

RIITTÄVÄT TALOUDELLISET JA TUOTANNOLLISET IRTISANOMIS- PERUSTEET



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Vismäki, liiketalouden koulutusohjelma

kevät, 2018

Minna Takala

Liiketalouden koulutusohjelma
Visamäki

Tekijä	Minna Takala	Vuosi 2018
Työn nimi	Riittävät taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet	
Työn ohjaaja	Asta Mattila	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää mitä tarkoittavat taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Tutkimalla oikeuskäytäntöä ja -kirjallisuutta etsittiin työn vähentymiseen tai yrityksen taloudelliseen tilanteeseen mahdollisia rajoja, joilla voitaisiin esittää tilanteen muuttuneen niin paljon, että perusteet irtisanomiselle olisivat muodostuneet. Tarkoituksena oli selvittää mitä tarkoittaa työsopimuslain 7 luvun 3 §:ään kirjattu olennainen ja pysyvä työn vähentyminen.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista tutkimusta. Opinnäytetyön teoriaosuus koostuu työoikeuden kirjallisuudesta ja aiheesta kirjoitetuista asiantuntija artikkeleista. Varsinainen tutkimusaineisto on kerätty työtuomioistuimen ja korkeimman oikeuden päätöksistä. Joissakin oikeustapauksissa korkeimman käytettävissä olevan oikeusasteen päätös on hovioikeudesta.

Tutkimuksen tuloksena todettiin, että jokainen irtisanomistapaus tulee tutkia erillisenä. Taloudellisille, tuotannollisille ja toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuville irtisanomisperusteille ei voi asettaa yleistä rajaa. Pelkkä taloudellinen syy ei kuitenkaan riitä irtisanomiseen, vaan työn pitää olla vähentynyt. Työn vähentymistä arvioidaan aina tapauskohtaisesti. Lisäksi irtisanomiselle tulee olla aina olemassa TSL 7 luvun 1 §:ssä säädetty asiallinen ja painava syy.

Avainsanat työsopimus, irtisanominen, taloudellinen ja tuotannollinen irtisanominen

Sivut 33 sivua, joista liitteitä 0 sivua

Degree Programme in Business Administration
Visamäki

Author	Minna Takala	Year 2018
Subject	Sufficient Financial and Production-Related Grounds for Termination of Employment Contract	
Supervisor	Asta Mattila	

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to study Finnish Employment Contracts Act 55/2001 focusing in the Chapter 7 Section 3. The purpose was to find out what the financial and production-related grounds for termination are, what does it mean that the work to be offered has diminished substantially and permanently and what is the reorganization of the employer's operations that allows the employer to terminate the employment contract. The termination of the employment act is regulated strictly by law.

The research was carried out qualitatively. The purpose was to understand the meaning of the words "substantially" and "permanently". The theory of this thesis was based on summaries of the Supreme Court, literature of labour legislation and on the articles written by the experts.

The result of this study was, that there is no generic definition for the termination grounds. All employments are individual. The financial ground alone does not allow the employer to terminate the contract. The work to be offered has to be diminished permanently and substantially. Additionally, a proper and weighty reason of Employment Contracts Act Chapter 7 Section 1 must exist.

Keywords redundancy, financial and production-related grounds, labour legislation

Pages 33 pages including appendices 0 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Tutkimuksen tausta.....	1
1.2	Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen tavoitteet.....	2
1.3	Aiheen rajaus ja opinnäytetyön rakenne.....	2
2	TYÖSOPIMUSLAIN SOVELTAMINEN.....	3
2.1	Työoikeuden jäsentely.....	4
2.2	Työsuhde.....	4
3	TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN.....	6
3.1	Työsuhteen päättäminen ennen työnteon aloittamista.....	6
3.2	Määräaikaisen työsuhteen päättäminen.....	6
3.3	Työsuhteen purkautuneena pitäminen.....	7
3.4	Eroamisikä.....	7
3.5	Työsuhteen purkaminen.....	7
3.6	Koeaikapurku.....	8
3.7	Työsuhteen raukeaminen.....	9
3.8	Työsuhteen päättäminen sopimalla.....	9
3.9	Irtisanominen.....	9
3.9.1	Individuaaliperuste.....	9
3.9.2	Kollektiiviperuste.....	11
4	TALOUDELLISET JA TUOTANNOLLISET PERUSTEET.....	12
4.1	Tuotannollinen peruste.....	14
4.1.1	Liikkeenjohtovalta.....	15
4.1.2	Työn vähentymisen arviointi.....	15
4.2	Taloudellinen peruste.....	17
4.3	Toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuva peruste.....	19
4.4	Irtisanottavan valinta.....	20
4.5	Irtisanomisjärjestys.....	20
4.6	Uudelleensijoittamis- ja koulutusvelvollisuus.....	21
4.7	Liikkeenluovutus.....	23
4.8	Saneerausmenettely.....	24
4.9	Konkurssi.....	24
4.10	Irtisanomisen vaihtoehdot.....	24
4.10.1	Lomauttaminen.....	24
4.10.2	Osa-aikaistaminen.....	25
4.10.3	Palkkamuutos.....	25
4.11	Takaisinottovelvollisuus.....	26
5	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	28
	LÄHTEET.....	30

1 JOHDANTO

Työoikeus on mielenkiintoista ja kaikkia suomalaisia koskevaa. Jokaisen tulisi osata työsopimuslain perusteet, jotta voisi huolehtia omista oikeuksistaan, toimipa sitten työnantajana tai työntekijänä. Esimiesasemassa olevien tulisi johtamisoppien lisäksi perehtyä työoikeuden perusteisiin.

Tutkimuksen aihe valikoitui opinnäytetyön tekijän oman kiinnostuksen perusteella. Tekijän työpaikalla oli valintaan suuri vaikutus. Lisäksi aihe on ajankohtainen työoikeuteen tehtyjen viimeaikaisten ja suunnitteilla olevien muutosten vuoksi.

1.1 Tutkimuksen tausta

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa oli vuonna 2017 2,15 miljoonaa ansiotyössä olevaa 17–74 vuotiasta ihmistä. Tästä yksityisellä sektorilla työskenteli 68 % muiden ollessa julkisen sektorin palveluksessa. (Tilastokeskus n.d.) Voidaan sanoa, että työsopimus tai työsuhde koskettaa jokaista suomalaista jossakin elämänvaiheessa.

Uutiset yhteistoimintaneuvotteluista ja irtisanomisista ovat olleet lähes tulkoon päivittäisiä viime aikoina. Kuitenkin Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n tilastotietojen mukaan 2017 Suomessa käytiin ennätyksellisen vähän yhteistoimintaneuvotteluja. Myös yhteistoimintaneuvottelujen seurauksena irtisanottujen määrä laski selkeästi vuodesta 2016 (irtisanottuja 10 874) vuoteen 2017 (irtisanottuja 3 276). SAK:n tilasto on koottu yksityisen sektorin julkisista tiedoista. (SAK 2018.)

Yhteistoimintalaki (YLT 334/2007) koskee vain yli 20 työntekijän yrityksiä. Pienemmät yritykset voivat irtisanoa työntekijöitä ilman yhteistoimintalain neuvotteluelvoitetta, mikäli työsopimuslain mukaiset perusteet ovat olemassa.

Suomen nykyinen hallitus on kärkihankkeinaan muuttanut työntekijän asemaa huomattavasti. Työoikeuteen kuuluvalla sosiaaliturvaoikeuden saralla on muutettu työttömyysturvaa tekemällä siitä vastikkeellista ja vähentämällä ansiosidonnaisen työttömyysturvan enimmäispäivien määrää. Työllisyyden lisäämiseksi määräaikaisten työsopimusten tekoa on helpotettu. Työehtosopimukseen hallitus puuttui kilpailukyky sopimuksella, jolla lisättiin työaika. Seuraava työoikeuden osa-alue, jota halutaan muuttaa, on yhteistoimintalaki. (Valtioneuvosto n.d.)

1.2 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, kuinka paljon yrityksen olosuhteiden on muututtava, jotta työntekijä voidaan irtisanoa tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla työsopimuslain mukaisesti.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

- Mitä tarkoittaa taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet?
- Millaisilla perusteilla työntekijä voidaan irtisanoa TSL 7 luvun 3 §:n mukaan?
- Mitä tarkoittaa TSL 7 luvun 3 §:n työn olennainen ja pysyvä vähentyminen?

Tutkimusmenetelmänä käytetään kvalitatiivista menetelmää. Tarkoituksena on ymmärtää mitä ovat taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Tutkimusaineistona käytetään eri oikeusasteiden päätöksiä. Korkeimman oikeuden ratkaisuilla on ennakkopäätöksen merkitys, mikä tarkoittaa, että ne ohjaavat myöhempää ratkaisukäytäntöä. Työoikeuden päätökset keskittyvät työmarkkinajärjestöjen välisiin riitoihin.

1.3 Aiheen rajaus ja opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö jakaantuu kolmeen pääosaan: Ensimmäisessä osassa käsitellään työoikeuden perusteita ja työsuhteen päättämistapoja yleisesti. Toisessa osassa keskitytään taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomisperusteisiin oikeustapausten ja -kirjallisuuden pohjalta. Kolmannessa osassa selvitetään tutkimuksen tuloksia ja johtopäätöksiä.

Aihe rajataan käsittelemään työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisia taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisia sekä siihen liittyviä osia työsopimuksesta. Tutkimus ulottuu myös irtisanomiskieltoihin, irtisanottavan valintaan, takaisinottovelvollisuuteen ja työnantajan selvitysvelvollisuuteen. Tässä opinnäytetyössä ei paneuduta lainkaan työehtosopimusten vaikutuksiin irtisanomisissa eikä yhteistoimintalain vaatimuksiin.

Rajauksen ulkopuolelle jäävät valtion ja kunnan viranhaltijat. Heidän virkasuhteistaan säädetään Laissa kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003 ja Valtion virkamieslaissa 750/1994. Lisäksi sekä kuntaa (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2007) että valtiota (Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1233/2013) varten on säädetty virkasuhteita koskevat lait yhteistoiminnasta.

2 TYÖSOPIMUSLAIN SOVELTAMINEN

Työsopimuslain soveltamisala riippuu siitä, millaisessa suhteessa työtä tehdään. Työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä määrittää työsuhteen. Työsuhteessa työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan direktio-oikeuden alaisena vastiketta vastaan. Kun nämä määreet täyttyvät, on kyse työsuhteesta ja täten sopimussuhteeseen sovelletaan työsopimuslakia. Työsopimuslakia ei sovelleta esimerkiksi harrastustoimintaan tai talkoisiin, joissa ei ole ansiotarkoitusta. Myöskään yrittäjän tehdessä töitä yrityksensä lukuun toimeksiannon mukaisesti, ei kyse ole työsopimuslain mukaisesta työsuhteesta. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 17.)

Koulujen ja oppilaitosten järjestämät työharjoittelut, työelämään tutustumiset tai työssäoppimisjaksot eivät ole työsuhteita. Niihin sovelletaan perusopetusta tai ammatillista opetusta koskevaa lainsäädäntöä. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 23.)

