoilla muuttui ja syntyi uusia toimintatapoja ja oikeusnormeja. Keskeisimpänä muutoksena oli työehtosopimusten laajamittainen käyttöönotto. Niiden keskeinen merkitys oli työsuhhteissa noudatettavien työehtojen asettaminen ja sitä kautta myös työrauhan turvaaminen.⁶⁷ Työehtosopimusten myötä siirryttiin kohti asetelmaa, joka korosti osapuolten välistä tasapuolisuutta. Syntyi pariteetti-ideologia. Teorian mukaan työsuhteen osapuolet ovat individuaalisella tasolla epätasavertaiset sopimus- ja neuvottelukumppanit, mutta kollektiivisella tasolla tasavertaiset⁶⁸. Keskeisenä ajatuksena oli, että työelämän osapuolten väliset eturistiriidat tunnustetaan, mutta niitä voidaan hallita tietyin toimenpitein. Toiseksi työntekijä katsottiin olevan työntantajaan nähden heikommassa asemassa, jonka vuoksi tätä suojellaan valtion asettamilla toimenpiteillä kuten laeilla. Kolmanneksi hyväksytään osapuolten vapaa järjestäytyminen, jolloin osapuolten välillä katsotaan vallitsevan riittävä voimatasapaino. Neljäntenä ydinajatuksena oli, että valtion pitää suhtautua kumpaankin järjestösapuoleen puolueettomasti. Valtion tulee kuitenkin varmistaa, että yleinen etu säilyy.⁶⁹

Viime aikoina on nostettu julkiseen keskusteluun entistä painokkaammin näkemys, jonka mukaan työnantajat ovat jääneet ammattiyhdistysten ja työntekijäjärjestöjen jalkoihin ja tilanne nähdään niin, että aika on ajanut perinteisen työmarkkinamallin ohi. Tätä tutkielmaa kirjoittaessani keskeiset työmarkkinaosapuolet SAK ja EK sekä Suomen hallitus pyrkivät luomaan maahan niin sanotun kilpailukykykysopimuksen⁷⁰, jolla on tarkoitus rakentaa Suomesta kilpailukykyisempää valtiota globalisaation näkökulmasta muun muassa leikkaamalla yleisiä palkkoja, pidentämällä työaikoja ja luomalla joustavia malleja paikalliseen työehtosopimiseen. Suomen Yrittäjien toimitusjohtaja *Mikael Pentikäinen* toteaa Helsingin Sanomien haastattelussa, että vuosikymmenien takaa kumpuavat työehtosopimukset eivät enää

⁶⁷ Kairinen 2006, s. 42. Taustana oli se, että modernissa työoikeudessa ei enää ollut sijaa yksilön vapaudelle eikä muodolliseen tasavertaisuuteen nojaavalla sopimusvapauden periaatteella. Työehtosopimusten myötä työmarkkinajärjestöt saivat keskeisen roolin työehtojen määrittäjänä.

⁶⁸ Engblom Edilex 2010, s. 5.

⁶⁹ Kairinen 2009, s. 42-43.

⁷⁰ Kilpailukykykysopimuksessa on kyse ns. yhteiskuntasopimuksesta, jonka tavoitteena on katkaista Suomessa pitkään jatkunut taantuma ja kääntää maa jälleen kilpailukykyiseksi suhteessa muihin Euroopan maihin. Samoin Suomesta halutaan tehdä houkutteleva maa investoinneille. Hallituksen ja työmarkkinaosapuolten neuvotteluissa pyritään löytämään keinoja, joilla lisätään työllistymistä ja tuetaan yrittäjyyttä. Uusien työpaikkojen myötä uskotaan myös kuluttajien ostovoiman lisääntyvän ja sitä kautta yhä lisäävän työpaikkojen syntymistä. Hallituksen arvioiden mukaan kilpailukykykysopimus onnistuessaan loisi Suomeen 35 000 uutta työpaikkaa. Kilpailukykykysopimukseen liittyy mm. kaavailuja työaikojen pidentämisestä, palkkojen jäädyttämisestä ja paikallisen sopimisen helpottamisesta. Ks. lisää aiheesta valtioneuvosto.fi; sak.fi ja ek.fi

⁶⁶ Helsingin Sanomat 29.5.2016.

nykytilanteessa ja muuttuvassa maailmassa toimi. Hänen mielestään työehtosopimukset pitäisi neuvotella uusiksi, jotta yritykset voisivat joustavammin reagoida muuttuviin tilanteisiin.⁷¹

Työntekijän heikkomuusolettama vaikuttaa paitsi työoikeudelliseen säätelyyn myös työsuhteen ehtojen tulkintaan. Esimerkiksi työoikeudellisen epäselvyyssäännön mukaan epäselvässä tapauksessa kiistaa tai tilannetta tulkitaan työntekijän hyväksi ja edullisemmuussäännön mukaan kahdesta soveltamisvaihtoehdosta valitaan työntekijälle edullisempi.⁷²

Työehtosopimuksilla ja laeilla paitsi turvataan työntekijän asema myös vahvistetaan sitä. Yhdeksi työoikeudelliseksi osajärjestelmäksi on kehittynyt mekanismeja, joilla henkilöstö voi osallistua yrityksissä heitä koskevien asioiden valmisteluun. Kyseessä ei ole varsinaisen päätösvallan siirtäminen työnantajalta henkilöstölle vaan vuorovaikutus ja myötävaikuttaminen. Osallistumisjärjestelmään kuuluu muun muassa luottamusmiesten toiminta, työsuojeluyhteistyö, henkilöstön edustus yritysten hallinnossa ja yhteistoimintalain tarkoittama ytimenettely.⁷³

2.3 Yhteistoimintaoikeus ja -velvollisuus

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta säädetään yhteistoiminnasta yrityksissä annetusta laissa (334/2007, myöhemmin yhteistoimintalaki). Yhteistoimintalakia on sovellettava yrityksissä, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Hallituksen esityksen mukaan tavoitteena on paitsi edistää yrityksen ja henkilöstön vuorovaikutusta, myös kehittää yhteisymmärryksessä yrityksen toimintaa ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia siltä osin kuin päätökset koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä.⁷⁴ Työnantajalla on työnjohto-oikeutensa rajoissa mahdollisuus muuttaa yksipuolisesti työn tekemistä ja työolosuhteita koskevia määräyksiä ellei asiasta ole toisin sovittu tai säädetty. Yksipuoliseen päätökseen perustunut olosuhde tai työnantajan myöntämät etuudet voivat kuitenkin vakiintua työsuhteen ehdoksi ja siten sitoa työnantajaa niin, ettei niiden muuttaminen enää onnistu ilman neuvotteluja. Käytännössä siis työnantajan

⁷¹ Engblom Edilex 2010, s. 5.

⁷² Kairinen 2009, s. 55–59.

⁷³ Tiitinen – Kröger 2012, s. 806.

liikkumavara voi olla aika pieni ellei ole osoitettavissa normia, johon työnantaja voi vedota.⁷⁵

Työnantajan velvollisuus käydä yhteistoimintaneuvottelut ennen tiettyjen henkilöstön asemaan vaikuttavien päätösten tekemistä on keskeisin työnantajan ja henkilöstön välisen lakisääteisen yhteistoiminnan muoto⁷⁶. Yhteistoimintalain 6 §:ssä on luettelo yhteistoiminnan piiriin kuuluvista asioista. Tällaisia ovat muun muassa olennaiset muutokset työmenetelmissä, työtehtävissä ja töiden järjestelyissä, siirrot tehtävistä toiseen, olennaiset työtilojen järjestelyt ja ulkopuolisen työvoiman käyttö. Isoja ratkaisuja henkilöstön kannalta ovat yrityksen tai sen osa lopettaminen taikka siirto toiselle paikkakunnalle, jolloin yhteistoimintaneuvottelu varsinkin puoltaa paikkaansa. Samoin yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä taloudellisista tai tuotannollisista syistä sekä liikkeen luovutuksesta tai sulautumisesta johtuvat irtisanomiset sekä näihin liittyvät koulutus- ja uudelleensijoittamisratkaisut.

Hallituksen esityksessä todetaan, että ennen yhteistoimintamenettelyn alkua työnantaja ei ole saanut tehdä vielä lopullista päätöstä työvoiman vähentämisestä vaan vasta suunnittelee toimenpiteitä, joilla saattaa olla vaikutusta työvoiman määrään⁷⁷. Työnantajalla on määräaikaan sidottu neuvotteluelvoite, jos tarkoituksena on työntekijöiden irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen. Neuvotteluelvolla on erityisen suuri merkitys työvoiman käytön vähentämisen yhteydessä⁷⁸. Neuvottelu-aika vaihtelee kahdesta viikosta kuuteen viikkoon ja se voi lyhentyä vain jos neuvotteluissa saavutetaan sovinto. Tavoitteena on taata oikeat neuvottelut, joiden tarkoituksena on keskustella ja etsiä vaihtoehtoja työnantajan harkitsemiin toimenpiteisiin.⁷⁹ Neuvotteluissa on käsiteltävä henkilöstöä koskevat mahdolliset toimenpiteet ja niiden perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot siten, että työntekijät ymmärtävät kyseessä olevan tulevat irtisanomiset ja niiden perusteet. Pelkät keskustelutilaisuudet eivät ole lain tarkoittamia yhteistoimintaneuvottelutilaisuuksia.⁸⁰

KKO 1993:133: Yhtiössä oli pidetty keskustelutilaisuuksia, joissa oli käsitelty yhtiö taloudellista tilannetta, työntekijöiden myyntituloksia ja huonosta taloudellisesta tilanteesta mahdolli-

⁷⁵ Valkonen DL 1997, s. 17.

⁷⁶ Äimälä 2007, s. 13.

⁷⁷ HE 254/2006 vp, s. 12.

⁷⁸ Äimälä 2007, s. 13.

⁷⁹ Tiitinen 2005, s. 156.

⁸⁰ Koskinen 1998, s. 111.

sesti aiheutuvia toimenpiteitä. Näissä tilaisuuksissa ei oltu keskusteltu työntekijän kanssa hänen irtisanomisestaan tuotannollisista syistä. Sanotut keskustelutilaisuudet eivät täyttäneet lain edellyttämiä neuvotteluja. Yhtiö veloitettiin suorittamaan työntekijälle hyvitystä.

Yhteistoimintalaki on menettelytapaa koskeva laki eikä se ota kantaa irtisanomisten pätevyyteen, niistä säädetään työsopimuslaissa.⁸¹ Yhteistoimintalaissa säädetään neuvotteluelvoitteesta, mutta ei sovintopakosta. Jos neuvotteluissa ei päästä sopimukseen, voi työnantaja päättää asian haluamallaan tavalla neuvotteluajan päättymisen jälkeen.⁸² Laissa ei ole säädetty myöskään sitä, kuinka monta neuvottelutapaamista työnantajan on järjestettävä ennen päätöksen tekemistä. Tämä johtuu siitä, että neuvoteltavat asiat ovat laajuudeltaan ja vaikeusasteeltaan hyvin erilaisia.⁸³ Työnantajan tehdessä lopullisen päätöksen, on päätösten perustuttava yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltyihin asiakokonaisuuksiin. Työnantaja ei voi vähentää työvoimaa kollektiivisin irtisanomisperustein vetoamalla sellaisiin syihin, joita ei ole käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa. Työnantajan päätösten on myös oltava asiayhteydessä käytyihin neuvotteluihin.⁸⁴

Yksikkötasolla käydyt neuvottelut sulkevat pääsääntöisesti pois tarpeen käydä samat neuvottelut yksittäisen työntekijän kanssa. Näin siinäkin tilanteessa, että esimerkiksi perhevapaalla olevan henkilön irtisanominen on jäänyt erityissuojan takia toteutettavaksi myöhemmin.

KKO 2009:72. Yrityksessä oli syksyllä 1998 käyty yhteistoimintaneuvottelut, jotka johtivat työyksikön lopettamiseen ja sen työntekijöiden irtisanomiseen. Yksikössä työskennellyt, hoitovapaalla tuolloin ollut työntekijä palasi töihin perhevapaansa päättymisen jälkeen syksyllä 2002. Hänen työsopimuksensa irtisanottiin tuolloin vedoten yhteistoimintaneuvotteluissa esillä olleisiin tuotannollisiin syihin. Korkein oikeus äänesti ratkaisusta. Enemmistön mielestä kantajan irtisanominen oli perhevapaan takia jäänyt toteuttamatta eikä synnyttänyt uutta neuvotteluelvoitetta. Vähemmistö katsoi, että aikaisemmin yhteistoimintaneuvotteluissa sovittujen toimenpiteiden vaikutukset ja vaihtoehdot voivat ajan kuluessa muuttua ja siitä syystä työntekijän kanssa olisi pitänyt käydä uusi neuvottelu. Vähemmistön edustajat vetosivat siihen, että yhteistoimintaneuvotteluista oli kulunut yli neljä vuotta.

⁸¹ Bruun – von Koskull 2012, s. 181.

⁸² Paanetoja 2008, s. 131.

⁸³ Äimälä 2007, s. 165.

⁸⁴ Bruun – von Koskull 2012, s. 182.

2.4 Irtisanomissuoja

Työmarkkinajärjestöt ovat jo 1960-luvulta alkaen solmineet irtisanomissuojasopimuksia. Ensimmäinen sopimus solmittiin Suomen työnantajain keskusliiton STK:n⁸⁵ ja Suomen ammattiyhdistysten keskusliiton SAK:n välillä vuonna 1966. Voimassa oleva Teollisuuden ja työnantajain keskusliiton TT:n ja Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön SAK:n irtisanomissuojasopimus on vuodelta 2001. Toinen voimassa oleva irtisanomissuojasopimus on TT:n ja Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto STTK:n välinen sopimus vuodelta 2002.⁸⁶ Molemmissa sopimuksissa soveltamisala on lähes yhtenevä. Sopimukset koskevat toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Lisäksi todetaan, että sopimukset eivät koske merimieslaissa ja ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuja työsuhteita liikkeen luovutusta, saneerausmenettelyä, työnantajan konkurssia ja kuolemaa.⁸⁷

Irtisanomissuojasopimukset siis antavat määräyksiä siitä, miten pitkät ovat irtisanomisajat, miten ne lasketaan, miten irtisanominen on tehtävä ja missä riitoja sovitellaan. Lisäksi on omat määräykset lomautukseen liittyvistä yksityiskohdista. Lisäksi sopimuksissa annetaan määräykset työvoiman vähentämisyjärjestyksestä ja takaisinottovelvollisuudesta. Sopimusten ulkopuolelle jäävät taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomistilanteisiin liittyvät oikeudelliset perusteet, joten irtisanomisen perusteet määräytyvät työsopimuslain 7 luvun 1 ja 3 §:n mukaisesti. Voidaankin ajatella, että kyseiset lainkohdat ovat yleisiä irtisanomissuojaa määritteleviä normeja riippumatta siitä, onko työntekijä tai työnantaja järjestäytyneitä mihinkään liittoon tai järjestöön.

Huldén toteaa, että työsopimuslain tarkoittama irtisanomissuoja voidaan lain sanamuodon ja esitöiden perusteella ymmärtää lainsäätäjän työnantajalle asettamaksi käyttäytymisvelvollisuudeksi. Kyse on hänen mukaansa pohjimmiltaan siitä, että työntekijää suojataan työtömyydeltä ja työnantajan mielivallalta työsuhteen päättämistä vastaan. Työsopimuslain 7 luvun 2 § kieltää työsuhteen irtisanomisen työntekijän henkilöön liittyvästä (individuaalinen) syystä elleivät säännöksen edellytykset täyty. Vastaavasti työsopimuslain 7 luvun 3–4

⁸⁵ Myöhemmin Teollisuuden ja työnantajain keskusliitto ja 1.1.2005 alkaen Elinkeinoelämän keskusliitto ry.

⁸⁶ *Miettinen – Koskinen* DL 2004, s. 867.

⁸⁷ Irtisanomissuojasopimus 2001 (TT–SAK) ja Irtisanomissuojasopimus 2002 (TT–STTK)

§ kieltävät työsuhteen irtisanomisen liiketoimintaan (kollektiivinen) liittyvästä syystä elleivät säännöksen edellytykset täyty.⁸⁸

Työsopimuslain 7 luvun 3.1 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin. Työsopimuslain 7 luvun 4.1 §:n mukaan työn vähenemistilanteessa työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Saman pykälän 2 momentin mukaan työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

⁸⁸ *Huldén DL 2014, s. 539.*

3 TYÖNTEKIJÄN KOLLEKTIIVIPERUSTEINEN IRTISANOMINEN

3.1 Työn olennainen ja pysyvä vähentyminen

Kollektiiviperusteisesta irtisanomisesta voidaan puhua silloin kun työnantajan tekemät irtisanomiset nojautuvat asialliseen ja painavaan taloudelliseen, tuotannolliseen tai toiminnan uudelleenjärjestelyyn johtuvaan syyhyn. Tällöin asiallisuutta ja painavuutta ei luonnehdita samalla tavoin kuin työntekijästä johtuvilla syillä tehtyä irtisanomista tai työsuhteen purkamista.⁸⁹ Lisäksi edellytetään, että työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Kolmas ehto on se, että työntekijää ei pystytä sijoittamaan tai kouluttamaan muihin tehtäviin. Työsopimuslaissa ja hallituksen esityksessä käytetään toistuvasti ilmaisuja ”tarjolla oleva työ” ja ”työn tarjoamisen edellytykset”. Vaikka lähtökohtaisesti voitaisiin ajatella, että irtisanomisperuste kohdentuisi juuri siihen henkilöön, jonka kohdalla työ on vähentynyt, voidaan tilannetta kuitenkin tarkastella laajemmin koko yrityksen toiminnan näkökulmasta. Vaatimuksena kuitenkin on, että myös työntekijän oma työ tosiasiallisesti vähenee joko tehtävien yhdistämisen tai lakkauttamisen seurauksena. Lisäksi säännös sisältää kiellon korvata irtisanottavan työ näennäisin perustein.⁹⁰

Korkein oikeus on linjannut päätöksessään, että mikäli työn tarjoamisen edellytykset ovat vähentyneet, voi työnantajalla olla oikeus irtisanoa niitäkin työntekijöitä, joiden oma työ ei ole vähentynyt. Näin korkein oikeus tulkitsee työn vähentymistä laajemmin kuin ensisijaisesti ja pelkästään työntekijöiden konkreettisesti tekemää omaa, työsopimuksessa määritellyä työtä.

KKO 1994:17. Tapauksessa oli kyse siitä, että työntekijä oli sanottu irti taloudellisista ja tuotannollisista syistä vaikka hänen omat työtehtävänsä eivät olleet vähentyneet. Tehtävät liitettiin tappiollisen kokonaistuloksen parantamiseksi uudelleenjärjestelyinä muiden työntekijöiden tehtäviin eikä työnantaja sen jälkeen voinut tarjota työtä kyseiselle työntekijälle.

Hallituksen esityksessä ei yksilöidä olennaisuutta ja pysyvyyttä tarkemmin vaan määritelmä jätetään epätarkaksi ilman selkeää merkityssisältöä. Todetaan vain, että näiden molempien kriteerien on täytyttävä yhtäaikaan. ”Olennainen ja pysyvä” ilmaisulla on esityksen mukaan korvattu vanhan työsopimuslain ”vähäistä suuremmissa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti”

⁸⁹ Kairinen 2009, s. 346. Ks. myös Valkonen 2001.

⁸⁹ HE 157/2000 vp. s. 102.

⁹⁰ Valkonen 2001, s. 282.

ilmaisu. Esityön mukaan kyseessä on kuitenkin vain kielellinen muotoilu eikä sillä ole tavoiteltu asiallisia muutoksia. Mitättömät ja vähäiset työn vähentymiset eivät täytä kriteerejä.⁹¹ *Kairinen* toteaa, että termin ”olennainen” rajat saattavat vaihdella tilanteesta riippuen noin viidesosan ja kolmasosan tietämissä. Toisaalta kuitenkin joissakin tilanteissa kyse voi olla tehtäväkokonaisuus huomioon ottaen hyvinkin pienestä muutoksesta. Paanetoja puolestaan toteaa, että mitään tarkkoja prosenttimääriä tai vastaavia ei työn vähyydelle voida asettaa, vaan asiaa on harkittava tapauskohtaisesti. Tarjolla oleva työ saattaa edellyttää sellaista erityistaitoa, jota aikaisemmin ei ole välttämättä tarvittu. Kielitaito on tästä hyvä esimerkki. Vaikka tehtävä pysyisi muilta osin samana, mutta toiminnan muutoksesta johtuen työntekijä tarvitsee ajoittain kielitaitoa, jota hänellä ei ole, voidaan katsoa, että työn laatu on muuttunut olennaisesti ja pysyvästi.⁹² Oleellista kuitenkin on, että työn vähentymisellä tulisi olla osapuolten kannalta todellista merkitystä.⁹³ Vähentymisen on oltava kuitenkin pysyvää.⁹⁴ Oikeuskäytännöstäkään ei saada selkeitä raameja sille, miten ”olennaisuutta” pitäisi tulkita. Korkein oikeus on kuitenkin ennakkopäätöksessään KKO 1995:20 antanut jonkinlaista suuntaa sille, missä määrin tarjolla olevan työn vähentyminen voisi olla olennaista. Ainakin jos tehtävien työtuntien määrä putoaa kolmannekseen tai neljännekseen aiemmasta:

”Yhtiön sähköasentajille tarjolla ollut työ on vähentynyt niin, että kun vuoden 1990 ensimmäisellä neljänneksellä tehtiin 40 000 työtuntia, oli vastaava luku vuoden 1992 viimeisellä neljänneksellä vain noin 10 300 työtuntia. Yhtiön Oulun osaston sähköasentajien työt ovat samana aikana vähentyneet yli 12 000 tunnista jonkin verran yli 4 000 tuntiin vuosineljänneksessä. Tarjolla olleen työn vähentymisen vuoksi yhtiön on täytynyt ryhtyä taloudellisen tuottavuutensa parantamista tarkoittaviin uudelleenjärjestelyihin.”

Työtehtävän ei tarvitse loppua kokonaan. Riittää, että se omana erillisenä tehtäväkokonaisuutena lakkaa. Silloin työntekijän oman työn vähentyminen ilmenee tehtäväkuvan olennaisena ja pysyvänä muutoksena. Pääasiallisten työtehtävien olennaista ja pysyvää muuttamista voi tällöin olla sekin, että työntekijän tehtäväkokonaisuuteen kuuluneita tehtäviä vähennetään pysyvästi ilman, että työntekijälle samalla määrätään uusia tehtäviä. Tällainen menettely muuttaa työsopimuksen työtehtävää olennaisesti ja pysyvästi.⁹⁵ Työn ei tarvitse olla vähentynyt vielä silloin kun irtisanomisilmoitus annetaan, mutta irtisanomisperusteen pitää

⁹² *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012, s. 291.

⁹³ *Kairinen* 2009, s. 348.

⁹⁴ *Paanetoja* 2008, s. 73.

⁹⁵ *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012, s. 284.

täytyä viimeistään silloin kun työntekijän irtisanomisaika ja sitä kautta myös työsuhde päättyy⁹⁶. Työnantajalla on siis ennakkointioikeus, joka edellyttää kuitenkin sitä, että irtisanomistilanteessa työn vähentymisen määrä ja alkamishetki ovat arvioitavissa riittävän suurella todennäköisyydellä. Työn vähentyminen voi olla irtisanomisperuste vain jos sen tiedetään tai perustellusti voidaan arvioida olevan pysyvää. Jos sen sijaan työn väheneminen arvioidaan tilapäiseksi tilanteeksi, silloin työnantajan käytettävissä ainoastaan lomautusmahdollisuus.⁹⁷ Tiitinen kuitenkin muistuttaa, että säännöksillä taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista ei ole tarkoitettu rajoittaa yritysten oikeutta harjoittaa liiketoimintaansa parhaaksi katsomallaan tavalla eli tarvittaessa supistaa, lopettaa tai laajentaa toimintaansa. Näin ollen irtisanomisperusteena työn vähentyminen voi olla periaatteessa millä tavalla tahansa perusteltu liikkeenjohdollinen ratkaisu tai päätös, kunhan se ei osaksikaan johdu työntekijän individuaalisista syistä eli hänen persoonastaan tai käyttäytymisestään.⁹⁸

Ajallista kestoja työn vähentymistä arvioitaessa voidaan lähteä siis siitä, että vähentyminen voidaan katsoa pysyväksi eli se ei ole tilapäistä. Käytännön tilanteissa myös tämän määrittelyn soveltaminen ja avaaminen lienee yhtä hankalaa kuin ”olennaisuuden”. Koska lain esitöissä ei anneta vastausta, on asiaa puntaroitu oikeuskirjallisuudessa. Irtisanomisajat ovat pisimmillään kuusi kuukautta⁹⁹ ja irtisanomisperuste voi tulla arvioitavaksi missä vaiheessa tahansa irtisanomisajan kuluessa. Työn vähentymisen on kestettävä koko irtisanomisjana eikä uuden työn alkaminen saa olla vielä tiedossa.¹⁰⁰ Sellaisessa tapauksessa, että työn tarjoaminen lisääntyy irtisanomisajan sisällä, työnantaja saa valita samaa työtä tehneiden joukosta ne henkilöt, joiden irtisanomiset se peruu. Jos irtisanomiset perusteet kuitenkin loppuvat vain tietyn työntekijän tekemän työn osalta, työnantaja ei voi käyttää valinnanvapautta vaan työtä on ensisijaisesti tarjottava juuri sille henkilölle, joka tehtävää on hoitanut.¹⁰¹ Jos työtä ilmenee työsuhteen päättyessä vain hyvin tilapäisluonteisesti, irtisanomisedellytykset voivat edelleen olla olemassa. Lähtökohtaisesti on tarjottava irtisanotulle myös määräraikaista työtä, mutta velvoite ei koske aivan lyhytaikaista mutua työtä. Toimintaa ei siis tarvitse

⁹⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 572.

