

Saimaan ammattikorkeakoulu
Liiketalous Lappeenranta
Liiketalouden koulutus
Yritysten ja taloushallinnon juridiikka

Joni Haataja

Henkilöstön asema liikkeen luovutuksessa

Opinnäytetyö 2019

Tiivistelmä

Joni Haataja

Henkilöstön asema liikkeen luovutuksessa, 45 sivua, 1 liite

Saimaan ammattikorkeakoulu

Liiketalouden koulutus

Yritysten ja taloushallinnon juridiikka

Opinnäytetyö 2019

Ohjaaja: lehtori Jarmo Kempainen, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia liikkeen luovutusta työoikeudellisena ongelmana. Erityisesti kiinnitettiin huomiota henkilöstön asemaan liikkeen luovutuksessa. Samalla tarkasteltiin sitä, miten luovutuksen osapuolten ja erityisesti luovutuksensaajan tulee ottaa siirtyvän työntekijän asema huomioon toiminnassaan.

Työssä hyödynnettiin lainopillista tutkimusmenetelmää. Työssä analysoitiin liikkeen luovutusta koskevaa lainsäädäntöä, oikeuskäytäntöä, oikeuskirjallisuutta, hallituksen esityksiä ja Edlilex-artikkeleita. Työhön haettiin käytännön näkökulmaa tarkastelemalla tarkemmin kahta ajankohtaista liikkeen luovutusta koskevaa oikeustapausta.

Liikkeen luovutuksen keskeisin henkilöstön asemaa määrittävä oikeusvaikutus on siirtyminen ns. vanhoina työntekijöinä luovutuksensaajan palvelukseen. Tämän oikeusvaikutuksen toteutuminen on suoraan riippuvainen työoikeudellisen liikkeen luovutuksen edellytysten täyttymisestä. Suurin osa liikkeen luovutukseen liittyvistä oikeustapauksista liittyykin liikkeen luovutuksen tunnistamiseen ja työntekijän irtisanomissuojaan. Luovutuksensaajan tulee kartoittaa huolellisesti, voidaanko jotain yritysjärjestelyä pitää liikkeen luovutuksena. Myös siirtyvän henkilöstön määrä ja työsuhteiden ehdot on syytä kartoittaa huolellisesti.

Työn tuloksena syntyi luovutuksensaajan huoneentaulu, joka on kokoelma asioista, joita luovutuksensaajan tulee tietää ja kartoittaa siirtyvää henkilöstöä ajatellen.

Asiasanat: liikkeen luovutus, luovutuksensaaja, luovuttaja, työoikeus, työsopimuslaki, liikkeen luovutusdirektiivi.

Abstract

Joni Haataja

Workers' Rights When Business Ownership Is Transferred, 45 Pages, 1 Appendix

Saimaa University of Applied Sciences

Faculty of Business Administration, Lappeenranta

Degree Programme in Business Administration

Specialisation in Business Law

Bachelor's Thesis 2019

Instructor: Mr Jarmo Kemppinen, Senior Lecturer, Saimaa University of Applied Sciences

The purpose of this thesis was to examine workers' rights, when business ownership is transferred in a way defined in the EU-directive 2001/23 and the Finnish Employment contracts act. The study examines what kind of labour law issues can arise, when business ownership is transferred and how parties of the transfer should take these possible labour law issues into consideration.

This thesis was conducted by analysing the current legislation, judicial practice and law literature about the subject. Government proposals and law articles regarding the transfer of ownership were used as additional sources in the study. Two extensive court case analyses were conducted to give the study a more practical approach.

Workers' right to maintain the same employment conditions, when ownership is transferred, is the most important right defined in the legislation. The workers are transferred as so called "old employees". The results of this study show, that the most common labour law issues regarding the transfer of business ownership are related to, whether changes in business ownerships qualify as transfer of ownerships as it is defined in Employment contracts act. If the criteria set by the legislation for the transfer are not met, the right to transfer as an "old employee" does not exist. Therefore the parties of the transfer must examine, whether the transfer meets the criteria set by the legislation. If the criteria are met, the parties and especially the transferee must conduct a due diligence procedure regarding the transferring personnel.

As a result of this study an information sheet of the issues the transferee should take into consideration was made.

Keywords: transfer of ownership, transferor, transferee, labour law, Employment contracts act.

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Aihe ja rajaukset	6
1.2	Tavoitteet ja tutkimuskysymykset	7
1.3	Tutkimusmenetelmä.....	7
2	Lainsäädäntö	8
2.1	Lyhyt katsaus Suomen työoikeuteen	8
2.2	Euroopan Unionin liikkeen luovutusdirektiivi	10
2.2.1	Direktiivi ja sen vaikutus Suomen oikeuskäytäntöön	10
2.2.2	Liikkeen luovutusdirektiivi.....	11
2.3	Työsopimuslaki	12
3	Liikkeen luovutuksen tunnistaminen	13
3.1	Luovutuksen tunnistaminen	13
3.1.1	Osapuolten välinen oikeudellinen yhteys	14
3.1.2	Toiminnallisen kokonaisuuden luovutus	15
3.1.3	Toiminnan keskeytymättömyys	16
3.2	Yritysjärjestelyjä, joita ei yleensä katsota liikkeen luovutukseksi	16
4	Henkilöstön asema liikkeen luovutuksessa.....	18
4.1	Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtyminen	18
4.2	Siirtyvän työntekijän työsuhteen ehdot	20
4.2.1	Työsuhteen ehtojen muuttumattomuus	20
4.2.2	Työsuhteen ehtojen muuttaminen liikkeen luovutuksen jälkeen	21
4.2.3	Työsuhteen ehtojen olennainen heikkeneminen	22
4.3	Sovellettava työehtosopimus luovutuksen jälkeen.....	24
5	Irtisanomistilanteet liikkeen luovutuksessa	26
5.1	Työntekijän oikeus irtisanoutua.....	26
5.2	Luovutuksensaajan ja luovuttajan oikeus irtisanoa siirtyvä työntekijä	27
5.3	Luovutuksensaajan ja luovuttajan välinen vastuunjako.....	29
6	Oikeustapausanalyysit	30
6.1	HelHO 2018:21 - Uusi Päivä -ohjelmaa koskeva oikeustapaus	30
6.1.1	Tapauksen esittely	30
6.1.2	Hovioikeuden ratkaisu	31
6.1.3	Hovioikeuden ratkaisun lopputulos ja eri mieltä olevan jäsenen lausunto	34
6.2	KKO 2018:64 - Liikkeen luovutus palveluntarjoajan vaihtuessa.....	35
6.2.1	Tapauksen esittely	35
6.2.2	Asian käsittely käräjäoikeudessa ja hovioikeudessa	35
6.2.3	Asian käsittely Korkeimmassa oikeudessa.....	36
6.2.4	Eri mieltä olevien jäsenten lausunto	37
7	Yhteenveto ja pohdinta	38
	Lähteet	43

Liite

Liite 1 Luovutuksensaajan huoneentaulu

Lyhenteet ja käsitteet

EU	Euroopan Unioni
HE	Hallituksen esitys
KKO	Korkein oikeus
Luovuttaja	Luonnollinen tai oikeushenkilö, joka liikkeen luovutuksen seurauksena lakkaa olemasta työnantaja yrityksessä, liikkeessä tai liiketoiminnan osassa.
Luovutuksensaaja	Luonnollinen tai oikeushenkilö, josta liikkeen luovutuksen seurauksena tulee yrityksessä, liikkeessä tai liiketoiminnan osassa työnantaja.
TEhtol	Työehtosopimuslaki
TES	Työehtosopimus
TSL	Työsopimuslaki
YLE	Yleisradio Oy

1 Johdanto

1.1 Aihe ja rajaukset

Tässä opinnäytetyössä käsitellään liikkeen luovutusta työoikeudellisena käsitteenä. Tarkoituksena on tutkia liikkeen luovutukseen liittyvää juridiikkaa siirtyvän henkilöstön ja työnantajien näkökulmasta. Työssä tutkitaan, miten liikkeen luovutus määritellään, mitkä ovat liikkeen luovutuksen keskeiset oikeusvaikutukset ja mitä luovutuksen osapuolten tulisi tietää luovutuksen juridiikasta. Erityisesti keskitytään siirtyvän henkilöstön asemaan liikkeen luovutuksessa.

Sain idean aiheeseen, kun työskentelin vuonna 2018 organisaatiossa, jossa toteutettiin liikkeen luovutus. Silloisen työnantajani palvelukseen siirtyi liikkeen luovutuksella n. 50 työntekijää. Aihe on ajankohtainen, sillä erilaiset liikkeen luovutustilanteet ovat melko yleisiä. Tästä kertoo osaltaan se, että olen lyhyen työurani aikana törmännyt liikkeen luovutukseen. Aihetta on tutkittu vähän opinnäytetyötasolla. Aikaisemmat opinnäytetyöt ovat keskittyneet liikkeen luovutuksen kokeamiseen ei liikkeen luovutukseen oikeudellisena ongelmana. Liikkeen luovutuksen juridiikasta löytyy joitain pro gradu -tutkielmia, mutta ei ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä.