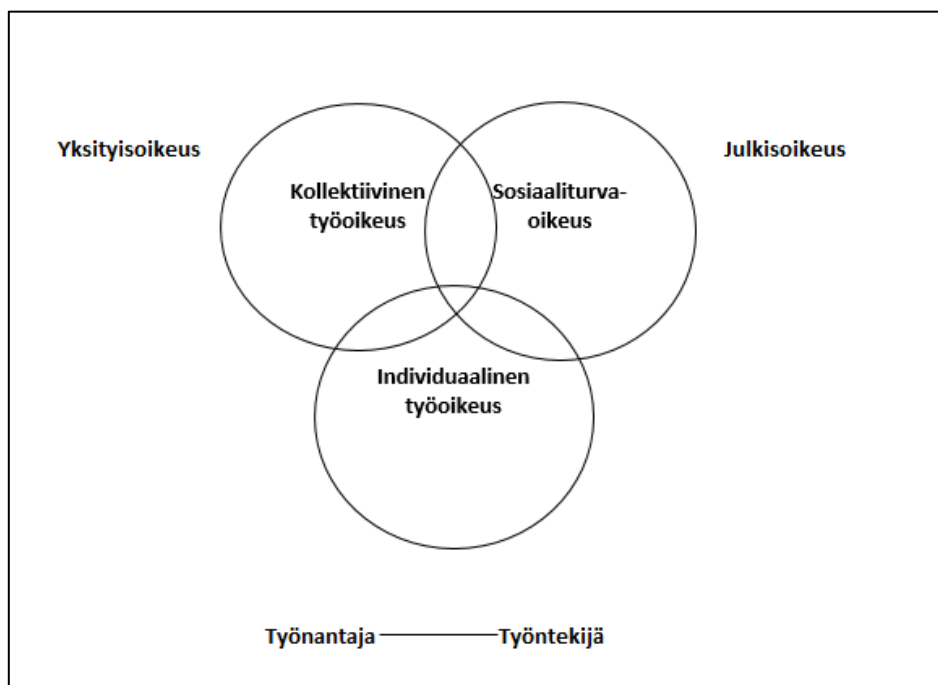
Vuoden 2018 alussa voimaan tullut Koulutussopimus ns. ”Amisreformi” on laadittu selkeyttämään ammatillisen opetuksen harjoittelukäytäntöjä. Harjoittelusopimukset tehdään oppilaitosten ja työpaikkojen välille. Vastuu opiskelijoista (mm. terveydenhuolto ja tapaturmavakuutukset) on oppilaitoksilla ja työnantajan tehtävänä on tarjota ammatilliseen koulutukseen sopivaan harjoitteluun työpaikalla. Opiskelijoilla on mahdollisuus tehdä harjoittelupaikan kanssa työsopimus, joka täyttää työsopimuslain mukaisen määritelmän työsuhteesta. (Ammattiliitto Pro n.d.)

Ammattikorkeakoulun tutkintoihin sisältyy pakollinen harjoittelu. Yliopisto-opinnoissa harjoittelun pakollisuus riippuu opiskeltavasta alasta. (Opetushallitus 2016.) Korkeakoulun työharjoittelu muodostaa työsuhteen, mikäli työsopimuslaissa määritellyt työsuhteen ehdot täyttyvät. Ratkaisevaa on se, maksetaanko harjoittelusta palkkaa. Mikäli palkkaa ei makseta, on kyseessä työelämään tutustuminen, jossa sopimuskumppaneita ovat oppilaitos ja työpaikka. Työsuhteessa sopimus on syntynyt opiskelijan ja työpaikan välille. (Vihervaara 2015, 93–100.) Joillakin aloilla työehtosopimukseen on määritelty palkkaus myös harjoittelijoille. Mikäli työehtosopimus sitoo työnantajaa, tulee harjoittelusta maksaa työehtosopimuksen mukainen palkka. Muussa tapauksessa palkan tulisi vähintään täyttää työssäoloehdon vaatima palkka. (Akavan Erityisalat n.d.) Työssäoloehdolla tarkoitetaan työttömyysturvalaissa säädettyjä rajoja, joilla palkansaaja voi työttömäksi jäätyään olla oikeutettu työttömyyspäivärahaan. Ehto täyttyy, kun työntekijä on ollut työttömyyttä edeltävän 28 kuukauden aikana palkkatyössä vähintään 26 kalenteriviikon ajan. Viikoittainen työaika on tullut olla vähintään 18 tuntia ja palkan vähintään 1 189 euroa kuukaudessa. (TTL 1292/2002 5:3.)

Työlainsäädäntö on niin kutsuttua pakottavaa oikeutta. Tämä tarkoittaa sitä, että kun työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, on työsuhteen osapuolten sovellettavat työlainsäädäntöä sopimussuhteeseensa. Pakottavuudesta johtuen sopimuksella ei voida sopia, ettei lakia sovellettaisi tai lakia huonommista sopimusehdoista. Sopimuksella saa ehdoista kuitenkin poiketa työntekijän eduksi. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 20–21.)

2.1 Työoikeuden jäsentely

Työoikeus voidaan jäsentellä kolmeen päälohkoon. Individuaalityöoikeus sääntelee yksittäisen työntekijän ja työnantajan välistä oikeussuhdetta, kollektiivinen työoikeus työmarkkinajärjestöjen ja henkilöstöryhmien säännöksiä ja sosiaaliturva-oikeus toimeentuloturvaa ja sosiaalisia palveluita. (Kairinen 2006, 38–39.)



Kuva 1. Työoikeuden jäsentely (Kairinen 2006, 39).

Työsopimuslakia sovelletaan sellaisiin sopimuksiin, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan lukuun, direktio-oikeuden alaisena ja vastikkeellisesti (Työsopimuslaki 55/2001 1 § 1). Työsopimuslakia ei sovelleta julkisoikeudellisiin palvelussuhteisiin, harrastustoimintaan tai muihin työsuorituksiin, joista säädetään muulla lailla (Työsopimuslaki 55/2001 1 § 2).

2.2 Työsuhde

Työsopimuslain peruskäsite on työsuhde (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017). Työsuhde syntyy, kun työn tekemisestä sovitaan. Jotta kyseessä

olisi työsuhde, työtä tehdään henkilökohtaisesti työnantajan lukuun, työnantajan direktio-oikeuden (johto- ja valvontaoikeuden) alaisena ja työstä saadaan vastiketta eli palkkaa. (Työsopimuslaki 55/2001 1 § 1.) Palkan ei tarvitse olla rahaa vaan se voi olla muu etuus, jolle voidaan määrittää arvo. Esimerkiksi asunto- tai autoetu ovat työstä saatavaa vastiketta, jolle on määritelty rahallinen arvo. (Työttömyysvakuusrahasto 2015.)

Oikeustieteen tohtori, dosentti Jaana Paanetoja (Paanetoja 2015) jakaa työlainsäädännön ajallisen soveltamisen mukaan työsuhteeseen ja työsopimussuhteeseen. Työsopimussuhteella tarkoitetaan aikaa sopimuksen syntymisestä työnteon aloittamiseen ja työsuhteella aikaa työnteon aloittamisesta työnteon päättymiseen. Samaa jakoa käytetään yleisesti oikeuskirjallisuudessa (Kairinen 2006, 37) ja oikeuskäytännössä. Hallituksen esityksessä HE 157/2000 työsopimuslaiksi termejä työsuhde ja työsopimussuhde käytetään synonyymeinä. Tässä työssä käytetään työsuhde- ja työsopimussuhdetermejä ajallisella jaolla oikeuskirjallisuuden ja -käytännön mukaisesti.

3 TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN

Työsuhte voi päättyä monella eri tavalla. Seuraavassa käsitellään lyhyesti yleisimpiä tapoja päättää työsuhte.

3.1 Työsuhteen päättäminen ennen työnteon aloittamista

Työsopimussuhteella tarkoitetaan aikaa, jona työsopimus on syntynyt, mutta työnteke ei vielä ole alkanut. Laissa ei säädetä työsopimussuhteen päättämisestä. Oikeuskäytännön mukaan työsopimussuhde voidaan irtisanoa tai purkaa, kuten työsuhte.

KKO 1992:100: 1989 Koski HI kunta palkkasi kaksi maatalouslomittajaa. Kunta päätti sopimuksen vedoten luottamuspuolaan, joka aiheutui siitä, että työntekijät eivät tulleet täsmällisesti sovittuihin tapaamisiin ja maatalouslomittajan työ vaati erityistä täsmällisyyttä.

Työntekijät haastoivat kunnan oikeuteen, koska katsoivat, että heille oli aiheutunutta taloudellista vahinkoa ansion menetyksenä. Kihlakunnan oikeuden mukaan asiaa ei voinut käsitellä työsopimuslain mukaan, koska työnteke ei ollut vielä alkanut, vaan asiasta päätettiin yleisen sopimusoi-keuden mukaan. Kihlakunnan oikeus päätti, että kunnalla oli oikeus päät-
tää sopimus.

Työntekijät valittivat hovioikeuteen. Hovioikeuden mukaan asia tuli päät-
tää työsopimuslain mukaisesti ja hovioikeus katsoi, ettei kunnalla ollut painavaa syytä purkaa työsopimussuhdetta. Kunta tuomittiin maksamaan vahingonkorvusta perusteettomasta työsuhteen päättämisestä.

Kunta sai korkeimmalta oikeudelta valitusluvan asiassa. Korkeimman oi-
keuden ratkaisussa vuodelta 1992 todetaan, että Koski HI kunta purki maatalouslomittajien työsuhteet ennen varsinaisen työn alkua ilman pai-
navaa syytä, eikä hovioikeuden tuomiota ollut syytä muuttaa.

3.2 Määräaikaisen työsopimuksen päättäminen

Työsopimuslain 1 luvun 3 §:ssä säädetään, että määräaikaisen työsopi-
muksen tekemiseen täytyy olla olemassa hyväksyttävä perusteltu syy. 2016 lakiin on kuitenkin tehty lisäys, jonka mukaan pitkäaikaistyöttömän (12 kuukauden työttömyys) kanssa voidaan tehdä määräaikainen työsopi-
mus ilman perustetta, vaikka työnantajalla olisi jatkuva työvoiman tarve.

Huhtikuussa 2018 hallitus on päättänyt aloittaa valmistelun lakimuu-
tokseksi, jolla yli 3 kuukautta työttömänä ollut nuori (alle 30-vuotias) voi-
tisiin työllistää määräaikaiseen työsuhteeseen ilman työsopimuslain 1
luvun 3 §:n mukaista perustetta. Muutosta perustellaan työllistämiskyn-

nyksen alentamisella. (Valtioneuvosto 2018.) Työministeri Jari Lindströmin (Yleisradio Oy 2018) mukaan uudistus voi kaatua perustuslain yhdenvertaisuuspykälään (Suomen perustuslaki 731/1999 2 § 6).

Määräaikainen työsopimus päättyy määräajan täytyttyä tai kun sovittu työ on saatu valmiiksi. Määräaikaista työsopimusta ei voi irtisanoa, ellei irtisanomisoikeudesta ole nimenomaisesti sovittu. Kuitenkin mikäli määräaikainen työsopimus on kestänyt yli viisi vuotta, on se irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. (Työsopimuslaki 55/2001 6 § 1.)

3.3 Työsuhteen purkautuneena pitäminen

Työnantaja voi pitää työsuhdetta purkautuneena, mikäli työntekijä on poissa työstään vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta pätevää syytä poissaololleen. Myös työntekijä voi katsoa työsuhteensa purkautuneen, mikäli työnantaja on tavoittamattomissa yli viikon ajan. (Työsopimuslaki 55/2001 5 § 3.)

3.4 Eroamisikä

Työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kuukauden viimeisenä päivänä, kun työntekijän eroamisikä täyttyy. Eroamisikä on sidottu työntekijän syntymävuoteen. Vuonna 1957 ja sitä enne syntyneillä eroamisikä on 68 vuotta, vuosina 1958–1961 69 vuotta ja vuonna 1962 ja sen jälkeen syntyneillä 70 vuotta. Työntekijä ja työnantaja voivat kuitenkin halutessaan sopia työsuhteen jatkamisesta määräajaksi. (Työsopimuslaki 55/2001 6 § 1 a 2.)

3.5 Työsuhteen purkaminen

Työsuhteen purkamisella tarkoitetaan työsuhteen päättämistä ilman irtisanomisaikaa. Työnantaja voi purkaa työsuhteen vain erittäin painavasta syystä. Tällöin työntekijän rikkomuksen tai laiminlyönnin tulee olla niin vakava, ettei työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Työsopimuslain 9 luvun 2 §:n mukaan työnantajan on kuultava työntekijää ennen työsuhteen purkamista. Kuulemisella tarkoitetaan, että työntekijälle esitetään purun syy ja hän voi esittää oman näkemyksensä asiasta. Työntekijällä on myös oikeus käyttää tilaisuudessa avustajaa. Kyseessä ei kuitenkaan ole neuvottelu työsuhteen päättämisestä, vaan työntekijälle annettavasta todellisesta oikeudesta kertoa oma kantansa purkuperusteesta. (Parnila 2017, 46.)

Myös työntekijällä on oikeus purkaa työsuhde, mikäli työnantaja rikkoo tai laiminlyö velvoitteitaan vakavasti. (Työsopimuslaki 55/2001 8 § 1.) Ennen työsuhteensa purkamista työntekijän on annettava työnantajalle

mahdollisuus tulla kuulluksi purkuperusteesta (Työsopimuslaki 55/2001 9 § 2). Sekä työntekijän, että työnantajan purkuoikeus raukeaa, mikäli työsuhdetta ei pureta 14 päivän kuluessa siitä, kun tieto purkuperusteesta on saatu (Työsopimuslaki 55/2001 8 § 2).