⁹⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 290.

⁹⁸ Tiitinen 2005, s. 85.

⁹⁹ Yleiset työnantajan noudatettavat irtisanomisajat määräytyvät työsopimuslain 6:3 §:n mukaan: 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden. Yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta. Kaksi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli neljä mutta enintään kahdeksan vuotta. Neljä kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan mutta enintään 12 vuotta ja kuusi kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

¹⁰⁰ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 290.

¹⁰¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 300.

järjestellä niin, ettei sijaisten tarvetta ilmaantuisi lainkaan.¹⁰² Jos vastaavasti toiminnassa tapahtuu muutoksia selvästi parempaan suuntaan, yrityksen tilauskanta esimerkiksi kohenee ja työtilanteen voidaan ennakoida olevan eteenpäin katsottuna hyvä, työntekijän irtisanomien on peruttava. Jälleen painotetaan työntajan ennakoitua.

IHO 20.11.2001, S 01/10: Hovioikeus katsoi, että työtilanteen parantuminen ja uuden työvoiman tarve on jo työsuhteiden irtisanomisaikojen päättyessä ollut yhtiön ennakoitavissa sellaisella todennäköisyydellä, että yhtiöllä ei ole enää tällöin taloudellisia ja tuotannollisia perusteita irtisanoa työsopimuksia.

Pysyvyyttä joudutaan siis tarkastelemaan tapauskohtaisesti ja kunkin työsuhteen kestoon suhteutettuna. Tiitinen näkee, että työsuhteessa noudatettavan irtisanomisajan pituus vaikuttaa kokonaisharkinnassa niin, että mitä lyhyempi irtisanomisaika, sitä lyhyempää työn vähyyden kestoa voidaan pitää pysyvänä, ja päinvastoin¹⁰³. Yhtenä ajallisena mittarina pohditaan työsopimuslain 5 luvun 2.1 §:ää, jossa säännellään lomauttamiseen liittyviä aikoja. Säännöksen mukaan tarjottava työ on vähentynyt tilapäisesti, jos sen arvioidaan kestävän enintään 90 päivää. Toisena ajallisena määritelmänä saattaisi olla irtisanomisajan ja yhdeksän kuukauden takasinottovelvollisuuden yhteenlaskettu aika.¹⁰⁴ Lopputulema kuitenkin lieenee se, että mitään selkeää aikamäärää ei ole olemassa.

3.2 Taloudelliset syyt

Työn vähentymisen syyt voivat olla moninaiset. Työn vähentyminen saattaa johtua ulkoisista tekijöistä kuten tilauskannan vähentymisestä, kiristyneestä kilpailusta tai yrityksen omista toimenpiteistä kuten toiminnan uudelleen suuntaamisesta tai alihankintajärjestelyistä.¹⁰⁵ Taloudelliset syyt liittyvät yrityksen toiminnasta saadun tuloksen heikkenemiseen tai riittämättömyyteen taikka kyseisten seikkojen ennakointiin.¹⁰⁶ Taloudellinen peruste edellyttää yrityksessä sekä taloudellisten toimintaedellytysten vaikeutumista että toimenpiteellä aikaansaatavaa todellista ja riittävää säästöä. Työnantaja ei voi sanoa irti työntekijöitä taloudellisin perustein ellei toimenpiteellä ole vaikutusta yrityksen talouteen. Todellisen irtisanomisperusteen ja säästöjen vaatimus tarkoittaa sitä, että edes tappiollista toimintaa har-

¹⁰² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 297.

¹⁰³ Tiitinen 2005, s. 87

¹⁰⁴ Valkonen 2001, s. 192; Tiitinen 2005, s. 86–87; Kairinen 2009, s. 349.

¹⁰⁵ Valkonen 2001, s. 193.

¹⁰⁶ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2003, s. 238.

joittava yrityksellä ei ole oikeutta irtisanoa työntekijöitään, ellei syntyvillä säästöillä ole vaikutusta yrityksen taloudellisen tilanteen korjaamiseen.¹⁰⁷ Tappiollisuus ei saa olla vain väliaikainen ilmiö vaan esimerkiksi tilauskannan väheneminen pitää olla nähtävissä pidemmällä aikavälillä¹⁰⁸. Toiminnan ei tarvitse kuitenkaan painua tappiolliseksi ennen irtisanomisia vaan työnantaja voi ennakoida tulevan tilanteen ja ryhtyä sopeuttaviin toimenpiteisiin.¹⁰⁹ Mikäli toiminta on jo tappiollista, työnantajan tulee näyttää sen johtuvan juuri liiketaloudellisista syistä. Jos yritys samaan aikaan investoi uusiin laitteisiin, lisää markkinointia tai jakaa osinkoja, irtisanomisedellytykset useimmiten puuttuvat. Työnantajan on siis kyettävä taloudelliseen irtisanomisperusteeseen vedotessaan osoittamaan työvoiman vähentämisen ja kustannussäästöjen tarpeellisuuden. Taloudellisen irtisanomisperusteen harkinta perustuu yrityksen kannattavuuden arviointiin, jota voidaan tehdä tilinpäätösten tai muiden taloudellista tilaa kuvaavien raporttien perusteella. Positiivinen tulos tai tappio voi kuitenkin olla pelkästään kirjanpidollinen eikä kerro täyttä totuutta. Se voi olla seurausta poikkeavista kulukirjauksista tai hyvityksistä, joiden vaikutus yrityksen talouteen on vain tilapäinen¹¹⁰

Työnantajan oikeutta irtisanoa työntekijän työsopimus ei ole työsopimuslaissa rajattu tietynlaisiin yrityksen osiin. Sillä, että työntekijä on ollut yrityksen voitollisessa yksikössä töissä ei ole irtisanomisperusteiden näkökulmasta merkitystä. Työnantajalla on oikeus järjestellä toimintoja ja työntekijöiden työtehtäviä uudelleen.¹¹¹ Työntekijöitä ei saa sanoa irti varmuuden vuoksi vaan irtisanomisoikeuden käyttäminen edellyttää, että työn vähentymisen määrä ja alkamishetki ovat irtisanomishetkellä ennakoitavissa olennaisella todennäköisyydellä. Järkeistämistoimenpiteisiin voidaan ryhtyä vaikka yrityksen toiminta vielä olisikin kannattavaa. Tässä tilanteessa irtisanomisen edellytyksiä arvioidaan tarkemmin ja tarkastellaan yrityksen toimintaa kokonaisuutena, johon vaikuttavat muun muassa yrityksen vakavaraisuuden aste sekä tuloshistoria ja tulosodotukset pidemmällä aikavälillä.¹¹²

Käytännössä yleensä puhutaan tuotannollis-taloudellisista irtisanomissyistä. Tällä tarkoitetaan sitä, että ne perustuvat samanaikaisesti sekä työnantajan toiminnassa että taloudessa

¹⁰⁷ Valkonen 2006a, s. 810.

¹⁰⁸ Valkonen 2006a, s. 813.

¹⁰⁹ Valkonen 2001, s. 194.

¹¹⁰ Valkonen 2006a, s. 810–811.

¹¹¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 244.

¹¹² Valkonen 2006a, s. 813.

tapahtuviin muutoksiin. Saattaa myös käydä niin, että jossakin vaiheessa toinen peruste, esimerkiksi taloudellinen syy poistuu, mutta tuotannollinen peruste on yhä olemassa, jolloin irtisanomiset ovat oikeutettuja.¹¹³

3.3 Tuotannolliset syyt

Tuotannolliset irtisanomisperusteet liittyvät työnantajan tuotannollisessa toiminnassa ja organisaatiossa tapahtuneisiin muutoksiin, joilla se pyrkii toimintaedellytystensä ja kilpailuasemansa turvaamiseen etsimällä tuottavimmat työkustannukset, liiketoimet ja markkinoinnin. Muutokset voivat olla seurausta siitä, että yrityksen omistajasuhteet ovat vaihtuneet ja muuttuneet, asiakassuhteet ovat muuttuneet tai yrityksessä tehdään sellaisia liikkeenjohdollisia tai hallinnollisia järjestelyjä, joiden vuoksi yrityksen liikeidea, organisaatio tai toimintamalli muuttuu.¹¹⁴ Työnantaja kantaa toiminnastaan taloudellisen riskin. Sen on siksi voitava ratkaista, mitkä toiminnot ja työt ovat kannattavia. Tuotannollisin perustein voidaan irtisanomisiin ryhtyä riippumatta siitä onko päätökseen vaikuttamassa samalla kertaa myös taloudellinen peruste. Tuotannollisen irtisanomisen perusteeksi ei tarvitse esittää selvitystä yrityksen taloudellisesta tilanteesta eikä irtisanomisen laillisuuden edellytyksenä ole yritykselle syntyvä kustannusten säästö. Tuotannollisten muutosten on kuitenkin oltava yritykselle määrällisesti ja laadullisesti todellisia.¹¹⁵ Työnantaja voi tuotannollisin perustein jakaa ja yhdistää tehtäviä uudelleen siten, että muut yrityksen työntekijät ryhtyvät hoitamaan oman työnsä ohessa irtisanotun henkilön töitä. Edellytyksenä kuitenkin on, että yrityksessä tehtävä sama tai samankaltainen työ vähenee olennaisesti ja pysyvästi. Irtisanottavan työntekijän töitä voidaan jakaa osittain muille, mutta pääasiallisesti työtehtävien on loputtava.¹¹⁶

3.4 Toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt

Työsopimuslain 7 luvun 3.1 §:n mukaan irtisanomisperusteeksi käyvät myös toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvat syyt. Irtisanomiselle ei kuitenkaan ole perusteita mikäli töiden uudelleenjärjestelystä ei synny todellista työn vähenemistä. Toiminnan uudelleenorganisointi voi tapahtua esimerkiksi lakkauttamalla osa tuotannosta tai jakamalla ja yhdistämällä työtehtävät uudelleen. Töiden uudelleenjärjestelyssä voi olla kysymys myös toimipisteiden

¹¹³ Valkonen 2001, s. 194.

¹¹⁴ Valkonen 2006a, s. 814.

¹¹⁵ Valkonen DL 1998b, s. 651–654.

¹¹⁶ Valkonen DL 1998b, s. 653.

yhdistämisestä, mikä kuuluu työnantajan liikkeenjohtovallan piiriin. Toimipisteiden yhdistämisessä joudutaan arvioimaan usein myös sitä, kuinka paljon toiminnoissa on päällekkäisyyttä ja kenellä työntekijöistä on oikeus säilyttää työpaikkansa.¹¹⁷ Työtehtävien yhdistämisellä työntantajalla on oikeus pyrkiä varmistamaan tehokas ja kustannuksiin sopiva työnkulku. Tehtävien yhdistämisellä irtisanottavan työntekijän tehtävät muuttuvat tai lakkaavat ja työhön jäävien työntekijöiden tehtäväkuvat vastaavasti laajenevat tai muuttuvat uusiksi toimenkuviksi. Tehtävään ei voi kuitenkaan yhdistää sellaista työtä, joka siihen jo sisältyy. Esimerkiksi esimiehen työ lähtökohtaisesti kattaa suoritusportaassa tehtävät työt. Esimiehen ja alaisen työt voidaan organisoida uusiksi vain siten, että alaisen työt yhdistetään esimiehen työhön mutta ei päinvastoin. Tehtäviä voidaan siis yhdistää vain joko samalla tasolla, ylhäältä alaspäin tai kokonaan eri tehtävät liitetään toisiinsa.¹¹⁸

Uudelleenorganisointi voi olla myös töiden ulkoistamista esimerkiksi alihankintana tehtäväksi tai siirtymällä käyttämään vuokratyöntekijöitä¹¹⁹. Vaikka töiden ulkoistaminen ei tosiasiallisesti vähennä töitä vaan ainoastaan siirtää ne muiden tehtäväksi, täyttyy töiden vähentämisen edellytys täytyä sen työntekijän osalta, jonka entisistä tehtävistä on kysymys.¹²⁰ Jos työnantaja päättää antaa pysyvästi työntekijöillään aikaisemmin teettämänsä työn alihankkijalle tai teettää sen jatkossa linjaratkaisunaan vuokratyövoimalla, siihen ei ole estettä. Mikäli toimenpiteeseen ryhdytään ilman riittävää toiminnallista tai taloudellista perustetta, voidaan tilanne rinnastaa lain kieltämään uuden työntekijän ottamiseen. Mikäli työnantaja vetoaa alihankintaan siirtymisen perusteeksi kustannussäästöt, tulee säästön olla määrältään riittävä. Mikäli työnantaja vetoaa tuotannolliseen perusteeseen, tulee senkin olla todellinen. Jos perusteena sen sijaan on aito liikkeenjohdollinen tarkoitus ja toiminnan uudelleenjärjestely, kustannussäästöjen suuruudella ei ole merkitystä.¹²¹

TT: 2006–64: Yhtiö oli vuoden 2004 aikana lopettanut kokonaan määräaikaissa työsuhhteissa olevien työntekijöiden käytön. Sen sijaan työnantaja on käyttänyt jossakin määrin vuokratyövoimaa. Se on muun muassa vuokrannut työntekijän tekemään jäystäjän työtehtäviä ja toisen työntekijän myöhemmin samaan jäysteenpoistotyöhön. Näin ollen vuokratyöntekijää ei voida

¹¹⁷ Koskinen Edilex 2013, s. 57.

¹¹⁸ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 285–286.

¹¹⁹ Vuokratyövoiman käyttö poikkeaa alihankinnasta siten, että työntekijä tekee töitä oman työnantajansa eli ns. vuokraajayrityksen kanssa tehdyn työsopimuksen mukaisesti. Työtä tehdään kuitenkin tilaajan eli käyttäjäyrityksen työnjohdon ja valvonnan alla sekä lukuun, useimmiten myös tilaajan tiloissa ja laitteilla. Alihankinnassa on kyse yleensä kokonaisen tuotannon tilaamisesta toiselta yritykseltä.

¹²⁰ Kairinen 2009, s. 352–353; Tiitinen – Kröger 2012, s. 566–567; Bruun – Koskull 2012, s. 89–90.

¹²¹ Valkonen DL 1998b, s. 659.

pitää lainkohdassa tarkoitettuna uutena työntekijänä, jonka palkkaaminen ilman muuta osoitaisi, että taloudellista tai tuotannollista perustetta irtisanomiseen ei ole.

Työsopimuslaki ei suojaa työntekijää työnantajan ratkaisuilta teettää työ pysyvästi muutoin kuin työsuhteessa. Kyse voi olla myös siitä, että työnantaja haluaa luopua työsuhteisesta työvoimastaan ja teettää sama työ yrittäjäasemassa olevalla työnsuorittajalla, tehdä itse kyseessä olevat työt tai käyttää töiden tekemiseen perheenjäseniä. Palkkatyötä ei siis ole perheoikeudellisella¹²² perusteella tehty työ. Samoin irtisanomissuojan vastaista ei ole talkootyönä, luottamustoimisena, yhtiön elimenä tai vain harjoittelu- ja oppilastyötä tehty työ.¹²³ Toiminnan uudelleenorganisointiin liittyvä työn väheneminen on osa yrityksen liiketoiminnan järjestämistä ja putoaa työoikeudellisen sääntelyn ulottumattomiin kuuluessaan työnantajaorganisaation liikkeenjohtovallan piiriin siihen liittyvää neuvotteluelvoitetta lukuun ottamatta.¹²⁴ Toisaalta myös toiminnan uudelleenorganisoinnista on tosiasiallisesti aiheuduttava työn vähenemistä, jotta sen perusteella voitaisiin irtisanoa työntekijöitä.

Irtisanomisperusteena voi olla myös työntekijän omasta käyttäytymisestä ja valinnoista sekä toimenpiteistä johtuva työn vähentyminen. Tällaisesta tilanteesta on kyse silloin, jos työntekijä kieltäytyy hyväksymästä itselleen toteutettavaa laajempaa toimenkuvaa tai muuta muutosta työsopimuksensa ehtoihin. Työnantajan tarjottavissa oleva työ voi poiketa työntekijän työsopimuksen mukaisista työtehtävistä tai työsuhteen ehdoista niin paljon, ettei työntekijän velvollisuutena ole suostua muutokseen. Kieltäytyminen tarjotusta työstä tarkoittaa käytännössä työntekijän työn vähentymistä.¹²⁵ Itä-Suomen hovioikeuden tuoreessa ratkaisussa IHO 3.5.2016, S 15/286 linjataan työnantajan direktio-oikeutta suhteessa työsopimuksen ehtoihin. Ratkaisun perusteella työnantaja ei voi muuttaa työntekopaikkaa direktio-oikeuden perusteella kun kyseessä on olennainen työsopimuksen ehdon muutos työmatkan huomattavan pidentymisen ja siihen tarvittavan ajan vuoksi. Työnantaja oli määrännyt kaksi työntekijäänsä töihin toimipisteeseen, jonne joutui ajamaan 56 kilometrin matkan soratietä ja ja vielä 83 kilometrin matkan asfalttipäällysteistä tietä.

¹²² Ks. *Koskinen – Öhman* 2005, s. 24. Kirjoittajat määrittelevät perheoikeudellisen työn raamit ja problematiikan. Lähtökohtana on, että perheenjäsenten välillä ei vallitse tehdyn työn osalta työsuhdetta vaan työnteko tapahtuu perheen hyväksi kun työtä tehdään perheoikeudellisella perusteella. Käsitteiden ”perhe” ja ”perheoikeudellinen” merkityssisältö on kuitenkin tulkinnallisesti osin epäselvä. Ongelmia syntyy etenkin kihlakumppanien ja avoliitossa olevien osalta. Olettama siitä, että perheenjäsenten välillä ei vallitse työoikeudellista työsuhdetta, on kuitenkin vahva.

¹²³ *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2003, s. 283.

¹²⁴ *Ylhäinen* 2015, s. 173; Ks. myös YTL 6. luku ja *Äimälä* 2007, s. 171.

¹²⁵ *Valkonen* DL 1998b, s. 654.

Yhtiöllä ei ollut oikeutta muuttaa A:n ja B:n työntekopaikkaa direktio-oikeuden perusteella, vaan yhtiön olisi tuossa tilanteessa tullut vedota työsopimuksen irtisanomisperusteeseen ja noudattaa irtisanomisaikaa. Näin ollen yhtiöllä ei ollut myöskään ollut oikeutta purkaa A:n ja B:n työsopimuksia luvattoman poissaolon perusteella. A ja B olivat hyväksyneet sen, että yhtiöllä olisi ollut työsopimuksen mukaisen työntekopaikan lakkauttamisesta johtuen TSL 7 luvun 3 §:n mukainen tuotannollinen irtisanomisperuste.

Työn vähentyminen voi johtua myös työntekijän aikaansaamattomuudesta, kyvyttömyydestä vastata ulkoisiin haasteisiin tai muusta työntekijän henkilöstä johtuvasta syystä ilman, että sitä voitaisiin pitää työntekijän vikana tai laiminlyöntinä¹²⁶.

KKO 16.6.1992 S 91/1354. Yhtiö oli ilmoittanut työntekijän irtisanomisen syyksi soveltumattomuuden työsopimuksen mukaiseen työhön ja taloudelliset syyt. Soveltumattomuus työhön tarkoitti sitä, että työntekijä ei ollut yhtiön palveluksessa ollessaan täyttänyt hänelle asetettuja ja hänen hyväksymiään tulostavoitteita. Korkeimman oikeuden mukaan asiassa ei ollut ilmennyt sellaisia seikkoja, joiden perusteella olisi katsottava, että irtisanominen olisi aiheutunut henkilökohtaisista syistä.

Jonkin verran työnantajan on kuitenkin siedettävä työntekijän puutteita, vaikka siitä aiheutuisikin liiketoiminnallisia seurauksia, kunhan puutteet ja siitä syntyvät seuraukset eivät ole merkittäviä. Työtuomioistuimien päätöksessään TT 1989–101 todennut, että vaikka työntekijän työsuorituksissa on ollut selviä puutteita, ne eivät kuitenkaan olleet niin merkittäviä, että työnantajalla olisi ollut oikeus irtisanoa työsopimusta.

3.5 Irtisanomista rajoittavat tilanteet

Työsopimuslain 7 luvun 3.2 §:ssä säädetään kahdesta tilanteesta, jolloin kollektiivisiin syihin vetoamiseen ja irtisanomiseen ei ole oikeutta. Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin jos työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin työtehtäviin. Säännöksellä siis kielletään työntekijän vaihtaminen eli työnantaja ei voi korvata irtisanottua työntekijää ulkopuolelta palkattavalla uudella työntekijällä¹²⁷. Uuden työntekijän ottamisen ja vanhan työntekijän irtisanomisen välillä on oltava kuitenkin ajallinen yhteys, jotta irtisanominen voidaan katsoa laittomaksi. Uusi työntekijä on voitu palkata ennen työntekijän irtisanomista tai irtisanomisen jälkeen. Tämän lisäksi uuden työntekijän palkkaamisella ja vanhan irtisanomisella pitää olla aina olla myös asiallinen

¹²⁶ Ks. myös *Valkonen* DL 1998b, s. 654.

¹²⁷ *Kairinen* 2009, s. 349.

yhteys.¹²⁸ Työsopimuslaissa ei tarkenneta sitä, minkä mittaisesta ajanjaksosta on kyse kun puhutaan ennen irtisanomista tai sen jälkeen otetusta uudesta työntekijästä. Korkeimman oikeuden päätösten perusteella näyttäisi siltä, että ainakin pari kuukautta tai vähintäänkin kuukausi ennen irtisanomista tapahtuva uuden henkilön palkkaaminen samankaltaisiin tehtäviin osoittaa, ettei yrityksellä ole todellista tarvetta vähentää henkilöstöään¹²⁹.

KKO 2000:59: Asianosaiset ovat yksimielisiä siitä, että Vihtkarin työsopimus on 22.2.1996 irtisanottu niin, että työsuhte on päättynyt irtisanomisajan jälkeen 21.8.1996. Kommandiittiyhtiön on selvitetty palkanneen uuden työntekijän kassanhoitajaksi 29.12.1995 lukien, keskuksenhoitajaksi 2.1.1996 lukien ja lehtitilaustenhoitajaksi 29.1.1996 lukien. Vihtkarin irtisanomista on siten työsopimuslain 37 a §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettulla tavalla edeltänyt ja seurannut useiden uusien työntekijöiden palkkaaminen samankaltaisiin tehtäviin.

Irtisanomisen jälkeen tapahtuva uuden henkilön palkkaaminen on kuitenkin mielestäni huomattavasti selvemmin rajattavissa takaisinottovelvollisuuden kautta. Jos työnantaja haluaa olla varma, ettei toimi vastoin työoikeudellisia säännöksiä, hänen on pidättäydyttävä uuden henkilön palkkaamisesta samoihin tai samankaltaisiin työtehtäviin vähintäänkin kymmenen kuukauden ja enimmillään 15 kuukauden ajan. Aika alkaa työntekijän irtisanomisesta ja päättyy yhdeksän kuukauden kuluttua työsuhteen päättymisestä, jolloin päättyy myös takaisinottovelvollisuus¹³⁰.

Oikeuskäytännössä on katsottu, että lähtökohtaisesti uusien työsuhteisten työntekijöiden palkkaaminen osoittaa, ettei työ ole vähentynyt. Uudella työntekijällä ei tarkoiteta pelkästä yrityksen ulkopuolelta tulevia henkilöitä vaan uuden työntekijän ottamista voi olla myös työntekijän siirtäminen yrityksen sisällä tekemään irtisanotun työntekijän töitä.¹³¹

TT: 2015–29: Yhtiö oli irtisanonut HR-tehtävissä työskennelleen työntekijän taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä. Työntekijän tehtävää ei oltu lakkautettu irtisanomisen jälkeen vaan tehtävään oli siirretty aikaisemmin yhtiössä toisenlaisessa työssä palkanlaskijana toiminut henkilö. Työnantajan toiminnassa ei ollut tapahtunut sellaisia muutoksia, jota olisi voinut perus-

¹²⁸ Koskinen Edilex 2013, s. 55.

¹²⁹ Ks. tarkemmin KKO 1990:156, KKO 1993:97 ja KKO 2000:59.