Keskeisin aiheen raja on liikkeen luovutuksen käsittely työoikeudellisena käsitteenä. Tarkoitus ei ole esimerkiksi analysoida liikkeen luovutuksen liiketoiminnallista kannattavuutta tai sen kokemista työyhteisöissä. Näkökulma on siis työoikeudellinen. Liikkeen luovutuksesta on maininta myös arvonlisäverolaissa, mutta liikkeen luovutuksen verotuksellinen elementti on rajattu työn ulkopuolelle. Tämän työn ulkopuolelle on myös rajattu tapaukset, jossa luovuttava yhtiö on konkurssissa. Sen lisäksi työn ulkopuolelle on rajattu yhteistoimintamenettelyn liikkeen luovutuksen yhteydessä. Vaikka liikkeen luovutusta koskeva lainsäädäntö pohjautuu pitkälti EU:n liikkeen luovutusdirektiiviin, näkökulma työssä on silti pääosin Suomen lainsäädännössä ja yritysmaailmassa.

1.2 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön päätarkoituksena on selvittää, mikä on henkilöstön asema liikkeen luovutuksessa. Tavoitteena on myös selvittää, miten siirtyvien työntekijöiden asema tulee ottaa huomioon liikkeen luovutuksessa. Opinnäytetyön pää-tutkimuskysymys on:

- Mikä on siirtyvän työntekijän asema liikkeen luovutuksessa?

Sivututkimuskysymyksiä tutkimuksessa on:

- Mitä työoikeudellisia seikkoja luovutuksensaajan tulee ottaa huomioon liikkeen luovutustilanteessa?
- Mitkä ovat yleisimmät työoikeudelliset ongelmat liikkeen luovutustilanteissa?

Työssä esitellään ja analysoidaan liikkeen luovutukseen liittyvää lainsäädäntöä. Tämän lisäksi tarkastellaan ja analysoidaan liikkeen luovutukseen liittyvää oikeuskäytäntöä, oikeuskirjallisuutta ja työsopimuslain säätämiseen johtaneita hallituksen esityksiä. Työhön pyritään saamaan tarkempaa käytännön näkökulmaa analysoimalla tarkemmin kahta ajankohtaista liikkeen luovutusta koskevaa oikeustapausta. Edellä mainittujen keinojen avulla pyritään löytämään vastaukset tutkimuskysymyksiin.

Saatujen vastausten perusteella luodaan liikkeen luovutuksen osapuolille selkeä huoneentaulu, joka sisältää keskeisiä selvitettäviä kysymyksiä mahdollisen liikkeen luovutuksen osalta.

1.3 Tutkimusmenetelmä

Käytettävä tutkimusmetodi työssä on lainoppi. Lainopillisen tutkimuksen tarkoitus on tuottaa voimassa olevaa oikeutta koskevia tulkinta-, punninta- ja systematisointikannanottoja. Tarkasteltavana on silloin voimassa olevan oikeuden tietyn hetkinen sisältö vallitsevan lainopin mukaan. Tutkitaan siis sitä, miten oikeus on tapahtunut, ja miten se tulee todennäköisesti tapahtumaan myös tulevaisuudessa. Tiivistettynä lain opillisen tutkimuksen tiedonintressinä on siis se, mitä oikeus on. (Kolehmainen 2015, 2.)

Lainoppi on luonteeltaan tulkintatiede, johon liittyy tutkijan omaa oivaltamista. Kuitenkin myös lainoppia noudattavan tutkijan tulee noudattaa tieteellistä menetelmää, johon kuuluu julkisen perusteltavuuden ja itsensä korjaavuuden elementit. Kirjoittajalta vaaditaan objektiivisuutta, lähdekriittisyyttä, loogisuutta ja rehellisyyttä. Koska kyse on aina tulkinnasta, niin metodissa korostuu tutkijan perusteltu argumentaatio. Lainopissa pääpaino onkin tiedeyhteisösidonnaisessa perustelemisessä, jossa kannanotto perustellaan oikeusyhteisön hyväksymän oikeuslähteopin mukaisesti. Kolehmainen määritelmän mukaan lainoppi onkin ennen kaikkea hyvän argumentaation tiedettä. (Kolehmainen 2015, 6–8.)

Tulkittaessa eri oikeuslähteitä on syytä huomata, että oikeuslähteillä on lainopissa erilainen oikeuslähtearvo. Hyödynnän työssäni ns. aarniolaista oikeuslähteoppia, jossa oikeuslähteet jaetaan vahvasti velvoittaviin, heikosti velvoittaviin ja sallittuihin oikeuslähteisiin. Vahvasti velvoittavan oikeuslähteen vastainen toiminta tekee toimesta lain vastaisen. Vahvasti velvoittavia oikeuslähteitä ovat mm. kansalliset lait, tavanomainen oikeus ja eurooppaoikeuden sitovat osat. Heikosti velvoittavia oikeuslähteitä ovat mm. lainvalmisteluaineisto, tuomioistuinten ratkaisut, joilla katsotaan olevaan ennakkoratkaisuarvoa. Poikkeaminen heikosti velvoittavasta lähteestä on aina perusteltava. Sallitusta oikeuslähteestä poikkeamisesta ei ole seurauksia eikä sitä tarvitse erikseen perusteella. Sallittuja oikeuslähteitä voidaan kuitenkin käyttää argumentin perusteluina. Sallittuja oikeuslähteitä ovat mm. yleiset oikeusperiaatteet, lainopilliset kirjoitukset ja käytännölliset argumentit. (Kolehmainen 2015, 8–9.)

2 Lainsäädäntö

2.1 Lyhyt katsaus Suomen työoikeuteen

Työoikeus voidaan määritellä yksityisoikeudelliseksi oikeudenalaksi, joka koskee lähtökohtaisesti työsopimukseen perustuvaa palkkatyövoiman käyttöä. Se on määritetty myös työsuhdetta koskevien ja siihen asiallisesti liittyvien oikeusnormien kokonaisuudeksi. Keskeisimpiä käsitteitä työoikeudessa on työsuhde, työsopimus ja työsopimussuhde. Erityisesti työsuhteen käsite on keskeinen, sillä työsuhteen olemassaolo ratkaisee, voidaanko työoikeudellisia lakeja ja muita

normeja soveltaa kussakin tapauksessa. (Kairinen 2006a, 35; Äimälä, Nyysölä & Åström 2016, luku 3 Työsopimus.)

Työsuhteella tarkoitetaan oikeussuhdetta, jossa työntekijä sopimukseen perustuen tekee henkilökohtaisesti työtä työnantajan lukuun, tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Yllä esitetyt työsuhteen tunnusmerkit on määritetty työsopimuslain 55/2001 alussa. Työsuhteen ja työ sopimuksen tunnusmerkit ovatkin samat. Työsopimuksen solmimisen myötä syntyvällä työ sopimussuhde ja työ suhde eivät kuitenkaan ole täysin sama asia. Työ sopimussuhde alkaa työ sopimuksen solmimisella, kun taas työ suhde alkaa vasta, kun työntekijä ryhtyy tekemään sovittua työtä. (Työsopimuslaki 55/2001; Kairinen 2006a, 36–37; Äimälä ym. 2016, luku 3 Työsopimus.)

Työntekijän keskeinen velvollisuus työsuhteessa on tehdä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa puitteissa työn suorittamisesta. Työnantajalla on siis ns. direktio- eli työnjohto-oikeus työntekijän suorittamaan työhön. Työntekijän on myös vältettävä toimintaa, joka on ristiriidassa häneltä kohtuudella vaadittavan menettelyn kanssa. Tämä uskollisuusvelvoite ulottuu myös työajan ulkopuolelle eli työnantajaa loukkaava julkinen toiminta vapaa-ajalla voi johtaa irtisanomiseen. Työnantajan keskeinen velvollisuus on tietysti maksaa työ sopimuksen mukainen vastike tehdystä työstä työntekijälle. (Äimälä ym. 2016, luku 5 Työntekijän velvollisuudet, Työnantajan velvollisuudet.)