3.6 Koeaikapurku

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsuhteen alkuun sijoittuvasta koeajasta (Työsopimuslaki 55/2001 1 § 4). Koeajasta tulee nimenomaisesti sopia, se ei tule automaattisesti jokaiseen työsuhteeseen. Myös sen kestosta tulee sopia. Koeajan pituus on molemmille sopijapuolille sama. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2013, 70.)

Työsopimuslakia muutettiin koeajan enimmäispituuden osalta vuonna 2016. Aiemmin koeaika sai olla korkeintaan 4 kuukautta työsuhteen alusta. Tällä hetkellä voimassa olevan lain mukaan koeaika voi olla korkeintaan kuusi kuukautta tai määräaikaisessa työsuhteessa puolet työsuhteen kestosta, ei kuitenkaan yli kuutta kuukautta. (Työsopimuslaki 55/2001 1 § 4.)

Koska koeajan tarkoituksena on antaa työsuhteen molemmille osapuolille mahdollisuus selvittää vastaako työnkuva kuviteltua tai onko työntekijä soveltuva työhön, voi koeajan puitteissa työsuhteen purkaa koeaikapurkuna. Purkuun ei tarvita erityisiä perusteluja. Purun syy ei kuitenkaan saa olla syrjivä tai epäasiallinen. (Parnila 2017, 85.)

KKO 1993:42: Ammattilaiskoripalloilija allekirjoitti sopimuksen Tapiolan Honka r.y:n kanssa. Turun NMKY:n edustajan otettua yhteyttä pelaajaan, oli tämä lupautunut vaihtamaan seuraa ja pelaamaan NMKY:n riveissä. Honka haastoi pelaajan ja NMKY:n Turun raastuvanoikeuteen sopimusrikkomuksesta.

Pelaaja katsoi, että sopimusta ei ollut syntynyt, paperista puuttui Hongan edustajan allekirjoitus. Mikäli sopimus oli syntynyt, oli kyseessä työsuhteinen, joka on mahdollista purkaa koeajan puitteissa. Syyksi purkuun oli NMKY:n tarjoama suurempi palkka.

Sopimuksen syntyminen ja sopimuksen tarkoitus olivat riitaisia. Käräjäoikeus katsoi, että pelaajan ja Hongan välillä oli syntynyt työsuhte. Koeaika on tarkoitettu molemmille osapuolille mahdollisuudeksi selvittää, että työ on sovitun mukaista. TSL on säädetty työntekijän suojaksi. Pelaajalla oli oikeus parempien ehtojen saamiseksi purkaa työsuhte koeaikaan vedoten.

Samaan ratkaisuun päätyi Turun hovioikeus.

Korkein oikeus katsoi ratkaisussaan, että pelaaja oli purkanut sopimuksensa epäasiallisella perusteella. Ratkaisulla otettiin kantaa siihen, että

työntekijäkään ei saa purkaa työsuhdetta syrjivällä tai epäasiallisella perusteella. Toisen seuran tarjoama parempi palkka ei ollut riittävä asiallinen peruste koeaikapurkuun. Työntekijän tulee olla tyytymätön itse työhön, työolosuhteisiin tai -yhteisöön.

3.7 Työsuhteen raukeaminen

Työsopimuksen raukeaminen on poikkeuksellinen työsuhteen päättämistapa. Työsuhde raukeaa ilman erillistä päättämistointia kummankaan osapuolen taholta työntekijän kuollessa tai saadessa täysi työkyvyttömyyseläkepäätös. (Parnila 2017, 103.)

3.8 Työsuhteen päättäminen sopimalla

Työsuhteen päättämisestä voidaan sopia milloin tahansa työsuhteen aikana. Kun päättämisestä sovitaan, ei noudateta irtisanomismenettelyä tai yhteistoimintalain määräaikoja. Sopimus tehdään molempia osapuolia tyydyttäväksi ja kattavaksi, jotta itse sopimuksesta ei aiheudu tulkintaerimielisyyksiä. (Parnila 2017, 113–114.) Sopimus on molempia osapuolia sitova, ellei sopimuksen sitovuuteen vaikuta oikeustoimilain 3 luvun mukainen pätemättömyys, kuten pakottaminen tai harhaanjohtaminen (Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 228/1929 3).

3.9 Irtisanominen

Työntekijä voi irtisanoa työsopimuksensa päättymään työsopimuksessa olevien ehtojen mukaan ilman syytä. Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. (Työsopimuslaki 55/2001 7 § 1.) Sitä mitkä ovat asiallisia ja painavia syitä ei ole erikseen säädetty. Perusteet ovat joko individuaali- tai kollektiiviperusteita. (Koskinen 2006, 699.)

3.9.1 Individuaaliperuste

Työntekijästä tai hänen henkilönsä liittyvän irtisanomisperusteen eli individuaaliperusteen tulee olla asiallinen ja painava, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakava rikkomista tai laiminlyöntiä. Individuaaliperuste voi olla myös työntekijässä tapahtunut olennainen muutos, jonka vuoksi hän ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. (Työsopimuslaki 55/2001 7 § 2.)

Työsopimuslaissa ei ole erikseen säädetty niitä syitä, jotka ovat asiallisia ja painavia. Arviointi on tehtävä tapauskohtaisesti. Synä voidaan pitää työntekijästä itsestään riippuvia syitä kuten työtehtävien laiminlyöntiä, työnantajan direktio-oikeuden nojalla antamien käskyjen noudattamatta jättämistä, perusteetonta poissaoloa, huolimattomuutta työssä sekä niitä syitä, joilla työnantajalla olisi työsuhteen purkuoikeus. (Koskinen 2006,

701.) TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentissa on säädetty ne syyt, joilla työsuhdetta ei saa päättää:

- työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista
- työntekijän osallistuminen työehtosopimuksen mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen
- työntekijän poliittinen, uskonnollinen tai muu mielipide tai osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdyskuntatoimintaan
- turvautuminen työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin

Myös sairaus voi olla syy irtisanoa työsuhde, mikäli työntekijän työkyky on olennaisesti ja pitkäaikaisesti alentunut ja työnantajan ei voida katsoa kohtuudella jatkaa työsuhdetta.

KKO 2006:104: Työntekijä A oli ollut yli kolme vuotta työkyvyttö ja työntekijä B kolme vuotta. Yhtiö päätti heidän työsopimuksen määräaikaisen työkyvyttömyyseläkkeen aikana. Yhtiö katsoi, että työsuhteet olivat rauenneet, mutta toissijaisesti yhtiö väitti heillä olleen oikeus purkaa molempien työsuhde alentuneesta työkyvystä johtuen.

Työntekijät riitauttivat työsuhteensa päättämisen. Jyväskylän kärjäoikeus katsoi, että yhtiöllä oli oikeus päättää A:n ja B:n työsuhteet. Samaan päättyi myös hovioikeus.

Korkein oikeus antoi työntekijöille valitusluvan asiassa. Korkeimman oikeuden päätöksessä todetaan, että yhtiöllä oli oikeus purkaa työsuhteet, mutta rauenneina niitä ei tullut pitää.

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta henkilöön liittyvillä perusteilla ilman varoitusta. Varoitus antaa työntekijälle mahdollisuuden korjata menettelyään. Lisäksi työnantajan on kuultava työntekijää ennen irtisanomista ja selvitettävä, olisiko työntekijä mahdollista sijoittaa muihin tehtäviin. (Työsopimuslaki 55/2001 7 § 2.) Työnantajan on lisäksi irtisanottava työsuhde kohtuullisessa ajassa siitä, kun on saanut tiedon irtisanomisperusteen olemassaolosta (Työsopimuslaki 55/2001 9 § 1).

Suomen hallitus on kehysriihessä huhtikuussa 2018 päättänyt alkaa valmistella työsopimuslain muutosta, jolla pienten, alle 20 työntekijän yrityksissä henkilöön liittyvää irtisanomista helpotettaisiin. Perusteena pidetään työllistämiskynnyksen alentumista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018). Työoikeuden professori Seppo Koskisen mukaan hallituksen kaavailema uudistus olisi syrjivä. Koskisen mukaan asiaa ei tulla arvioimaan työllistämisen näkökulmasta vaan kyse on työsuhdeturvan heikentämisestä. (Yleisradio Oy 2018.)

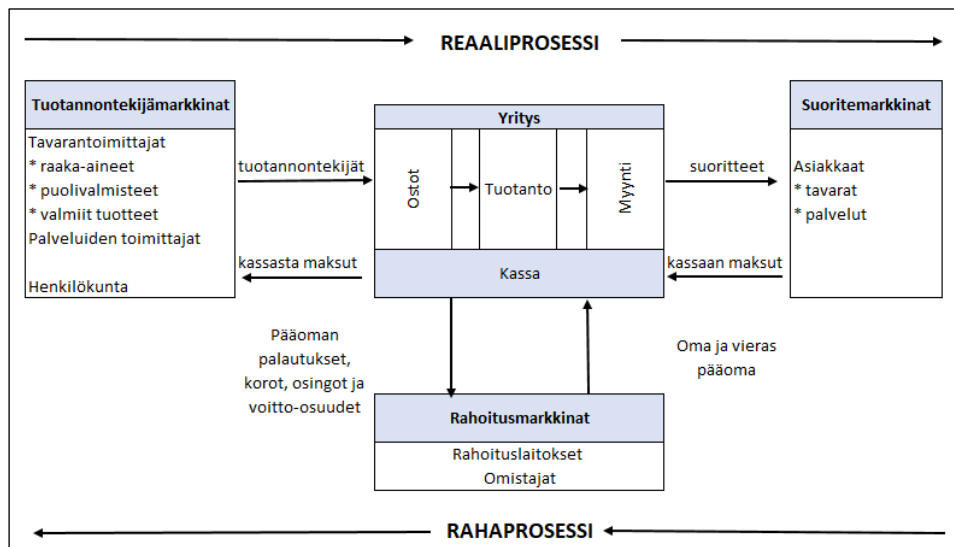
3.9.2 Kollektiiviperuste

Kollektiiviperusteella tarkoitetaan taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita. Tarjolla olevan työn tulee olla vähentynyt ajallisesti pysyvästi ja määrältään olennaisesti. Vähentymisen on tullut aiheutua taloudellisista, tuotannollisista tai työn toiminnan uudelleenjärjestelystä aiheutuvasta syystä. Vähentymisen syyllä ei ole merkitystä, mutta vähentymisen on oltava todellista. (Koskinen 2015.)

Kollektiiviperusteet saattavat oikeuttaa irtisanomaan toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen. Taloudellisilla ja tuotannollisilla syyllä ei työsuhdetta voi purkaa. Määräaikaista työsuhdetta ei voi kollektiiviperusteella irtisanoa, mikäli työsopimuksessa ei ole sovittu irtisanomisen mahdollisuudesta. (Koskinen 2013.)

4 TALOUDELLISET JA TUOTANNOLLISET PERUSTEET

Yrityksen toiminta koostuu reaali- ja rahaprosesseista. Reaali- ja rahaprosesseissa yritys hankkii tuotannontekijöitä, joilla se tuottaa tuotteita myytäväksi. Rahaprosesseissa asiakkaat ostavat tuotteita, yritys saa rahaa, jolla se taas ostaa tuotannontekijöitä. (Eklund & Kekkonen 2016, 16–18.)



Kuva 2. Reaali- ja rahaprosessi (Eklund & Kekkonen 2016, 18).

Työntekijät eli henkilökunta ovat osa sekä raha-, että reaali- ja rahaprosessia yrityksessä. Yritys ostaa työntekijältä työpanoksen. Työntekijät ovat sitoutuneet tekemään työtä työnantajan direktio-oikeuden alaisina. Mikäli työntekijä toimii tehottomasti, työn tulokset ovat heikkoja. Jos taas työntekijä toimii tehokkaasti, on tuloksena kustannustehokasta toimintaa. (Viikkumaa 2017, 16.)