¹³⁰ Työntekijöiden irtisanomisajat vaihtelevat yhden ja kuuden kuukauden välillä riippuen siitä, kuinka kauan kyseinen työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa.

¹³¹ Ks. myös KKO 2000:64.

tella työntekijän korvaamisella toisella henkilöllä. Työnantajalla ei ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetyjä perusteita irtisanoa työntekijä, koska työ ei ollut lain tarkoittamalla tavalla vähentynyt. (Ään.)

Uuden työntekijän palkkaamista on myös se, että aikaisemmin yrityksessä työskennellyt henkilö palkataan uudelleen tai töitä satunnaisesti tekevän työntekijä palkkaaminen vakituisen työsuhteeseen. Oikeuskäytännössä on hyvin selkeästi tehty linjaus myös siitä, että lain kieltämää uuden työntekijän ottamista on myös määräaikaisen työntekijän vakinaistaminen tai jopa määräaikaisuuden jatkaminen silloin kun työnantaja on sanonut irti samankaltaista työtä tehneen henkilön kollektiiviperustein. Jos vakinaistaminen tapahtuu ennen kuin tarve työntekijöiden vähentämiselle on ilmaantunut, estettä irtisanomiselle ei ole.

Uuden työntekijän ottamiseen rinnastetaan myös se, jos työnantaja lisää tuntuvasti ja pysyvästi tilapäisen työvoiman käyttöä työntekijän irtisanomisen jälkeen ja kyseessä on sellaiset työt, jota irtisanottu olisi voinut tehdä. Jos kuitenkin lisätyövoiman käyttöä perustuu työn luonteesta johtuvaan määrälliseen vaihteluun tai muuhun satunnaiseen syyhyn, jotka eivät vaikuta työn pysyvään ja olennaiseen vähenemiseen, on irtisanominen laillista.¹³² Vuokratyöntekijöiden käyttäminen tai muu työtehtävien ulkoistaminen ei suoraan osoita, etteikö työ olisi vähentynyt työ sopimuslaissa tarkoitettulla tavalla eli olennaisesti ja pysyvästi. Rajanveto voi olla vaikeaa sillä vuokratyön merkittävä käyttö voi osoittaa, että irtisanomisille ei ole ollut oikeasti perustetta.

TT:2007–10: Yhtiö oli käyttänyt merkittävässä määrin vuokratyövoimaa samoihin aikoihin kun yhtiössä oli irtisanottu työntekijöitä taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä. Kysymyksessä ei näytetty olleen työhuippujen tasaaminen tai muun työehtosopimuksessa edellytetty syy, jonka vuoksi työtä ei olisi voitu teettää omilla työntekijöillä. Yhtiö oli jatkanut virheellisesti käytäntöä, vaikka työntekijäpuolelta oli kiinnitetty huomiota yhteistoimintaneuvotteluissa.

Toinen peruste, jolloin yritys ei voi irtisanoa työntekijää taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin vedoten on silloin kun työ ei tosiasiallisesti vähene. Säännöksellä tarkoitetaan töiden uudelleenjärjestelyistä johtuvia työn määrällisiä tai laadullisia muutoksia työntekijän työ sopimuksen mukaiseen työhön. Näiden syinä voivat olla työ- tai toimintatapojen muutokset

¹³² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2003, s. 308–310. Ks. myös HHO 15.5.2003. S 02/1101. Määräaikaisten työntekijöiden käyttäminen oli osoitettu johtuneen mm. teknisten ongelmien synnyttämästä hetkellisestä tarpeesta sekä työn luonteesta johtuvasta tekijämäärän tarpeen voimakkaasta vaihtelusta. Myöhemmin yrityksen ko. osastolla oli käytetty pelkästään vuokratyövoimaa. Oikeus katsoi, että työ oli vähentynyt lain tarkoittamalla tavalla.

sekä erilaiset hankinnat, jotka eivät sinällään välttämättä vähennä työtä, mutta muuttavat sitä. Irtisanominen on perusteltua vain ellei työntekijä enää suoriudu muuttuneista työta-voista tai -tehtävistä eikä työntekijää voida kouluttaa tai sijoittaa muihin tehtäviin.¹³³

Joissakin tapauksissa yrityksellä kuitenkin on oikeus rekrytoida uutta työvoimaa, jolla korvataan olemassa olevat työntekijät. Yrityksellä voi olla erityistilanne, jossa kannattavuuden parantamiseksi on ryhdyttävä kiireesti hankkimaan työntekijöitä, joilla on jokin erityinen ammatillinen osaaminen tai uudet työntekijät tuovat mukanaan yritykselle tarpeellista asiakaskuntaa. Kysymys ei siis saa olla normaaliasemassa olevan työntekijän korvaamisesta työnantajan mielestä paremmalla työntekijällä vaan toiminnan kannalta oleellisen tietotaidon hankkimista.¹³⁴ Myöskään yhteiskunnan tuella palkattavat työllistettävät, oppilaitosharjoittelijat ja lyhytaikaiset lomittajat ja sijaiset eivät välttämättä ole lain tarkoittamia uusia työntekijöitä.¹³⁵

3.6 Irtisanomisjärjestys

Irtisanomisten kohdentamisessa eli irtisanottavien valinnassa joudutaan konkreettisesti pohtimaan työn vähenemistä ja sen rajautumista. Irtisanomisperusteen kohdentumisalue voi olla suppeampi kuin irtisanomisperusteen soveltamisala. Taloudellinen irtisanomisperuste voi koskettaa koko työnantajayksikköä, mutta irtisanomiset voidaan kohdentaa vain tiettyihin tehtäviin samallakin osastolla. Työnantaja saa ratkaista yrityksensä tarpeiden ja liikkeenjohdollisin päätöksin irtisanomisten kohdentamisen. Työnantajan ei siis tarvitse irtisanoa kaikkia työntekijöitään vaikka siihen olisikin laillinen peruste ja toisaalta työnantaja ei saa sanoa irti sellaisia työntekijöitä, joiden työ säilyy kohdentumisalueella erillisenä ja muuttumattomana.¹³⁶

Työsopimuslaissa ei ole säännöstä työvoiman vähentämisjärjestyksestä eli siitä, missä järjestyksessä työntekijät on sanottava irti. Lain 17.3 §:ssä on kuitenkin määräys siitä, että työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta eri asemaan

¹³³ Tiitinen 2005, s. 90.

¹³⁴ Valkonen DL 1998b, s. 655.

¹³⁵ KKO 1997:118; TT:1997-12.

¹³⁶ Valkonen 2001, s. 635–636. Valkonen tarkoittaa irtisanomisperusteen soveltamisalalla sitä toiminnallista ja taloudellista kokonaisuutta, miten työntekeminen yrityksessä on rakennettu ja organisoitu ei osastoiksi. Irtisanomisperusteen kohdentumisalue on puolestaan se toiminnallinen kokonaisuus, jossa työn tarjoaminen on vähentynyt.

toisiin nähden. Sääntelyä voidaan kuitenkin johtaa myös muusta lainsäädännöstä. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 3 luvun 8.1 §:n mukaan ketään ei saa työsuhdetta päättäessäkään syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Ikään perustuva irtisanominen voi siis olla lain tarkoittamaa syrjintää. Tasa-arvolaisissa (609/1986) puolestaan estetään sukupuolesta johtuva syrjintä myös työsuhteita päätettäessä.

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat määritelleet irtisanomissuojasopimuksissaan samoin kuin jäsenliitot työehtosopimuksissaan 1960-luvulta alkaen linjauksia työvoiman vähentämisyjärjestyksestä. Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö sopivat vuonna 2001 voimaan tulleessa irtisanomissuojasopimuksessa, että: ”Viimeksi irtisanotaan ja lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä”. Sopimuksessa myös todetaan, että tämän säännön lisäksi on kiinnitettävä huomiota työsuhteen kestoaikaan ja huoltovelvollisuuden määrään.¹³⁷ Liittokohtaisissa työehtosopimuksissa voi olla myös edellä mainitun ohella *lifo*-periaatteen¹³⁸ mukaisia suosituksia, jonka mukaan lyhyen aikaa työssä ollut olisi irtisanottavissa ennen kuin irtisanotaan pidempään työssä ollut työntekijä.¹³⁹ Yrityksen toiminnalle tärkeällä ammattityöntekijällä tarkoitetaan erityistä tietoa ja taitoa vaativiin töihin erikoistuneita tai erityisen koulutuksen saaneita ammattityöntekijöitä sekä sellaisia työntekijöitä, jotka ammattitaitonsa, koulutuksensa, kokemuksensa tai muun vastaavanlaisen kyvyn tai taidon perusteella ovat yritykselle erityisen tärkeitä.¹⁴⁰ Irtisanottavan valinta työntekijän huonomman ammattitaidon, heikomman yhteistyökyvyn tai vähäisemmän monitaitoisuuden takia ei loukkaa työntekijöiden tasapuolisen kohtelun periaatetta eikä ole syrjintäkiellon vastainen. Irtisanomisen peruste voi siis olla edelleen olla kollektiiviperusteinen, vaikka valinta tehdäänkin individuaaliperusteella. Työnantajan on pystyttävä tarvittaessa perustelemaan, miksi työntekijä on valittu irtisanottavaksi jos syntyy epäily esimerkiksi ikäsyrjinnästä.¹⁴¹

¹³⁷ *Tiitinen* 2005, s. 93.

¹³⁸ ”last in, first out”

¹³⁹ *Bruun – Koskull* 2012, s. 97–98.

¹⁴⁰ *Koskinen Edilex* 2013, s. 64. Ks. myös *Koskinen Edilex* 2004, s. 51. Tärkeiden ammattityöntekijöiden ja osan työkyvystään menettäneiden keskinäinen vuorojärjestys määräytyy työsuhteen pituuden ja huoltovelvollisuuden perusteella. Sama koskee keskinäistä järjestystä niiden työntekijöiden välillä, jotka eivät kuulu kumpaankaan mainittuun ryhmään.

¹⁴¹ *Valkonen* 2006c, s. 277.

Ikääntyvien työntekijöiden irtisanominen kollektiiviperusteisesti onkin ollut julkisessa keskustelussa viime vuosina yhä enenevässä määrin¹⁴². Kymmenen vuotta sitten niin sanottu *Sailaksen* työryhmä laati raportin työllisyyden edistämiseksi ja silloin luotiin keinoja myös ehkäistä työnantajien kiusausta irtisanoa ikääntyviä, yli 50-vuotiaita työntekijöitä, joista syntyy työntantajalle suurempia kustannuksia kuin nuoremmista työntekijöistä¹⁴³. Myös tuomioistuimissa on käsitelty jatkuvasti tapauksia, joissa epäillään työnantajan syyllistyneen ikäsyrjintään irtisanomalla henkilöstön vanhimpia työntekijöitä¹⁴⁴. Juuri valmistuneen väitöskirjan mukaan muutostilanteet ovat otollisia ikäsyrjinnälle ja ne voivat näkyä muun muassa eläkkeelle painostamisena ja valikoitumisena irtisanottavaksi tai lomautetuksi¹⁴⁵. Luonnollisesti työnantaja voi esittää uusia vaatimuksia työntekemiselle ja uusien taitojen opettelusta, jolloin iäkkäimmät työntekijät eivät aina kykene niistä suoriutumaan samalla tavoin kuin nuorempi polvi. Jos uusi osaamisvaatimus perustuu työnantajan todellisiin tarpeisiin ja irtisanomista on puntaroitu ottaen huomioon työntekijöiden soveltumiset uusiin vaatimuksiin, on työnantajan menettely laillista.¹⁴⁶

Vähäiset erot työntekijöiden ammattitaidossa eivät ole ratkaisevia, mutta sen sijaan työn tärkeys voi perustua esimerkiksi työntekijän fyysisiin ominaisuuksiin.¹⁴⁷ Korkeimman oikeuden mukaan irtisanottavan valinta ei saa kohdistua epäasiallisiin seikkoihin. Kyseisessä tapauksessa korkein oikeus katsoi irtisanomisperusteen olevan asiaton, kun työnantaja oli kohdistanut irtisanomisen henkilö A:han sillä perusteella, että A oli yli seitsemän kuukautta aiemmin pyytänyt tulla irtisanotuksi.

KKO 2016:15: Hovioikeus on katsonut selvitetyn, että A tosin oli useita kuukausia aikaisemmin, työilmapiiristä ja töiden järjestelyistä keskusteltaessa, yleisellä tasolla ilmaissut, että

¹⁴² *Walkila* LM 2010, s. 560. Ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskeva periaate, asema ja periaatteen tulkittavaikutukset ovat olleet kiistanalaisen keskustelun aiheena pitkään myös Euroopan unionin oikeudessa. Työpoliittisesti ikään perustuvasta syrjinnästä on keskusteltu vähintäänkin 1920–30-luvulta lähtien ja keskustelun intensiteetti on viime vuosina vain voimistunut. *Walkila* näkee yhtenä syynä teollisuusmaiden demografisen ikääntymiskehityksen ja sen heijastumisen työmarkkinoille.

¹⁴³ Työllisyystyöryhmän loppuraportti 2003, s. 25. Raportissa todettiin, että eräät eläke- ja työttömyysturvan piirteet ovat houkutteleet työnantajia kohdistamaan vähennykset varttuneisiin. Samalla työnantajan omavastuu mm. työkyvyttömyyseläkkeissä on koettu riskiksi varttuneempien työllistämiseksi.

¹⁴⁴ Ks. mm. KKO 2000:64; KKO 2002:87; KKO 2007:12; TT 2007-26; TT 2011-85

¹⁴⁵ *Viitasalo* 2015. Väitöstutkimus: Varttuneet ja ikäsyrjintä työelämässä. Väitös tarkastetaan Tampereen yliopistossa 5. joulukuuta 2015.

¹⁴⁶ *Koskinen Edilex* 2012, s. 11.

¹⁴⁷ *Valkonen* 2006a, s. 853.

hänellä ei ollut mitään irtisanomista vastaan. Hovioikeuden mukaan nämä lausumat eivät kuitenkaan osoittaneet, että A olisi todella halunnut tulla irtisanotuksi, ja yhtiön olisi joka tapauksessa tullut varmistaa, että A edelleen ja todella halusi tulla irtisanotuksi. Koska irtisanomisperusteiden tulee olla asiallisia myös silloin, kun irtisanominen perustuu taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin, irtisanottavia valittaessa käytettävät perusteet eivät kuitenkaan saa olla syrjiviä eivätkä muutoinkaan asiattomia. Korkein oikeus katsoo, että valintaperusteen asiallisuus tarkoittaa muun ohella sitä, että työnantajan ilmoittama peruste on todellinen.

Pelkästään työnantajan yleinen käsitys työntekijän työmotivaatiosta ei saa vaikuttaa työntekijän tärkeyden arviointiin samoin kuin pelkät epäilyt soveltuvuudesta. Myöskään työntekijälle annetuilla huomautuksilla ei välttämättä ole merkitystä tärkeyden arvioinnissa ellei ne liity työntekijän ammattitaitoon. Jos sen sijaan työntekijää on joutunut jatkuvasti opastamaan ja valvomaan muita enemmän, on sillä merkitystä asettaessa työntekijöitä tärkeysjärjestykseen.¹⁴⁸ Pelkästään se, että irtisanotun työsuhde on kestänyt pidempään kuin joidenkin muiden työntekijöiden, ei rikkonut työsopimuslain 17 §:n 3 momentin mukaista työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimusta.

KKO 1998:130: Työnantajalla oli työsopimuslain 37 a §:n 1 momentin mukaiset tuotannolliset syyt vähentää työvoimaa. Työnantaja kohdisti irtisanomisen työntekijään, joka oli ollut työnantajan palveluksessa pitempään kuin kaksi muuta työntekijää. Työsopimuslaissa ei ole säännöstä työvoiman vähentämisyjärjestyksestä eli irtisanomisjärjestyksestä.

Kun irtisanomisperusteena on tuotannolliset syyt, silloin irtisanottavien valikoituminen tulee perustua siihen, keiden työt vähenevät tai loppuvat. Sen sijaan taloudelliset eivät samalla tavalla kohdistu välttämättä joihinkin tiettyihin työntekijöihin vaan työnantajalla on harkintavaltaa irtisanomisten kohdentamisessa.¹⁴⁹ Varsinkin yrityksen tappiollisessa tilanteessa irtisanominen kohdistaa keneen tahansa työsuhhteessa olevaan. Työn on kuitenkin tosiasiallisesti vähennyttävä tai loputtava kokonaan siten, että työtehtävät lopetetaan tai jaetaan muiden työntekijöiden tehtäväksi.¹⁵⁰ Oikeuskäytäntöjen perusteella oleellista näyttää olevan juuri se, miten perusteltua on työnantajan näkemys työn päättymisestä tai vähenemisestä. Yhtiön sisältä toisen henkilön sijoittaminen irtisanotun henkilön tehtäviä hoitamaan voi

¹⁴⁸ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 339.

¹⁴⁹ Kairinen 2009, s. 353.

¹⁵⁰ Nieminen, K. 2000, s. 201.

osoittaa, ettei työ ole oikeasti vähentynyt. Päätöksessään korkein oikeus katsoi, että toimihenkilö sanottiin irti laittomasti, kun hänen tilalleen siirrettiin välittömästi työntekijä muusta yksiköstä tekemän samoja tehtäviä.

KKO 2000:64: Työnantaja oli irtisanoessaan paperitehtaalta työntekijöitä taloudellisin perustein kohdistanut irtisanomisen yli 55-vuotiaaseen vuoromestariin sillä perusteella, että hänellä oli ollut mahdollisuus päästä työttömyyseläkkeelle sen jälkeen, kun työttömyys oli kestänyt 500 päivää. Työsuhteen päättymisen jälkeen hänen ennallaan säilyneisiin työtehtäviinsä oli siirretty eräs työnantajan palveluksessa ollut paperityöntekijä, joka oli täytynyt kouluttaa noihin työtehtäviin. Tämän työntekijän työtehtäviä oli puolestaan ryhtynyt hoitamaan eräs lomautettuna ollut työntekijä. Työnantajan katsottiin irtisanoneen vuoromestari työsopimuslain 37 a §:n vastaisesti ja työnantaja veloitettiin suorittamaan vahingonkorvausta työsopimuslain 51 §:n 1 momentin nojalla.

Irtisanomisen kohdentaminen tapahtuu asiallisella perusteella, jos palvelukseen jäävällä työntekijällä on parempi osaaminen ja käytettävyyys niissä töissä, joista toinen työntekijä irtisanotaan. Hyväksyttävää siis on, että työnantaja kohdentaa irtisanomiset sellaisiin henkilöihin, joiden ammattitaidossa on puutteita.¹⁵¹ Soveltuvuutta voidaan pitää yhtenä osana työntekijän ammattitaitoa. Soveliaisuutta arvioitaessa saadaan ottaa huomioon esimerkiksi työntekijöiden poissaolojen vaikutus. Valikoitumisperusteeksi käy myös tekijöiden erilaiset työmotivaatiot tai työntekijöiden suorituksiin perustuva paremmuus esimiehen laatimalla pisteystylistalla. Työnantaja saa siis lähtökohtaisesti omista lähtökohdistaan katsoen turvata toiminnalleen tärkeän työvoiman.¹⁵²

Yhteistoimintaneuvotteluissa voidaan myös neuvotella irtisanomisjärjestyksestä. Painava peruste neuvottelulle on, että silloin irtisanomisuhan alla olevien henkilöiden uudelleensijoitus- ja koulutusmahdollisuudet tulevat käytyä läpi ja niitä voidaan aidosti selvittää.¹⁵³ Kairinen muistuttaa, että yt-menettelyssä syntyneellä sopimuksella, joka koskee henkilöstön joukkovähentämistoimenpiteen kohdistamista ja vähennettävien työntekijöiden valintaa ohjaavia periaatteita, on oikeudellista merkitystä juurikin siitä syystä, että asiasta ei ole laissa säännöstä.¹⁵⁴ Oleellista kuitenkin on, että työnantaja ei saa tehdä päätöksiä irtisanottavista

¹⁵¹ Nieminen, K. 2000, s. 202-203; Koskinen – Nieminen – Valkonen 2003, s. 330.

¹⁵² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2003, s. 330.

¹⁵³ Nieminen, K. 2000, s. 185. Ks. myös KKO 1986 II 121 ja HE 254/2006, s. 57. Hallituksen esityksessä todetaan: Jotta neuvotteluissa toteutuisi työnantajan ja henkilöstön välinen vuorovaikutus, ne olisi käytävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

¹⁵⁴ Kairinen 2006, s. 81.

henkilöistä ennen kuin neuvottelut ovat päättyneet. Hallituksen esityksessä todetaan, että mikäli toimenpiteistä seuraa henkilöstövaikutuksia, on yhteistoimintaneuvottelut käytävä ennen toimenpiteestä päättämistä¹⁵⁵. Asiasta on olemassa tuore tuomioistuinpäätös. Itä-Suomen hovioikeus tuomitsi ratkaisussaan 26.5.2016, S 15/1271 yrityksen maksamaan hyvitystä kahdelle työntekijälle, koska yritys oli rikkonut yhteistoimintavelvoitetta.

”Yhtiö oli laiminlyönyt yhteistoimintavelvoitteensa, koska ratkaisu A:n ja B:n irtisanomisista oli tehty ennen yhteistoimintaneuvottelujen päättymistä. Työntekijöiden mahdollisuudet vaihtaa työpaikkojaan koskeviin asioihin oli tällöin kokonaan sivuutettu. Edelleen työnantaja ei ollut riittävästi selvittänyt A:n ja B:n uudelleensijoittamis- ja koulutusmahdollisuuksia yhtiössä. Näistä syistä johtuen työnantajan menettelyä oli pidettävä vakavana, eikä laiminlyönnejä ollut miltään osin pidettävä vähäisinä.”

3.7 Irtisanominen erityistilanteissa

Työsopimuslain 7 luvun 5–6 §:t sallivat työntekijälle mahdollisuuden irtisanomiseen yrityksen saneerausmenettelyn yhteydessä tietyin edellytyksin. Työnantajan ollessa saneerausmenettelyn kohteena, työsopimus voidaan irtisanoa 14 päivän irtisanomisaikaa noudattaen vaikka irtisanomisaika olisi normaalisti pidempi tai kyseessä olisi määräaikainen työsopimus. Irtisanominen tulee mahdolliseksi kuitenkin vain silloin jos saneerauksen aikana suoritetaan toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja sen vuoksi tarjottavissa oleva työ vähenee olennaisesti ja pysyvästi tai loppuu kokonaan. Jos saneeraustilanteissa pystytään työntekijä sijoittamaan tai kouluttamaan muuhun työhön, kumoutuu irtisanomisen mahdollisuus.¹⁵⁶

Työnantajan konkurssin tai kuoleman varalta työsopimuksessa on sisällöllisesti erityiset säännökset. Kun työnantaja asetetaan konkurssiin sekä konkurssipesä että työntekijä voivat irtisanoa työsopimuksen 14 päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Työsopimuslain 7 luvun 8.1 §:ää sovelletaan sekä määräaikaisiin että toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin. Ratkaisevaa on konkurssipesän tarve irtisanoa työvoimaa. Jos toiminnan jatkaminen on epäselvää, konkurssipesällä on irtisanomisoikeus niin kauan kuin konkurssi jatkuu. Mikäli työnantajan tiedossa on, että liiketoimintaa jatketaan aikaisemmassa laajuudessa vielä irtisanomisajan päätyttyä, ei irtisanominen ole lain mukaista. Konkurssipesän irtisanomisoikeus koskee

¹⁵⁵ HE 254/2006, s. 57.

¹⁵⁶ Kairinen 2009, s. 376.

kaikkia työntekijöitä. Säännös siis syrjäyttää myös perhevapailla olevan ja luottamusmiehen osalta erityisen irtisanomissuojan.¹⁵⁷ Sama lyhennetty irtisanomisoikeus pätee myös työnantajan kuoleman sattuessa. Sen lisäksi kuoleman tapauksissa sekä kuolinpesän että työntekijän on käytettävä irtisanomisoikeuttaan kolmen kuukauden kuluessa työnantajan kuolemasta. Työsopimuslain 7 luvun 8.2 §:n mukaan tämän määräajan jälkeen työsopimus on irtisanottavissa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa ja perusteita noudattaen.

Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä on erityistilanne, josta säädetään työsopimuslain 7 luvun 5 §:ssä. Liikkeen luovutus tarkoittaa tilannetta, jossa yrityksen tai sen osan liiketoimintaresurssien haltijasubjekti vaihtuu toiseksi, joka puolestaan keskeytyksettä jatkaa toimintaa ainakin saman tyyppisesti. Työsuhteet jatkuvat tällöin lain mukaan samoina eikä luovuttavalla yrityksellä ole oikeutta sanoa irti työntekijöitä pelkästään liikkeenluovutuksen takia.¹⁵⁸ Luovutuksen saaja on velvollinen noudattamaan luovuttajaa sitovaa työehtosopimusta sopimuskauden loppuun asti¹⁵⁹. Noudattamisvelvollisuus ei ole riippuvainen siitä, onko luovutuksen saaja järjestäytynyt vai järjestäytymätön yritys. Asiaan ei vaikuta sekään, onko luovutuksensaaja sidottu johonkin toiseen työehtosopimukseen.¹⁶⁰ Luovutetun liikkeen vastaanottaja voi aloittaa irtisanomisiin tähtäävät yhteistoimintaneuvottelut, jos toteaa, että työntekijöitä on hankinnan jälkeen liikaa tai työtehtävissä on päällekkäisyyksiä tai luovutuksen saajalla on tarve tehdä muutoksia toimintaan.¹⁶¹ Liikkeen luovutukseen ei siis automaattista yhteistoimintaneuvotteluelvöllisyyttä, mutta kylläkin tiedottamisvelvollisuus henkilöstön edustajille ja luovutettaville työntekijöille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista¹⁶².

Kollektiiviperusteisissa irtisanomisissa on korotettu irtisanomissuoja raskaana tai perhevapailla olevilla työntekijöillä ja lisäksi työntekijöiden edustajilla. Työsopimuslain 7 luvun 9.3 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän vain siinä tapauksessa, että työnantajan toiminta loppuu kokonaan. Jos toiminta ei lopu kokonaan, saadaan työntekijä irtisanoa vasta sen jälkeen kun hän on

¹⁵⁷ Valkonen 2001, s. 209.

¹⁵⁸ Kairinen 2009, s. 374.

¹⁵⁹ Nieminen, K. 2015, s. 50. Työntekijät siirtyvät liikkeenluovutuksessa ns. vanhoina työntekijöinä uuden työnantajan palvelukseen. Kaikki luovuttajan oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät luovutuksensaajalle. Tämä tarkoittaa sitä, että uusi työnantaja ei saa yksipuolisesti muuttaa työsuhteen ehtoja.

¹⁶⁰ Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 178.

¹⁶¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 414; Valkonen 2001, s. 200–201.

¹⁶² Äimälä 2007, s. 44.

palannut takaisin työhön¹⁶³. Työntekijöiden edustajilla eli luottamusmiehellä, luottamusvaltuutetulla ja työsuojeluvalltuutetulla on korotettu suoja omaan työhönsä. Heidät voidaan irtisanoa vain jos heidän oma työ päättyy kokonaan eikä heitä voi sijoittaa tai kouluttaa muuhun työhön.¹⁶⁴

3.8 Uudelleensijoitus- ja koulutusvelvollisuus

Työnantajalla on velvollisuus sijoittaa työntekijä muihin tehtäviin, jos sellaista on tarjolla tai kouluttaa irtisanomisuhan alla oleva työntekijä uusiin tehtäviin. Työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaan työnantajan on tarjottava työntekijälle työsopimuksen mukaista työtä ja jos sellaista ei ole tarjolla, on työntekijälle tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaava työtä. Uudelleensijoitusvelvoite pätee yleensä töihin, joissa asianomainen työntekijä säilyttää asemansa. Tosin laki ei rajaa tarjottavaa työtä vain saman henkilöstöryhmän töihin.¹⁶⁵ Valkonen tulkitsee uudelleensijoitusvelvollisuutta siten, että irtisanomisen vaihtoehtona työnantajan on tarjottava työntekijälle aina työsopimukseen rinnastettavaa työtä eikä vähempiarvoista työtä voida tarjota, mikäli muutakin työntekijälle paremmin soveltuvaa työtä on tarjolla¹⁶⁶. Työnantajan on myös järjestettävä työntekijälle uusien tehtävien edellyttämää koulutusta siinä määrin kuin sitä voidaan pitää molempien osapuolten kannalta kohtuullisena ja tarkoituksenmukaisena. Säännöksellä pyritään turvaamaan voimassa olevien työsopimussuhteiden jatkuminen niin pitkään kuin se on perusteltua ja asiallista työnantajan toimintaedellytykset huomioon ottaen¹⁶⁷.

Säännöksestä voidaan erottaa kaksi ulottuvuutta. Ensisijaisesti työnantajan on tarjottava irtisanomisuhan alla olevalle vastaavaa työtä. Kysymys voi olla työsopimukseen nähden erilaisesta työstä, mutta kuitenkin sellaisesta, jonka teettäminen olisi mahdollista direktio-oikeuden perusteella ellei työehdot olennaisesti muuttuisi. Toinen vaihtoehto on muu työ, joka sisältää myös oletuksen koulutuksesta. Nyt kyseessä on niin erilainen työ tai työehdot, ettei työnantaja olisi voinut siihen työntekijää määrätä direktio-oikeutensa nojalla. Työn on oltava kuitenkin sellaista, joka vastaa työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta. Kriteerinä on työntekijän osaaminen.¹⁶⁸ Mikäli työntekijän toimenkuvaan on edes osittain kuulunut

¹⁶³ Paanetoja 2008, s. 77.

¹⁶⁴ Bruun – Koskull 2012, s. 93.

¹⁶⁵ Koskinen Edilex 2013, s. 59.

¹⁶⁶ Valkonen 2001, s. 321.

¹⁶⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 704.

¹⁶⁸ Kairinen 2009, s. 355– 356.

tarjolla olevan työn tekeminen, eikä tarjolla olevaan työhön liity työntekijän ammattitaidon, kokemuksen tai koulutustason ylittäviä vaatimuksia, on tällainen työ työntarjoamisvelvollisuuden piirissä.¹⁶⁹ Työtuomioistuimen päätös linjaa myös sen, että työnantajan on oltava aktiivinen osapuoli työn tarjoamisessa.

TT 2005–77: Yhtiöllä oli ollut työsuhteen päättymisen aikoihin runsaasti avoimia työpaikkoja, joihin oli palkattu työntekijöitä ulkopuolelta. Joukossa oli ollut myös sellaisia paikkoja, joita irtisanottu olisi kyennyt lyhyen koulutuksen ja perehdytyksen jälkeen hoitamaan. Näitä paikkoja työnantaja ei ollut kuitenkaan tarjonnut. Tuomiossa katsottiin, että työnantajalla on velvollisuus *tarjota* uudelleensijoitusta eikä se riittänyt, että irtisanomisuhan alaiselta työntekijältä edellytetään aktiivista hakeutuista yrityksen sisäisiin avoinna oleviin tehtäviin.

Itä-Suomen hovioikeuden juuri antamasta tuomiosta (26.5.2016, S 15/1271) käy ilmi, että työnantajan on selvitettävä riittävän paljon koulutus- tai uudelleensijoitusmahdollisuuksia ja käsiteltävä niitä myös yhteistoimintaneuvotteluissa. Oikeuden perustelujen mukaan ei riitä, että yritys toteaa jonkin koulutuksen olevan liian pitkä ja maksavan liian paljon, jonka jälkeen muita vaihtoehtoja ei enää mietitä eikä selvitetä. Hovioikeus toteaa lisäksi, että niillä keskusteluilla, joita on käyty ennen yhteistoimintamenettelyä työntekijän ja työnantajan välillä, ei ole merkitystä yhteistoimintamenettelyn ollessa kesken.

Yhtiö oli ennen yhteistoimintamenettelyä tiedustellut A:lta kiinnostusta kouluttautua linja-auton kuljettajan tehtäviin. Vaikka asiassa on jäänyt epäselväksi, onko A tuolloin kieltäytynyt koulutusmahdollisuudesta, tällä seikalla ei ole merkitystä arvioitaessa yhtiön menettelyä myöhemmin yhteistoimintamenettelyssä. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työntekijä ei voi ennalta luopua hänelle pakottavan lainsäädännön mukaan kuuluvasta oikeudesta.

Koskinen muistuttaa, että työntekijän kieltäytyminen kerran tarjotusta työstä ei sellaisenaan osoita, että hän välttämättä kieltäytyisi samanlaisesta työstä myöhemmin. Toinen tarjolla oleva työ voi poiketa ehdoiltaan aikaisemmin tarjotusta työstä siten, että työntekijä on valmis ottamaan sen vastaan. *Valkonen* kuitenkin toteaa, että kieltäytymällä työsopimuksen mukaisesta työstä uudelleensijoitusoikeutensa puitteissa, työntekijä rikkoo työsopimusvelvoitettaan¹⁷⁰. Työstä kieltäytyminen, ennen kuin sitä on tarjottu nimenomaisesti irtisanomisen

¹⁶⁹ *Valkonen* DL 1998c, s. 893.

¹⁷⁰ *Valkonen* 2001, s. 889.

vaihtoehtona, ei myöskään saa vaikuttaa työnantajan muun työn tarjoamisvelvoitteen noudattamiseen. Työnantaja ei myöskään saa pitää itsestään selvänä, että irtisanomisuhanalla oleva tai irtisanottu työntekijä ei ole valmis ottamaan jotain muuta työtä vastaan.¹⁷¹

Seuraavassa oikeustapauksessa oli kyse siitä, olisiko irtisanotulle työntekijälle tarjota työtehtäviä, jotka poikkesivat suuresti hänen omista työtehtävistään. Henkilö työskenteli toimihenkilönä, mutta omasta mielestään olisi selviytynyt materiaalihallinnon assistentin ja ostajan työtehtävistä, joita eräs toinen työntekijä jäi tekemään. Työtuomioistuin päätyi ratkaisussaan TT 2011–85 työntekijän näkemyksen kannalle ja vakuuttui työntekijän laajasta osaamisesta. Oheinen teksti on työntekijän kanteessa oleva perusteluosa:

”A:n työkokemukseen perustuvan teknisen tietämyksen ja osaamisen vuoksi hänet olisi voitu sijoittaa materiaalihallinnon ostajaksi lyhyellä perehdytyksellä. A hoiti ongelmitta tehtävää vuoden 2000 alussa noin kolme kuukautta kunnes uusi ostaja oli aloittanut työssään. A:lla on hyvä perehtyneisyys moottorikelkan konstruktioihin sekä valmistus ja kokoonpanomenetelmiin. A oli työskennellyt viimeksi 2,5 vuotta tuotekehityksessä ja tätä ennen tehtaanjohtajan assistenttina ja tuotannonsuunnittelussa assistenttina, joissa toimen pääasiallisena tarkoituksena oli avustaa tuotannonsuunnittelua, laatia tuotannon budjetti ja seurata budjetin toteutumista kuukausittain sekä laatia tuotanto-ohjelma ja vastata sen oikeellisuudesta tehtaanjohtajalle/tuotantojohtajalle.”

Työnantajan velvollisuus sijoittaa työntekijä johonkin muuhun tehtävään ulottuu periaatteessa mihin työhön tahansa, jota työntekijä pystyy tekemään. Työntekijälle ei tarvitse tarjota kuitenkaan hänen ammattitaitonsa olennaisesti ylittävää tai alittavaa työtä. Todistustaakka on työnantajalla eli tämän pitää näyttää, että muu työ on riittävällä tavalla joko ylittävää taikka alittavaa työtä työntekijän koulutukseen, ammattitaitoon tai kokemukseen suhteutettuna tai ei ole muutoin työntekijälle sopivaa.¹⁷² Edellytyksenä työntarjoamiselle ei voida asettaa sitä, että työntekijä olisi tehnyt uudelleensijoitusvelvoitteen alaista työtä joskus aikaisemmin¹⁷³. Työnantajalla on kuitenkin ja velvollisuus ennakoida työntekijän ammattitaito ja kyky esimerkiksi avautuviin työtehtäviin. Työntekijän ammattitaito, ominaisuudet ja kyky voivat olla työsuhteen aikana ”ruostuneet” siinä määrin, etteivät hänen valmiutensa

¹⁷¹ Koskinen Edilex 2009, s. 9.

¹⁷² Koskinen Edilex 2013, s. 59.

¹⁷³ HE 157/2000 vp, s. 103.

riitä tarjolla olevaan työhön eivätkä ne ole paikattavissa perehdyttämiskoulutukseen rinnastettavalla koulutuksella¹⁷⁴.

Työntekijä ei voi vaatia suoritettavakseen mitä tahansa työtä vaikka hän siinä omasta mielestään pystyisikin. Työntekijällä tulee olla tehtävän hoitamisen kannalta kyky suoriutua tehtävästä kokonaisuutena ja täyttää tehtävälle asetetut todelliset vaatimukset. Uudelleensijoittamistilanteissa voidaan joutua arvioimaan esimerkiksi työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia. Lisäksi voidaan arvioida työn hoitamista erityisen luottamuksen näkökulmasta ja myös kykyä yhteistyöhön erilaisissa tilanteissa. Erittäin oleellinen arviointikriteeri on työntekijän psyykkiset ja fyysiset ominaisuudet. Työnantajalla ei ole velvollisuutta eikä oikeutta sijoittaa työntekijää työhön, jossa työntekijän terveys voi vaarantua.¹⁷⁵ Arviointiin ja päätöksen tekoon voi vaikuttaa myös se, miten esimiehet ja työyhteisön muut jäsenet näkevät irtisanomisuhan alla olevan työntekijän mahdollisuudet selviytyä tarjolla olevasta työstä¹⁷⁶. Työnantajan ei tarvitse luoda irtisanomisuhan alla olevalle työntekijälle uutta työpaikkaa¹⁷⁷. Työnantajan ei myöskään tarvitse uudistaa työntekijöiden toimenkuvia tai ryhtyä laajoihin sijaisjärjestelyihin työsuhteen päättymisen estämiseksi.¹⁷⁸ Uudelleensijoitus- ja koulutusvelvoite on riippumaton siitä, minkä työehtosopimuksen piiriin tarjottava työ kuuluu¹⁷⁹.

Työnantajan osastorajat eivät korkeimman oikeuden mukaan vaikuta tähän velvollisuuteen vaan työntekijä on pyrittävä sijoittamaan siitä riippumatta, missä kyseistä työtä tehdään.¹⁸⁰ Työnantajan työntarjoamisvelvollisuutta ei ole rajoitettu myöskään alueellisesti. Tarjolla olevan työn määrään vaikuttaa työnantajan toiminnan laajuus eli tarjoamisvelvollisuus ulottuu myös yrityksen toisella paikkakunnalla sijaitseviin yksiköihin ja niissä tehtäviin töihin.¹⁸¹ Velvoite on oikeuskäytännön mukaan ulottunut erityisten edellytysten täytyessä

¹⁷⁴ Valkonen DL 1998c, s. 897. Valkonen viittaa ”ruostumisella” siihen, että työnantajalla ei ole koulutusvelvoitetta esimerkiksi silloin kun työntekijän ammattitaito on äitiys- tai hoitovapaan takia vanhentunut niin, ettei hän kykene edes aikaisempiin työtehtäviinsä.

¹⁷⁵ Valkonen 2006a, s. 863–865.

¹⁷⁶ Valkonen 2006c, s. 280.

¹⁷⁷ Koskinen ym. 2003, s. 117.

¹⁷⁸ Valkonen DL 1998c, s. 884.

¹⁷⁹ Valkonen DL 1998c, s. 892.

¹⁸⁰ KKO 2000:59

¹⁸¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2003, s. 382.

myös ulkomailla tehtävään työhön.¹⁸² Työsopimuslaki asettaa työnantajalle aktiivisen toimintavelvoitteen. Työnantaja toimii lainvastaisesti, mikäli työntekijä itse joutuu etsimään ja hakemaan työnantajalla tarjolla olevaa työtä tai koulutusta.¹⁸³

Uudelleensijoittamisvelvollisuus on siis hyvin laaja. Työnantaja on velvollinen näyttämään, ettei työntekijää voida kohtuudella sijoittaa uusiin tehtäviin ammattitaitonsa tai kykynsä perusteella. Kyseisessä tapauksessa työnantaja ei pystynyt tätä osoittamaan. Raskauttavaa oli myös se, että irtisanomisen aikoihin yritys palkkasi uutta henkilökuntaa samankaltaisiin töihin.

KKO 2000:59: Työnantaja ei ollut näyttänyt, että taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanottua henkilöä ei olisi voitu ammattitaitoonsa ja kykynsä nähden kohtuudella sijoittaa tai kouluttaa uudelleen niihin työtehtäviin, joihin työnantaja oli vähän ennen irtisanomista, hänen irtisanomisaikanaan ja pian työsuhteen päättymisen jälkeen palkannut uusia työntekijöitä. Työnantajalla ei katsottu olleen ilmoittamaansa taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvaa perustetta irtisanomiselle. Irtisanomisen katsottiin tapahtuneen henkilökohtaisten syiden vuoksi ja työnantaja velvoitettiin suorittamaan korvausta.

Vuonna 2001 uusittuun työsopimuslakiin otettiin aikaisempaan oikeuskäytäntöön perustuva uusi säännös, joka koskee uudelleensijoitusvelvoitteen ulottuvuutta yritysryhmässä¹⁸⁴. Asiasta on myös korkein oikeus antanut päätöksen (KKO 2010:43), jonka mukaan konsernia voidaan pitää yhtenä työnantajakokonaisuutena niin, että konserniin kuuluvan yhtiön palveluksessa olleen työntekijän työsopimus voitiin irtisanoa koko konsernin liiketoiminnan järjestelyistä johtuvasta taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä. Ja tästä seuraa vastaavasti myös velvollisuus noudattaa muun työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuus. Tätä voidaan kutsua työnantajan vastuun läpimurroksi¹⁸⁵. Työsopimuslain 7 luvun 4.3 §:ssä todetaan:

”Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle työ-

¹⁸² HHO 30.11.2005 S 04/1340. Helsingin hovioikeus totesi, että tilanteissa, joissa työntekijä on työskennellyt ulkomailla, voidaan olettaa hänen pärjäävän myös samoja tehtäviä tehdessään jossakin yrityksen toisessakin ulkomaisessa yksikössä. Työntarjoamisvelvoite kattaa siten myös muiden ulkomailla sijaitsevien kohteiden työt.

¹⁸³ Koskinen Edilex 2013, s. 57.

¹⁸⁴ Koskinen Edilex 2013, s. 62.

¹⁸⁵ Murto Oikeustieto 2011, s. 16.

sopimuksen mukaista työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.”

Työnantajalla ei ole kuitenkaan velvollisuutta tarjota työtä jostain muusta määräämisvallan alla olevasta yrityksestä vain sen vuoksi, että työvoimaa vähennetään. Yrityksillä tulee olla riittävästi yhteistä, mikä tarkoittaa yhteistä henkilöstöasioiden hoitamista, toiminnan samankaltaisuutta ja yritysten yhteistä liiketoimintaa.¹⁸⁶ Tosiasiallista määräysvaltaa arvioidaan juuri henkilöstöasioissa määräämisen näkökulmasta. Tämä edellyttää jonkinasteista henkilöstöasioiden hoidon tai henkilöstön käytön yhteisyyttä.¹⁸⁷ Molempien edellytysten ei tarvitse täytyä. Riittää siis, että toinen tosiasiallisesti täyttyy. Henkilöstöasioiden yhteisyys ei edellytä keskitettyä työnjohtoa tai työhönottoa vaan löyhempikin yhteys näissä asioissa riittää. Kokonaisarvostelussa merkitystä voidaan antaa yhtiöiden osittain samalle toimialalle. Jos kahden yrityksen toimialat poikkeavat selvästi toisistaan, kyseisiä yrityksiä on pidettävä kahtena eri työnantajana, minkä vuoksi niitä ei voi samaistaa.¹⁸⁸ Uudelleensijoitusvelvollisuus ei ulotu esimerkiksi tytäryhtiöstä emoyhtiöön eikä tytäryhtiöiden välille¹⁸⁹. Tytäryhtiöillä ei yleensä ole määräysvaltaa emoyhtiöön tai muihin tytäryhtiöihin eikä niiden vallassa ole tehdä muita yhtiöitä koskevia henkilöstöpoliittisia päätöksiä. Tytäryhtiöllä ei tällöin ole velvollisuutta sijoittaa työntekijää toiseen samaan konserniin kuuluvaan yritykseen.¹⁹⁰ Sijoittamisvelvollinen työnantaja ei ole velvollinen ottamaan työntekijää entisin ehdoin vanhana työntekijänä. Työnantajan näkökulmasta kyse on uudesta työntekijästä vaikka työ olisi-kin samaa kuin työntekijä on irtisanovan työnantajan palveluksessa tehnyt.¹⁹¹

Koulutuksen laajuudesta säädetään työsopimuslain 7 luvun 4.2 §:ssä. Sen mukaan työnantajan tulee järjestää uusien tehtävien edellyttämään koulutusta siinä laajuudessa, mikä voidaan pitää kohtuullisena ja tarkoituksenmukaisena. Hallituksen esityksen mukaan kysymykseen tulee täydennys-, jatko- tai uudelleenkoulutus. Uudelleenkoulutusvelvoite ei rajoitu pelkästään perehdyttämiseen, joka koskee lähinnä uuden työntekijän ottamista.¹⁹² Työnantajan velvollisuus koskee koulutusta vain sellaiseen työhön, jota on yrityksen puitteissa työntekijälle

¹⁸⁶ Bruun – Koskull 2012, s. 92

¹⁸⁷ Koskinen Edilex 2013, s. 62.

¹⁸⁸ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 387–389.

¹⁸⁹ Koskinen Edilex 2013, s. 62.

¹⁹⁰ Valkonen DL 1998a, s. 83.

¹⁹¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 392.

¹⁹² HE 157/2000 vp, s. 103.

irtisanomisen aikaan tarjolla tai johon työntekijä voidaan lain edellyttämän koulutuksen päätyttyä sijoittaa. Se ei koske työntekijän uudelleensijoittamista irtisanomisen edellytyksenä. Uudelleen koulutusvelvoite ei myöskään sisällä ammatillista peruskoulutusta. Irtisanomisiin liittyvä koulutusvelvollisuus on aina vähintään saman tasoinen kuin mihin työnantaja on esimerkiksi hyvän henkilöstöpolitiikan ohjelmassaan sitoutunut.¹⁹³

Uudelleensijoittamisen ja siihen tähtäävän koulutuksen on oltava yritystaloudellisesti mielekästä. Koulutuksen kustannusten on oltava järkevässä suhteessa siihen hyötyyn, jonka yrityksen voidaan olettaa saavan panostamistaan kustannuksista.¹⁹⁴ Koskisen mukaan koulutusvelvollisuuden laajuus ratkaistaan yksittäistapauksittain. Työnantajan kohtuullinen koulutusvelvollisuus ei yleensä kata tilanteita, joissa esimerkiksi työntekijäasemassa oleva henkilö koulutuksen kautta siirtyisi ylemmän tason työtehtäviin.¹⁹⁵ Valkonen tulkitsee lain laatijan tarkoitusta siten, että mitä vaativammasta ja kustannuspanostuksia edellyttävästä kouluttamisesta on kyse, sitä enemmän kohtuutta arvioidaan työnantajan näkökulmasta. Hänen mielestään koulutuksen kesto ja muu panostus riippuu tilanteesta. Kestoltaan kohtuudella edellytettävissä oleva koulutus on normaalisti pienissä yrityksissä enintään viikko, suuremmissa voi olla parikin kuukautta.¹⁹⁶ Esimerkiksi yrityksen tappiollisuuden aste tai vaikeat taloudelliset tilanteet ylipäätään vaikuttavat merkittävästi velvoitteen laajuuteen.¹⁹⁷

Tiitinen ja *Kröger* listaavat ne seikat, jotka työnantajan järjestämän koulutuksen on täytettävä¹⁹⁸:

1. Työalan luonteeseen nähden tavanomaista
2. Työnantajan taloudellisiin ja toiminnallisiin mahdollisuuksiin nähden tavanomaista
3. työpaikan (työnantajan) kokoon nähden tavanomaista
4. Työssä tarvittavaan ja työnantajan tarpeisiin sopivaa

¹⁹³ *Koskinen* 2013, s. 59–60.

¹⁹⁴ *Bruun – Koskull* 2012, s. 91.

¹⁹⁵ *Koskinen Edilex* 2013, s. 61.

¹⁹⁶ *Valkonen* 2006a, s. 871.

¹⁹⁷ TT 2000-53. Työtuomioistuin on ottanut kantaa siihen, milloin yrityksen koulutusvelvoite on suhteettoman raskas suhteessa taloudelliseen tilanteeseen. Kyseisessä tapauksessa työnantaja oli irtisanonut pääasiassa hitsaus- tai koneistustöitä. Kiista oli siitä, olisivatko irtisanotut pystytyt kohtuudella kouluttamaan vaativampaan robottihitsaustyöhön. Esitetyn selvityksen perusteella työtuomioistuin piti ilmeisenä, että irtisanottujen työntekijöiden kouluttaminen robottihitsaustyöhön olisi voinut välttää irtisanomisen muutaman kuukauden. Huomioon ottaen yhtiön taloudellinen tilanne ja se, että työnantaja alkuvuonna 1999 oli joutunut tilanteeseen, jossa vaarana on ollut, että yhtiössä ei ole yhtään robottihitsaustyöhön kykenevää työntekijää, ei työnantajalta ole voitu kohtuudella edellyttää irtisanottujen työntekijöiden kouluttamista ja sijoittamista robottihitsaustyöhön.