Työsuhteen ehdot määräytyvät monista eri säännöksistä, jotka ovat etusijajärjestyksessä keskenään. Mikäli eri säännökset ovat keskenään ristiriidassa noudatetaan aina ylempää säännöstä. Suurin osa työ lainsäädäntöä on pakottavaa eli laista ei voida poikkeavasti sopia työntekijän vahingoksi. Laista voidaan tosin poiketa työntekijän eduksi myös pakottavan lainsäädännön kohdalla. Kairinen on määritellyt työsuhteen säännöstyskeinot seuraavasti 1. lait ja asetukset 2. työehtosopimukset, 3. työ säännöt ja muut yhteiskuntasopimukset 4. työ sopimus 5. tapa ja sopimuksen veroiset käytännöt ja 6. työnantajan käskyt. Eli lait ja asetukset ovat säännösten hierarkiassa ylimpänä ja työntekijän käskyt alimpana. Eli jos esimerkiksi työ sopimuksessa sovitaan huonommasta työsuhteen ehdosta, kuin mitä työ sopimuslaissa on määritelty, on kyseinen ehto mitätön. (Kairinen 2006b, 47; Äimälä ym. 2016, luku 3 Etusijajärjestys.)

Työsuhteen päättymisen syyt voidaan jakaa yksilöperusteisiin tai kollektiiviperusteisiin. Yksilöperusteiset syyt johtuvat työntekijästä itsestään. Työntekijä voi itse irtisanoa työsuhteensa, jolloin irtisanomista ei tarvitse perustella. Työnantajalta vaaditaan kuitenkin irtisanomiseen aina asiallinen ja painava irtisanomisperuste. Tällaisena irtisanomisperusteena voidaan pitää työsuhteen velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä tai työntekijän henkilöön liittyvien työntekoa edellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työnteko ei ole enää mahdollista. (Äimälä ym. 2016, luku 8 Työsuhteen päättymisen henkilökohtaisesta syystä; Työsopimuslaki 55/2001.)

Kollektiiviperusteisella työsuhteen päättymisellä tarkoitetaan työn vähenemistä tuotannollisista, taloudellisista tai toiminnan uudelleen organisoinnista johtuvista syistä. Työnantajalla on oikeus sopeuttaa toimintaansa vastamaan työvoiman tarvetta. Sopeuttaminen voidaan tehdä irtisanomalla, lomauttamalla tai osa-aikaistamalla työntekijöitä. Jos työvoiman väheneminen on pysyvää irtisanomiset ovat mahdollisia. Lainvastaisesta irtisanomisesta on maksettava vahingonkorvaus irtisanotulle työntekijälle. (Äimälä ym. 2016, luku 9 Työn väheneminen; Työsopimuslaki 55/2001.)

2.2 Euroopan Unionin liikkeen luovutusdirektiivi

2.2.1 Direktiivi ja sen vaikutus Suomen oikeuskäytäntöön

Direktiivit ovat säädöksiä, jotka velvoittavat Euroopan Unionin jäsenvaltioita toteuttamaan direktiivin edellyttämät toimenpiteet ja saattamaan kansallinen lainsäädäntö direktiivin mukaiseksi. Direktiivit jättävät jäsenvaltioille harkinnanvaraa ja liikkumavaraa direktiivin tavoitteen toteuttamisen suhteen. Jäsenvaltiot voivat päättää itse tavan ja muodon, jolla direktiivin edellyttämät toimenpiteet toteutetaan. Kansallisen sääntelyn pitää kuitenkin johtaa direktiivillä haettuun lopputulokseen. Yleensä direktiivin sisältämät säännökset sisällytetään kansalliseen lainsäädäntöön laatimalla asiasta kansallinen säädös. (Lainlaatijan EU-Opas, 1.3. EU-säädökset.)

Direktiiviä ei tule sekoittaa EU-asetukseen. Keskeinen ero on se, että asetukset ovat suoraan sovellettavia. Asetukset eivät vaadi toimenpiteitä jäsenvaltioilta tul-

lakseen kansallisesti voimaan, vaikka asetusten noudattaminen voi edellyttää jäsenvaltioilta tiettyjä toimenpiteitä. Asetuksia voidaan soveltaa sellaisenaan kansallisissa tuomioistuimissa ja viranomaisissa ja yksityisten osapuolten välisissä suhteissa. Jäsenvaltioiden kansalaiset voivat vedota suoraan asetuksen säännöksiin samoin kuin kansallisen lain säännöksiin eli niillä on välitön oikeusvaikutus. Direktiiveillä ei yleensä ole välitöntä oikeusvaikutusta muulloin kuin jäsenvaltion viranomaista vastaan. (Lainlaatijan EU-Opas, 1.3. EU-säädökset.)

Vaikka direktiiveillä ja siten myös EU:n liikkeen luovutusdirektiivillä ei ole samantaista välitöntä oikeusvaikutusta kuin kansallisella lailla tai asetuksella, EU-oikeudella on silti merkittävä rooli myös direktiivejä koskevissa kysymyksissä. Niin sanotun tulkintavaikutuksen periaatteen mukaan kansallisten tuomioistuinten pitää tulkita ja soveltaa kansallista oikeutta niin, että se on mahdollisimman hyvin harmoniassa siihen liittyvän EU-oikeuden kanssa ottaen huomioon kansallisen tuomioistuimen oma harkintavalta tulkinnessa. Tulkintavaikutuksen periaate pätee myös direktiivien kohdalla. Siksi liikkeen luovutusdirektiivin säännöksillä ja niiden perusteella annetuilla EU-tuomioistuimen ratkaisuilla on merkitystä myös Suomen oikeuskäytännössä. (Hietala ym. 2016, 121; Lainlaatijan EU-Opas, 1.2 EU-oikeuden ja kansallisen oikeuden suhde.)

2.2.2 Liikkeen luovutusdirektiivi

Työoikeudellisesta liikkeen luovutuksesta on säädetty Euroopan Unionin liikkeen luovutusdirektiivissä (2001/23/EY). Ensimmäinen liikkeen luovutusdirektiivi on tosin jo vuodelta 1977 (77/187/ETY). Direktiiviä uusittiin vuonna 1998 (98/50/EY) ja muutokset kodifioitiin nykyiseksi direktiiviksi vuonna 2001. Koska Suomen työ-sopimuslain 55/2001 liikkeen luovutusta koskevat säännökset on tehty vastamaan EU:n liikkeen luovutusdirektiiviä, Euroopan Unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä voidaan soveltaa myös Suomessa. Myös ensimmäisen direktiivin aikaista oikeuskäytäntöä voidaan soveltaa, sillä direktiivin tehdyillä muutoksilla ei pyritty muuttamaan aikaisempaa liikkeen luovutuksen määritelmää koskevaa oikeuskäytäntöä. EU tuomioistuin onkin antanut useita liikkeen luovutusta koskevia ennakkoratkaisuja, jotka ovat vaikuttaneet myös Suomen oikeuskäytäntöön. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 317–318.)

Direktiivin artiklan 1 kohdan 1a mukaan direktiiviä sovelletaan *yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovuttamiseen toiselle työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka sulautumisen kautta*. Luovutus määritellään seuraavassa kohdassa 1b seuraavasti: *luovutuksena pidetään oman identiteettinsä säilyttävän taloudellisen yksikön luovuttamista, jolla tarkoitetaan pää- ja sivutoimisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestettyä resurssikokonaisuutta*. Artiklan 1 kohdan 1c mukaan direktiiviä sovelletaan yksityisiin ja julkisiin yrityksiin riippumatta siitä, tavoittelevatko ne voittoa. Samassa kohdassa 1c kuitenkin rajataan soveltamisen ulkopuolelle hallintoviranomaisten uudelleenorganisointi ja hallinnollisten tehtävien siirto viranomaiselta toiselle. (EU:n liikkeen luovutusdirektiivi 2001/23/EY)

Direktiivin tarkoitus on vahvistaa työntekijöiden EU:n laajuiset oikeudet tilanteissa, jossa heidän työnantajanaan toimivan yrityksen omistus siirtyy. Tarkoituksena on myös vahvistaa luovuttajan ja luovutuksensaajan velvollisuudet. Direktiivillä pyritään vähentämään työntekijöiden suojan laajuuden eroja jäsenvaltioiden välillä. Direktiiviä sovelletaan kaikentyyppisiin työsuhteisiin riippumatta tehtyjen työtuntien määrästä tai siitä, onko kyseessä toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen työsuhde. (EUR-LEX 2015.)

2.3 Työsopimuslaki

Keskeisin liikkeen luovutusta säätelevä normi Suomessa on työsopimuslaki. Liikkeen luovutus määritetään työsopimuslain kohdassa 1:10.1 seuraavasti

Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisen harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena. (Työsopimuslaki 55/2001.)

Määritelmä pohjautuu edellisessä luvussa käsiteltyyn liikkeen luovutusdirektiiviin. Direktiivin määritelmä on laajempi ja yksityiskohtaisempi kuin työsopimuslain. Kuitenkin uuden työsopimuslain säätämisestä tehdyn hallituksen esityksen HE 157/2000 mukaan työsopimuslain määritelmän on tarkoitus vastata direktiivin määritelmää, vaikka säännöksen sanamuoto ei olekaan täsmälleen samanlainen direktiivin sanamuodon kanssa. (HE 157/2000.)