Pelkästään työntekijän toiminta ei kuitenkaan takaa yrityksen kannattavuutta. Muut tuotannontekijät, markkinat ja yrityksen rahoitusmalli vaikuttavat yrityksen tulokseen työntekijän työpanoksen lisäksi. Myös johdon tekemillä päätöksillä on suuri vaikutus. Liikkeenjohtovalta antaa yrityksen johdolle vapaat kädet toimia. Yrityksen päätökset saavat olla yritystoiminnan kannalta hyviä tai huonoja. Irtisanomisperusteita pohdittaessa päätöksellä ei ole merkitystä. Merkitystä on vain sillä, onko työ vähentynyt olennaisesti (määrä) ja pysyvästi (aika). (Valkonen 2006, 804.)

Kollektiivisten irtisanomisperusteiden tulee olla asiallisia ja painavia, niiden tulee liittyä yrityksen taloudellisiin ja tuotannollisiin olosuhteisiin tai niiden uudelleenjärjestelyihin tai ennakkoimiseen. Lisäksi työn vähentymisen tulee olla olennaista ja pysyvää. (Kairinen 2009, 346–347.) Työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä säädetään, että työnantajalla ei ole irtisanomisperustetta, mikäli samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin on palkattu uusi

työntekijä ennen tai jälkeen irtisanomisen. Irtisanomisperustetta ei myöskään ole, jos työ ei ole uudelleenjärjestelyllä tosiasiallisesti vähentynyt. Uusi työntekijä on palkattava työsuhteeseen. Uudella työntekijällä ei tarkoiteta työtä, josta ei synny kustannuksia. Työn tekeminen talkootyönä, yrittäjänä, luottamustoimena, perheoikeudellisella perusteella, vuokra-työntekijänä tai yhtiön elimenä eivät ole laissa tarkoitettuja uusia työntekijöitä. (Valkonen 2006, 842.)

Irtisanomisen syy ei saa olla kollektiiviperusteeseen kohdalla syrjivä tai muutoin epäasiallinen. (Koskinen 2013) Syrjivänä voidaan pitää yhdenvertaisuuslain 1325/2014 mukaisia syrjintäperusteita tai tasa-arvolain 609/1986 vastaista menettelyä. Yhdenvertaisuuslain 3 luvun 8 § kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Laki miesten ja naisten tasa-arvosta kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella.

KKO 2016:15: Työntekijä oli irtisanottu sairauslomalta palattuaan tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä. Samoissa tehtävissä yhtiössä toimi kaksi muuta henkilöä. Irtisanominen kerrottiin kohdistetuksi tähän henkilöön, koska hän oli aiemmin useamman kerran kertonut haluavansa tulla irtisanotuksi.

Työntekijä haastoi yhtiön oikeuteen työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Pirkanmaan käräjäoikeus totesi tuomiossaan, että yhtiöllä oli ollut taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste. Näyttämättä oli myös jäänyt, että irtisanominen olisi ollut yhdenvertaisuuslain vastainen ja johtunut työntekijän sairaudesta tai iästä. Yhtiö ei ollut keskustellut työntekijän kanssa hänen aiemmasta halustaan tulla irtisanotuksi. Yhtiö oli näin toimiessaan rikkonut yhteistoimintalakeja ja tuomittiin maksamaan työntekijälle hyvitystä.

Työntekijä valitti tuomiosta Turun hovioikeuteen. Hovioikeus katsoi, että yhtiöllä oli ollut tuotannollinen ja taloudellinen peruste yhden työntekijän irtisanomiseen. Työntekijän irtisanomisen ei katsottu olleen syrjivä. Työntekijän olisi tullut selvittää työntekijän todellinen halu tulla irtisanotuksi. Se, että työntekijä oli yleisellä tasolla puhunut halustaan tulla irtisanotuksi, ei ollut riittävä peruste irtisanottavan valinnalle. Hovioikeus tuomitsi yhtiön maksamaan työntekijälle korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

Yhtiö sai korkeimmalta oikeudelta valitusluvan. Yhtiöllä oli ollut tuotannollinen ja taloudellinen peruste yhden työntekijän irtisanomiseen. Yhtiöllä on oikeus valita varsin vapaasti irtisanottava henkilö yhtiön tarpeiden mukaan. Irtisanomisperusteen tulee tuotannollisilla ja taloudellisilla syilläkin olla asiallinen ja painava, eikä peruste saa olla syrjivä tai asiaton. Korkeimman oikeuden mukaan asiallisuus tarkoittaa myös sitä, että peruste on todellinen.

Hallituksen esityksessä (HE 157/2000) irtisanomisperustetta koskevaa yleissäännöstä, asiallista ja painavaa perustetta, arvioidaan kussakin yksittäistapauksessa. Korkeimman oikeuden tuomio ei muuttanut hovioikeuden tuomiota. Yhtiöllä ei ollut perustetta irtisanomiselle.

Ennen irtisanomista on työnantajan selvítettävä työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot. Niissä yrityksissä, joissa yhteistoimintalaki (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007) tulee sovellettavaksi, katsotaan yhteistoimintaneuvotteluissa täytetyn työnantajan selvitysvelvollisuuden. Selvitys tulee antaa irtisanotulle itselleen tai useaan työntekijään kohdistuessa henkilöstön edustajalle eli luottamusmiehelle tai -valtuutetulle. Selvitys voidaan antaa myös yhteisesti tilaisuudessa, johon kaikilla irtisanottavilla on mahdollisuus osallistua. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 481–419.)

4.1 Tuotannollinen peruste

Tuotannollinen peruste syntyy tuotantoon liittyvästä muutoksesta, jolla työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Vähentymisen syyllä ei ole merkitystä. Kyse voi olla tilausten vähentymisestä tai töiden uudelleenjärjestelystä. (Työsuojeluhallinto n.d.) Tuotannollinen irtisanomisperuste liittyy yrityksen reaali prosesseihin ja niiden muutoksiin.

KKO 2013:48: Työntekijä työskenteli työsuhteessa johtajasopimuksella konsernin tytäryhtiössä vastuullisena johtajana. Konsernissa aloitettiin kaikkien yli kolmenkymmenen johtajasopimuksella työskentelevän sopimusten uusinta. Neuvottelujen jälkeen työntekijä kieltäytyi uudesta sopimuksesta. Kaikki muut johtajasopimuksella työskennelleet hyväksyivät uudet tarjotut johtajasopimukset. Tytäryhtiö teki organisaatiomuutoksen liittyen yhtiön kasvuun ja kansainvälistymiseen. Uudistuksen myötä työntekijän aiempi johtajasopimuksen mukainen työ lakkasi. Yhtiö irtisanoi työsuhteen tuotannollisella perusteella.

Työntekijä nosti kanteen Helsingin kärjäoikeuteen. Hänen mukaansa työ ei ollut vähentynyt vaan tehtäviä oli siirretty toiselle henkilölle. Kanteen mukaan työnantajalla ei ollut TSL 7 luvun 3 §:n mukaisia tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisperusteita. Työnantajan väitettiin kiertäneen työntekijän individuaalista irtisanomissuojaa, koska hän ei ollut suostunut allekirjoittamaan uutta sopimusta.

Vastaja eli työnantaja kiisti kanteen. Sopimusten muuttaminen oli tehty koko konsernissa. Organisaatiouudistus oli tytäryhtiön sisäinen muutos. Uutta kauppapaikkajohtajan sopimusta oli tarjottu irtisanotulle paremmalla palkalla kuin muilla kauppapaikkajohtajilla oli.

Kärjäoikeuden tuomion mukaan yhtiöllä ei ollut tuotannollis-taloudellisiaperusteita irtisanomiseen. Yhtiö oli kiertänyt yksilöllistä irtisanomissuojaa.

Helsingin hovioikeus totesi, että individuaali- ja kollektiiviperusteet saattoivat liittyä yhteen ja perusteita oli harkittava kokonaisuutena. Työntekijän sopimuksesta kieltäytymisen ja organisaatiomuutoksen ajallinen yhteys viittasi siihen, että yhtiöllä ei ollut pelkästään tuotannollinen peruste. Hovioikeus ratkaisi asian työntekijän hyväksi, mutta alensi käräjäoikeuden määräämää korvaussummaa.

Korkein oikeus päätti, että yhtiöllä oli tuotannollinen peruste. Yhtiö ei ollut pyrkinyt päättämään työntekijän työsuhdetta vaan muuttamaan hänen asemaansa. (Ään.3-2)

4.1.1 Liikkeenjohtovalta

Liikkeenjohtovalta tarkoittaa työnantajan oikeutta johtaa yritystä. Tämä valta perustuu yrittäjän omistus- tai hallintaoikeuteen ja elinkeinovapauden ja ulottuu yritystoiminnan laatuun, laajuuteen, tarkoitukseen, markkinointiin, tuotantoon, organisaatioon, sijoitustoimintaan ja taloudelliseen päätöksentekoon sekä toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen. Työnantajan tekemien päätösten ei tarvitse olla yritystoiminnan kannalta järkeviä tai kannattavia. Irtisanomisperusteita pohdittaessa vain työn tosiasiallisella vähentymisellä tai laadun muuttumisella on merkitystä. (Valkonen 2006, 804–805.)

Liikkeenjohtovalta (yritysjohtovalta, liikkeenjohto-oikeus) ulottuu myös työnantajan oikeuteen päättää käytettävän työvoiman määrästä ja laadusta. Työnantajan direktio-oikeus ylettyy määräämään työntekopai- kasta, -ajasta ja -tavasta. (Koskinen 2013.) Elinkeinovapauden ja liikkeenjohtovallan kautta työnantajalla on oikeus lopettaa myös täysin kannattava liiketoiminta kokonaan. Työnantaja ei ole velvollinen realisoimaan omaisuutta taatakseen työpaikkojen säilymisen. Kollektiiviseen irtisanomisperusteeseen vaikuttaa vain työn oleellinen ja pysyvä vähentyminen. (Valkonen 2006, 804.)

4.1.2 Työn vähentymisen arviointi

Arvioitaessa työn vähentymistä tulee ensin selvittää työnantajan tosiasiallinen asema. Vain työnantajalla on erottamisoikeus. Työnantajan määrittäminen vaikuttaa vastuunläpimurron kautta työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuuteen. Työn vähentymisen arvioinnin kannalta ratkaisevaa on määritellä se toiminnan kokonaisuus, jossa työ on vähentynyt ja mitä työtehtäviä se koskee. Irtisanomiset voivat koskea vain niitä työntekijöitä, joiden tehtävät ovat vähentyneet. (Valkonen 2006, 821.)

KKO 2015:7: Työntekijä oli työskennellyt postinkäsittelyssä yhtiön asiakasyrityksessä. Sopimus yhtiön ja asiakasyrityksen välillä oli irtisanottu. Yhtiö irtisanoi työntekijän työsopimuksen taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä. Kilpailutuksessa yhtiö ja asiakasyritys tekivät uuden sopimuksen alemmalla hinnalla ja yhtiö tarjosi työntekijälle työtä aiempaa alemmalla

palkalla. Työntekijä ei hyväksynyt palkan alennusta ja hänen työsopimuksensa päättyi irtisanomisajan jälkeen.

Ratkaisussaan korkein oikeus ottaa kantaa yrityksen siihen toimintakokonaisuuteen, jonka perusteella taloudellinen ja tuotannollinen irtisanominen voidaan toteuttaa. Päätöksessä katsotaan, että yksittäinen palvelusopimus ja siihen liittyvät toiminnot eivät muodosta sellaista erillistä toiminnan kokonaisuutta, jossa työn vähentymistä tulee arvioida irtisanomisperusteena.

Työnantajalla ei ollut riittäviä TSL 7 luvun 3 §:n mukaisia taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita.

Työnantajalla on oikeus ennakoida työn vähentymistä. Työn ei ole tarvinnut vähentyä irtisanomishetkellä. Mikäli työnantaja tietää työn vähentyvän, tulee vähentymisen olla todellista viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavasta päivästä eteenpäin. Ennakointioikeus edellyttää työn vähentymisen ajallista ja määrällistä arviointia riittävän suurella todennäköisyydellä. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 289–290.)

KKO 2018:26: Yhtiö irtisanoi yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen yhden linja-autonkuljettajan työsopimuksen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Yhtiö ennakoi tulevaa määräaikaisen liikennesopimuksen päättymistä. Irtisanomisaikana syntyi uusi sopimus palvelulinjan liikennöinnistä vuoden määräajalle. Yhtiö tarjosi irtisanotulle kuljettajalle vastaavaksi ajaksi määräaikaista työsopimusta. Työntekijä kieltäytyi määräajasta ja yhtiö palkkasi kaksi uutta kuljettajaa hoitamaan työtä.