¹⁹⁸ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 583.

5. Työnantajan järjestettävissä
6. Työntekijälle sopivaa, kun huomioon otetaan hänen ammattitaitonsa, aikaisempi kokemuksensa sekä soveltuvuutensa

Työnantajan uudelleensijoitus- ja koulutusvelvollisuus on pakottavaa oikeutta eli työnantaja ja työntekijöiden edustaja eivät voi sopia, että esimerkiksi jollekin irtisanomisuhan alla olevalle henkilölle ei tarjota muuta työtä.¹⁹⁹ Kynnys työsopimuslain tarkoittaman uudelleensijoitus- ja koulutusvelvollisuuden täyttämiseksi on joukkoirtisanomisten yhteydessä selvästi korkeammalla kuin uudelleen sijoitettaessa vain yhtä tai muutamaa työntekijää. Työnantajalta ei voi joukkoirtisanomisten yhteydessä kohtuudella edellyttää aivan yhtä yksityiskohdaista vaihtoehtojen selvittämistä jokaisen työntekijän kohdalla.²⁰⁰

Uudelleensijoittamisvelvollisuus vaihtelee hieman Pohjoismaiden sisällä. Suomeen verratta lähin käytäntö on Ruotsissa sekä Norjassa, koska näissä maissa irtisanomisperusteen laillisuus liittyy työntekijän uudelleensijoittamiseen. Tanskassa ja Islannissa ei ole samalla tavalla rajoitettu työnantajan toimintavapautta. Ruotsissa muun työn tarjoamisvelvoitteesta kollektiiviperusteisen irtisanomisen yhteydessä on säädetty laissa irtisanomissuojasta, jossa edellytetään työnantajan puolelta tapahtuvan irtisanomisen perustuvan asialliseen perusteseen. Asiallista perustetta ei ole, jos työnantajalla on tarjota muuta työtä. Norjassa muun työn tarjoamisvelvoitteessa on säädetty työympäristölaissa. Irtisanominen ei ole laillinen, ellei ennen irtisanomista työnantaja ole selvittänyt työntekijän uudelleensijoittamista palvelukseensa. Uudelleensijoittamisessa on huomioitava työntekijän edelleen työllistymisen tarve ja huoltovelvollisuus.²⁰¹

¹⁹⁹ Nieminen, K. 2000, s. 220.

²⁰⁰ Valkonen DL 1998c, s. 887.

²⁰¹ Koskinen Edilex 2009, s. 2–3. Tanskassa on sovittu työmarkkinajärjestöjen välisin sopimuksin sekä eri työehtosopimuksin työnantajan uudelleensijoittamisvelvollisuudesta. Uudelleensijoittamisvelvollisuus ei ole kuitenkaan yleinen velvollisuus, vaan se liittyy tilanteeseen, jossa yrityksessä otetaan käyttöön uutta teknologiaa. Islannissa työnantajalla on yksinomainen oikeus sekä ottaa työntekijä työhön sekä erottaa työntekijä. Joukkoirtisanomisista annetuin laein velvoitetaan työnantaja neuvottelemaan ammattiliiton edustajien kanssa irtisanomisten välttämiseksi.

4 TAKAISINOTTOVELVOLLISUUS

4.1 Menettelysäännökset

Pääsääntöisesti työsuhteeseen liittyvät ja siihen perustuvat oikeudet ja velvollisuudet päättyvät puolin ja toisin työsuhteen päättyessä lukuun ottamatta mahdollista salassapito- tai kilpailukieltovelvoitetta ja työnantajan velvollisuutta toimittaa työtodistus²⁰². Merkittävä ja painava työsuhteen päättymisen jälkeinen velvoite on myös takaisinottovelvollisuus. Kun työntekijä on irtisanottu taloudellisten ja tuotannollisten syiden takia tai yrityksen saneerausmenettelyn yhteydessä, on työnantajalla velvollisuus ottaa irtisanottu työntekijä takaisin tiettyin edellytyksin.²⁰³ Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaan työnantajan on tarjottava työtä irtisanomalleen, työvoimatoimistossa edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä työntekijää samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Takaisinottovelvollisuuden kestoaika lasketaan työsuhteen päättymisestä alkaen eikä työ sopimuksen irtisanomisesta. Hallituksen esityksessä tätä perustellaan sillä, että työnantajalla on velvollisuus tarjota työtä irtisanotulle työntekijälle työsuhteen ollessa vielä voimassa²⁰⁴. Kuten säännöksessä käytetty termikin osoittaa, kyseessä on työnantajan velvollisuus ottaa irtisanottu työntekijä takaisin työsuhteen jo päätyttyä²⁰⁵. Hallituksen esityksessä perustellaan takaisinottovelvollisuutta seuraavasti²⁰⁶:

”Irtisanotun työntekijän kannalta on usein tärkeää, että hänelle tarjotaan mahdollisuus palata entiseen työhönsä. Se on yleensä tarkoituksenmukaista myös työnantajan kannalta, jos työsuhteen päättymisestä ei ole kulunut kovin pitkää aikaa, koska irtisanottu työntekijä tuntee jo ennalta työpaikan ja tarjolla olevan työn.”

Takaisinottovelvollisuus ei ole sisällöltään yhtä laaja kuin työ sopimuslain 7 luvun 4 §:n mukainen velvollisuus tarjota muuta työtä irtisanomisuhan alla olevalle työntekijälle eli uudelleensijoitusvelvollisuus²⁰⁷. Takaisinottovelvollisuus kohdistuu vain samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, kun taas työntarjoamisvelvoitteen mukaan irtisanomisuhan alla olevalle

²⁰² Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 306.

²⁰³ HE 157/2000 vp, s. 93. Hallituksen esityksessä todetaan myös, että koska irtisanominen ei ole johtunut työntekijästä taloudellisissa ja tuotannollisissa irtisanomisperusteista eikä irtisanomisessa saneerausmenettelyn yhteydessä, velvollisuutta tarjota uutta työtä ensisijaisesti irtisanotulle työntekijälle voitaisiin pitää sekä työnantajan että työntekijän kannalta kohtuullisena.

²⁰⁴ HE 157/2000 vp, s. 94.

²⁰⁵ Bruun – Koskull 2012, s. 98–99.

²⁰⁶ HE 157/2000 vp, s. 93.

²⁰⁷ Koskinen Edilex 2013, s. 67.

henkilölle on järjestettävä kohtuullinen koulutus uuteen tehtävään. Tämän eron taustalla on lainsäätäjän tahto siitä, että voimassa olevien työsuhteiden jatkuminen turvataan niin pitkälle kuin se on työnantajan toimintaedellytykset huomioon ottaen on mahdollista.²⁰⁸ Jos työnantaja on irtisanomisten lisäksi lomauttanut työntekijöitä, uutta työtä on tarjottava lomauteuille työntekijöille irtisanottujen työntekijöiden sijasta.²⁰⁹

Takaisinottovelvollisuus koskee taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä ja saneerausmenettelyn yhteydessä tapahtuvia irtisanomistilanteita²¹⁰. Työsopimuslain 6 luvun 6.2 §:n mukaan säännös koskee myös liikkeen luovutuksen saajaa, silloinkin kun irtisanotun työntekijän työsuhde on päättynyt jo ennen liikkeenluovutushetkeä eikä työntekijä ole siten siirtynyt vanhana työntekijänä luovutuksen saajalle.²¹¹ Hallituksen esityksen mukaan takaisinottovelvollisuus ei koske määräaikaisessa työsuhteessa olleita työntekijöitä eikä työntekijöitä, joiden työsuhde on purettu tai jotka ovat itse irtisanoneet työsuhteen. Takaisinottovelvollisuuden edellytyksenä on lisäksi, että irtisanominen on johtunut muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä.²¹² Takaisinottovelvollisuuden ulkopuolelle jäävät ne työntekijät, joiden työsuhde on sanottu irti työnantajan kuoleman tai konkurssin perusteella. Samoin takaisinottovelvollisuutta ei ole, jos avoinna oleva työpaikka täytetään yrityksen sisällä siirtämällä jo olemassa oleva työntekijä sisäisellä siirrolla.

Työnantajan velvollisuudet työsuhteessa olevia työntekijöitä kohtaan syrjäyttävät kuitenkin takaisinottovelvoitteen. Työnantajalla on uutta työvoimaa ottaessaan velvollisuus tarjota lisätyötä ensisijaisesti osa-aikatyötä tekeville työntekijöille²¹³. Lisäksi työnantajan velvollisuus tarjota työtä irtisanomishetken alaiselle työntekijälle taikka sallia äitiyslomalla olleen palata entiseen työhön ohittavat irtisanotun työntekijän oikeuden tulla takaisinotetuksi. Myös

²⁰⁸ *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 704.

²⁰⁹ HE 157/2000 vp.

²¹⁰ *Kairinen* 2009, s. 367.

²¹¹ HE 157/2000 vp, s. 94–95. Lakiehdotuksessa todetaan, että työnantajan luovuttaessa liikkeensä vain luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät uudelle omistajalle. Koska velvollisuus tarjota työtä irtisanotulle työntekijälle koskee työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa, takaisinottovelvollisuus ei siirtyisi mainitun säännöksen perusteella silloin, kun irtisanotun työntekijän työsuhde on päättynyt jo ennen luovutushetkeä. Ei ole kuitenkaan pidetty tarkoituksenmukaisena, että tällaiset tilanteet jäisivät takaisinottovelvollisuuden ulkopuolelle. Tämän vuoksi lainsäätäjä on halunnut mukaan erityissäännöksen, jonka mukaan takaisinottovelvollisuus koskee myös liikkeen luovutuksen saajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanonut työntekijän työsuhteen päättymään ennen luovutushetkeä.

²¹² HE 157/2000 vp. 93.

²¹³ TyVM 13/2000 vp. Tämän lauseen tärkeydettä painotti myös työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta lausunnossaan kun työsuhtelakia uusittiin vuonna 2000.

lomautetuilla työntekijöillä on ensisijainen oikeus tarjolla olevaan työhön²¹⁴. Työnantajalla on siten ensisijainen velvollisuus työllistää palveluksessaan olevat työntekijät ja vasta sen jälkeen takaisinottovelvollisuuden piirissä olevat työntekijät.²¹⁵ Sen sijaan määräaikaisen työsuhteen jatkaminen ei useimmiten ole mahdollista irtisanotun työntekijän takaisinottovelvoitetta syrjäyttäen. Määräaikaiseen työsuhteeseen ottaminen taikka tällaisen henkilön vakinaistaminen voi olla sekä irtisanomissuojan että takaisinottovelvollisuuden kannalta verrattavissa uuden työntekijän ottamiseen.²¹⁶

Säännös takaisinottovelvollisuudesta ei estä yritystä tarjoamasta työharjoittelupaikkaa opiskelijalle. Eri asia on, jos työnantajan tarkoitus on kouluttaa harjoittelijasta uusi työntekijä yritykseen ja käyttää häntä takaisinottovelvollisuuden piirissä. Silloin tilanne ratkeaa juuri sen kautta, onko tehtävä sama tai samankaltainen.²¹⁷ Työnantaja voi myös käyttää töiden tekemiseen alihankintaa tai vuokratyövoimaa.²¹⁸ Takaisinottosäännös ei pakota työnantajaa toimimaan työnantajana. Mikäli työnantaja saa takaisinottoajan kuluessa esimerkiksi urakan, hän voi myydä sen ulkopuolisille, koska kyse ei ole tällöin työn tarjoamisesta työntekijälle.²¹⁹

Takaisinottovelvollisuuteen liittyy lain mukaan se edellytys, että irtisanottu työntekijä on työnhakijana paikallisessa työvoimatoimistossa siinä vaiheessa kun tarve työntekijän palkkaamiselle ilmenee. Valkonen toteaa, että ratkaisevaa ei ole työntekijän palkkaamishetki vaan työvoiman tarvitsemishetki eli milloin työvoiman lisätarve on ilmaantunut²²⁰. Hallituksen esityksessä todetaan, että jos työnhakija on halukas ottamaan työtä vastaan kotipaikkakuntaansa laajemmalla alueella, hänellä on mahdollisuus ilmoittautua työnhakijaksi esimerkiksi koko Suomen alueella. Tällainen työnhakija näkyy kaikkien työvoimatoimistojen työnhakijoita koskevissa rekistereissä.²²¹ Työtuomioistuin on ratkaisussaan TT: 2006–1 todennut, että työnantajan työntarjoamisvelvollisuus ei ole (rakennusalan irtisanomissuojaso-

²¹⁴ Koskinen Edilex 2013, 65–66.

²¹⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 706.

²¹⁶ Koskinen Edilex 2005, s. 14.

²¹⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2003, s. 365.

²¹⁸ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 216.

²¹⁹ Koskinen Edilex 2013, s. 68.

²²⁰ Valkonen 2001, s. 295. Ratkaisevana voidaan pitää sitä, milloin esimerkiksi lehti-ilmoituksella on alettu hakea työvoimaa jos ilmoittelu on myöhemmin johtanut työsuhteiden syntymiseen.

²²¹ HE 157/2000 vp. Hallituksen esityksessä paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan tiedusteluvelvollisuuden rajoittamista työntekopaikkakunnan työvoimatoimistoon on pidetty riittävänä työntekijän kotipaikkakunnasta riippumatta.

pimuksessa) tarkoitettu rajoitta ainoastaan yhden kunnan alueelle vaan työnantajalla on velvollisuus tarjota työntekijälle työtä myös muualla sijaitsevilla työkohteilla elleivät ne sijaitse niin etäällä, että työnantajalle aiheutuisi velvollisuus päivärahan maksamiseen. Työntarjoamisvelvollisuus ulottuu siis työkohteeseen, jossa työntekijä voi tavanomaiset työmatkat huomioon ottaen käydä päivittäin työssä vakituisesta asunnosta käsin.

Oleellista on, ettei entisen työntekijän tarvitse olla työtön työnhakija vaan riittää, että hän on työnhakijana työvoimatoimistossa. Työnantaja voi tiedustella asiaa joko työvoimatoimistosta tai suoraan irtisanotulta henkilöltä suoraan. Mikäli irtisanottu ei ole työnhakijana työvoimatoimistossa, työnantajan ei tarvitse ilmoittaa avoimena olevasta työpaikasta. Oikeutta päästä takaisin ei siis ole, jos työntekijä ei ole ilmoittautunut työvoimatoimistoon työnhakijaksi, mutta vastaavasti jos työnantaja ottaa suoraan yhteyttä entiseen työntekijään, ei yhteyttä työvoimaviranomaiseen tarvita.²²² Takaisinottovelvollisuuteen sisältyvä tiedusteluvelvollisuus sitoo työnantajan. Työtuomioistuin on todennut kahdessa päätöksessään (TT: 1984–64 ja TT: 1984–63), että tiedusteluvelvollisuuden laiminlyönniksi katsotaan myös tilanne, jos työnantaja on vahingossa jättänyt selvittämättä, onko irtisanottu työntekijä työnhakijana. Lainlaatija perustelee tätä sillä, että irtisanottu työntekijä voi olla työnhakija siitä huolimatta, että hän saattaa olla esimerkiksi määräaikaisessa tai ammattitaitoaan vastaamattomassa työssä.²²³ Tästä on myös korkeimman oikeuden päätös.

KKO 1991:24: Työnantaja oli tiedustellut paikalliselta työvoimaviranomaiselta, oliko irtisanottu työntekijä käytettävissä ja työvoimatoimistosta oli ilmoitettu, ettei henkilö ollut työnhakijana. Työnantaja oli palkannut uudet työntekijät saatuaan kielteisen vastauksen. Irtisanottu työntekijä oli ollut jo toisen yhtiön palveluksessa. Työnantajan katsottiin täyttäneen lainkohdassa tarkoitetun työn tarjoamisvelvollisuuden.

Jos irtisanottu työntekijä kieltäytyy ottamasta vastaan tarjottua työtä ilman hyväksyttävää syytä, työnantajan ei tarvitse tarjota samalle työntekijälle takaisinottoajan kuluessa enää uudestaan vastaavanlaista työtä. Irtisanotulla työntekijällä on etuoikeus tulla valituksi avoinna olevaan työpaikkaan siitä huolimatta, että samaa työpaikkaa hakisi selvästi pätevämpikin

²²² Kairinen 2009, s. 368.

²²³ Kairinen 2001, s. 321.

henkilö. Lainvalmistelutöiden mukaan irtisanottu työntekijä syrjäyttää pätevämmänkin ulkopuolisen työntekijän²²⁴. Oikeuskirjallisuudessa on lisätty, että entinen työntekijä on asetettava pätevämmän ulkopuolisen hakijan edelle, jos entinen työntekijä täyttää tehtävän edellyttämät vaatimukset²²⁵. Takaisinottovelvollisuutta ei siis voi kiertää vetoamalla siihen, että joku muu kuin irtisanottu työntekijä on ansioituneempi hoitamaan takaisinottovelvollisuuden alaisia työtehtäviä²²⁶.

TT: 2007–11: Yhtiöllä oli sen taloudellinen tilanne huomioon ottaen ollut perusteet lähetystoimintojen uudelleenjärjestelyyn, mikä oli merkinnyt näissä toiminnoissa työskennelleen toimihenkilön työtehtävien lakkaamista. Toimihenkilön irtisanomisaikana yhtiön palvelukseen oli haettu työntekijää anturien valmistukseen, missä tehtävissä irtisanottu toimihenkilö oli aikaisemmin työskennellyt kuuden vuoden ajan. Jättäessään tarjoamatta irtisanotulle työntekijälle anturintekijän työtä yhtiö oli menetellyt irtisanomissuojasopimuksen vastaisesti. Yhtiöllä ei ollut ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytettyä asiallista ja painavaa syytä toimihenkilön työsopimuksen irtisanomiseen.

Työnantajalla on kuitenkin oikeus arvioida työntekijän soveltuvuutta kyseiseen työhön. Jos työntekijä ei täytä tehtävälle asetettuja vaatimuksia fyysisten tai psyykkisten ominaisuuksien vuoksi tai häneltä puuttuu tietty tarvittava tai erityinen taito tai kyky kuten kielitaito, ei takaisinottovelvollisuutta tarvitse noudattaa.²²⁷ Uuden työn tarjoamista voidaan pitää kohtuuttomana jos irtisanotun työntekijän työkyky on heikentynyt niin paljon, että se oikeuttaisi työsuhteen irtisanomiseen. Irtisanominen voi tulla kyseeseen silloin, jos työntekijän työkyky on sairauden takia oleellisesti ja pitkäaikaisesti heikentynyt eikä ole lääketieteellisten tutkimusten perusteella nähtävissä tilan kohentumista siten, että työntekijä kykenisi enää työskentelemään samassa tehtävässä. Irtisanominen myös edellyttää, ettei työnantajalla ole sijoittaa työntekijää muihin tehtäviin.

TT: 2011–138: Lääketieteellisten arvioiden mukaan työntekijän työkyky oli vähentynyt olennaisesti ja pitkäaikaisesti eikä hän enää kyennyt tekemäänsä linja-autonkuljettajan työhön. Kun työnantajalla ei ollut tarjolla työntekijälle soveltuvaa muuta työtä, ei työnantajalta ole voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista, minkä vuoksi työnantajalla oli työsopimuslain mukaiset asialliset ja painavat syyt työntekijän työsopimuksen irtisanomiselle.

²²⁴ HE 157/2000 vp

²²⁵ Kairinen 1998, s. 168.

²²⁶ Bruun – Koskull 2012, s. 99.

²²⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2003, s. 366.

KKO 1989:77: Työnantajaa ei voitu kohtuudella velvoittaa ottamaan takaisin työhön työntekijää, joka oli ollut kolmena edellisenä vuotena valtaosan työajastaan sairaana eri sairauksien takia. Työnantajalla ei ollut takaisinottovelvollisuutta tilanteessa, jossa sillä olisi ollut oikeus työsopimuksen purkamiseen.

TT: 2001–10: Työnantajalta ei voitu kohtuudella edellyttää, että se olisi tarjonnut tehtäviä A:lle, jonka työkyvyn palautuminen on ollut epävarmaa ja jonka työkyvyttömyys automyyjän tehtäviin olisi joka tapauksessa kestänyt vähintään kaksi kuukautta.

Irtisanomisen jälkeiset tapahtumat voivat vaikuttaa siihen, onko työnantajalla velvollisuutta kutsua irtisanottua työntekijää takaisin. Työntekijän käyttäytyminen irtisanomisen jälkeen esimerkiksi luottamussuhdetta horjuttavalla tavalla voi osoittaa, että työntekijä on haluton tai peräti soveltumaton entiseen työhönsä. Silloin voidaan katsoa, ettei takaisinottovelvollisuutta ole.²²⁸ Työnantajalta ei voida kohtuudella vaatia uuden työn tarjoamista työntekijälle esimerkiksi silloin, jos kollektiiviperusteisen irtisanomisen jälkeen työntekijä on syyllistynyt rikokseen tai käyttäytynyt muutoin epäasiallisesti²²⁹. Työtuomioistuin totesi (TT: 1985–140), ettei työnantajan tarvitse noudattaa takaisinottovelvollisuutta tapauksessa, jossa irtisanottu perämies oli tuomittu jatketusta petoksesta työnantajaansa kohtaan. Perämies A oli esittänyt totuudenvastaisen tapaturmailmoituksen saadakseen työnantajan vakuutusyhtiöltä perusteettomasti tapaturmakorvauksia. Samassa oikeudenkäynnissä käsiteltiin myös toisen irtisanotun perämiehen takaisinottovelvollisuutta. Perämies B oli irtisanomisen jälkeen ollut useita kertoja alkoholin vaikutuksen alaisena työpaikalla ja käyttäytynyt epäasiallisesti. Tuomioistuimen päätös oli, ettei takaisinottovelvollisuus sido työnantajaa.

Koskinen toteaa, että takaisinottovelvoite on pakottavaa oikeutta eli työnantajan velvollisuutta ottaa irtisanottu työntekijä takaisin ei voida sopimuksella rajoittaa.²³⁰ Kairinen puolestaan tulkitsee säännöstä niin, että se on semidispositiivinen, koska työehtosopimuksen määräykset voivat supistaa rajoitetusti takaisinottovelvollisuutta²³¹. Takaisinottovelvollisuudesta voivat työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset sopia työsopimuslain 13 luvun 7 §:n perusteella työehtosopimuksella myös työntekijän lakisääteisiä etuja heikentäen. Takaisinottovelvollisuuden ajallista ja alueellista laajuutta on voitu rajoittaa,

²²⁸ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2003, s. 362.

²²⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 702.

²³⁰ Koskinen Edilex 2013, s. 66. Ks. myös Määttä, K. 2008, s. 380

²³¹ Kairinen 2009, s. 368.

etenkin rajaamalla sitä maantieteellistä aluetta, minkä sisällä työnantajalla on takaisinottovelvollisuus.²³²

Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksellä tarkennetaan sopimisoikeuden rajoja.

KKO 2007:69: Työnantaja ja työntekijä olivat tehneet työsopimuksen irtisanomista koskevan sopimuksen, jonka mukaan työntekijä hyväksyi sen, että hänet oli irtisanottu taloudellisella ja tuotannollisella syyllä siten, että työsopimus päättyi kuusi kuukautta myöhemmin. Työnantajan takaisinottovelvollisuuden osalta sopimuksessa oli todettu, ettei työntekijälle tarvinnut ilmoittaa, mikäli vastaavia tehtäviä ilmaantui. Korkeimman oikeuden tekemän päätöksen (äänestys) mukaan sopimusehto oli työsopimuslain 13 luvun 6 §:n nojalla mitätön.

Korkein oikeus linjasi, että työntekijä ei voi etukäteen luopua työsuhteen päättymisen jälkeen syntyvästä pakottavien säännösten mukaisesta oikeudesta. Päätöksellä viitataan työsopimuslain 13 luvun 6 §:ään, jonka mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijän oikeuksia, on mitätön, ellei työsopimuslaista muuta johdu. Työsuhteen voimassa ollessa työntekijän katsotaan olevan heikommassa asemassa oleva osapuoli ja työntekijän suojelun periaate näin ollen voimassa.²³³ Korkein oikeus on todennut päätöksessään KKO 2012:40, että työntekijän riippuvuussuhde työnantajaan ja suojelun tarve ovat olemassa vain työsuhteen kestäessä, jolloin lain pakottavuus koskee yleensä vain työsopimusta tehtäessä ja työsuhteen aikana tehtyjä sopimuksia. Työntekijän suojelun periaate ei siis sovellu enää työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan eikä työsopimuksen rauettua takautuvasti.²³⁴ Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että osapuolten välillä vallitsee työsuhteen päätyttyä täysi sopimusvapaus ja tällöin työntekijä voi luopua vapaasti hänelle kuuluvista oikeuksistaan kuten myös takaisinottovelvollisuudesta²³⁵. Jos työnantaja laiminlyö takaisinottoa koskevan velvollisuuden, voidaan työnantaja velvoittaa korvaamaan työntekijälle aiheutuneet vahingot, jotka useimmiten ovat ansionmenetystä. Vahingonkorvauksen määrän osalta noudatetaan vahingonkorvausoikeuden periaatteita kuten syy-yhteyttä ja myötävaikuttavaa tuottamusta.²³⁶

²³² Murto Oikeustieto 2011, s. 16.