TSL 1:10.2 mukaan *liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle*. Työntekijät siis säilyttävät samat työsuhteen ehtonsa kuin aikaisemman työnantajan palveluksessa eli he siirtyvät ns. vanhoina työntekijöinä uuden työnantajan palvelukseen. (Työsopimuslaki 55/2001; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 335.)

Samassa lain kohdassa TSL 1:10.2 todetaan, että ennen luovutusta erääntyvästä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteeseen liittyvästä saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisesti. Yhteisvastuullisuus tarkoittaa, että työntekijällä on oikeus periä saatavansa kummalta taholta tahansa. Luovuttaja on kuitenkin erääntyneestä saatavasta vastuussa luovutuksensaajalle ellei toisin sovi. (Työsopimuslaki 55/2001; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 341.)

Työsopimuslain luvussa seitsemän käsitellään työsopimuksen irtisanomisperusteita. TSL 7:5.1 mukaan työnantaja ei voi irtisanoa työntekijää pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella. TSL 7:5.2 määrittää, että siirtyvällä työntekijällä on oikeus irtisanoutua normaalista sovitusta irtisanomisajasta poiketen liikkeen luovutuksen yhteydessä. TSL 7:6 mukaan luovutuksensaajan on vastuussa työsuhteen päättymisestä, jos työsuhde päättyy siksi, että työsuhteen ehdot ovat olennaisesti heikentyneet liikkeen luovutuksen seurauksena. (Työsopimuslaki 55/2001.)

3 Liikkeen luovutuksen tunnistaminen

3.1 Luovutuksen tunnistaminen

Erilaiset yritysjärjestelyt voivat tilanteesta riippuen joko muodostaa työoikeudellisen liikkeen luovutuksen tai ei. Usein liikkeen luovutuksen koskevissa erimielisyyksissä on kyse siitä, onko jokin toimenpide ylipäätään liikkeen luovutus. Ratkaisu liikkeen luovutuksen tunnistamisesta tehdään aina kokonaisarviointin perusteella. Kokonaisarviointin merkitystä korostaa osaltaan myös työsopimuslain 1:10.1 ja EU:n liikkeen luovutusdirektiivin artiklan 1 luovutusta koskevien määritelmien epämääräisyys. Valkonen määrittää kolmeksi keskeiseksi liikkeen luovutuksen edellytykseksi työnantajan vaihtumisen, osapuolten välisen oikeudellisen

yhteyden ja toiminnallisen kokonaisuuden siirtymisen. Äimälän ja Kärkkäisen keskeisten edellytysten ryhmittelyssä listataan samoin oikeudellinen yhteys ja toiminnallinen kokonaisuus, mutta työnantajan vaihtumisen tilalla on toiminnan keskeytymättömyys. Toiminnallisen kokonaisuuden luovutus on edellä mainituista edellytyksistä tärkein. Ilman toiminnallisen kokonaisuuden siirtymistä liikkeen luovutusta ei voida sanoa tapahtuneen. (Valkonen 2006a, 586–587; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 321.)

3.1.1 Osapuolten välinen oikeudellinen yhteys

Tavallisesti liiketoiminnan tai sen osan luovutus tapahtuu solmimalla erillinen kaupp- tai vuokrasopimus. Yleensä uusi yritys hankkii myös ainakin osan luovuttavan yrityksen vaihto- ja käyttöomaisuudesta. Yritysten välillä vallitsee silloin suora sopimussuhde. Suoraa sopimussuhdetta on perinteisesti pidetty liikkeen luovutuksen välttämättömänä edellytyksenä. Uudemmassa oikeuskäytännössä ja erityisesti EU:n tuomioistuimen oikeuskäytännössä on lievennetty oikeudellisen yhteyden olemassaolon kriteerejä. Välittömän sopimussuhteen puuttuminen ei välttämättä estä jonkin tapauksen arvioimista liikkeen luovutuksena. Luovutus voidaan tehdä myös välillisesti kolmannen tahon myötävaikutuksella. Kolmantena tahona voi toimia esimerkiksi omistaja tai vuokranantaja. Mitä heikompi oikeudellinen yhteys luovuttajan ja luovutuksensaajan välillä on, sitä enemmän kokonaisarviointissa korostuu muiden kriteerien ja erityisesti toiminnallisen kokonaisuuden siirtymisen merkitys. (Valkonen 2006a, 591–592; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 321–323.)

Esimerkkitapaus kolmannen tahon myötävaikutuksella tapahtuvasta liikkeen luovutuksesta on EU-tuomioistuimen ennakkoratkaisu Daddy's Dance Hall (C-324/86) Tapauksessa ravintolan omistaja ensin lakkautti ravintolaa koskevan vanhan vuokrasopimuksen ja solmi uuden vuokrasopimuksen välittömästi toisen vuokralaisen kanssa. Uusi vuokralainen jatkoi ilman keskeytystä samaa ravintolatoimintaa palkaten edellisen vuokralla olleen yrityksen työntekijöitä. Vaikka vuokralaisten välillä ei ollut suoraa sopimusyhteyttä, EU-tuomioistuin katsoi, että tapaukseen voitiin soveltaa liikkeen luovutusdirektiiviä. (Daddy's Dance Hall C-324/86; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 322.)

3.1.2 Toiminnallisen kokonaisuuden luovutus

Toiminnallisen kokonaisuuden siirtyminen on liikkeen luovutuksen tärkein edellytys. Toiminnallisella kokonaisuudella tarkoitetaan sellaista henkilöiden ja muiden tekijöiden muodostamaa organisoitua kokonaisuutta, jonka avulla voidaan harjoittaa omaan tavoitteeseensa tähtäävää taloudellista toimintaa. Luovutuksen kohteen pitäisi pystyä toimimaan itsenäisenä liiketoimintana. Siirtyvän toiminnan täytyy olla organisoitu luovuttajan muusta liiketoiminnasta erottuvaksi kokonaisuudeksi. (Valkonen 2006a, 595–596; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 323.)

Toiminnallisen kokonaisuuden kohdalla kiinnitetään huomiota myös siihen, säilyttääkö siirtyvä resurssikokonaisuus identiteettinsä luovutuksen yhteydessä. Jos luovutettu liiketoiminta sulautuu erottomaksi osaksi vastaanottajan liiketoimintaa, kyseessä ei ole liikkeen luovutus. Luovutettavan kokonaisuuden ei kuitenkaan tarvitse säilyä toimintatavoiltaan täysin samanlaisena luovutuksen jälkeen. Vähäisillä eroilla toimintatavoissa ja toiminnan sisällössä ei ole merkitystä arvioiessa liikkeen luovutuksen toteutumista. Esimerkiksi toiminnan jatkaminen uusilla aukioloajoilla tai tietoteknisin ratkaisuille ei estä tilanteen katsomista liikkeen luovutukseksi. Vain jos toiminnan sisällössä ja toimintatavoissa tapahtuu hyvin olennaisia muutoksia luovutuksen yhteydessä, identiteetti ei säily. (Valkonen 2006a, 596, 601–604; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 325.)

EU-tuomioistuimen ratkaisussa Spijkers (C-24/85) on lueteltu seitsemän kriteeriä, joilla on erityistä merkitystä arvioitaessa toiminnallisen kokonaisuuden siirtymistä. Nämä ns. Spijkers kriteerit ovat 1. siirrettävän liikkeen laatu 2. siirtyvän aineellisen omaisuuden määrä ja laatu 3. aineettoman omaisuuden siirtyminen 4. siirtyvän henkilöstön määrä ja laatu 5. asiakaskunnan siirtyminen 6. uuden liiketoiminnan samankaltaisuus verrattuna vanhaan ja 7. liiketoiminnan mahdollisen keskeytyksen kesto aika. Viimeiset kaksi kriteeriä ovat välttämättömiä kokonaisuuden identiteetin säilymisen ja siten liikkeen luovutuksen kannalta. Muutkin kriteerit on otettava huomioon kokonaisarviointissa. EU-tuomioistuin on uudemmassa oikeuskäytännössä antanut suuren merkityksen henkilöstön siirtymiselle. Mutta kriteerien painoarvon arvioinnissa tulee aina ottaa huomioon siirtyvän liiketoiminnan luonne. Esimerkiksi jos siirtyvä kokonaisuus vaatii toimiakseen mer-

kittävää aineellista omaisuutta, on vaihto- ja käyttöomaisuuden siirtymisellä suurempi painoarvo kuin henkilöstön siirtymisellä. (C-24/85 Spijkers; Valkonen 2006a, 587–589; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 324.)