Kymenlaakson käräjäoikeuden tuomion mukaan yhtiöllä oli ollut tuta-perusteinen irtisanomisoikeus. Käräjäoikeus katsoi, että työnantajalla oli tarjota vain määräajaksi jatkoa työsuhteelle.

Itä-Suomen hovioikeus tuomitsi yhtiö suorittamaan korvasta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Yhtiöllä ei ollut TSL 7 luvun 3 §:n mukaista irtisanomisperustetta. Yhtiön liikennöintisopimusta oli jatkettu ja sen toiminnassa ei ollut tapahtunut muutoksia.

Korkein oikeus arvioi, että yhtiössä tarjolla oleva työ ei ollut vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Yhtiön olisi tullut peruuttaa irtisanominen irtisanomisaikana, koska työn tarjoamisen edellytykset olivat muuttuneet. Tarjotulla määräaikaisella työsopimuksella ei ollut asiassa merkitystä.

Hallituksen (HE157/2000) esityksessä mainitaan lomautuksen kohdalla työn tilapäisen vähentymisen ajaksi enintään 90 päivää. Erikseen mainitaan, että tällä ei oteta kantaa TSL 7 luvun 3 §:n mukaisiin taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden osalta työn pysyvään vähentymiseen.

Oikeuskirjallisuudessa työn vähentymisen pysyvyyttä (aikamäärettä) on pohdittu monella tapaa. Asiasta ei löydy yksiselitteistä säädöstä. Pysyvyys on määriteltävä tapauskohtaisesti. Ajallisen määrittämisen ajankohdaksi

tulee ottaa työsuhteen päättyminen, koska irtisanomisaikana työn ei ole tarvinnut vähentyä, vaan työnantajalla on oikeus ennakoida tulevaa. Tiitisen (Tiitinen 2005, 86–87) mukaan aikaan tulisi huomioida irtisanomisaika ja työntäjän TSL 6 luvun 6 §:n takaisinottovelvollisuus. Kairisen (Kairinen 2009, 346–347) mukaan jokainen tapaus on arvioitava yksittäisenä, vaikutusta on olosuhteilla ja jopa työaloilla. Hänen mukaansa voidaan ajatella ajan olevan sidottu irtisanomisaikaan yhdessä takaisinottovelvollisuuteen. Toisaalta hän arvioi, että 90 päivääkin voi olla riittävä ajallinen vähentyminen. Koskisen (Koskinen 2003) mukaan ajallinen arvio ei perustu mihinkään tiettyyn ajalliseen määreeseen. Tarkoituksena on turvata työn jatkuminen mahdollisimman pitkään. Koskisen mukaan ajallinen vähentyminen on kestettävä kuukausia, ainakin irtisanomisajan eikä irtisanomisajan päättyessä saa olla tiedossa uuden työn alkamista.

Koskisen mukaan työn määrälliselle vähentymiselle ei ole olemassa tiettyä prosenttilukua. (Koskinen 2003) Tiitisen (Tiitinen 2005, 86) mukaan oikeuskäytännöstäkään ei voida löytää selkeää määrettä TSL 7 luvun 3 §:n olennaiselle (määrälliselle) vähentymiselle. Hallituksen (HE 157/2000) esityksessä ei avata sanan ”olennainen” merkitystä työn vähentymisen yhteydessä. Oikeuskäytännön mukaan työ on vähentynyt, vaikka samat tehtävät olisi jaettu muille työntekijöille. Kukaan työntekijä ei kuitenkaan saa siirtyä tekemään vain irtisanotun töitä. Tällainen siirto katsotaan uuden työntekijän palkkaamiseksi. (KKO:2000:64.)

4.2 Taloudellinen peruste

Yritystoiminnan perusteena on toiminnan kannattavuus. Yrityksen kannattavuuden tunnuslukuihin vaikuttavat yrityksen tuotot ja kustannukset. Yrityksen taloudellista tilannetta mitataan myös vakavaraisuuden ja maksuvalmiuden tunnusluvuilla. (Eklund & Kekkonen 2016, 74.)

Taloudellinen peruste tarkoittaa yrityksen taloudellisen tilanteen heikkenemistä, riittämättömyyttä tai varautumista taloudellisen tilanteen heikkenemiseen. (Työsuojeluhallinto n.d.) Taloudellisilla irtisanomisperusteilla tarkoitetaan työn tarjoamisen edellytysten vähentymistä. Työnantajan toimintaedellytykset ovat muuttuneet niin, että työtä ei voida tarjota samoilla ehdoilla kuin aiemmin. Yleensä työnantajalle muodostuu taloudellisten syiden kautta tuotannollisia ja uudelleenjärjestelystä aiheutuvia irtisanomisperusteita. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 538–539.)

Työsopimuslaissa ei ole säädetty siitä, millaisessa taloudellisessa tilanteessa olevalla yrityksellä on irtisanomisperuste. Yrityksen liikevaihto on saattanut kasvaa, mutta liiketulos laskea. Liikevaihto ei ole sellainen mittari, jolla voidaan arvioida irtisanomisperustetta. Käyttökateen negatiivisuuden tulee johtua liiketaloudellisista syistä. Irtisanomisperustetta ei ole, mikäli yritys investoi, jakaa osinkoa, lisää markkinointikustannuksia tai nostaa toimielinten palkkioita. (Koskinen ym. 2012, 244–254.)

Budjetin perusteella ei voida arvioida taloudellisia irtisanomisperusteita. Talousarvio ja sen toteutuminen ei mittaa yrityksen taloudellista tilannetta. Johdon asettaman arvion alittaminen tai ylittäminen ei osoita, että saavutettu tulos olisi taloudellisesti tai tuotannollisesti hyvä tai huono. Yrityksen positiivinen tulos tai tappio voi olla pelkästään kirjanpidollinen. Kirjanpitoon on voitu tehdä normaalista poikkeavia sisäisiä kirjauksia, kuluja tai hyvityksiä, joiden vaikutus on tilapäinen. Osingon tai hyvityksen budjetoitua suurempi maksaminen heikentää tulosta. Itseaiheutettu tuloksen heikentäminen ei yksin ole taloudellinen irtisanomisperuste. Talouden tunnusluvut eivät välttämättä ole eri vuosien kohdalla vertailukelpoisia. Asiakasvirrat ovat voineet muuttua toimipisteen muuton vuoksi tai liiketila on voinut olla osan tilikaudesta suljettuna. Yrityksen tilinpäätösasiakirjat eivät sinällään ole sellainen todiste, jonka perusteella voidaan ottaa kantaa yrityksen irtisanomisperusteisiin. Sen sijaan erillistä konsultti- tai tilintarkastusselvitystä voidaan pitää luotettavana arvioitaessa yrityksen taloudellista tilaa. Irtisanomisperustetta arvioidaan kokonaisuutena. Mikäli irtisanova yritys on voitollinen, on arviointi kriittisempää kuin tappiollisen yrityksen kohdalla. (Koskinen ym. 2012, 254–257.)

Palkkakustannukset ovat työllistävässä yrityksissä suuri kustannuserä tuloksessa. Yrityksen taloudellista tilannetta ei kuitenkaan ole laillista korjata irtisanomalla työntekijä pelkästään huonoon taloudelliseen tilanteeseen vedoten. Irtisanottavan työntekijän työn on tullut kokonaan lakata erillisenä tehtäväkokonaisuutena, jotta taloudellinen irtisanomisperuste toteutuu. (Valkonen 2006, 806.)

KKO 1996:88: Yhtiöllä oli talousvaikeuksia ja sen tulos oli ollut tappiollinen useamman vuoden. Yhtiö irtisanoi kahden työntekijän työsuhteen kustannussäästöjen saamiseksi. Yhtiö sai uusia tilauksia irtisanomisan kuluessa. Irtisanotuille tarjottiin työtä aiempaa alemmalla palkalla. Tarjottu palkka oli työehtosopimuksen mukainen minimipalkka. Irtisanotut kieltäytyivät työstä ja yhtiö hoiti työt alihankkijan tekeminä.

Piikkiön kihlakunnan oikeus päätyi todistelun kuultuaan tuomitsemaan yhtiön suorittamaan korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä kummallekin irtisanotulle. Tuomion mukaan yhtiöllä ei ollut taloudellista perustetta työsuhteiden irtisanomiseen, vaikka järjestelyllä oli saatu 21 000 markan kuukausittainen säästö.

Turun hovioikeus tuomion mukaan yhtiön pieni koko, työntekijöiden määrä, toiminnan laatu ja kustannusrakenne olivat sellaiset, että alemmilla palkoilla työtä olisi voitu jatkaa. Hovioikeus kumosi kihlakunnan oikeuden tuomion. Työ oli vähentynyt taloudellisista syistä vähäistä suuremmassa määrin ja muutoin kuin tilapäisesti.

Korkein oikeus ei muuttanut hovioikeuden tuomiota.

4.3 Toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuva peruste

Toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvaa irtisanomisperustetta ei ole erikseen määritelty työsopimuslaissa tai hallituksen esityksessä työsopimuslaiksi. (HE 157/2000). Voidaan olettaa, että uudelleenjärjestelyllä tarkoitetaan perusteita, jotka eivät ole suoraan yrityksen talouteen tai tuotantoon liittyviä, mutta vaikuttavat yrityksen tapaan ja edellytyksiin toimia. Syyt voivat olla esimerkiksi hallinnollisia, teknologisia tai rakenteellisia. Uudelleenjärjestelyllä voidaan tarkoittaa myös tilannetta, jossa yrittäjä itse tai yrityksen omistaja päättäessä lisätä omaa työpanostaan yrityksessä. Tällöin pohdittavaksi tulee, onko työtilanne muuttunut olennaisesti ja pysyvästi ja syntykö siitä irtisanomisperuste. (Valkonen 2006, 816–817.)

Alihankintaan tai vuokratyövoimaan siirtyminen on yleensä selkeä peruste uudelleenjärjestelyn kautta syntyvälle irtisanomisperusteelle. Muutoksen tulee vain olla todellista. (Valkonen 2006, 816–818.) Arvioitaessa irtisanomisen laillisuutta ja työnantajan siirtymistä vuokratyövoimaan tulee huomioida myös mahdollisen sovellettavan työehtosopimuksen määräykset vuokratyövoiman käytöstä. Myös muutoksen todellisuus on oleellista. Vuokratyövoimaan siirtymistä ei saa toteuttaa vain työsuhdeturvan kiertämiseksi.

TT: 2007 – 10: Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväenliitto ry: välinen työehtosopimus rajoitti vuokratyövoiman käyttöä mm. työhuippuihin. Sopimusosapuolten käsityksen mukaan vuokratyövoiman käyttö oli epätervettä, eikä vuokratyövoimaa ollut tarkoitettu työskentelemään pidempiä aikoja yrityksen tavallisissa töissä, vakinaisten työntekijöiden rinnalla, saman työnantajan työnjohto-oikeuden alaisina.

Hämeenlinnalainen Teknologiateollisuus ry:n jäsenyritys käytti vuokratyövoimaa vuosina 2004–2006. Teknologiateollisuuden ja Metallityöväenliiton käsitykset vuokratyövoiman käytöstä yrityksessä poikkesivat toisistaan huomattavasti. Lisäksi kyseinen yhtiö oli aloittanut vuonna 2005 yhteistoimintaneuvottelut neuvottelut ja irtisanonut taloudellisesti tuottamattomilla syillä viisi työntekijää.

Työtuomioistuin katsoi, että yritys oli käyttänyt vuokratyövoimaa TES:n vastaisesti. Yritys tuomittiin yhteisösakkoihin. Teknologiateollisuus työnantajanliittona tuomittiin valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä yhteisösakkoihin ja korvaamaan Metallityöväen Liiton oikeudenkäyntikulut. (Yks.)

Työosuuskunnan kautta tehtävä työ ei ole alihankintaa tai vuokratyötä, vaikka se siltä näyttääkin. Osuuskunta välittää työtä jäsenilleen ja tosiasiallinen sopimus tehdään yrityksen ja osuuskunnan jäsenen eli työntekijän välille. (Valkonen 2006, 820.) Osuuskunnan kautta tehtävä työ katsotaan uuden työntekijän palkkaamiseksi.