²³³ Kultanen Oikeustieto 2012, s. 8.

²³⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 762.

²³⁵ Kultanen Oikeustieto 2012, s. 8; Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 779. Sopimusten tarkasteluehikkona ei työsopimuksen päättymistilanteessa pidetä enää työsopimuslain normeja vaan sopimusoikeuden yleistä normijärjestelmää. Sopimuksia voidaan siten tehdä työntekijän ja työnantajan välillä myös absoluuttisesta lainsäädännöstä poiketen kunhan sopimista ei rasita mikään pätemättömyysperuste.

²³⁶ Kairinen 2009, s. 369.

Suomessa etuoikeuslottuvuus²³⁷ näyttäisi olevan rajoitetumpi kuin esimerkiksi Ruotsissa. Suomessa irtisanottu on kutsuttava töihin, mikäli tarjolla oleva työ on samaa tai samankaltaista, Ruotsissa puolestaan takaisinottovelvollisuus tarkoittaa irtisanotulle etuoikeutta palata saman työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluviin työtehtäviin.²³⁸

Takaisinottovelvollisuuden ja myös vahvan irtisanomissuojan kääntöpuolena voidaan nähdä myös Suomen työmarkkinoiden rakennemuutoksen tarpeet. Globalisaatio, tekniset kehitysharppaukset ja ylipäättään työn tekemisen muuttuminen asettaa vaatimuksia myös työmarkkinoiden toiminnalle ja työoikeudelliselle sääntelylle. Vuonna 2015 julkaistussa työn murrosta selvittäneessä raportissa ehdotetaan höllennyksiä takaisinottovelvollisuuteen.

”Olisi luontevaa poistaa vaatimus, jonka mukaan irtisanotuille tulee tarjota etusija kun irtisanomisiin turvautunut yritys palkkaa uutta työvoimaa. Jos yrityksessä on aidosti tarjolla samantaisia tehtäviä, joista henkilö on sanottu irti, yrityksellä on vahva oma intressi palkata yrityksen jo tuntevat työntekijät”.

Tällä raportin tehnyt työryhmä viittaa siihen, että irtisanotuista henkilöistä voi syntyä niin paljon kustannuksia tai sellaista uhkaa, että uusien työntekijöiden rekrytoinnista luovutaan.²³⁹

4.2 Työnantajan vastuunläpimurto

Työnantajan käsitettä käytetään paljon työlainsäädännössä, mutta aina ei ole selvää, mitä sillä tarkoitetaan ja miten laaja työnantajan vastuupiiri on. Myöskään työsopimuslain esitöissä ei ole tarkennettu mitä työnantajalla kyseisessä säännöksessä tarkoitetaan. Työoikeudessa vallitsee jakaantunut käsitys työnantajasta yhtäältä työsopimuslainsäädännön ja toisaalta organisaationa, jossa työtä tosiasiallisesti tehdään ja teetetään. Tulkinna joudutaan selvittämään, mitä työnantajan käsitteellä ja vastuun laajuudella kussakin säädöksessä tarkoitetaan. Kun kyseessä on tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet, tarkastellaan työnantajaa varsin selkeästä näkökulmasta, sekä työsopimuksessa ilmoitettuna yrityksenä että laajemmin yritysryppäänä. Työsopimuslain 7 luvun 4.3 §:n mukaan työnantajana voidaan

²³⁷ Etuoikeuslottuvuudella tarkoitetaan sitä, että irtisanotulla on oikeus päästä samaan tai samankaltaiseen työhön muiden yhtä pätevien hakijoiden ohi.

²³⁸ *Auvinen* 2010, s. 80.

²³⁹ *Kauhanen ym.* 2015, s. 100–101.

pitää myös sellaista yritystä tai yhteisöä, joka käyttää määräysvaltaa toisessa yrityksessä. Perinteisesti konserneja ei ole kuitenkaan pidetty työnantajakokonaisuuksina²⁴⁰.

Tulkinnallisuus liittyy myös takaisinottovelvollisuuteen ja siihen kysymykseen, käsittääkö se vain työnantajasopimuksen tehneen ja myös irtisanoneen työnantajatahon vai voidaanko työnantaja nähdä laajempänä kokonaisuutena, esimerkiksi konsernina.²⁴¹ Työoikeudessa puhutaan niin sanotusta vastuunläpimurto -periaatteesta²⁴². *Liukkusen* mukaan sillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ”työnantajalle kuuluvat velvoitteet ulotetaan mahdollista työnantajaa laajemmalle silloinkin kun samalla työnantajalla on omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella määräysvalta toisessa yrityksessä”²⁴³. *Nieminen* puolestaan katsoo, että yhtiöiden harjoittaman liiketoiminnan tulee olla riittävän yhteneväistä ja yhtiöiden tulisi hoitaa esimerkiksi kirjanpitoaan ja talousasioitaan yhdessä. Vaadittua yhteneväisyyttä voi osoittaa myös jaettu myynti- ja markkinointiorganisaatio. Kyseessä on siis oltava yhtiöiden välillä vallitseva taloudellinen riippuvuussuhde.²⁴⁴ *Huhtala* listaa perusteita, jotka kuvaavat yhtiön epäitsenäistä asemaa konsernissa sillä tavoin, että niiden perustella vastuunläpimurto selvästi toteutuu: yhtiöillä on sama johto, emoyhtiö vastaa tytäryhtiön rahoituksesta, tytäryhtiö toimii kuin se olisi emon yksi osasto, emoyhtiö kattaa tytäryhtiön tappiot ja yhtiöiden varallisuutta sekoitetaan. Tästä on hyvin pääteltävissä, että yhtiön itsenäinen juridinen asema pitää näkyä myös liiketoiminnan tosiasiallisessa hoitamisessa. Mitä useampi edellä mainitun kaltaisista perusteista toteutuu, sitä selkeämmin voidaan puhua vastuunläpimurron toteutumisesta konsernissa.²⁴⁵

Vanhan työ sopimuslain aikana vastuunläpimurron katsottiin olevan mahdollista takaisinottilanteissa ilman sääntelyäkin. Valkonen arvioi vanhaan työ sopimuslakiin liittyen, että työntarjoamisvelvoite kattaa vastuunläpimurto-periaatteen mukaisesti lainmukaisten edellytysten täytyessä myös yrityskokonaisuuden samat ja samankaltaiset työtehtävät²⁴⁶. Uuden

²⁴⁰ *Nieminen, P.* Oikeustieto 2015, s. 20.

²⁴¹ *Murto* Oikeustieto 2011, s. 15.

²⁴² Ks. esim. *Huhtala* 2002, s. 115. Vastuunläpimurrolla tarkoitetaan laajemmassa merkityksessä doktriinia, jonka mukaan tietty subjekti joutuu ilman lain säädöstä tai sopimuslausetta vastuuseen toisen subjektin velvoitteista. Doktriinin päätarkoitus on estää vastuusta vapautuminen juridisen konstruktion avulla.

²⁴³ *Liukkunen* 2013, s. 120.

²⁴⁴ *Nieminen, P.* Oikeustieto 2015, s. 20.

²⁴⁵ *Huhtala* 2002, s. 121. Esimerkit ovat peräisin Yhdysvaltojen oikeuskäytännössä esiintyneistä perusteista konsernisuhdetta määriteltäessä. *Huhtalan* mielestä esimerkit sopivat sovellettavaksi myös Suomeen.

²⁴⁶ *Valkonen* 2001, s. 259.

työsopimuslain tulkinnassa vastuunläpimurto jää varsin kiistanalaiseksi, koska takaisinottovelvollisuuden ulottamista myös saman tai samojen tahojen määräysvallassa olevan yrityskokonaisuuden eri toimipisteisiin ei ole säännöksissä mainittu. Lain 7 luvun 4.3 §:ssä laajennetaan toki työntekijän irtisanomissuojaa siten, että irtisanomista harkitsevan työnantajan on otettava huomioon uudelleensijoittamis- ja koulutusvelvollisuus yritysryhmässä yli muodollisten yritysrajojen²⁴⁷. Säännöksessä ei kuitenkaan viitata takaisinottovelvollisuuteen. Niinpä oikeuskirjallisuudessa onkin todettu, että uuden työsopimuslain mukaan laajennettua työn tarjoamisvelvoitetta on tulkittava suppeasti.²⁴⁸ Murto puolestaan muistuttaa, että takaisinottovelvollisuus sijoittuu työsopimuksen päättymisen jälkeiseen aikaan eikä työnantajan sopimussuhteelle tunnusomainen lojaliteettivelvollisuus ole enää voimassa. Näin ollen ei ole syytä laajentaa työnantajan käsitteen tai vastuupiirin laajentamista samaan tapaan kuin tilanteessa, jossa työntekijä vielä työskentelee ja työsopimus on ainakin voimassa.²⁴⁹ Tällä Murto viittaa uudelleensijoitus- ja koulutusvelvollisuuteen irtisanomisen vaihtoehtona.

Myös korkein oikeus on joutunut tulkitsemaan päätöksessään KKO 2010:43 kyseistä lainkohtaa. Ratkaistavana oli kysymys siitä, voidaanko työntekijän irtisanominen perustaa koko konsernia koskeviin liiketoiminnan järjestelyistä johtuviin ja tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin, vaikka työntekijä oli ollut työsuhteessa yhteen konsernin yhtiöön. Ratkaisun perusteluissa todetaan, että konsernin piirissä tapahtuvan irtisanomisen yhteydessä tulee mahdolliseksi muodollisjuridista työnantajaa laajempi arviointi, jos nämä eri yhtiöt muodostavat liiketoimintakokonaisuuden.²⁵⁰ Työnantajakokonaisuus poikkeaa näin ollen paljon siitä perinteisestä ajattelutavasta, että vain työsopimuksen työntekijän kanssa solminut osapuoli on varsinainen työnantaja²⁵¹.

²⁴⁷ Liukkonen 2013, s. 120.

²⁴⁸ Huhtala 2002, s. 116; Murto 2011, s. 17; Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 728-729.

²⁴⁹ Murto Oikeustieto 2011, s. 16.

²⁵⁰ Korkein oikeus perusteli ratkaisuaan siten, että konserniin kuuluvat yhtiöt olivat suorittaneet konsernin yhteisiä liiketoiminnan osatoimintoja, ne eivät olleet kilpailleet keskenään, niillä oli ollut yhteinen henkilöstöhallinto ja toiminta oli jaettu liiketoimintalinjoihin, joihin oli kuulunut osia ja henkilöstöä eri yhtiöistä. Konserniyhtiöt olivat olleet taloudellisesti ja toiminnallisesti riippuvaisia toisistaan, ja vain yhdessä ne olivat muodostaneet toiminnallisen ja taloudellisen kokonaisuuden. Samaan päätökseen olivat tulleet myös alemmat oikeusasteet eli tuomio ei muuttunut korkeimmassa oikeudessa. Hovioikeus totesi päätöksessään (HO 20.01.2009 106), että jos tarjolla olevan työn vähentyminen on seurausta koko yrityskokonaisuutta koskevista taloudellisiin perustein tehdyistä tervehdyttämistoimista, otetaan kustannussäästöjä harkitessa huomioon yhtiön toiminta kokonaisuudessaan.

²⁵¹ Nieminen P. Oikeustieto 2015, s. 21.

Helsingin hovioikeus (HHO 24.2.2011, S 10/531) on puolestaan katsonut, että vastuunläpimurto-periaate ei välttämättä sovellu suoraan takaisinottovelvollisuuteen. Työntarjoamisvelvoite ei ulotu tosiasiallisesti henkilöstöpolitiikaltaan, määräysvallaltaan ja muutoin toiminnaltaan riittävän itsenäisiin osakkuusyhtiöihin tai muihin vastaaviin yhteenliittymiin. Konsernitason työntarjoamisvelvollisuuden edellytyksenä on jonkinasteinen henkilöstöasioiden hoidon ja henkilöstön käytön yhteisyys²⁵². Niemisen mielestä henkilöstöasioiden yhteinen hoito ei ole kuitenkaan riittävä osoitus yhteisyydestä työnantajakokonaisuudessa²⁵³. Valkosen mukaan pelkkä omistukseen perustuva määräysvalta ei vielä sellaisenaan riitä työnantajavelvoitteiden ulottamiseksi yhtiöstä tai yhteenliittymästä toiseen²⁵⁴. Hänen mielestään takaisinottovelvollisuuden ei ole syytä katsoa ulottuvan ainakaan tytäryhtiöön. Oikeudellisesti vastuunläpimurrossa ei ole kysymys työsopimuslain mukaisen työnantajäkäsitteen laajentamisesta eikä työnantajaus voi olla jaettua. Vastuunläpimurto ei siis merkitse kaikkien työnantajavelvoitteiden ja -vastuiden siirtymistä yhtiöoikeudellisen ”kaavun” läpi. Valkonen tähdentää, että emoyhtiön määräysvallassa oleva tytäryhtiö on velvollinen vaadittaessa sallimaan irtisanomisuhan alla olevan työntekijän tulla avoinna olevaan työhön tytäryhtiöön, mutta tuskin velvollinen muutoin itse tarjoamaan työtä tai selvittämään muualla yrityksissä mahdollisesti tarjolla olevaa työtä.²⁵⁵ Tämä lienee kohtuullisen selkeää jo siitäkin syystä, ettei tytäryhtiöllä ole sijoitusvelvollisuutta emoyhtiöön tai toiseen tytäryhtiöön, koska sillä ei ole niihin vaadittua määräysvaltaa²⁵⁶. Jos kuitenkin päätöksenteko henkilöstö- ja irtisanomisasi- oissa perustuu emoyhtiön määräykseen, voi työn selvitys- ja tarjoamisvelvoite syntyä keskitetyn määräysvallan perusteella²⁵⁷.

Näin siis vastuunläpimurto näyttäisi tiivistyvän siihen tosiasiaan, että emoyhtiöllä tulee olla selkeä määräysvalta konsernin muihin yrityksiin sekä keskitettyjä toimintoja ainakin henkilöstöhallinnon osalta, mutta myös muissa toiminnoissa. Pelkkä omistukseen perustuva määräysvalta ei riitä synnyttämään vastuunläpimurtoa. Huhtala tiivistää määräysvaltasuhteen

²⁵² *Hietala ym.* 2008, s. 341.

²⁵³ *Nieminen P.* Oikeustieto 2015, s. 21.

²⁵⁴ *Valkonen DL* 1996, s. 139.

²⁵⁵ *Valkonen DL* 1998a, s. 95. *Valkonen* puhuu vastuunläpimurron yhteydessä myös samaistuksesta. Hänen mielestään vastuunläpimurto ei merkitse juristien oikeushenkilöiden tai välttämättä edes niiden kaikkien toiminnan samaistamista. Pohjoismaisessa oikeuskäytännössä on Valkosen mukaan korostettu samaistamisperusteena etenkin yritystoiminnan näennäisyyttä eli sitä kun yrityksellä ei ole tosiasiallista itsenäistä toimintaa, sen varallisuus on ollut riittämätöntä itsenäiseen toimintaan tai yritys on tosiasiallisesti ollut toisen yrityksen määräävän vaikutusvallan alla. Suomessa samaistamista on sovellettu lähinnä yhtiö- ja sopimusoikeudessa, vahingonkorvaus-, vakuutus- ja vero-oikeudessa.

²⁵⁶ *Nieminen P.* Oikeustieto 2015, s. 23.

²⁵⁷ *Hietala ym.* 2008, s. 341.

merkitsevän sitä, että sen yhteen sitomassa oikeushenkilöpiirissä subjektien toiminnan tosiasiallinen ohjaus on tietyllä, osoitettavissa olevalla taholla niin, että päätöksenteon keskittyneisyys voidaan työoikeudellisesti merkittävässä määrin todeta. Hän lisää vielä, että vahva pääsääntö vastuunläpimurtotulkinnan lopputuloksessa on varsinaisen työnantajan ja lisäksi jonkun toisen subjektin yhteisvastuu.²⁵⁸

4.2 Sama tai samankaltainen työ

Työn samuus tai samankaltaisuus voidaan ratkaista vain ammattialakohtaisesti. Samoilla tehtävillä on tarkoitettu niitä työtehtäviä, joita irtisanottu työntekijä teki työsuhteen aikana tai joita hän oli työsopimuksensa perusteella velvollinen tekemään.²⁵⁹ Irtisanomisperustetta ei siis ole ellei työsopimuksen mukainen työ (”sama työ”) lopu. Samanlaisen työn loppuminen on eri asia eikä sellaisen työn loppuminen merkitse irtisanomisperustetta. Samuudella ja samankaltaisuudella on erilaisia tasoja. Samalla tasolla työskentelevien henkilöiden työ ei voi olla samaa elleivät työntekijät kykene esimerkiksi korvaamaan toistensa työpanosta.²⁶⁰

Työtä voidaan yleensä pitää samankaltaisena, jos se muistuttaa työntekijän aikaisempia työtehtäviä ja työntekijällä on sellainen ammattitaito, koulutus tai aikaisempi työkokemus, että hänenlainsensa työntekijän voitaisiin olettaa tulevan valituksi kyseiseen työhön, jos muita työnhakijoita ei olisi. Tehtävänimikkeillä ei sinänsä olisi ratkaisevaa merkitystä arviota tehtäessä.²⁶¹ Samankaltainen työ voi olla siis sellaista, joka muistuttaa työntekijän entistä työtä, mutta ei ole enää sitä, mitä työsopimukseen oli kirjattu. Edellytyksenä on, että työntekijällä on sellainen ammattitaito, koulutus ja työkokemus, että hänenlainsensa henkilö tulisi valituksi muutoinkin. Jos tarjottavat tehtävät ovat vain rinnastettavissa tai verrattavissa aikaisempaa työhön, silloin ne eivät kuulu takaisinottovelvollisuuden piiriin.²⁶² Valkonen kiteyttää eron toteamalla, että samanlaiset tehtävät muistuttavat työntekijän aikaisempia työtehtäviä laadultaan ja laajuudeltaan useissa kohdin eli pääosiltaan, mutta rinnastettavat tehtävät vain joiltakin osin²⁶³.

²⁵⁸ Huhtala 2002, s. 324–329.

²⁵⁹ Koskinen Edilex 2005, s. 3.

²⁶⁰ Valkonen DL 1998c, s. 860.

²⁶¹ HE 157/2000 vp. s. 94.

²⁶² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2003, s. 365.

²⁶³ Valkonen 2001, s. 222.

Tarjolla oleva työtehtävän on muodostettava yhden selkeän tehtäväkokonaisuuden eikä riitä se, että työntekijä suoriutuu vain osittain työtehtävistä²⁶⁴. Vähäiset muutokset työssä eivät estä kuitenkaan sen tarjoamista. Uusi työ voi kuitenkin olla riittävän erilaista mm. työajan, työmenetelmien tai työlaitteiden takia, jolloin työntekijän ammattitaito ei välttämättä riitä tehtävään.²⁶⁵ Uuden työntekijän ottaminen irtisanotun työntekijän nimikkeellä samoihin työtiloihin ei sellaisenaan osoita lakia kierretyn. Aikaisemmasta tehtävästä poikkeavat työtehtävän edellyttämät kielitaito- ja koulutustasovaatimukset taikka erityiset terveydelliset seikat, joita työntekijä ei täytä, voivat oikeuttaa palkkaamaan uuden työntekijän²⁶⁶. Samankaltaisuuden arviointia ei siis voi tehdä sen perusteella, mikä on tehtävänimike vaan oleellista on työn sisältö. Merkitystä ei ole myöskään sillä, onko avoinna oleva työ määräaikaista, tilapäistä vai toistaiseksi voimassa olevaa kunhan se muutoin on aikaisemman työn kanssa samaa tai samanlaista²⁶⁷.

Samankaltaisuuden arvioinnissa otetaan huomioon myös mahdollinen tarjolla olevan työn poikkeuksellinen luonne. Esimerkiksi työharjoittelupaikan tarjoaminen opiskelijalle ei yleensä kuuluisi pykälän piiriin. Tällainen työ jäisi takaisinottovelvollisuuden ulkopuolelle usein jo sillä perusteella, että sitä ei tehdä työsuhteessa. Jos työharjoittelu tehdään työsuhteessa, takaisinottovelvollisuutta koskevassa arvioinnissa kiinnitettäisiin erityisesti huomiota työharjoittelun pakollisuuteen osana tutkintoa ja harjoittelijan työpanoksen merkitykseen työnantajan kannalta.²⁶⁸ Harjoittelijoiden palkkaaminen takaisinottovelvollisuuden aikana voidaan katsoa kuitenkin lainvastaiseksi menettelyksi, jos harjoittelijat tekevät samaa tai samankaltaista työtä kuin irtisanottu oli tehnyt. Harjoittelijoita ei siis voi käyttää vastoin työharjoittelun tarkoitusta eli käyttää korvaamaan irtisanottuja työntekijöitä.

KKO 1990:156: Työnantaja oli irtisanonut palveluksessaan myyjänä toimineen henkilön työ-sopimuksen muusta kuin tekijästä johtuvista syistä. Työsuhteen päätyttyä työnantajan palveluksessa oli työskennellyt määräaikaisten työsuopimuksin uusina työntekijöinä kaksi myyjäharjoittelijaa ja kassaharjoittelija. Nämä työntekijät olivat olleet vastaavissa tehtävissä kuin irtisanottu työntekijä oli ollut työsuhteensa aikana. Työnantaja oli näin ollen tarvinnut työvoimaa

²⁶⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 313.

²⁶⁵ Kairinen ym. 2006, s. 953.

²⁶⁶ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 313.

²⁶⁷ Valkonen DL 1996, s. 145.

²⁶⁸ Saarinen 2015, s. 251.

kuuden kuukauden kuluessa irtisanotun henkilön työsuhteen päättymisestä, samoihin tai samanlaisiin tehtäviin. Työnantaja oli laiminlyönyt takaisinottovelvollisuutta ja se velvoitettiin suorittamaan vahingonkorvausta.

Takaisinottovelvollisuuden estämättä työnantaja voi palkata myös oppisopimusopiskelijoita määräaikaisiin työsuhteisiin. Sen sijaan julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain tarkoittamia harjoittelijoita tai työmarkkinatukeen oikeuttavia harjoittelijoita ei saa palkata kyseisen yhdeksän kuukauden aikana.²⁶⁹

Työtehtävän kestosta työsopimuslaki ei mainitse mitään eikä näin ollen myöskään siitä, onko kyseessä oltava toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Takaisinottovelvollisuuden piiriin kuuluvalla työntekijälle on lähtökohtaisesti tarjottava myös määräaikaista ja osa-aikaista työtä.²⁷⁰ Oikeuskirjallisuudessa on esitetty ristiriitaisia näkemyksiä siitä, miten työtehtävän kesto vaikuttaa velvollisuuteen tarjota työtä. Yhtäältä on nähty, että arvioon työn samuudesta ja samankaltaisuudesta ei näyttäisi vaikuttavan se, mikä oli työajan pituus ennen irtisanomista eikä myöskään se, mikä on tarjolla olevan työn pituus ja kesto. Tarjolla oleva työ voisi olla siis koko- tai osa-aikaista ja kestoltaan toistaiseksi voimassa olevaa tai määräaikaista.²⁷¹ Toisaalta on kuitenkin lähdetty siitä, että hyvin lyhytaikaista työtä, esimerkiksi vain yhden päivän kertaluonteista ja tilapäistä työtä ei tarvitse tarjota, koska se ei täytä samankaltaisuuden kriteeriä²⁷². Myöskään satunnaisesti muutaman tunnin kerrallaan kestävä työtä ei tarvitse tarjota, mikäli työntekijän aikaisempi työ ei ole ollut työajaltaan vastaavanlainen.²⁷³ Työnantaja ei kuitenkaan voi pilkkoa tarjolla olevaa työtä useaan lyhytaikaiseen muutaman tunnin kestävään työvuoroon ilman liikkeenjohdollista tarvetta ja perustetta ja sillä perustella samankaltaisuuden puuttumista²⁷⁴.

Lähtökohtaisesti irtisanotulla työntekijällä on samanlainen oikeus kuin uudellakin työntekijällä riittävään perehdytykseen. Jos työntekijä palaa tekemään lähes samoja tehtäviä joita hän suoritti ennen irtisanomista, voidaan perehdyttämisaajan katsoa olevan lyhyempi kuin

²⁶⁹ Paanetoja – Tikkanen 2016, s. 307.

²⁷⁰ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 214. Ks. myös Koskinen ym. 2003, s. 366; Tiitinen – Kröger 2012, s. 712. Tiitinen ja Kröger toteavat, että ”aivan lyhytaikainen työ” ei täytä samankaltaisuudelle asetettuja edellytyksiä eikä sitä tarvitse tarjota takaisinottovelvollisuuden piirissä olevalle työntekijälle.

²⁶¹ Koskinen Edilex 2005, s. 4.