3.1.3 Toiminnan keskeytymättömyys

Liikkeen luovutus edellyttää liiketoiminnan jatkamista keskeytymättömänä. Luovutuksen kohteena tulee olla toimiva kokonaisuus, jonka toimintaa aiotaan jatkaa. Jos liiketoiminta on lopetettu jo ennen luovutusta, ei liiketoimintaan liittyvän omaisuuden luovuttaminen muodosta liikkeen luovutusta. Liiketoiminnan keskeytymättömyys edellyttää liiketoiminnan jatkumista viivytyksettä, mutta ei välttämättä välittömästi. Kokonaisuuden tulee luovutuksen jälkeen olla ikään kuin käyttövalmiudessa. Toiminnassa voi esimerkiksi olla lyhyt katko, jolloin tehdään tarvittavia muutos- tai korjaustöitä. Tarkkaa keskeytymisaikaa ei ole määritetty, mutta keskeytymisperusteen on oltava luonteeltaan väliaikainen. Olennaista on, ettei toimintaa ole pysyvästi lakkautettu. Jos toiminta on pysyvästi lakkautettu ja uusi yrittäjä jatkaa myöhemmin samaa liiketoimintaa, kyse ei ole liikkeen luovutuksesta. (Valkonen 2006a, 607–608; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 325.)

Siirtyvän toiminnan tulee olla pysyväisluonteista. Jos siirrettävä toiminta on luonteeltaan väliaikaista, ei kyse ole toiminnallisen kokonaisuuden luovutuksesta. Yksittäisen hankkeen tai projektin siirtämistä ei voida katsoa liikkeen luovutukseksi. Esimerkiksi yksittäisen urakkatoimeksiannon siirtäminen toiselle työn loppuun saattamiseksi ei ole liikkeen luovutus. Liiketoimintakokonaisuuden siirto edellyttää aina, että toimintaa on tarkoitus jatkaa samalla resurssikokonaisuudella pysyvästi. (Valkonen 2006a, 608–609.)

3.2 Yritysjärjestelyjä, joita ei yleensä katsota liikkeen luovutukseksi

Kaikkia yritystoiminnan muutostilanteita ei pidetä liikkeen luovutuksena. Joidenkin yritystoiminnan muutostilanteiden kohdalla katsotaan, että muutos työnantajan toiminnassa on vähäisempi kuin liiketoiminnan luovutuksen yhteydessä. Liikkeen luovutuksen toteutuminen edellyttää jo TSL 1:10.1 määritelmän mukaan työnantajan vaihtumista. Yksi merkittävin liikkeen luovutuksen koskevan normien soveltamisen ulkopuolelle kuuluva yritysjärjestely on osakekauppa. Osake-

kauppa ei ole liikkeen luovutus, vaikka kaupan kohteena olisi yhtiön koko osakekanta. Tämä johtuu siitä, että työnantajana säilyy kuitenkin sama osakeyhtiö. Samasta syystä myös avoimen yhtiön tai kommandiittiyhtiön yhtiöosuuden luovuttaminen ei muodosta liikkeen luovutusta. (Valkonen 2006a, 590–591; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 319.)

Muita ei liikkeen luovutukseksi laskettavia yritysjärjestelyjä ovat sulautuminen ja jakautuminen. Sulautumisessa eli fuusiossa sulautuvan yhtiön varat ja velat siirtyvät vastaanottavalle yhtiölle ja sulautuva yhtiö purkautuu. Jakautumisessa eli diffuusiossa yhtiö jakautuu vähintään kahdeksi eri yhtiöksi, jolloin jakautuvan yhtiön varat ja velat siirtyvät vastaanottaville uusille yrityksille. Jakautumisesta ja sulautumisesta on tarkat säännökset osakeyhtiölaissa 624/2006. Sekä sulautumisessa että jakautumisessa työsuhteet siirtyvät automaattisesti uudelle työnantajalle samoilla ehdoilla osana yleistä varojen ja velkojen siirtymistä. Siksi niitä ei pidetä liikkeen luovutuksena. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 320.)

Yhtiöittämisellä tarkoitetaan jonkin toiminnan jakamista useisiin yhtiöihin. Yhtiöittäminen voidaan toteuttaa eri tavoin. Yhtiöittämistavasta riippuen se voi joko muodostaa liikkeen luovutuksen tai ei. Osakeyhtiölain mukainen jakautuminen ei muodosta liikkeen luovutusta. Jos yhtiöittäminen toteutetaan liiketoimintakaudella saman konsernin sisällä toimivalle yritykselle, kyseessä yleensä on liikkeen luovutus. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 320.)

Ulkoistamisessa yritys luopuu jonkun toiminnon suorittamisesta itse ja ostaa sen ulkopuoliselta yritykseltä. Yleensä kyseessä on jokin aputoiminto kuten siivous tai vartiointi. Yritys voi myös ottaa aikaisemmin ulkoistamansa toiminnon takaisin itsensä hoidettavaksi. Alihankkijan tai palveluntarjoajan vaihtamisessa yritys päättää vaihtaa jonkin toiminnon palveluntarjoajaa. Ulkoistamis- ja alihankintatilanteet eivät normaalisti ole liikkeen luovutuksia. (Valkonen 2006a, 583–584; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 327–328.)

Jossain tilanteissa alihankintatilanteet voivat kuitenkin muodostaa liikkeen luovutuksen. Arvioitaessa muodostaako jokin alihankintatilanne liikkeen luovutuksen, keskeistä on toiminnallisen kokonaisuuden siirtymisen arviointi. EU-tuomioistu-

on käsitellyt toiminnallisen kokonaisuuden siirtymistä palveluntarjoajaa vaihdettaessa oikeustapauksessa Süzen (C-13/95). Tapauksessa ohjeistetaan kiinnittämään huomiota erityisesti kahteen seikkaan: 1. Onko vanhan ja uuden palveluntarjoajan välillä siirtynyt merkittävä määrä liiketoiminnan harjoittamiseen liittyvää omaisuutta ja 2. Onko uusi palveluntarjoaja ottanut palvelukseensa lukumäärän ja pätevyyden osalta olennaisen osan niistä työntekijöistä, jotka työskentelevät siirtyneissä tehtävissä? Vähintään toisen kriteereistä tulee täytyä, että kyseessä voi olla liikkeen luovutus. Vain yhden kriteerin täytyessä, ratkaisu tehdään sen perusteella, kuinka olennainen kriteeri on siirtyvän liiketoiminnan kannalta. Esimerkiksi työvoimavaltaisessa liiketoiminnassa kuten siivoustoiminnassa annetaan enemmän painoarvoa työvoiman siirtymiselle. Kun taas merkittävää aineellista omaisuutta vaativilla aloilla kuten julkisessa liikenteessä, aineellisen omaisuuden siirtyminen palveluntarjoajien välillä voi ratkaista liikkeen luovutuksen täyttymisen. (C-13/95 Süzen; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 328–329.)

4 Henkilöstön asema liikkeen luovutuksessa

4.1 Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtyminen

Työsuhteet ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät liikkeen luovutuksessa luovuttajalta luovutuksensaajalle TSL 1:10.2 mukaisesti. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työntekijät siirtyvät luovutuksensaajan palvelukseen ns. vanhoina työntekijöinä. Siirto tapahtuu automaattisesti ja pakottavasti luovutuspäivänä. Luovutuksensaajalla ei ole oikeutta kieltäytyä ottamasta vastaan siirtyvää työntekijää. Myöskään työntekijällä ei ole oikeutta vastustaa yksipuolisesti siirtoa niin, että hän saisi jäädä luovuttajan palvelukseen. Luovuttava yritys ja työntekijä voivat keskenään sopia ennen luovutusta työntekijän jäämisestä luovuttajan palvelukseen. Työsopimuslaista poiketaan silloin työntekijälle edullisempaan suuntaan, mikä on mahdollista. Luovutuspäivänä pidetään ajankohtaa, jolloin luovutuksensaaja alkaa tosiollisesti käyttää määräysvaltaa ja harjoittamaan liiketoimintaa siirtyvässä liikkeessä. (Valkonen 2006a, 626,634; Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2016, 125; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 335.)

Siirtyminen vanhoina työntekijöinä on liikkeen luovutuksen keskeisin oikeusvaikutus. Liikkeen luovutusta koskevilla säännöksillä on pyritty turvaamaan nimenomaan työntekijän asema yritysjärjestelyissä. Edellisessä luvussa käsitellyllä liikkeen luovutuksen määritelmällä ja tunnistamisella on siksi keskeinen merkitys luovutusta koskevassa oikeuskäytännössä. Jos liikkeen luovutuksen tunnistamisen kriteerit eivät täyty, myös keskeisin oikeusvaikutus eli oikeuksien ja velvollisuuksien siirto ei tapahdu. Toisin sanoen jos liikkeen luovutuksen edellytykset eivät täyty, TSL 1:10.2 mukaista oikeutta siirtyä uuteen yritykseen samoilla työsuhteen ehdoilla ei synny. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 316.)