KKO 1999:S 97/102: Yhtiö irtisanoi pääosin lähetin tehtävissä toimineen työntekijän ja teki sopimuksen työosuuskunnan kanssa lähettipalveluiden ostamisesta. Osuuskunta välitti työtilaisuuksia jäsenilleen eikä itse tuottanut lähetti- tai kuljetuspalveluita. Osuuskunnan ja yhtiön välille ei ollut muodostunut alihankintasopimusta. Korkein oikeus katsoi, että lähetin irtisanominen oli laiton, koska työosuuskunnan jäsen arvioitiin TSL 7 luvun 3 §:n 1 momentin tarkoittamaksi uudeksi palkatuksi työntekijäksi samoihin työtehtäviin kuin irtisanottu.

4.4 Irtisanottavan valinta

Irtisanottavan työntekijän valinnassa lähtökohtana on, että irtisanottava valitaan siitä toiminnasta, jossa työn vähentyminen on tapahtunut. Työntantaja voi valita irtisanottavan esimerkiksi ammattitaidon ja työvoiman tarpeen mukaan. Valinta ei saa olla syrjivä tai tasa-arvolain (Tasa-arvoL 609/1986) vastainen. Irtisanottavan työntekijän tehtävien on lakattava erillisinä tehtäväkokonaisuuksina (Koskinen ym. 2012, 328–337).

Seuraava korkeimman oikeuden päätös ottaa kantaa moneen taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomisperusteisiin liittyvään seikkaan. Se mm. selvittää sitä, mitä tarkoittaa tehtävien lakkaaminen kokonaisuutena. Tehtävien tulee lakata kokonaan tai vähentyä. Ne voidaan jakaa kokonaan tai osittain muille työntekijöille. Yksi työntekijä ei kuitenkaan voi siirtyä hoitamaan irtisanotun tehtävää samana tehtäväkokonaisuutena kuin irtisanottavalla on ollut.

KKO 2000:64: Metsä-Serla Oy oli irtisanonut työntekijöitä taloudellisilla perusteilla Kankaan tehtaalta. Irtisanottavaksi oli valittu muiden muassa 55-vuotias vuoromestari. Vuoromestari oli valittu irtisanottavaksi, koska hänellä oli mahdollisuus 500 työttömyyspäivän jälkeen saada työttömyyseläkettä. Vuoromestarin tehtäviä ryhtyi hoitamaan koulutuksen jälkeen tehtaan pitkäaikainen työntekijä, joka ei ollut aiemmin toiminut työnjohdotehtävissä. Työntekijän tehtäviä ryhtyi hoitamaan yhtiön lomautettuna ollut työntekijä.

Yhtiöllä katsottiin olleen taloudelliset syyt henkilökunnan irtisanomiseen. Vuoromestarin tehtäviin oli siirretty toinen henkilö. Vaikka henkilö siirtyi tehtävään tehtaan sisältä, korkein oikeus katsoi, että vuoromestarin tehtävään oli palkattu uusi henkilö. Vuoromestarin tehtävät eivät olleet lakanneet kokonaisuutena. Tehtäviä ei ollut myöskään jaettu muille vuoromestareille. Yhtiö ei ollut saanut juurikaan taloudellista hyötyä vuoromestarin irtisanomisesta. Vuoromestarin valikoituminen irtisanottavaksi katsottiin syrjiväksi. Syrjintäperuste oli ikä.

4.5 Irtisanomisjärjestys

Työsopimuslaissa (Työsopimuslaki 2001/55) ei säädetä irtisanottavien järjestystä. EK (Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry) irtisanoi keskusjärjestösolla SAK:n kanssa vuonna 2001 tekemänsä Irtisanomissuojasopimuksen.

Irtisanomissuojasopimus kattoi lähes koko teollisuusalan Suomessa. (EK ry 2017.) Sopimuksessa oli sovittu, että muusta kuin henkilöstä johtuvista syistä irtisanottavista viimeiseksi irtisanotaan yrityksen toiminnalle tärkeät työntekijät, ammattihenkilöt ja saman työnantajan palveluksessa osatyökykynsä menettäneet (EK ry 2001). EK perusteli laajoista sopimuksista luopumista globalisaatiolla. EK:n toimitusjohtaja Jyri Häkämiehen mukaan paikallista sopimista halutaan lisätä ja alakohtaiset sopimukset huomioivat eri alojen erilaiset tarpeet paremmin. (EK ry 2017.)

Työnantaja saa vapaasti päättää irtisanomisjärjestyksen. Järjestys ei saa olla syrjivä tai epäasiallinen. Järjestyksistä sopiminen on säilynyt useissa työehtosopimuksissa ja oikeuskäytännön mukaan työehtosopimusten irtisanomisjärjestystä vaaditaan noudattamaan tiukasti. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 570–574.)

Työsopimusta ei saa irtisanoa raskaudesta tai perhevapaan käytöstä johtuen. Raskaana olevan työntekijän irtisanominen katsotaan raskaudesta johtuvaksi, mikäli työnantaja ei muuta pysty osoittamaan. Perhevapaalla (äitiys-, isyys-, erityisäitiys-, vanhempain- tai hoitovapaalla) olevan työntekijän työsuhteen saa irtisanoa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. (Työsopimuslaki 7 § 9)

TSL 7 luvun 10 §:ssä säädetään työehtosopimuksen mukaisesti valitun luottamusmiehen ja TSL 13 luvun 3 §:n tarkoittaman luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta. Luottamusmiehen tai -valtuutetun voi irtisanoa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla mikäli hänen työnsä päättyy kokonaan, eikä työnantaja pysty tarjoamaan hänelle muuta työtä koulutuksen kautta.

4.6 Uudelleensijoittamis- ja koulutusvelvollisuus

Työnantajan velvollisuus on tarjota työntekijälle ensisijaisesti työ sopimuksen mukaista työtä. Mikäli sopimuksen mukaista työtä ei ole tarjolla on työnantaja 7 luvun 4 §:n mukaan velvollisuudesta tarjota työntekijälle muuta hänen ammattitaitoaan, koulutustaan ja kokemustaan vastaavaa työtä. Työnantajan tulee järjestää tarvittaessa koulutusta uusiin tehtäviin. Edellytyksenä on, että koulutuksen järjestäminen on sekä työnantajan että työntekijän kannalta tarkoituksenmukaista ja kohtuullista. Koulutuksella työntekijän tulee olla sijoitettavissa työnantajan palvelukseen. Koulutuksen kustannuksista vastaa työnantaja. Pääasiassa koulutuksella tarkoitetaan työhön perehdyttämistä tai lyhyttä opintojaksoa. Työntekijällä tulee olla ammattitaito ja perusvalmiudet uuteen työhön. Uuteen ammattiin irtisanottavaa ei tarvitse kouluttaa. (Tiitinen 2005, 90–92.)

Oikeuskäytännössä on otettu kantaa työntekijän kielitaitovaatimukseen ja työnantajan velvollisuuteen kielitaidon parantamiseen. Työnantajan koulutusvelvollisuus on rajattu tietyn alakohtaisen erityissanaston harjoittamiseen, jolla työntekijä selviytyy työstä.

TT 2014 – 152: Oras Oy irtisanoi yhteistoimintaneuvottelujen seurauksena Sales Support nimikkeellä toimineen toimihenkilön. Yhtiö oli uudelleenjärjestelyiden kautta muuttanut tehtäviä niin, että uudella Sales Support- tehtävänimikkeellä toimivien henkilöiden tehtävät olivat laajentuneet. Irtisanotun toimihenkilön vastuualueena oli aiemmin ollut Norja, Tanska, Baltian maat ja Ukraina. Yhteydenpito oli tapahtunut englanniksi ja pääasiassa sähköpostin välityksellä. Puheluita oli harvoin ja toimihenkilö ei ollut tyytyväinen suulliseen englanninkielen ilmaisuunsa. Irtisanottu oli osallistunut työnantajan järjestämään englannin opetukseen usean vuoden ajan.

Yhtiön mukaan irtisanottu ei olisi kyennyt hoitamaan uutta tehtävää laajentuneen kielivaatimuksen vuoksi. Irtisanotulle oli tarjottu varastotehtäviä määräaikaisena työsuhteena ja hän oli vastaanottanut tehtävän.

Työtuomioistuimen tuomion mukaan yhtiö oli täyttänyt työn tarjoamisvelvollisuuden tarjoamalla varastotehtäviä. Päätöksessä todetaan, että irtisanottu toimihenkilö ei olisi pystynyt hoitamaan uutta Sales Support tehtävää heikon kielitaidon ja uuden tehtävän vaativuuden vuoksi. Irtisanotun koulutusta tehtävästä selviytymiseksi ei pidetty työnantajan kanalta kohtuullisena.

Irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle on tarjottava myös muuta hänen ammattitaitoaan, koulutustaan ja kokemustaan vastaavaa työtä. Osa-aikainen tai määräaikainen työ kuuluu tarjottavan työn piiriin. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 558.)

KKO 2017:39: Työnantaja irtisanoi työntekijän Turun lentoaseman palvelutehtävistä tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä. Hieman aiemmin yhtiö oli irtisanonut kolme muutakin työntekijää. Taustalla oli lentoliikenteen vähentyminen. Samaan aikaan yhtiö käytti tarvittaessa töihin kutsuttavia työntekijöitä tasoittamaan ruuhkahuippuja.

Työntekijä vaati Vantaa käräjäoikeudessa, että yhtiö tuomitaan korvaukseen työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Työntekijän mukaan hänet olisi voitu sijoittaa työtehtäviin, joita tarvittaessa töihin kutsuttava henkilöt tekivät.

Käräjäoikeus hylkäsi työntekijän kanteen. Se, että yhtiö oli vuosia käyttänyt tarvittaessa töihin kutsuttavaa työvoimaa ei osoittanut, etteikö työ olisi vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Helsingin hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden tuomiota.

Korkein oikeus arvioi, että yhtiöllä oli lähtökohtaisesti ollut taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Arvioitavaksi tuli lisätyövoiman

käyttö. Huomioon tuli ottaa, oliko tarvittaessa töihin kutsuttavilla ollut toistaiseksi voimassa olleet työsopimukset vai muodostuiko jokaisesta kutsusta erillinen, uusi työsopimus. Myös lisätyövoiman pysyvyydellä oli ratkaiseva merkitys.

Korkein oikeus päätti, että yhtiö on laiminlyönyt työntarjoamisvelvollisuuden eikä olisi saanut päättää työntekijän toistaiseksi voimassa ollutta työsuhdetta.

Mikäli irtisanottavalle tarjotaan muuta työtä, muodostuvat sen ehdot uuden työn mukaisesti. Esimerkiksi palkka voi olla alhaisempi kuin aiemmin tehdyssä työssä. Verrattuna palkan kollektiiviseen alentamiseen, pienempi palkka ei tässä tapauksessa vaadi erityisiä syitä. Tarjottava työ voi olla määräaikaista, osa-aikaista tai vähemmän vaativaa kuin työntekijän aiemmin tekemä työ. Tehtävä voi olla sellainen, jota työntekijä ei ole työnantajalle aiemmin tehnyt. Vaikka työnantajalla olisi tiedossa pätevämpi ulkopuolinen työntekijä, on työtä tarjottava ensin irtisanomisuhan alaiselle. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 557–560.)

Työntekijä on velvollinen vastaanottamaan vain työsopimuksensa mukaisia työtä. Irtisanottavan työntekijän kieltäytyessä tarjotusta uudesta tehtävästä, säilyvät irtisanomisperusteet työnantajasta johtuvina tuotannollisina ja taloudellisina syinä. Mikäli työnantajalle tulee uusia samankaltaisia tehtäviä, niitä ei tarvitse tarjota uudelleen samalle henkilölle. Uudenlaista tehtävää tulee kuitenkin tarjota. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 559.)

4.7 Liikkeenluovutus

Liikkeenluovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle niin, että toiminta jatkuu samana tai samankaltaisena. Liikkeenluovutuksen yhteydessä työsuhteet pysyvät voimassa ja jatkuvat uuden työnantajan palveluksessa samoilla ehdoilla kuin aiemmin. (TSL 1:10) Liikkeenluovutus ei ole työnantajalle irtisanomisperuste. Työnantaja saa päättää työsuhteen vain TSL 7:1 asiallisilla ja painavilla syillä, TSL 7:2 purkuperusteella tai TSL 7:3 taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä. (Hietala ym. 2013, 418–421.)