²⁶² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 740.

uudelle työntekijälle annettava aika.²⁷⁵ Jos aikaisempi työ on ollut kokoaikaista työtä ja tarjolla on useita työpäiviä kerrallaan, on työtä tarjottava. Jos kuitenkin tehtävään perehdyttäminen veisi kauemmin aikaa kuin itse työtehtävä, silloin työtä ei tarvitse tarjota.²⁷⁶ Kiireellisuuden arvioinnissa vaikuttaa myös työntekijän tosiasialliset valmiudet selviytyä tarjolla olevasta työstä, jolloin päädytään siihen, mikä on työnantajan tarve teettää työ tietyn ajan sisällä eli onko tarve välitön. Kiireellinen tarve voi myös oikeuttaa työnantajan yksittäistapauksissa palkkaamaan avoinna olevaan työhön ulkopuolisen työnhakijan ilman, että työnantaja perehdyttäisi kyseiseen työhön irtisanotun, entisen työntekijän.²⁷⁷

VHO 16.10.2007 S 07/493: Työtehtävän ja osaavan työntekijän tarpeen kiireellisyys on puoltanut sitä, että yritys oli voinut palkata tehtävään muun henkilön kuin irtisanotun työntekijän.

Koska selkeää oikeustapausta ei ole siihen liittyen, miten vedetään raja hyvin lyhyeen työtehtävään, joten lienee syytä pitää lähtökohtana sitä, että kaikki työ riippumatta sen pituudesta ja määrästä kuuluu velvoitteen piiriin.

Lain esitöissä todetaan, että työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota irtisanotulle työntekijälle työtä entisen työsuhteen ehtoilla vaan riittävää on, että tarjotut ehdot täyttävät lakien ja työehtosopimusten vähimmäisvaatimukset. Lainsäätäjä ei myöskään ole määritellyt takaisinottovelvollisuuden piirissä olevien työntekijöiden etusijajärjestyksestä. Työnantajalla olisi kuitenkin velvollisuus noudattaa 2 luvun 2.3 §:n mukaista tasapuolisen kohtelun vaatimusta.²⁷⁸ Työnantaja voi siten melko vapaasti valita haluamansa työntekijän irtisanottujen joukosta eikä takaisin kutsuttava tarvitse olla sellainen työntekijä, jolla oli pisin työsuhde.²⁷⁹ Samaa työtä ei tarvitse tarjota työntekijälle toista kertaa eli jos työntekijä kieltäytyy tarjotusta tehtävästä, hän jää takaisinottovelvollisuuden ulkopuolelle kyseistä tehtävää ajatellen.²⁸⁰ Toisaalta kieltäytyminen hyvin lyhytaikaisesta tehtävästä ei vapauta työnantajaa tarjoamasta myöhemmin pidempiaikaista työtä²⁸¹.

²⁶³ Valkonen 2006b, s. 958.

²⁶⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2003, s. 367.

²⁶⁵ Koskinen ym. 2012, s. 743–753.

²⁶⁶ HE 157/2000 vp. s.

²⁶⁷ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 213.

²⁶⁸ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2003, s. 371.

²⁷⁹ Koskinen Edilex 2005, s. 4.

²⁷⁰ Rautiainen – Äimälä 2007, s. 214. Ks. myös Koskinen ym. 2003, s. 366.

²⁷¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 742

Seuraavaksi ryhdyn erittelemään niitä perusteita, jotka ovat vaikuttaneet tuomioistuinten päätöksiin sitä, onko kyseessä sama tai samankaltainen työ. Oikeuden päätökset voidaan jakaa erilaisiksi teemoiksi sen mukaan, mitä seikkoja ratkaisuihin on painotettu. Olen keskittynyt käymään läpi niitä oikeuden päätöksiä, joissa ratkaistaan kiistaa takaisinottovelvollisuuden soveltamiseen. Lisäksi olen ottanut mukaan muutamia tapauksia, joissa tuomioistuimet linjaavat samaa tai samankaltaista työtä irtisanomisen välttämisen eli uudelleensijoittamisen näkökulmasta. Sovellan siis analogisesti näistä tapauksista esiin nousevia linjauksia kun luon kokonaiskäsitystä siitä, mikä on vallitseva oikeustila määriteltäessä saman tai samankaltaisen työn laajuutta. Tuomioistuinten ratkaisuja analysoidessani en ota kantaa enkä raportoi siitä, onko ratkaisu ollut vapauttava vai langettava, koska se ei tässä yhteydessä kuulu kontekstiin.

4.2.1 Koulutuksen kautta syntyvä osaaminen

Selkein tilanne työn samankaltaisuutta arvioitaessa syntyy silloin kun jokin työtehtävä edellyttää koulutuksen kautta hankittua osaamista. Epäselviä tilanteita voi syntyä silloin kun johonkin osaamiseen pätevöitynyt henkilö tekee käytännössä suurimman osan aikaa sellaisia työtehtäviä, jotka eivät vaadi tätä erityisosaamista. Työtuomioistuimen käsittelemässä tapauksessa TT: 2003–36 oli kyse siitä, että irtisanottua laitospäälliköä ei oltu kutsuttu takaisin töihin kun yritys tarvitsi lisätyövoimaa. Työnantaja oli päättänyt hankkia tehtävään laitossähkömiehen, joka pystyi tekemään sekä laitospäällikön mekaanisia työtehtäviä että tarvittaessa sähköasennuksia, joihin taas irtisanottu laitosmiehen ei koulutuksensa ja ammattitaitonsa puitteissa kyennyt. Samanlaisista tilanteista on kyse myös kahdessa muussa työtuomioistuimen ratkaisussa (TT: 2006–64, TT: 2006–65 ja TT: 2007–6). Jälkimmäisessä tapauksessa tuomioistuin totesi, että jos rakennusmies on sanottu irti ja yritys tarvitsee rakennustyömaalla aluksi metsänraivaajaa, kyseessä ei ole ammattitaitovaatimukset huomioon ottaen sama tai samankaltainen työ.

Kuten edellä on todettu, oleellista ei ole arvioida työn samankaltaisuutta työnimikkeen vaan sisällön perusteella²⁸². Tämä näkyy selkeästi myös tuomioistuinten ratkaisuihin. Työtuomioistuin avasi päätöksessään TT: 2015–107 varastomiehen ja materiaalmiehen työtehtävien sisältöä. Lopputulema oli, että molempien työtehtävät ovat hyvin yhteneviä: trukin ajamista

²⁸²Ks. Kairinen ym. 2006, s. 953.

ja ylipäättään tavaroiden kuljettamista. Materiaalimiehen tehtäviin kuuluu lisäksi tilausten tekemistä, joka ei sisälly varastomiehen tehtäviin. Tilausten tekemiseen kuluu päivittäin keskimäärin puoli tuntia. Työtuomioistuin totesi, että kyseessä on samankaltaiset tehtävät. Työtuomioistuin on ottanut myös linjan siitä, että joillakin aloilla koulutuksen kautta hankittu osaaminen ei unohdu vaikka juuri sitä työtä ei olisikaan vähään aikaan tehnyt. Ratkaisussaan TT: 1982–49 tuomioistuin totesi, että työnantaja oli menetellyt laittomasti kun ei ollut kutsunut takaisin töihin irtisanottua keittäjä-kylmäkköä vaan palkannut ulkopuolisen työntekijän samalla nimikkeellä. Irtisanottu työntekijä oli ollut ammattitaitoinen keittäjä, vaikka oli-kin toiminut viime vuodet vain kylmäkkönä.

Koskinen kuitenkin muistuttaa, että pelkästään se, että työntekijä kykenee työhön, ei kuitenkaan synnytä takaisinottovelvollisuutta. Vertailtavien tehtävien työ sopimusten mukaisten pääsisältöjen tulee olla vähintään samankaltaisia²⁸³. Työn samankaltaisuuden arvioinnissa joudutaan joskus puntaroimaan myös ammattitaidon alittavaa työtä. Työn tarjoamisvelvollisuutta ei ole silloin kun työntekijä kykenisi kyseiseen työhön, mutta siihen liittyy kuitenkin sellaisia piirteitä, ettei sitä voida pitää samankaltaisena. Esimerkiksi esimiesasemassa olleelle henkilölle voidaan tarjota alaisen tehtäviä, mutta ei päinvastoin.²⁸⁴ Työtuomioistuin on käsitellyt tapausta (TT 1982–167), jossa myymälänhoitajalle oli tarjottu myyjän tehtävää. Työntekijä oli tehtävästä kuitenkin kieltäytynyt. Työantajan katsottiin toimineen oikein ja kanne sitä vastaan hylättiin.

4.2.2 Pätevyys, mutta ei kokemusta

Haastaviksi voivat muodostua tilanteet, joissa henkilöillä on koulutuksen kautta hankittu pätevyys samantyyppisiin tehtäviin. Jälleen ratkaisun ydin löytyy työtehtävien avaamisesta ja niistä suoriutumisen kompetenssiin. Työtuomioistuimen käsittelemässä tapauksessa TT: 2014–185 oli kiistaa siitä, olisiko kirjanpitäjän nimikkeellä työskennellyt talousosaston henkilö pystynyt suoriutumaan controllerin työtehtävistä. Irtisanottu kirjanpitäjä oli itse asiasta vakuuttunut. Työtuomioistuin kartoitti molemmat työtehtävät. Henkilöillä oli taloushallinnon osaaminen, mutta controller oli hoitanut sisäistä laskentaa, taloudellista raportointia,

²⁸³ Koskinen Edilex 2005, s. 5.

²⁸⁴ Kairinen ym. 2006, s. 953.

²⁷⁵ HE 157/2000 vp, s. 94. Takaisinottovelvollisuuden ulkopuolelle jäävät ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 16 §:ssä ja ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (811/1998) 5 §:ssä säädetty toisen asteen ammatilliseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu, muu tutkintotavoitteinen pakollinen työharjoittelu sekä perusopetuslain ja sen nojalla annetussa asetuksessa tarkoitettu työelämään tutustuttaminen.

budjetointia ja taloudellisia ennusteita. Sen sijaan kirjanpitäjä oli vastannut ulkoisesta laskennasta kuten tulo- ja menokirjauksista sekä osto- ja myyntireskontrasta. Tuomioistuimen päätöksen mukaan kyseessä ei ole samankaltainen tehtävä. Samaan lopputulemaan työtuomioistuin päätyi ratkaisussaan TT: 2015–29. Tässä tapauksessa kyse oli siitä, voiko irtisanotun HR Generalist -tehtäviä hoitaneen työntekijän töitä ryhtyä hoitamaan palkanlaskija. Tuomioistuin totesi, että toimenkuvat ovat sangen erilaiset. Uusi työ voi siis osoittautua riittävän erilaiseksi työssä noudatettavien erityispiirteiden johdosta, joita voivat olla työaika, tehtäväluokitus, uusien työmenetelmien, uusien laitteiden tai ohjelmien hallitseminen vaikka työntekijä periaatteessa olisikin ammattitaitoinen hoitamaan tehtävää²⁸⁵. Työnantaja ei riko takaisinottovelvoitettaan, jos työntekijältä puuttuu uudessa työssä todellisesti edellytetty taito, tieto tai ominaisuus²⁸⁶.

4.2.3 Työssä oppiminen ja harjaantuminen

Tuorein työtuomioistuimen päätös takaisinottovelvollisuuden noudattamisesta on muutama kuukauden takaa (TT: 2016–30, annettu 16.3.2016). Kiistassa oli kyse siitä, että metallialalla toimiva yritys oli irtisanonut kolme koneistajaa ja pian sen jälkeen palkannut yhtiöön uuden nokkamiehen, joka tosin oli aiemmin toiminut kyseisessä yhtiössä nokkamiehenä. Kaikki irtisanotut olivat jossakin vaiheessa tehneet myös nokkamiehen tehtäviä ajoittain. Tuomioistuimen mukaan tuli toteennäytetyksi, että koska nokkamiehen tehtävään ei ole olemassa koulutusta vaan se opetellaan käytännössä ja irtisanotut olivat siihen jo harjaantuneet, oli kyseessä samankaltainen työ. Samoin työtuomioistuin arvioi päätöksessään TT: 2007–4, että mikäli työntekijä on työskennellyt yhtiössä nosturinkuljettajana ja tarvittaessa ajanut työmaalla myös torninosturia, hänellä on pätevyys molempiin työtehtäviin.

4.2.4 Kielitaito

Kielitaito on koulutuksen kautta syntyvän pätevoitymisen ohella toinen selkeä peruste, jolla työn samankaltaisuutta voidaan arvioida. Työtuomioistuin on ratkaisuisaan TT: 2015–110 ja TT: 2014–152 linjannut, että vaikka työtehtävät olisivat muutoin samankaltaisia, mutta toisessa tarvitaan sujuvaa englannin kieltä, kyseessä ei ole silloin takaisinottovelvollisuuden tai uudelleen sijoittamisen piirissä oleva työtehtävä. Jälkimmäisessä tapauksessa työtuomio-

²⁷⁷ Valkonen DL 1996, s. 147.

²⁷⁸ Koskinen Edilex 2005, s. 4.

istuin arvioi tilannetta myös yrityksessä tapahtuneiden muutosten näkökulmasta. Yrityksessä työskennellyt Sales Support -tehtävää hoitanut henkilö oli irtisanottu. Hänelle ei voitu tarjota enää samalla nimikkeellä olevaa työtä, koska se oli yrityksen rakennemuutoksen myötä muuttunut ja tehtävän pääpaino oli siirtynyt puhelimesta tapahtuvaan englanninkieliseen asiakas- ja tuoteneuvontaan. Oikeus katsoi, ettei työnantajalla ollut sijoitusvelvollisuutta, koska irtisanottu henkilö ei kyennyt sujuvaan englanninkieliseen keskusteluun vaikka muutoin kyseisen työtehtävän hallitsikin.

”Työtuomioistuimen käsityksen mukaan kyseisenlaisten tehtävien hoito edellyttää erittäin sujuvaa englannin kielen puhetaitoa. Esitetyn selvityksen perusteella A:n kielitaito ei ole riittänyt siihen, että hän olisi kyennyt itsenäisesti hoitamaan Sales Supportin uuden toimenkuvan mukaisia tehtäviä. Sujuvan suullisen kielitaidon saavuttaminen olisi vaatinut niin laajaa kielikoulutusta, että työnantaja ei kohtuudella ole ollut velvollinen sitä järjestämään.”

Työn luonne ja sen sisältö voivat muuttua eri tavoin hyvinkin nopeasti siitä, mitä se on aikaisemmin ollut ja silloin voidaan todeta, ettei työ enää täytä samankaltaisuudenkaan tunnusmerkkejä. Tästä voidaan johtaa myös se päätelmä, että uuden työntekijän ottaminen irtisanotun työntekijän nimikkeellä ja samoihin työtiloihin ei välttämättä tarkoita, että uusi työntekijä olisi otettu samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin tai muutoin lainvastaisesti. Kielitaitovaatimus voi olla niin merkittävä vaatimus työn hoitamisen kannalta, että se oikeuttaa uuden työntekijän palkkaamisen.²⁸⁷

4.2.5 Henkilökohtaiset ominaisuudet

Mielenkiintoista on, että työtuomioistuin on ottanut selvän kannan myös työntekijöiden soveltuvuuteen henkilökohtaisten ominaisuuksien osalta. Tapauksessa TT: 2001–6 yritys oli irtisanonut viisi työntekijää. Irtisanotut riitauttivat asian, koska katsoivat, että heistä jokaisella olisi ollut ammatillinen pätevyys tehdä sellaisia työtehtäviä, joita hoitamaan jäi lyhyemmällä työhistorialla oleva työntekijä. Ratkaisussaan työtuomioistuin antoi painoa irtisanottujen henkilökohtaisille ominaisuuksille vaikka työ sinällään olisi ollut sellaista, jota irtisanotut koulutuksensa ja kohtuullisen perehtymisensä jälkeen olisivat ammattitaitonsa puitteissa kyenneet tekemään.

²⁷⁶ Koskinen Edilex 2013, s. 53.

”Puuttuvan työnjohdon vuoksi työssä kuitenkin edellytetään työnantajan mainitsemia ominaisuuksia, kuten oma-aloitteisuutta ja vastuunottokykyä. Työnantajan arvion mukaan irtisanoituilla työntekijöillä ei tällaisia ominaisuuksia ole siinä määrin, että he olisivat soveltuneet kysymyksessä olevaan työhön. Kun tätä työnantajan arviota ei ole osoitettu perusteettomaksi, ei työnantajalla vallinneessa tilanteessa ole voitu kohtuudella edellyttää myöskään mainittujen irtisanoittujen työntekijöiden sijoittamista työtehtävään.”

Työnantajan ei voida katsoa rikkovan takaisinottovelvoitetta jos työntekijällä ei ole tehtävän hoitamisen kannalta riittävää terveyttä, vaadittavia fyysisiä tai psyykkisiä ominaisuuksia tai muuta työhön liittyvää taitoa, tietoa tai ominaisuutta²⁸⁸. Myös pitkäjänteisyys ja sen puuttuminen voi olla riittävä peruste, ettei irtisanotulle tarvitse tarjota työtä²⁸⁹. Työnantajalla ei siis ole työntarjoamisvelvoitetta tilanteessa, jossa työntekijä on osoitettavissa sopimattomaksi tai haluttomaksi kyseessä olevaan tehtävään²⁹⁰. Edellä mainitussa tapauksessa irtisanoitut työntekijät olivat sitä mieltä, että todellinen syy irtisanomisille oli heidän henkilöistään johduttavat syyt liittyen muun muassa työpaikalla tapahtuneisiin sisäilman tutkimuksiin. Työtuo- mioistuin ei ottanut ratkaisussaan mitään kantaa näihin väitteisiin.

4.3 Pariteetti-ideologia takaisinottovelvollisuudessa

Laajamittainen analyysini tuomioistuinten ratkaisuista, jotka liittyvät takaisinottovelvollisuuteen, avaa erinomaisesti tuomarinideologiaa sekä 2000-luvulla että aikaisempinakin vuosina. Tuomioistuinten ratkaisuista nousee selkeästi esiin lain tavoitteellinen tulkinta, tuomioistuimet argumentoivat joissakin ratkaisuissaan hyvinkin yksityiskohtaisesti lainsäätäjän tarkoituksesta. Merkille pantavaa on lisäksi se, että mitä tuoreemmista ratkaisuista on kyse, sen useammin niissä viitataan lain esitöihin. Ja kuten *Virolainen* ja *Martikainen* toteavat, varsinkin korkein oikeus pidättäytyy lain tarkoituksen selvittelyssä yleensä aina esityölausumissa, harvemmin perusteluissa viitataan oikeuskirjallisuuteen²⁹¹. Määttä käyttää nimitystä ”esityösidonnainen tavoitteellinen tulkinta” silloin kun kyseessä on juuri lainsäätäjän historiallisen tarkoituksen selvittäminen lainvalmisteluaineiston avulla²⁹². Tyypillinen esitöihin kytkeytyvä laintulkinnallinen teksti korkeimman oikeuden päätöksissä on seuraava:

²⁸⁸ *Valkonen* DL 1996, s. 148.

²⁸⁹ *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2012, s. 742.

²⁹⁰ *Valkonen* DL 1996, s. 148.

²⁹¹ *Virolainen ja Martikainen* 2010, s. 394.

²⁹² *Määttä, T.* Edilex 2012, s. 2019. *Määttä* on luonut KHO:n ja KKO:n ratkaisu- ja perustelukäytännön perusteella tuomarinideologiaa kuvaavan laintulkinnan anatomian. Sen mukaan tavoitteellinen laintulkinta voidaan jakaa viiteen eri luokkaan: lakiperusteiseen tavoitteelliseen laintulkintaan, esityösidonnaiseen tavoitteelliseen

KKO 2007:69: Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaan työnantajan on tarjottava työtä lain 7 luvun 3 §:ssä säädetyillä perusteilla eli taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Niin kuin lain säätämiseen johtaneessa hallituksen esityksessä (HE 157/2000 vp s. 94) todetaan, takaisinottovelvollisuuden kestoaika lasjetaan vasta irtisanotun työntekijän työsuhteen päättymisestä eikä työsopimuksen irtisanomisesta.

Syrjänen luokittelee tavoitteellisen tulkinnan kahteen eri luokkaan: alkuperäiseen tarkoitukseen ja ratio legis -tulkintaan. Alkuperäisen eli historiallisen tulkinnan apuna käytetään lakitekstiä ja lain esitöitä. Lain säätämisen jälkeiset olosuhteet ja niiden muutokset eivät ole tämän tulkinnan kannalta relevantteja. Sen sijaan ratio legis -tilanteessa tarkoituksena on selvittää se, millaiset ovat lain tarkoitus ja tavoitteet juuri tässä hetkessä. Lain tarkoitusta selvittäessään tuomari ei ole kokonaan sidottu lainsäätäjän alkuperäiseen tarkoitukseen vaan myös tulkintahetkeen. Tuomari voi ottaa huomion kaikki tapaukseen liittyvät asianhaarat ja muodostaa käsityksen kokonaisuuden perusteella. *Syrjänen* puhuukin objektiivisesta rationaalisesta tarkoituksesta.²⁹³

Ratio legis -näkökulmaa voidaan hyödyntää myös pariteetti-ideologisessa tarkastelussa. Vaikka tuomioistuimet pitäytyvätkin varsin visusti edellä mainitsemallani tavalla perinteisessä tavoitteellisessa laintulkinnassa, on ratkaisuisissa nähtävissä ajoittain myös ratio legis -tulkintaa tilanteissa, joissa työntekijää voidaan pitää heikompana osapuolena. Pariteetti-ideologia ja sen esiintuominen näyttäisi olevan vielä vähäisempää korkeimman oikeuden päätöksissä kuin työtuomioistuimen ratkaisuisissa. Työntekijän erityiseen suojeluun viittaavia perusteluja ei juurikaan esiinny. Oman tutkimusongelmani rajoissa läpikäydyistä korkeimman oikeuden tapauksista löytyi yksi ratkaisun perustelu, jossa tuodaan esiin työntekijän ja työnantajan epätasavertainen suhde.

KKO 2007:69: Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n säännöksen tarkoituksena on suojella työntekijää työttömyydeltä tai varata hänelle tilaisuus palata ammattitaitoaan vastaavaan työhön. Työntekijän on tällaisen suojan tarpeessa vasta sen jälkeen, kun hänen työsuhteensa on irtisanomisan umpeen kuluttua päättynyt.

laintulkintaan, systeemiargumentteja tukevaan tavoitteelliseen laintulkintaan, teleologiseen laintulkintaan ja seuraamusharkintaa koskevia valintoja tukevaan tavoitteelliseen laintulkintaan.

²⁹³ *Syrjänen* OTJP 2012, s. 342.

Kyseiseen ratkaisuun oli jätetty myös esittelijänä toimineen oikeussihteerin mietintö, jossa hän toteaa seuraavaa: ”Korkeimman oikeuden aikaisempien kannanottojen mukaan työsopimuslain 13 luvun 6 §:n säännöksen on perusteltua katsoa suojaavan työntekijää niin kauan kuin hän on heikommassa asemassa suhteessa työnantajaan”.

Joissakin työtuomioistuimen ratkaisuissa voidaan nähdä paitsi pariteetti-ideologisia piirteitä myös ratio legis -näkökulmaa. Tosin täytyy muistaa, että työtuomioistuimessa asia käsittely tapahtuu pariteetti-ideologian toteutumisen näkökulmasta. Oikeus ajaa kannetta on työehtosopimuksen solmineilla liitoilla eli oikeudenkäynti käydään liitto ja järjestötasolla. Yksityinen työntekijä voi laittaa kanteen vireille vain silloin jos järjestö on antanut siihen luvan tai liitto on kieltäytynyt ajamasta asiaa. Tämä oikeudenkäynnissä tapahtuva voimatasapaino ei tietenkään tarkoita sitä, että sillä olisi merkitystä niihin asioihin, joihin haetaan oikeuden päätöstä eli kiistaa synnyttäneisiin tilanteisiin työpaikalla.

Tapauksessa TT: 2006–16 työtuomioistuin totesi, että työntekijä oli sanottu irti kollektiivisilla perusteilla ilman, että työ oli todellisuudessa vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Yhtiö velvoitettiin suorittamaan työntekijälle korvausta perusteettoman irtisanomisen johdosta. Samaan tapaukseen liittyvä kanne takaisinottovelvollisuuden laiminlyönnistä hylättiin.

”A:lle tuomittavan korvauksen määrässä on otettu huomioon muun ohella hänen työsuhteensa kesto, hänen työttömyytensä kestoaika sekä hänen ikänsä ja mahdollisuutensa työllistyä.”