Ennen luovutusajankohtaa päättyneet työsuhteet ei eivät siirry luovutuksessa. TSL 1:10.2:ssä on nimenomaisesti todettu *voimassa olevien työsuhteiden* siirtymisestä. Jos luovuttaja on irtisanonut työntekijän siten, että työsuhde ehtii päättyä ennen luovutusajankohtaa, kyseisen työsuhteen oikeudet ja velvollisuudet eivät siirry, vaikka irtisanominen olisikin ollut lain vastainen. Työntekijän siirtyminen ei edellytä luovutuksensaajan tietoisuutta työntekijän työsuhteesta. Jos tieto jostain työntekijästä puuttuu, se ei estä hänen siirtymistään luovutuksensaajan palvelukseen. Siksi on erityisen tärkeää, että luovutuksensaaja selvittää luovuttajalta siirtyvän toiminnallisen kokonaisuuden kaikkien työntekijöiden tiedot. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 333.)

Luovutuksensaajalle voi kuitenkin muodostua TSL 6:6.1:n mukainen työntekijän takaisinottovelvollisuus, vaikka työsuhde olisi päättynyt ennen luovutushetkeä. Saman pykälän toisessa momentissa TSL 6:6.2 mainitaan erikseen, että takaisinottovelvollisuus koskee myös liikkeen luovutustilanteita. Jos luovutuksensaaja tarvitsee uutta työvoimaa, sen on takaisinottovelvollisuuden perusteella tarjottava työtä itse irtisanottujen työntekijöiden lisäksi myös luovuttajan irtisanomalla työntekijälle, vaikka työsuhde olisi päättynyt ennen luovutusajankohtaa. Edellytyksenä tosin on, että kyse on TSL 7:3 mukaisesta irtisanomisesta tuotannollisin ja taloudellisin perustein, ja työntekijän aikaisempi työ on samanlaista kuin tarjottava työ ja että takaisinottovelvollisuuden määräaika ei vielä päättynyt. Luovutuksensaajan kannattaa siksi tiedustella, onko luovuttaja irtisanonut työntekijöitä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla ja kauanko aikaa mahdollisista irtisanomista on kulunut. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 334.)

Siirtyminen ns. vanhana työntekijänä tarkoittaa käytännössä sitä, että työntekijän työsuhde jatkuu siirrossa samana ja yhdenjaksoisena. Tämä vaikuttaa esimerkiksi palvelusajan laskemiseen työsuhteen alusta alkaen. Työsuhteen kestosta riippuvat oikeudet, kuten työehtosopimusten ikälisät, irtisanomisajan pituus, vuosilomaetuudet ja muut vastaavat ansaintaperiaatteen mukaiset karttavat etuudet säilyvät siirryttäessä luovutuksensaajan palvelukseen. Työntekijällä on esimerkiksi oikeus pitää luovuttajan palveluksessa kertyneet pitämättömät vuosilomapäivät luovutuksensaajan palveluksessa. (Hietala ym. 2016 126–127.)

4.2 Siirtyvän työntekijän työsuhteen ehdot

4.2.1 Työsuhteen ehtojen muuttumattomuus

Luovutuksensaajaan tulee noudattaa siirtyvän työntekijän kohdalla noudattaa samoja työsuhteen ehtoja, joita luovuttajankin on täytynyt noudattaa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työsuhteen ehdot pysyvät välttämättä kokonaan muuttumattomina. Jos ehdon toteuttaminen on luovutuksensaajalle mahdotonta, luovutuksensaajalla ei ole velvollisuutta täyttää sitä. Tällainen tilanne on mahdollinen esimerkiksi silloin, kun työsopimuksessa on sovittu lounasedusta luovuttajan työpaikkaruokalassa, mutta luovutuksensaajalla ei ole omaa työpaikkaruokalaa. Tosin tällaisessa tapauksessa luovutuksensaajalla on yleensä velvollisuus kompensoida menetetty etu jollain tavalla työntekijälle ainakin silloin, kun menetetty etu on taloudellisesti merkittävä. Työsuhteen ehdot voivat muuttua myös, jos luovuttaja ja luovutuksensaaja noudattavat eri lainsäädäntöä. Luovutuksensaaja on silloin velvollinen noudattamaan häntä sitovaa lainsäädäntöä myös siirtyviin työntekijöihin. Myöskään merkitykseltään vähäiset työsuhde-edut kuten lomamökin käyttöoikeus eivät siirry liikkeen luovutuksessa. Se mikä lasketaan olennaiseksi siirtyväksi työsuhteen ehdoksi ja mikä vähäiseksi eduksi voi aiheuttaa rajanveto-ongelmia. (Valkonen 2006a, 627; Engblom 2013, 150; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 337.)

Oikeuskäytännössä onkin käyty rajanvetoa siitä, mikä on olennainen siirtyvä työehto liikkeen luovutuksessa. Tätä rajanvetoa on käyty työnantajan järjestämän vapaaehtoisen lisäeläketurvan kohdalla. Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2001:72 mukaan luovutuksensaajalla ei ollut sen aikaisen työsopimuslain nojalla

vastuuta liikkeen luovuttajan työntekijöilleen järjestämästä vapaaehtoisesta lisäeläketurvasta. Ratkaisun perusteluissa on mainittu Euroopan Unionin liikkeen luovutusdirektiivin artikla 3 kohta 4a, jonka mukaan työntekijöiden oikeudet lakisääteiseen sosiaaliturvajärjestelmään kuulumattomiin, yrityksen lisäeläkejärjestelmän mukaisiin vanhuus-, työkyvyttömyys- tai perhe-etuuksiin eivät siirry, jos jäsenvaltiot eivät toisin säädä. (KKO 2001:72; Engblom 2013, 150.)

Päätös herätti runsaasti kritiikkiä. Ratkaisun jälkeen työsopimuslain liikkeen luovutuksen määritelmää muutettiin nykyiseen muotoonsa siten, että oikeuksien ja velvollisuuksien lisäksi *niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät*. Lain muutosta koskevan hallituksen esityksen mukaan HE97/2002 muutoksen tavoitteena on *selkeyttää nykyistä oikeustilaa siten, että vapaaehtoinen lisäeläketurva työsuhteen ehtona olisi liikkeen luovutuksen yhteydessä samassa asemassa kuin muuttakin työsuhteen ehdot*. Korkein oikeus on tämän jälkeen ratkaisussaan 2009:83 katsonut, että luovutuksensaaja on työsopimuslain perusteella vastuussa siirtyvän työntekijän vapaaehtoisesta lisäeläketurvasta. (HE 97/2002; KKO 2009:83; Engblom 2013, 150.)

Liikkeen luovutuksen myötä voi syntyä tilanne, jossa luovutuksensaajan palveluksessa jo ennen luovutusta olleilla työntekijöillä on huomattavan erilaiset työsuhteen ehdot kuin siirtyneillä työntekijöillä. Luovutuksensaajalla ei ole oikeutta muuttaa työsuhteen ehtoja pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella, mutta työnantajalla on myös TSL 2:2 mukainen velvollisuus kohdella kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti. Tällaisesta tapauksesta on kyse korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2004:103, jossa siirtyneille työntekijöille ja yhtiön palveluksessa aikaisemmin olleelle työntekijälle maksettiin samasta työstä palkkaa eri palkanmääräytymisperusteiden mukaisesti. Korkein oikeus katsoi, ettei tämä ollut siinänsä tasapuolisuusvelvoitteen vastaista, mutta työnantajan tulisi mahdollisuuksien mukaan pyrkiä tasaamaan eroja. (KKO 2004:103; Engblom 2013, 152–153.)

4.2.2 Työsuhteen ehtojen muuttaminen liikkeen luovutuksen jälkeen

Liikkeen luovutus ei itsessään anna luovutuksen osapuolille oikeutta muuttaa työsuhteen ehtoja. Työsuhteen ehtoja voidaan tosin muuttaa samoilla perusteilla kuten normaalisti. Käytännössä luovutuksensaajalla on siis samanlainen oikeus

muuttaa työsuhteen ehtoja kuten luovuttajallakin. Jos luovuttajalla on ollut oikeus muuttaa jotain työsuhteen ehtoa, tämä oikeus säilyy yleensä myös luovutuksensaajalla. Tällainen ehto voi olla esimerkiksi luonteeltaan vähäinen työsuhteetuus, joka ei ole työnantajaa vakituisesti sitova ehto. Samoin jos luovuttajalle ei ollut oikeutta poistaa jotain työsuhteen ehtoa, myöskään luovutuksensaajalla ei yleensä ole oikeutta poistaa kyseistä ehtoa. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 336.)