Työntekijälle liikkeenluovutus muodostaa irtisanomisoikeuden. Työntekijä saa irtisanoa työsuhteensa ilman erityisellä irtisanomisajalla päättyneeseen luovutuspäivään, mikäli hän on saanut tiedon luovutuksesta kuukautta ennen luovutusta. Mikäli tieto on saatu myöhemmin, on työntekijällä oikeus irtisanoa luovutuspäivästä tai viimeistään kuukauden kuluessa tiedon saamisesta. Määräaikaisella työntekijällä on oikeus irtisanoa työsuhteensa liikkeenluovutuksen yhteydessä, mikäli tieto luovutuksesta on saatu kuukautta ennen luovutusta. (Hietala ym. 418–421.)

4.8 Saneerausmenettely

Saneerausmenettelyn kohteena oleva työnantaja saa irtisanoa työntekijän erityistä kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, mikäli perusteena on järjestely, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi tai on saneerausohjelman mukainen toimenpide. Tällaiselta toimenpiteeltä edellytetään TSL 7:3 mukaisia taloudellisia ja tuotannollisia perusteita. Työntekijä saa irtisanoa työsopimuksensa saneerausmenettelyssä 14 päivän irtisanomisaikaa noudattaen. (Hietala ym. 426–428.)

4.9 Konkurssi

Kun työnantaja on asetettu konkurssiin, voidaan työsopimus irtisanoa 14 päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanomisoikeus on sekä työnantajalla että työntekijällä. (Työsopimuslaki 7 § 8.) Konkurssin ajalta yrityksen palkanmaksusta vastaa konkurssipesä. Konkurssiin perustuvaa erityistä irtisanomisaikaa voidaan käyttää vasta konkurssin alettua. Mikäli konkurssipesä suorittaa liikkeenluovutuksen ja irtisanotut työsuhteet eivät ole ehtineet päättyä, katsotaan irtisanomiset tehottomiksi. (Hietala ym. 429–434.)

4.10 Irtisanomisen vaihtoehdot

Työnantajalla on työsopimuslain 2 luvun 1 §:n mukainen yleisvelvoite edistää suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Pykälä myös velvoittaa työnantajan pitämään huolta työntekijän mahdollisuuksista suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan tyourallaan etenemiseksi. Tämän yleisvelvoitteen täyttäminen voidaan ottaa osaksi arviointi pohdittaessa irtisanomisperusteen täyttymisestä. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 124.)

4.10.1 Lomauttaminen

Lomauttaminen tarkoittaa työsopimuslain 5 luvun 1 §:n mukaan väliaikaista työntöön ja palkanmaksun keskeyttämistä työnantajan aloitteesta. Työsuhde pysyy muilta osin voimassa. Lomauttaminen tulee johtua taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Mikäli työnantaja ja työntekijä sopivat palkanmaksun ja työntöön keskeyttämisestä, ei kyse ole lomauttamisesta. Täten työntekijällä ei ole oikeutta työttömyyspäivärahaan eikä hänelle kerry vuosilomaa. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 346–347.) Määräaikaisen työntekijän voi lomauttaa vain, mikäli työsopimuksessa on irtisanomislauseke (Huhta 2012, 133).

4.10.2 Osa-aikaistaminen

Työnantaja saa työsopimuslain 7 luvun 11 §:n mukaan muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi, mikäli 3 §:n mukaiset taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet ovat olemassa. Päätös on yksipuolisesti työnantajan ja voidaan asettaa voimaan irtisanomisaikaan noudattaen. Mikäli osa-aikaistamisesta sovitaan työntekijän ja työnantajan välillä, voi siitä olla vaikutuksia työntekijän mahdolliseen soviteltuun työttömyyspäivärahaan. Mikäli yritystä koskevat yhteistoimintalain 334/2007 velvoitteet, on ennen työntekijän osa-aikaistamista käytävä yhteistoimintaneuvottelut.

4.10.3 Palkkamuutos

Palkka katsotaan yleensä aina olennaiseksi työsuhteen ehdoksi. Vaikka palkan määrä pysyisi muutoksessa samana kuin aiemmin, myös palkkamalli on oleellinen ehto. (Engblom 2013, 143.)

KKO 1991:187: Hotelli Laajavuoressa Rantasipi Oy:lle työskennelleet tarjoilijat haastoivat ammattiyhdistyksensä kautta työnantajansa raastuvan-oikeuteen palkkamallin muutoksesta 1989. Työnantaja muutti taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin vedoten palkkamallia palvelurahasta kuukausipalkkaan. Työnantajan väitteen mukaan tarjoilijoiden palkan määrä ei muuttuisi. Palkkamalli kuitenkin salli teettää tarjoilijoilla muitakin töitä.

Jyväskylän raastuvanoikeus katsoi, että Hotelli Laajavuorella oli ollut oikeus muuttaa palkkamallia. Hotellin myynti oli laskenut vuodessa 9,06 %. Tarjoilijoiden palkat olivat pysyneet samansuuruisina, lukuun ottamatta kahden tarjoilijan palkkaa, jotka olivat laskeneet. Lisäksi työnantaja lupasi korvata palkan erotuksen.

Samaan lopputulokseen päätyi Vaasan hovioikeus tuomiossaan.

Ammattiliitto sai luvan valittaa tuomiosta korkeimpaan oikeuteen. Korkein oikeus katsoi, että työnantaja oli rikkonut tarjoilijoiden työsopimusta oleellisilta osilta. Näyttämättä oli jäänyt, että työnantajalla olisi ollut erityisen painava syy palkkauksen muutokseen.

Työsuhteen olennaisten ehtojen muuttamiseen tarvitaan työsopimuslain 7 luvun mukainen irtisanomisperuste. Perusteen tulee olla TSL 7 luvun 1 §:n mukaan asiallinen ja painava. Perusteena olennaiseen muutokseen voidaan käyttää joko individuaaliperustetta tai kollektiiviperustetta. (Engblom 2013, 124.)

Palkan tulee muutoksenkin jälkeen täyttää erityiset oikeuskäytännössä muodostuneet edellytykset. Esimerkiksi työehtosopimusten vähimmäispalkkoja alempiin palkkoihin ei voi siirtyä. Palkanalennuksen tulee lisäksi olla välttämätön talousvaikeuksissa olevan yrityksen toimintaedellytysten turvaamiseksi eli konkurssin välttämiseksi. (Valkonen 2006, 807.)

KKO 2005:29: Bussiyhtiö oli hävinnyt kilpailutuksessa pääkaupunkiseudun joukkoliikenteen järjestämisestä. Yhtiö irtisanoi henkilökuntaa. Samalla yhteistoimintamenettelyä noudattaen yhtiö poisti korjaamohenkilökunnan palkoista tuotantopalkkion. Korjaamohenkilökunta katsoi, että työsuhteen ehdoksi muodostunut tuotantopalkkiota ei olisi saanut poistaa ja haastoi työnantajansa Espoon käräjäoikeuteen. Käräjäoikeus katsoi, että työntekijöiden palkat olivat tuotantopalkkion leikkauksen jälkeenkin täyttäneet työehtosopimuksen mukaisen palkkauksen. Yhtiöllä oli ollut perusteltu taloudellinen syy alentaa korjaamohenkilökunnan palkkoja. Yhtiön tulos oli tappiollinen ja se oli rahoittanut toimintaansa emoyhtiöltä saamalla lainalla.

Helsingin hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden tuomiota. Yksi oikeuden jäsenistä esitti kuitenkin eriävän mielipiteensä. Mielipide perustui aiempaan oikeuskäytäntöön, jonka mukaan palkanalennus on tiukasti rajattu keino yrityksen toimintaedellytysten säilymiselle, eikä sitä saisi käyttää säännönmukaisesti irtisanomisen vaihtoehtona.

Korkein oikeus päätyi ratkaisussaan siihen, että yhtiöllä oli oikeus alentaa korjaamohenkilökunnan palkkoja. Tämä päätös tarkentaa aiempaa oikeuskäytäntöä palkan alentamisen osalta. Yhtiöllä ei ollut välitöntä konkurssin tai selvitystilaan ajautumisen vaaraa, vaan yhtiön toimintaedellytysten jatkuminen perustui ennusteeseen.

Olennainen muutos kollektiiviperusteella vaatii irtisanomisajan noudattamista ja yli 20 henkilön yrityksissä yhteistoimintalain (334/2007) mukaisen menettelytapanormien täyttämisen.

4.11 Takaisinottovelvollisuus

Työ- ja elinkeinotoimistossa työnhakijana olevalle, taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä irtisanotulle työntekijälle on tarjottava samaa tai samankaltaista työtä, mikäli työnantajalle tulee tarjolle tällaista työtä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. (Työsopimuslaki 55/2001 6 § 6.)

Mikäli irtisanotun työntekijän työsuhde on kestänyt yli 12 vuotta, on työnantajan takaisinottovelvollisuuden kesto 6 kuukautta (Työsopimuslaki 55/2001 6 § 6). Työnantajan takaisinottoaikaa lyhennettiin lakimuutoksella joulukuussa 2016. Aiemmin takaisinottovelvollisuus oli yhdeksän kuukautta. (HE 105/2016.)

Samalla työllä tarkoitetaan sellaista työtä, jota työntekijä on työnsopimuksensa mukaisesti tehnyt ennen irtisanomistaan. Samankaltainen työ on muuta työntekijän koulutusta, kokemusta ja ammattitaitoa vastaavaa työtä. (Valkonen 2006, 842.)

Työnantajan on selvítettävä, onko siellä mahdollisuus työllistää irtisanotava työntekijä muissa yhtiöissä tai yhteisöissä, joissa sama työnantaja

käyttää tosiasiallista määräysvaltaa henkilöstöasioissa. Määräysvalta perustuu omistukseen, sopimukseen tai muuhun järjestelyyn. Työntarjoamisvelvollisuus ei koske vain osakeyhtiölain (Osakeyhtiölaki 624/2006) tarkoittamaa konsernia. Työn tarjoamisvelvollisuus ulottuu riittävästi yhtenäisiin, saman toimijan määräysvallassa oleviin muihin yritysryhmiin. Henkilöstöasioiden yhtenäisyyttä voidaan pitää kriteerinä arvioitaessa työntarjoamisvelvollisuutta. Yhteinen työhönotto, palkkakirjanpito ja työntekijöiden siirtyminen yhtiöiden välillä edellyttävät työn tarjoamista. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 566–570.)

KKO 1990:156: Pirkanmaan osuuskauppa oli irtisanonut 1985 myyjän työsuhteen taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä, koska kauppaliike, jossa myyjä työskenteli, lopetettiin. Myyjä oli työnhakijana työvoimatoimistossa. Samaan osuuskuntaan kuuluviin muihin kauppoihin oli palkattu lyhyisiin määräaikaisiin työsuhteisiin harjoittelijoita.

Tampereen raastuvanoikeus katsoi päätöksessään, että harjoittelijan paikat eivät olleet sellaisia, joita olisi tullut tarjota irtisanotulle myyjälle. Samalle kannalle päättyi Turun hovioikeus tuomiossaan.

Korkeimman oikeuden mukaan harjoittelijoiden tekemät työt olivat samoja tai samankaltaisia kuin irtisanotun myyjän työt olivat olleet. Pirkanmaan osuuskauppa tuomittiin maksamaan myyjälle korvausta saamatta jääneen palkan määrä sekä oikeudenkäyntikulut.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen kohteena oli taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Tarkoituksena oli selvittää työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä säädetyn työn vähentymisen ”pysyvä” ja ”olennainen” sanojen tarkoitusta. Tutkimustuloksena voidaan todeta, että olennaisen ja pysyvän työn vähentymisen lisäksi irtisanomissyyn tulee olla TSL 7 luvun 1 §:n mukaisesti asiallinen ja painava. TSL 3 § ei yksinään riitä, 1 §:kin tulee täyttyä.

Työnantajalla on liikkeenjohtovalta. Liikkeenjohtovallan ja elinkeinovapauden nojalla työnantaja saa tehdä yrityksen toimintoihin liittyviä haluamiin ratkaisuja. Ratkaisut voivat olla yrityksen kannalta huonojakin. Irtisanomisperusteita arvioitaessa vain ratkaisujen seurauksilla on merkitystä. Mikäli työnantajan työntarjoamisedellytykset ovat TSL 7 luvun 3 §:n mukaisesti heikentyneet, voi irtisanomisperuste olla olemassa.