Tuomioistuimen pöytäkirjasta ei käynyt ilmi henkilön ikä. Mielenkiintoista on se, että kanteessa ei viitattu edellä mainittuihin perusteisiin eli ikään ja mahdollisuuteen työllistyä korvauksen määrää vaadittaessa. Seuraavassa tapauksessa työtuomioistuin viittaa päätöksen perusteluissa pitkän työuran merkitykseen samalla työnantajalla. Yritys oli irtisanonut kolme sähköasentajaa ja kanteessa vaadittiin korvauksia takaisinottovelvollisuuden rikkomisesta. Irtisanotuista A:n työsuhde oli kestänyt yli kolme vuotta, B:n yli 13 vuotta ja C:n yli 11 vuotta. B:n ja C:n osalta tuomioistuin lausui seuraavaa:

”Työtuomioistuimen käsityksen mukaan työnantajalla voidaan katsoa olevan erityinen velvollisuus huolehtia vielä voimassa olevien työsuhteiden jatkumisesta. Tämä velvoite korostuu, kun kyseessä on pitkään jatkunut työsuhde.”

Tässä kanteessa viitattiin myös C:n huonoon fyysiseen kuntoon ja työllistymismahdollisuuksiin, mutta niihin työtuomioistuin ei ottanut mitään kantaa.

Näissä edellä olevissa esimerkeissä ja varsinkin ensimmäisessä tapauksessa tuomioistuin lähestyy mielestäni päätöstä perustellen yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita. Kuten *Niemi* toteaa, sopimusoikeudessa on kysymys usein juuri toisen osapuolen kärsimästä menetyksestä tai haitasta, jonka katsotaan aiheutuneen toisen osapuolen moitittavasta menettelystä²⁹⁴. Yleisillä sopimusoikeudellisilla periaatteilla voidaan katsoa olevan selkeä merkitys myös työoikeudellisessa järjestelmässämme. Sopimusvapautta on pyritty kaventamaan lainsäädännöllä ja sopimusten syntymekanismia sääntelemällä (neuvotteluvollisuus ja muutossäännöt). Työntekijän suojelun periaate on yksi ilmentymä yleisestä heikomman osapuolen suojelun periaatteesta. Työoikeudessa puhutaan yleisesti myös lojaliteettiperiaatteesta, joka nähdään molemminpuolisena, toisen sopimuskumppanin etujen huomioon ottamisesta.²⁹⁵

²⁹⁴ *Niemi* LM 1998, s. 525-526.

²⁹⁵ *Kairinen – Hietala – Ojanen* 2015, s. 166–167.

5 YHTEENVETO

Tutkimukseni tavoitteena oli selkeyttää ja avata kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen liittyvän takaisinottovelvoitteen merkityksiä käytännössä. Kiinnostukseni kohdistui varsinkin siihen, millaisissa tilanteissa takaisinottovelvollisuutta on noudatettava. Lisäksi kysyin, mitä tarkoitetaan samalla ja samankaltaisella työllä, jotka ovat takaisinottovelvollisuuteen liittyviä oleellisia käsitteitä. Lainsäätäjä on jättänyt runsaasti tulkinnan varaa ja antanut oikeuskäytännön muokata raameja käsitteiden soveltamiselle. Kolmas tutkimuskysymykseni etsi vastauksia oikeustapauksista, sillä tavoitteenani oli selvittää vaikuttaako työntekijän ja työnantajan epätasavertaiset roolit takaisinottovelvollisuuden noudattamisessa. Nouseeko tuomioistuinten ratkaisuista esiin työntekijän heikompi asema suuntaan tai toiseen. Pariteetti-ideologian hengen mukaisesti työntekijää suojellaan työnantajan mielivallalta valtion asettamilla keinoilla, jota ovat muun muassa vahva työoikeudellinen sääntely ja työehtosopimukset.

Työsopimuslain säännökset kollektiivisesta irtisanomisperusteesta on tarkoitettu kokonaisuutena sovellettavaksi. Tämä näkyy siinä, että edellytyksenä on kolmen ehdon yhtäaikainen täytyminen. Tarjolla olevan työn on vähennyttävä olennaisesti ja pysyvästi eikä työntekijä ole sijoitettavissa tai koulutettavissa muuhun työhön. Tiivistetysti voidaan sanoa, että tarjolla oleva työ on vähentynyt silloin kun työntekijän työsopimuksen mukainen työ ja oma työ vähenee tai loppuu kokonaan. Lisäksi työn vähentymistä tarkastellaan niin tuotannollisilla kuin taloudellisilla perusteilla saman työntekovelvoitteen piiriin kuuluvan palkkatyön vähentymisenä. Näin voi käydä, jos työnantaja päättää siirtää työt alihankkijan tehtäväksi.

Tarjolla oleva työ voi vähentyä ja loppua myös silloin kun työnantaja yhdistelee työtehtäviä ja luo uusia toimenkuvia. Työnantajalla on oikeus tehtävien uudelleenorganisoinnilla pyrkiä varmistamaan töiden tehokas ja kustannuksiin soveltuva työnjako. Oleellista kuitenkin on, että työnantajan on työn vähentymisen seurauksena syntyvän irtisanomistarpeen yhteydessä ratkaistava se, miten vähentämiset kohdennetaan oikein eli esimerkiksi mille osastolle vähennystarve suuntautuu. Sen jälkeen työnantajan on valittava irtisanottavat työntekijät oikein ja kestävin perustein ja tämän jälkeen vielä selvitettävä, voidaanko nämä henkilöt sijoittaa joihinkin muihin työtehtäviin yrityksen sisällä. Lainsäätäjän tavoitteena on ollut työntekijän pysyvä uudelleensijoittaminen. Työnantajan velvollisuus on tarjota muuta työtä sa-

moin kuin tämän työn mahdollisesti edellyttämää koulutusta. Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus olisivat näin ollen osa irtisanomisperustetta. Koska työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvoite on otettava huomioon irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa, on työnantajan asiana näyttää toteen, että työntekijää ei ole voitu sijoittaa muuhun tehtävään eikä kohtuudella kouluttaa uusiin tehtäviin. Säännösten soveltamisen kannalta ei ole kuitenkaan merkitystä sillä, mistä syystä taloudelliset, tuotannolliset tai uudelleenjärjestelyistä johtuvat seikat vaikuttavat työn tarjoamiseen. Keskeistä on se, että näistä syistä aiheutuu laissa tarkoitettuja työtä koskevia pysyviä ja olennaisia seuraamuksia.

Työnantajalla on velvollisuus irtisanomisen lykkäämiseksi tarjota myös tilapäisratkaisua. Tarjottavan työn tulee aina ensisijaisesti olla mahdollisimman samankaltaista aikaisemman työn kanssa eli työtä, jota työntekijä olemassa olevan koulutuksensa, ammattitaitonsa tai kokemuksensa perusteella pystyy tekemään. Työnantajan on tarjottava eri vaihtoehtoista aina lähinnä työntekijän aikaisempaa työtä muistuttavaa työtä.

Työsopimuslaissa ei ole nimenomaisia yleisiä säännöksiä, jotka ohjaisivat tai rajoittaisivat työnantajaa irtisanottavien valinnassa. Oikeuskirjallisuudessa esitettyjen kannanottojen mukaan valinnassa on yleensä välttämätöntä kiinnittää huomiota yrityksen tulevaan toimintaan niin, että työhön jäävät henkilöt, jotka pystyvät parhaiten turvaamaan toiminnan jatkuvuuden muuttuneissa olosuhteissa. Työnantajalla on oikeus valita irtisanottava ottaen huomioon työntekijöiden erilainen soveltuvuus työtehtäviin sekä muut vastaavat seikat, kuten laajempi osaaminen jatkossa tehtävissä töissä. Irtisanottavan valinta voi perustua tämän huonompaan ammattitaitoon, heikompaan yhteistyökykyyn tai vähempään monitaitoisuuteen häntä muihin samassa asemassa oleviin työntekijöihin verrattaessa.

Kollektiivinen irtisanomismenettely voidaan nähdä varsin pitkänä prosessina, joka alkaa jo ennen yhteistoimintamenettelyä ja päättyy aikaisintaan lähes vuoden kuluttua irtisanomisista. Mika Valkosen hahmottelema malli irtisanomismenettelystä kuvaa hyvin tätä prosessia. Työnantajalla on velvollisuus reagoida ja varautua asioihin jo etukäteen. Huono taloudellinen tilanne ja tarve henkilöstön vähentämiseksi ilmenee harvoin yhdessä yössä vaan merkit ovat havaittavissa jo ennakkoon. Tämä kytkeytyy kollektiiviseen irtisanomiseen siten, että työnantajan on pidättäydyttävä uusien työntekijöiden rekrytoinnista jo siinä vaiheessa kun uhka irtisanomisista alkaa valjeta. Oleellista on varsinkin sellaisten uusien hen-

kilöiden palkkaaminen, joiden töitä mahdolliset irtisanottavat pystyisivät tekemään. Kollektiivisen irtisanomismenettelyn jälkeen syntyvä pidempi seuraamus yltää siihen asti kun irtisanotun työntekijän työsuhde on päättynyt ja yhdeksän kuukauden mittainen takaisinottovelvollisuus alkaa. Näin irtisanotulla työntekijällä on etuoikeus päästä takaisin vanhaan työpaikkaansa enimmillään jopa 15 kuukauden ajan, koska työsopimuslain mukaan työntekijän irtisanomisaika voi pisimillään olla kuusi kuukautta.

Takaisinottovelvollisuuden noudattaminen voidaan jakaa kolmeen edellytykseen, joiden kaikkien on täyttyvä yhtä aikaa. *Ensinnäkin* työnantajan velvollisuus tarjota työtä koskee tilannetta, jossa työnantaja tarvitsee yhdeksän kuukauden aikana työntekijöitä. *Toiseksi* tarjolla olevan työn on oltava samaa tai samankaltaista, jota irtisanottu on tehnyt. *Kolmanneksi* työntekijän on oltava työvoimatoimistossa työnhakijana. Työnantajan velvollisuus koskee lain sanamuodon mukaan työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevia entisiä työntekijöitä. Näin ollen työntekijän ei tarvitse olla työtön työnhakija vaan hän voi jo työskennellä jossakin muualla. Takaisinottosäännöksen tarkoittama velvollisuus on siis täytetty, kun työnantaja tarvitsee työntekijää yhdeksän kuukauden aikana samaan tai samankaltaiseen tehtävää, jota kollektiiviperustein irtisanottu työntekijä on tehnyt ja tarjoaa tätä työtä kyseiselle, työvoimatoimistosta yhä työtä hakevalle entiselle työntekijälleen. Takaisinottosäännös on pakottavaa oikeutta eli työnantajan velvollisuutta ottaa irtisanottu työntekijä takaisin ei voida sopimuksella rajoittaa. Ainoastaan työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat supistaa työehtosopimuksella rajoitetusti takaisinottovelvollisuutta.

Velvollisuus ottaa työntekijä takaisin tarkoittaa irtisanotun työntekijän etuoikeutta tarjolla olevaan työhön suhteessa muihin työnhakijoihin. Takaisinottovelvollisuutta ei voi kiertää vetoamalla siihen, että joku muu on pätevämpi hoitamaan kyseessä olevaa tehtävää. Entinen työntekijä on asetettava pätevämmän ulkopuolisen hakijan edelle, jos entinen työntekijä täyttää työlle asetetut vaatimukset. Ainoastaan työsuhteessa olevat työntekijät syrjäyttävät irtisanotun oikeudet. Työnantajan on uutta työvoimaa tarvitessaan ensin velvollinen tarjoamaan lisätyötä osa-aikaisille työntekijöilleen ja lomautetulle henkilöstölle. Vasta näiden jälkeen takaisinottovelvollisuuden piirissä olevat työntekijät voivat vaatia oikeuksiaan. Työnantaja voi kuitenkin harkita työntekijän soveltuvuutta tarjolla olevaan työhön, ja näitä voivat olla vaikkapa henkilön fyysiset tai psyykkiset rajoitteet. Myös jonkin oleellisen taidon tai tiedon puuttuminen on peruste olla palkkaamatta muutoin pätevää henkilöä. Lisäksi irtisa-

notun työntekijän käyttäytyminen voi vaikuttaa siihen, onko työnantajalla velvollisuutta ottaa työntekijä takaisin. Työntekijän käyttäytyminen irtisanomisen jälkeen joko luottamusta horjuttavalla tavalla tai rikokseen syyllistyminen voivat osoittaa, että henkilö ei ole soveltuva enää entiseen työhönsä eikä takaisinottovelvollisuutta siten ole.

Työntarjoamisvelvoitetta voidaan joutua tarkastelemaan konsernitason tasolla. Vastuunlöpimurto-periaatteen kautta voi velvoite tulla noudatettavaksi varsinaisen työnantajayrityksen lisäksi myös toisessa yhtiössä. Lähtökohtaisesti tämä tulee kysymykseen silloin, kun yritys käyttää määräysvaltaa toiseen konserniyhtiöön emoyhtiön roolissa. Lisäksi edellytyksenä on, että nämä kaksi yhtiötä hoitavat yhteneväistä liiketoimintaa, niillä on yhteinen henkilöstöhallinto ja ovat muutoinkin riippuvaisia toisistaan. Takaisinottovelvoitteen soveltaminen vastuunlöpimurto-periaatteen nimissä ei ole täysin yksiselitteinen vaan tilannetta joudutaan tarkastelemaan tapauskohtaisesti. Selkein näkemys kuitenkin oikeuskirjallisuudessa on ollut, että emoyhtiön määräysvallassa oleva tytäryhtiö voi joutua sijoittamaan emoyhtiössä irtisanotun työntekijän omaan yksikköönsä, mutta ei päinvastoin. Tytäryhtiöllä ei ole sijoitusvelvollisuutta emoyhtiöön eikä sisaryhtiöön, koska sillä ei ole niihin vaadittua määräysvaltaa.

Takaisinottosäännös koskee vain tilannetta, jossa työnantaja tarvitsee työntekijöitä tietynlaisiin tehtäviin. Luonnollista on, että työnantajan velvollisuutena on antaa tehtävään asianmukainen ja riittävä perehdytys kuten annetaan ulkopuoleltakin tulevalle työntekijälle. Säännökseen ei liity uudelleensijoitusvelvoitteen kaltaista laajempaa velvoitetta, joka tarkoittaa muun muassa laajempaa koulutusta kuin pelkkää työhön perehdytystä. Tarjolla oleva työ voi olla joko osa-aikaista tai kokoaikaista. Jos kuitenkin työhön perehdyttäminen veisi kauemmin kuin itse työtehtävä, silloin sitä ei tarvitse tarjota. Jälleen voidaan siis asettaa lähtökohta, jonka perusteella tilannetta on arvioitava: työn samuutta tai samankaltaisuutta ei voi määrittellä tarjolla olevan työn pituuden tai keston perustella ellei kyseessä ole vain satunnaisia, kertaluonteisia ja hyvin lyhyitä työtehtäviä.

Samoilla tehtävillä tarkoitetaan lähinnä töitä, joita irtisanottu työntekijä teki työsuhteensa aikana ja oli työsopimuksensa nojalla velvollinen tekemään. *Samankaltaisilla* tehtävillä tarkoitetaan sellaisia työntekijän aikaisempaa työtä läheisesti muistuttavia töitä, joita hän ammattitaitonsa, koulutuksensa tai aikaisemman työkokemuksensa perusteella pystyy tekemään. Saman ja samankaltaisen työn välisen eroavuuden voi hahmottaa parhaiten työsopimuksen kautta. Sama työ on sitä, mitä työntekijän työsopimukseensa oli kirjattu. Samaa

työtä tekevät työntekijät kykenevät muun muassa korvaamaan toistensa työpanoksen. Samankaltainen työ muistuttaa entistä työtä, mutta ei ole sitä mitä työsopimukseen oli kirjattu. Työn samankaltaisuuden arvioinnissa painottuu se, pystyykö työntekijä tarjolla olevaa työtehtävää hoitamaan jo olemassa olevan ammattitaitonsa ja koulutuksensa perusteella. Tätä voidaan arvioida myös siten, että olisiko työnantaja valmis palkkaamaan henkilön, jos kyseessä olisi avoin hakutilanne tai muita hakijoita ei olisi. Jos tarjolla oleva työ on vain rinnastettavissa tai verrattavissa aikaisempaan työhön, silloin se ei kuulu takaisinottovelvollisuuden piiriin. Samanlaiset työtehtävät muistuttavat aikaisempia työtehtäviä usealla eri tavalla eli pääosiltaan, mutta rinnastettavat tehtävät vain joiltakin osin.

Töiden samuus ja samankaltaisuus sekä takaisinottovelvollisuuden piirissä olevan työntekijän etuoikeus vapautuviin töihin muodostavat kokonaisuuden. Tarjolla oleva työ voidaan katsoa olevan tehtäväkokonaisuus, josta työntekijän on selviydyttävä. Ei siis riitä, että hän suoriutuisi vain osittain työtehtävistä. Kokonaisuuden tarkoituksena on turvata irtisanottua työntekijää sikäli, että hänellä on etuoikeus takaisinottoajan puitteissa avautuvaan työhön, kunhan hänen takaisinottamisensa on ylimalkaan mahdollista.

Tehtävänimikkeellä ei ole merkitystä samankaltaisuuden tulkinnassa, vain työn sisältö ratkaisee. Työtehtäviä ja niiden edellyttämiä vaatimuksia voidaan joutua erittelemään yksityiskohtaisesti, jotta samankaltaisuudet ja mahdolliset erilaisuudet nousevat esiin. Näin myös tuomioistuimet menettelevät ratkaisuja tehdessään. Tehtävänimikkeet voivat olla hyvinkin erilaiset entisessä työssä ja tarjolla olevassa työssä, mutta jos konkreettinen tehtävä on kuitenkin trugin ajaminen ja tavaroiden kuljettaminen sillä lisäyksellä, että tarjolla olevaan työhön liittyy päivittäin lyhyen aikaa tilauksen tekemistä, ovat työt samankaltaisia. Tilausten tekeminen ei tuomioistuimen mukaan ole sellainen erityinen taito, joka kumoaisi takaisinottovelvollisuuden. Työn samankaltaisuutta arvioitaessa lähtökohtana on myös se, että esimies pystyy suoriutumaan ammattitaitoaan alemmista tehtävistä eli niistä töistä, joita hänen alaisensa tekevät. Samoin voidaan katsoa, että koulutuksen kautta hankittu ammattitaitoa ei aina unohdu vaikka kyseistä työtä ei olisi viime aikoina tehnytään. Jos kuitenkin koulutus on liittynyt sellaiseen erityisalaan, jossa ammattitaidon ylläpitäminen vaatii jatkuvaa työskentelyä, voi pätevyys kadota ilman tietynlaista työkokemusta. Esimerkiksi taloushallinnon koulutuksen saaneiden työntekijöiden työt eivät ole läheskään aina samankaltaisia vaikka tutkintopätevyys niin osoittaisikin.

Uusi työ voi olla erilaista työajan, työmenetelmien tai työlaitteiden takia, jolloin työntekijän ammattitaito ei enää riitä työn tekemiseen. Aikaisempaan työhön verrattuna uusi tarjolla oleva työ voi vaatia kielitaitoa, jota työntekijällä ei ole, koska ei ole sitä vanhassa työssään tarvinnut tai irtisanomisaikana työt on tältä osin muuttunut. Samoin erityiset terveydelliset rajoitukset voivat tulla takaisinottamisen esteeksi. Työnantaja ei riko takaisinottovelvollisuutta, jos työntekijällä ei ole tehtävän hoitamisen kannalta riittävää terveyttä, vaadittavia fyysisiä tai psyykkisiä ominaisuuksia tai häneltä puuttuu jokin oleellinen ominaisuus kuten pitkäjänteisyys, oma-aloitteisuus tai vastuunottokyky. Voidaan siis ajatella, että joissakin tilanteissa jopa henkilökohtaiset ominaisuudet ovat sallittuja syitä takaisinottovelvollisuuden ohittamiseksi.

Kolmantena tutkimustehtävänäni oli selvittää, näkyykö työnantajan ja työntekijän epätasavertainen suhde takaisinottovelvollisuuden noudattamisessa. Tiedonintressini kohdistui etenkin siihen, heijastuuko tuomioistuinten ratkaisuisissa pariteetti-ideologian mukaiset asetelmat ja ratio legis -näkökulma. Lähtökohtaisesti tuomioistuimet noudattavat päätöksissään alkuperäistä tulkintaa, jolloin käsiteltävänä olevan tapauksen erityispiirteille ei anneta painoarvoa. Näin käy lähes poikkeuksetta varsinkin korkeimman oikeuden päätöksissä ja vain yhdessä ratkaisussa viitattiin työntekijän heikompaan asemaan. Sen sijaan työtuomioistuin on joidenkin tapausten kohdalla arvioinut takaisinottovelvollisuuden laiminlyönnin merkitystä irtisanotun työntekijän henkilöön liittyvien ominaisuuksien näkökulmasta. Tapauksissa nostettiin esille työntekijöiden pitkät työsuhteet kyseisten työnantajien palveluksessa sekä heidän ikänsä. Työtuomioistuimen ratkaisuisissa todetaan, että työnantajan velvollisuus huolehtia työntekijöidensä työsuhteiden jatkumisesta korostuu silloin, kun näillä on takanaan pitkä työsuhde ja ikä vaikuttaa heikentävästi mahdollisuuteen työllistyä uudelleen.

Nähdäkseni työtuomioistuin on ottanut merkittävän askeleen soveltaessaan ratio legis -näkökulmaa juuri ikääntymisen kautta. Irtisanomisoikeutta ja varsinkaan takaisinottovelvollisuutta ei ole rajoitettu sen perusteella, minkä ikäinen työntekijä on. Ainoastaan työsuhteen pituus ja työntekijän ikä ovat seikkoja, joita suositellaan otettaviksi huomioon kun työnantaja tekee päätökset irtisanottavista työntekijöistään. Mikäli työnantaja ei syyllisty ikäyrjintään tai yhdenvertaisen kohtelun rikkomiseen, myös ikääntyvien työntekijöiden irtisanominen on sallittua siinä missä nuorempienkin. Työtuomioistuimen ratkaisuisissa, jotka on tehty viimeksi kuluneen kymmenen vuoden aikana, voidaan ehkä nähdä reagointia yleiseen keskusteluun ikääntyneiden työntekijöiden tilanteesta ja huonosta asemasta niissä tilanteissa

kun työnantaja joutuu kollektiivisiin työvoiman vähennyksiin. Iäkkäimmät työntekijät ovat paitsi työnantajalle kalliimpia kuin nuoret, myös monelta osin huonommin liikuteltavaa työvoimaa. Nuoret taipuvat helpommin fyysisesti ja psyykkisesti raskaisiin töihin sekä terveydelle haitallisiin tehtäviin kuten vuorotyöhön. Niinikään uuden teknologian oppiminen ja kehityksessä mukana pysyminen voi teettää haasteita varttuneemmalle työntekijälle. Näiden seurauksena kiusaus irtisanoa työvoimaa vanhimmasta päästä lieneekin monelle työnantajalle varsin ilmeinen. Tilanne on varsin ristiriitainen sikäli, että viime vuosien aikana eläköitymisikää on nostettu, jotta työuralla pysyttäisiin entistä pidempään ja varttuneiden työntekijöiden työpanos sekä ammatillinen osaaminen tulisi hyödynnettyä. Käytännössä nämä poliittiset päätökset voivat jäädä hyvinkin vajavaisesti toteutuviksi. Siinä tilanteessa kun yritys talousahdingossa irtisanoa työntekijöitään, on päätösvalta yksin yrityksen johdolla eikä 68-vuoden eläkeikä takaa työpaikan säilymistä. Suomea uhkaava työvoimapula ja siitä syntyvät seuraukset voitaisiin ainakin osittain torjua, jos työnantajia rohkaistaisiin ja tuettaisiin pitämään vanhimmat työntekijät töissä sellaisilla keinoilla, jotka olisivat todellisia porkkanoita.

Jatkotutkimuksen kannalta olisi hyödyllistä selvittää, miten laajasti takaisinottovelvollisuutta on sovellettu käytännössä. Kuinka paljon yhteistoimintamenettelyn seurauksena irtisanotuista henkilöistä on palannut takaisinottovelvollisuuden kautta entisen työnantajansa palvelukseen, joko määräaikaisuuksiin tai toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin. Tämän tiedon hankkimiseen tarvitaan kuitenkin empiiristä tutkimustietoa työvoimaviranomaisilta ja työnantajilta. Tällaisen tutkimusasetelman kautta pystyisimme arvioimaan sitä, miten hyvin lainsäädäntö toimii varsin hankalassa käytännön asetelmassa. Kollektiivisten irtisanomisten seurauksena työnsä menettäneet henkilöt saattavat olla vain näennäisesti paremmassa asemassa henkisesti ja juridisesti kuin individuaalisin perustein irtisanotut työntekijät. Irtisanotuksi tuleminen on kuitenkin niin koskettava tilanne, että takaisinpalaaminen tuskin on helppoa. Vaikka hallitus onkin työsopimuslain esitöissä perustellut takaisinottovelvollisuutta sillä, että irtisanotun työntekijän kannalta on tärkeää, että hän voi palata entiseen työhönsä, ei todellisuus liene aina näin ruusuinen. Tohdin uskoa, että takaisinottovelvollisuutta pyritään jossakin määrin kiertämään, sekä työnantajien että irtisanottujen työntekijöiden taholta.