Työsopimuksen ehtojen yksipuolinen muuttaminen edellyttää yleensä irtisanomisperusteen voimassaoloa. Vaikka erityistä oikeutta työsuhteen ehtojen muuttamiseen ei ole, käytännössä liikkeen luovutustilanteissa työsuhteen ehtojen yksipuolisen muuttamisen edellytykset täyttyvät tavallista useammin. Luovutuksen kohteena olevassa kokonaisuudessa toteutetaan usein uudistuksia. Toimintaa voidaan organisoida uudelleen tai työn tekemisen olosuhteet muuttua esimerkiksi logistisista syistä. Työtä ei välttämättä ole enää mahdollista tarjota samoilla ehdoilla, jolloin työsuhteen ehtojen muuttaminen on mahdollista irtisanomisperusteen olemassaolon nojalla. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 336–337.)

4.2.3 Työsuhteen ehtojen olennainen heikkeneminen

Kuten yllä on käsitelty, työsuhteen ehdot eivät TSL 1:10.2 oikeuksien ja velvollisuuksien siirtymisen periaatteesta huolimatta usein pysy liikkeen luovutuksessa täysin ennallaan. Lainsäädännössä onkin säännöksiä, jotka suojaavat työntekijöitä ehtojen olennaisen heikentymisen varalta. Työsopimuslain 7 luvun 6 §:n mukaan työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä, jos työsuhteen päätetään siksi, että työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen johdosta. Säännöksen taustalla on liikkeenluovutusdirektiivin 4 artikla kohta 2. Säännös koskee lähinnä tilanteita, jossa työntekijä irtisanoutuu itse heikentyneiden työehtojen vuoksi. Säännöksen tarkoittamassa tilanteessa työsuhteen ei katsota päättyvän työntekijästä johtuvasta syystä, vaikka työntekijä itse irtisanoa työsuhteensa työehtojen olennaisesti heikennyttyä. Työnantajalla näissä tilanteissa tarkoitetaan poikkeuksetta luovutuksensaajaa. (Koskinen 2015, 2–3.)

Se mikä lasketaan ehtojen olennaiseksi heikentymiseksi, on tulkinnanvaraista. Koskinen antaa esimerkkinä tilanteen, jossa työnteon paikka muuttuu toiseen

maahan, ja jossa työsopimuksessa ei ole erikseen tätä muutosta sallivaa ehtoa. Hallituksen esityksessä 157/2000 mainitaan mahdollisina muutostilanteena noudatettavan lainsäädännön muutos. Säännöksen soveltamisala rajautuukin lähinnä tilanteisiin kuten juuri lainsäädännön muutos tai työehtosopimuksen muutos, joihin luovutuksensaaja ei voi itse vaikuttaa. Jos luovutuksensaaja muuttaa yksipuolisesti ja olennaisesti työsuhteen ehtoja ilman lain mukaista perustetta, se katsotaan joka tapauksessa työnantajan irtisanomistoimenpiteeksi. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2009:28 olennaiseksi heikentymiseksi katsottiin työehtosopimuksen vaihtumisesta johtunut palkan alentuminen yli 200€:lla kuukaudessa ja velvollisuus työskennellä useammassa toimipisteessä. Hallituksen esityksessä mainitaan myös konkreettisten ehtojen muutos, jolla tarkoitetaan muutoksia toimintakulttuurissa ja toimintavoissa kuten tapaa suorittaa jokin työ. Tällaiset vähäisemmät muutokset eivät yleensä muodosta olennaista ehtojen heikentymistä, vaan ne kuuluvat työnantajan direktio-oikeuden piiriin. (KKO 2009:28; Valkonen 2006b, 892; Koskinen 2015, 2–3.)

Mitä luovutuksensaajan vastuulla työsuhteen ehtojen olennaisesti heikentyessä käytännössä sitten tarkoitetaan? Luovutuksensaajan vastuu työsuhteen päättymisestä vaikuttaa ainakin työntekijän työttömyyspäivärahan omavastuu-aikaan ja oikeuteen saada irtisanomisajan palkka. Se onko luovutuksensaaja velvollinen maksamaan TSL 12:2:n mukaista korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä tilanteissa, jossa on kyse TSL 7:6 mukaisesta ehtojen olennaisesta heikkenemisestä on ollut kahta eri oikeuskäytäntöä. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 340; Koskinen 2015, 2–3.)

Aikaisemmassa hovioikeuden oikeuskäytännössä työnantajan on katsottu joutuvan maksamaan korvauksen TSL 12:2 mukaan kuten lain vastaisen irtisanomisen yhteydessä. Aikaisemmin tässä luvussa mainitussa korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2009:28 taas katsottiin, ettei työntekijällä ollut oikeutta korvaukseen lain vastaisesta irtisanomisesta. Korkein oikeus sovelsi TSL 7:6:n säännöstä tavalla, jota noudattaen työntekijän asema muodostui samaksi kuin tilanteessa, jossa työnantaja olisi irtisanonut työsopimuksen asiallisesta ja painavasta syystä. Työnantaja katsottiin kuitenkin velvolliseksi maksamaan työntekijälle irtisanomisajan mukaisen palkka lomakorvauksineen, jotta TSL 7:6:n mukainen

työntekijän suoja toteutuisi. Korkeimman oikeuden ratkaisu perustui asiasta tehtyyn Euroopan Unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisuun C-396/07 Juuri. (KKO 2009:28; Koskinen 2015, 2–3.)

Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2009:28 perusteella voidaan päätellä, että työnantajan vastuu työsuhteen päättymisestä työehtojen olennaisesti heikentyessä ei siis välttämättä tarkoita sitä, että työnantajan menettelyn katsottaisiin olevan lain vastainen. Koskisen mukaan hovioikeuksien aikaisempaa kantaa laitton irtisanomisen mukaisesta korvauksesta ei voida muutenkaan pitää oikeana, koska työnantajat eivät ehtojen heikentyessä TSL 7:6 mukaisella tavalla syyllisty laittomuuksiin, vaan toimivat kuten liikkeen luovutuksen yhteydessä normaalisti toimitaan. Olisi kohtuutonta rangaista työnantajia ehtomuutoksista, joihin he itse eivät ole voineet vaikuttaa. (Koskinen 2015, 3.)

4.3 Sovellettava työehtosopimus luovutuksen jälkeen

Siirtyvän henkilöstön työsuhteisiin sovelletaan samaa työehtosopimusta, jota luovuttaja oli velvollinen noudattamaan luovutushetkellä. Työehtosopimussidonnaisuudesta löytyy säännös liikkeen luovutusdirektiivin artiklassa 3.3, jonka mukaan *luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä ja ehtoja sellaisina kuin luovuttaja niitä noudattaa kyseisen työehtosopimuksen mukaisesti, kunnes työehtosopimus kumotaan tai sen voimassaolo päättyy taikka uusi työehtosopimus tulee voimaan tai sitä aletaan soveltaa*. Suomi ei ole suoraan implementoinut kyseisestä säännöstä kuten jotkut muut EU-maat ovat tehneet. Oikeuskäytännössä on katsottu, että työehtosopimuslain 436/1946 pykälää 5 sovelletaan myös liikkeen luovutustilanteissa. TEhtoL 5§:ssä todetaan: *Jos jonkin yrityksen haltija on ollut työehtosopimukseen osallinen tai muuten sidottu, siirtyvät hänen seuraajalleen kaikki ne oikeudet ja velvollisuudet, jotka edeltäjällä työehtosopimuksen mukaan oli*. (Työehtosopimuslaki 436/1946; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 337; Saarinen 2018, 8.)

Sillä onko luovutuksensaaja järjestäytynyt tai järjestäytymätön työnantaja ei ole vaikutusta luovuttaja sitoneen TES:n noudattamisvelvollisuuteen. Asian suhteen ei ole merkitystä myöskään sillä, onko luovutuksensaaja sidottu toiseen työehto-

sopimukseen. Eli vaikka luovuttaja ja luovutuksensaaja kuuluvat eri työnantaja-liittoihin ja noudattavat normaalisti eri työehtosopimuksia, luovutuksensaaja on sidottu siirtyneen henkilöstön kohdalla luovuttajaa sitoneeseen TES:een. Luovutuksensaaja on velvollinen noudattamaan kyseistä TES:sta siihen asti, kunnes sen voimassaoloaika päättyy. Yrityskohtaisilla työehtosopimuksella ja paikallisilla sopimuksilla on sama asema kuin valtakunnallisilla työehtosopimuksilla. Myös niitä tulee noudattaa siihen asti, kunnes niiden voimassaoloaika päättyy. Luovuttajaa sitoneen TES:n päätyttyä siirtyneisiin työntekijöihin sovelletaan sitä TES:sta, jota luovutuksensaaja olisi normaalisti velvollinen noudattamaan kyseistä työtä tekevien työntekijöiden kohdalla. Luovuttajaa sitoneen TES:n päättymisestä ja siten noudatettavan TES:n vaihtumisesta voi aiheutua heikennyksiä siirtyneen henkilöstön työsuhteiden ehtoihin. (Valkonen 2006a, 630; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 337.)