Taloudellisille irtisanomisperusteille ei voida määrittää tiettyjä rajoja yrityksen taloudellisista tunnusluvuista. Yrityksen kirjanpito, kannattavuuslaskelmat tai budjetti eivät suoraan todista TSL 7 luvun 3 §:n taloudellisista perusteista. Irtisanomisperusteita pohdittaessa ei yrityksen tappiollisuudella tai voitollisuudella ole merkitystä. Tosin tappiollisen yrityksen on helpompi perustella irtisanomisperusteen olemassaolo. Pelkkä taloudellinen irtisanomisperuste ei kuitenkaan riitä, lisäksi tarjolla olevan työn on tullut vähentyä olennaisesti ja pysyvästi.

Tuotannollisille irtisanomisperusteisiin vaadittavalla työn vähentymiselle ei voida määrittää tiettyä prosentuaalista tai murtolukuun perustuvaa rajaa työn vähentymisestä. Työ on voinut vähentyä myös niin, että irtisanottavan tehtävät on jaettu muille työntekijöille. Olennaista on, että työ on tosiasiallisesti vähentynyt määrällisesti (olennaisesti) ja ajallisesti (pysyvästi).

Uudelleen järjestelyistä johtuva tuotannollinen irtisanomisperuste voi syntyä esimerkiksi silloin, kun työnantaja järjesteleeh tehtäviä niin, että jokin työnjohdollinen aste poistetaan. Ratkaisevaa irtisanomisperusteen kannalta on, onko työ järjestelyjen kautta tosiasiallisesti vähentynyt.

Irtisanomisperustetta selventää TSL 7 luvun 2 §. Siinä säädetään, että irtisanomisperustetta ei ainakaan ole, mikäli samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin on palkattu uusi työntekijä tai työ ei todellisuudessa ole vähentynyt. Oikeuskäytännössä on otettu kantaa uuden työntekijän palkkaamiseen. Uusi työntekijä voi tulla myös saman työpaikan sisältä. Mikäli toinen työntekijä siirretään tekemään samaa tehtävää kuin irtisanottu, on kyse uuden työntekijän palkkaamisesta.

2001 säädetty työsopimuslaki korostaa työnantajan koulutusvelvollisuutta irtisanottaessa. Työnantajan tulee selvittää, olisiko irtisanomisuhanalainen työntekijä sijoitettavissa muihin tehtäviin koulutuksen kautta. Työntekijä voidaan sijoittaa yrityksen toimintoihin, joihin hänen ammattitaitonsa riittää sinällään tai lähinnä työhön perehdyttämiseen verrattavan koulutuksen kautta. Uuteen ammattiin työnantajan ei tarvitse irtisanottavaa kouluttaa. Irtisanottavalle tulee tarjota työnantajan määräysvallassa olevista yhtiöistä myös hänen entistä tehtävänsä alemman tason tehtäviä, mikäli hänen ammattitaitonsa on niihin soveltuva.

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän perusteettomasti, voi työntekijälle syntyä oikeus TSL 12 § 2:n korvaukseen. Irtisanottua työtä ei palauteta työntekijälle, vaikka irtisanomisen katsottaisiin olevan perusteeton. Työsopimuslain säännökset tuotannollisista, taloudellisista ja työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä on säädetty suojaamaan työntekijää epäoikeudenmukaista irtisanomista vastaan.

Tutkimusmateriaalina käytettyjen oikeustapausten, työoikeuden kirjallisuuden ja asiantuntija-artikkelien pohjalta voidaan todeta, että jokainen työsuhde on yksilöllinen. Tutkittaessa tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisperusteita tulee ottaa huomioon kokonaisharkinta. Irtisanomisperusteen tulee olla asiallinen ja painava (TSL 7:1) sekä työn tulee olla vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi (TSL 7:3). Sanoille ”olennainen” ja ”pysyvä” ei ole yleispäteviä määreitä. Se mikä voidaan katsoa riittäväksi perusteeksi irtisanomiselle, tulee ratkaista tapauskohtaisesti.

LÄHTEET

Akavan Erityisalat. (n.d.). Haettu 5.5.2018 osoitteesta https://www.akavanerityisalat.fi/nain_vaikutamme/opiskelija_jasenena/tyoharjoittelut/palkaton_vai_palkallinen_tyoharjoittelu

Ammattiliitto Pro. (n.d.). Haettu 5.5.2018 osoitteesta <https://www.proliitto.fi/tietoa-tyosta/tyoharjoittelu>

EK ry. (10.5.2001). *Elinkeinoelämän keskusliitto ry.* Haettu 21.5.2018 osoitteesta [Keskusjärjestösopimukset: https://ek.fi/wp-content/uploads/9_IRTISANOMISSUOJASOPIMUS_2001_TT-SAK_.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/9_IRTISANOMISSUOJASOPIMUS_2001_TT-SAK_.pdf)

EK ry. (18.2.2017). *EK kehittää sopimusyhteiskuntaa uudistamalla sitä.* Haettu 21.5.2018 osoitteesta <https://ek.fi/blogi/2017/02/18/ek-kehittaa-sopimusyhteiskuntaa-uudistamalla-sita/>

EK ry. (15.2.2017). *Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry.* Haettu 21.5.2018 osoitteesta Tiedotteet: <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2017/02/15/ek-luopuu-keskusjarjestosopimuksista-sopiminen-jatkuu-liittojen-toimesta/>

Eklund, I. & Kekkonen, H. (2016). *Kannattavuuslaskennan taitajaksi* (1. p.). Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Engblom, M. (2013). *Työsuhteen ehdot* (2. uudistettu painos p.). Sanoma Pro Oy.

Hallituksen esitys työsopimuslaiksi HE 157/2000

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain sekä julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta HE 105/2016

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. (2013). *Työsopimuslaki käytännössä.* Helsinki: Talentum.

Huhta, H.-R. (2012). *Suomen työlainsäädäntö 60 minuutissa.* (H. Keisala, Toim.) Edita Publishong Oy.

Kairinen, M. (2006). *Työoikeus.* Helsinki: WSOYpro.

Kairinen, M. (2009). *Työoikeus perusteineen* (2. painos p.). Masku: Työelämän tietopalvelu Oy.

KKO:1990:156

KKO:1991:187

KKO:1992:100

KKO:1996:88, S94/2213

KKO:2000:64

KKO:2005:29

KKO:2006:104

KKO:2013:48, S2011/408

KKO:2015:7

KKO:2017:39, S2015/838

KKO:2018:26, S2016/563

Koskinen, S. (29.12.2003). *Edilex*. (J. Savoilainen, Toimittaja;& Edita Publishing Oy) Haettu 13.5.2018 osoitteesta [https://www.edilex.fi/uutiset/4642?allWords=ty%C3%B6n+v%C3%A4hentyminen&exactWords=Seppo+Koskinen&offset=1&perpage=20&sort=relevance&typelds\[\]=127%3Afi&typelds\[\]=127%3Afi%2C151%3Afi&typelds\[\]=151%3Afi&searchSrc=1&advancedSearchKey=509635](https://www.edilex.fi/uutiset/4642?allWords=ty%C3%B6n+v%C3%A4hentyminen&exactWords=Seppo+Koskinen&offset=1&perpage=20&sort=relevance&typelds[]=127%3Afi&typelds[]=127%3Afi%2C151%3Afi&typelds[]=151%3Afi&searchSrc=1&advancedSearchKey=509635)

Koskinen, S. (2006). Päätäminen henkilökohtaisilla perusteilla. Teoksessa M. Kairinen, S. Koskinen, K. Nieminen, V. Ullakonoja & M. Valkonen, *Työoikeus* (ss. 699-799). Helsinki: WSOYpo.

Koskinen, S. (4.1.2013). *Edilex*. Haettu 1.5.2018 osoitteesta Työsuhdeturva: www.edilex.fi/lakikirjasto/9317

Koskinen, S. (Toim.). (29.6.2015). *Tieteen termipankki*. Haettu 9.4.2018 osoitteesta Oikeustiede:kollektiiviperuste: <http://www.tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:kollektiiviperuste>

Koskinen, S.;Nieminen, K.;& Valkonen, M. (2012). *Työsuhteen päätäminen*. Helsinki: SanomaPro.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2007. (n.d.). Haettu 23.4.2018 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070449>

Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa 1233/2013. (n.d.).

Haettu 23.4.2018 osoitteesta

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131233>

OikTL Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 228/1929. (n.d.).

Haettu 24.3.2018 osoitteesta

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1929/19290228>

Opetushallitus. (8.2.2016). Haettu 5.5.2018 osoitteesta

http://opetushallitus.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikorkeakoulut_ja_yliopistot

OYL Osakeyhtiölaki 624/2006

Paanetoja, J. (Toim.). (30.6.2015). Haettu 8.4.2018 osoitteesta

Oikeustiede: perussuhdeteoria:

<http://www.tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:perussuhdeteoria>

Parnila, K. (2017). *Työsuhteen päättäminen* (2., uudistettu painos p.).

Helsinki: Helsingin Kamari Oy.

PeL Suomen perustuslaki 731/1999

SAK. (8.1.2018). *Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK*. Haettu

16.4.2018 osoitteesta Tiedotteet:

<https://www.sak.fi/aineistot/uutiset/sak-selvitti-irtisanomisten-maara-jai-viime-vuonna-ennatyspieneksi>

Tiitinen, K.-P. (2005). *Työoikeuden pääasiat*. Helsinki: Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta.

Tilastokeskus. (n.d.). *Työvoimatutkimus*. Haettu 12.4.2018 osoitteesta

http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tym_tyti/statfin_tyti_pxt_017.px/table/tableViewLayout2/?rxid=7bc22039-8c7a-4c23-b87e-dfb795fb3c0d

TSL Työsopimuslaki 55/2001. (n.d.). Haettu 22.3.2018 osoitteesta

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L7>

TT 2014–152

TTL Työttömyysturvalaki 1290/2002

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2017). Työsopimuslaki. Haettu 23.4.2018 osoitteesta

<http://tem.fi/documents/1410877/2918935/Ty%C3%B6sopimuslaki/079fe475-983b-453a-9bd5-d4d9205ed58f/Ty%C3%B6sopimuslaki.pdf>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (11.4.2018). *Työ- ja elinkeinoministeriö*. Haettu 13.4.2018 osoitteesta Tiedotteet: http://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/lintila-ja-lindstrom-tyytyvaisia-hallituksen-tyollisyys-ja-yrittajyyspanostuksiin

Työsuojeluhallinto. (n.d.). *Työsuojelu.fi*. Haettu 23.4.2018 osoitteesta <http://tem.fi/documents/1410877/2918935/Ty%C3%B6sopimuslaki/079fe475-983b-453a-9bd5-d4d9205ed58f/Ty%C3%B6sopimuslaki.pdf>

Työttömyysvakuusrahasto. (25.9.2015). Haettu 8.4.2018 osoitteesta <https://tvr.fi/fi/tyonantajat/yritys-tai-yhteiso2/tyottomyysvakuutusmaksut2/tyosuhteen-tunnusmerkit/>

Valkonen, M. (2006). Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja. Teoksessa M. Kairinen, S. Koskinen, K. Nieminen, V. Ullakonoja, M. Valkonen; & M. Kairinen (Toim.), *Työoikeus* (2. p., ss. 801–885). Helsinki: WSOYPro.

Valtioneuvosto. (11.4.2018). (Valtioneuvoston viestintäosasto) Haettu 30.4.2018 osoitteesta http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/hallitus-vahvistaa-kasvua-tyollisyytta-ja-sosiaalista-oikeudenmukaisuutta

Valtioneuvosto. (n.d.). *Työllisyys ja kilpailukyky*. Haettu 5.5.2018 osoitteesta <http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/tyollisyys>

Vihervaara, T. (2015). *Yritysyhteistyö opetuksessa*. Aalto-yliopisto.

Vilkkumaa, M. (2017). *Tulosrohmut*. Helsinki: Alma Talent Oy.

Yleisradio Oy. (5.5.2018). *Ylen Uutiset*. Haettu 5.5.2018 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-10192262>

Yleisradio Oy. (2018). *Ylen Uutiset*. Haettu 5.5.2018 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-10157542>

YTL Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007. (n.d.). Noudettu osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070334>

Äimälä, M. & Kärkkäinen, M. (2017). *Työsopimuslaki*. Helsinki: Alma Talent.