Työsopimuksista löytyy usein ehto, jonka mukaan kyseiseen työsuhteeseen sovelletaan tiettyä työehtosopimusta. Liikkeen luovutustilanteissa joudutaan silloin arvioimaan, sitooko tällainen viittaus tiettyyn työehtosopimukseen myös luovutushetkellä voimassa olevan TES:n päättymisen jälkeen, vaikka luovutuksensaaja noudattaisi toiminnassaan toista TES:sta. Jos siis katsotaan, että tällainen viittaus jonkun tietyn TES:n noudattamiseen on pysyvä työsuhteen ehto, jota ei voida muuttaa, luovutuksensaajan tulisi noudattaa työ sopimuksessa mainitun TES:n päätyttyä saman TES:n seuraavaa versiota, eikä itseään sitovaa TES:sta kuten normaalisti siirtyneiden työntekijöiden TES:n päätyttyä. Ongelmana luovutuksensaajan kannalta tilanteessa olisi se, ettei luovutuksensaaja pääse vaikuttamaan uuden TES:n sisältöön, koska hän on sidottu toiseen TES:een. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 338.)

Euroopan Unionin tuomioistuin on käsitellyt edellä kuvattua ns. dynaamisen viittauksen problematiikkaa tapauksissa *Alemo Herron* (C-426/11) ja *Werhof* (C-449/04). Kummassakin ennakkoratkaisussa katsottiin, ettei dynaaminen viittaus työehtosopimukseen sitonut luovutuksensaajaa. Luovutuksensaajan ei siis tarvitse soveltaa viitattun TES:n seuraavaa versiota. Ratkaisuja perusteltiin mm. sillä, että direktiivin tarkoitus ei ole pelkästään turvata työntekijöiden oikeuksia,

vaan myös taata oikeudenmukaisen tasapaino työntekijöiden ja luovutuksensaajan intressien välillä. Tuomioistuimen mukaan luovutuksensaajalla on oltava mahdollisuus toimintansa jatkamiseen edellyttämiin mukautuksiin ja sopeutumiseen. Ratkaisuja perusteltiin myös Euroopan unionin perusoikeuskirjan 16 artiklalla, joka koskee elinkeinovapautta. (C-449/04 Werhof; C-426/11 Alemo Herron; Saarinen 2015, 7; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 338.)

Suomessa korkein oikeus ei ole ilmeisesti ottanut kantaa ns. dynaamisen viittauksen sitovuuteen. Lähin asia käsittelevä ratkaisu on korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2007:65, jossa luovutuksen jälkeisessä työsopimuksessa oli viitattu yksittäiseen luovuttajaa sitoneeseen vanhan TES:n ehtoon, joka koski oikeutta parempaan vuosilomaan, kuin mitä luovutuksensaajaa sitoneessa TES:ssä säädettiin. Ratkaisussa työntekijällä nähtiin olleen oikeus, vanhan TES:n mukaiseen parempaan vuosilomaan. Koska kyseessä on kuitenkin viittaus vain yksittäiseen ehtoon, eikä TES:n soveltamiseen kokonaisuutena tapaukset eivät sinänsä ole vertailukelpoisia. (KKO:2007:65; Saarinen 2015, 8.)

On mahdollista, että liikkeen luovutuksessa syntyy tilanne, jossa mikään työehtosopimus ei ole voimassa. Silloin herää kysymys, mitä TES:sta noudatetaan sopimuksettomassa tilassa. Kyseisessä tilanteessa noudatetaan ns. jälkivaikutusoppia. Jälkivaikutusopin mukaan työehtosopimusten välisessä sopimuksettomassa tilassa noudatetaan päättyneen TES:n määräyksiä siihen asti, kunnes uuden TES:n määräykset tulevat voimaan. Tilanteessa noudatetaan siis luovuttajaa sitonutta TES:sta siihen asti, kunnes luovutuksensaaja sitova TES tulee voimaan. (Valkonen 2006a, 631; Äimälä ym. 2016, luku 3 työehtosopimus.)

5 Irtisanomistilanteet liikkeen luovutuksessa

5.1 Työntekijän oikeus irtisanoutua

Työntekijällä ei ole oikeutta yksipuolisesti vastustaa siirtymistä uuden työnantajan palvelukseen liikettä luovutettaessa. Jos työntekijä ei kuitenkaan halua siirtyä uuden työnantajan palvelukseen, niin hän voi kuitenkin irtisanoutua normaalia lyhyemmällä irtisanomisajalla. Työntekijän oikeudesta irtisanoutua liikkeen luovutuksen yhteydessä säädetään työsopimuslain 7 luvussa 5§:n toisessa momentissa:

työntekijä saa työsuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa työsopimuksen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. (Työsopimuslaki 55/2001; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 335.)

Eli jos työntekijä saa tiedon luovutuksesta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää, niin hänellä on oikeus irtisanoa työsopimuksensa päättymään luovutuspäivästä lähtien. Jos tieto luovutuksesta annetaan myöhemmin kuin kuukautta ennen luovutuspäivää, työntekijä voi irtisanoa työsopimuksensa päättymään joko luovutuspäivästä tai myöhemmästä ajankohdasta, joka on kuitenkin enimmillään kuukauden siitä, kun työntekijä sai tiedon luovutuksesta. Irtisanoutumisoikeus koskee sekä toistaiseksi voimassa olevia että määräaikaista työsuhteita. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 335.)

5.2 Luovutuksensaajan ja luovuttajan oikeus irtisanoa siirtyvä työntekijä

Työsopimuslain 7 luvun 5§:n ensimmäisessä momentissa todetaan, että luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö siirtyneen työntekijän irtisanominen olisi mahdollista. Luovutuksensaajalla on oikeus irtisanoa siirtynyt työntekijä normaalia irtisanomisperustetta käyttäen. Tällainen irtisanomisperuste voi TSL 7:2 mukainen työntekijään henkilöön liittyvä irtisanomisperuste tai TSL 7:3 mukainen taloudellinen tai tuotannollinen irtisanomisperuste. Hallituksen esityksessä HE157/2000 nimenomaan kirjoitetaan, että TSL 7:5 ei estä irtisanomisia työvoimatarpeen muutoksiin johtavista taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä. Siirtynyt työntekijä voidaan siis irtisanoa, mutta perusteena ei saa olla liikkeen luovutus. (HE157/2000; Valkonen 2006b, 889; Hietala ym. 2016, 434.)

Engblom huomauttaakin, että työntekijän irtisanomissuojaa liikkeen luovutuksen yhteydessä heikentää se, että minkäänlaista jälkisuojaa ei käytännössä ole. Henkilöstön vähentämiseen tähtäävät yhteistoimintaneuvottelut voidaan aloittaa tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä vaikka heti liikkeen luovutuksen jälkeisenä päivänä. (Engblom 2013, 149,152.)

Irtisanomisoikeuteen on kuitenkin joitain poikkeuksia. Määräaikaisia työsuhteita ei voi niiden sidotun luonteensa vuoksi irtisanoa. Ennen irtisanomista luovutuksensaajan tulee selvittää, onko olemassa mahdollisuutta TSL 7:2.4:n ja TSL 7:4:n mukaiseen muun työn tarjoamiseen ja siihen kouluttamiseen. Luovutuksensaajan tulee huomioida myös erityissuojaa nauttivien työntekijöiden asema kuten ras-kaana olevan työntekijän tai luottamusmiehen asema, joka estää irtisanomisen. (Valkonen 2006b, 889.)

Luovuttajalla on samanlainen oikeus irtisanoa siirtyvään kokonaisuuteen kuuluva työntekijä kuin luovutuksensaajallakin. Irtisanomisen tulee perustua TSL 7:2:ssä ja TSL 7:3:ssä määritettyihin perusteisiin ja ennen irtisanomista tulee arvioida mahdollisuus tarjota muuta työtä tai koulutusta. Luovuttajalla ei sen sijaan ole oikeutta irtisanoa työntekijöitä liikkeen luovutusta ennakkoiden. Työntekijää ei siis voida irtisanoa liiketoiminnan lopettamiseen vedoten, jos kyseinen liiketoiminta siirtyy luovutuksessa luovutuksensaajalle. (Valkonen 2006b, 887–888.)

Luovutuksensaajalla on oikeus vedota luovuttajan suorittamaan irtisanomiseen, jota ei ole tehty liikkeen luovutuksen perusteella. Luovutuksensaaja silloin pysyt-tää irtisanomisen voimassa eli uutta irtisanomista ei tarvita. Oikeutta vedota luovuttajan irtisanomiseen ei kuitenkaan ole, jos edellytykset lakkauttaa työsuhde poistuvat luovutuksen jälkeen. Esimerkiksi jos luovutuksensaajalla on mahdolli-suus tarjota töitä luovuttajan taloudellisella tai tuotannolliselle perusteella irtisa-notulle työntekijälle, luovutuksensaajan tulee peruuttaa kyseinen irtisanominen. Luovutuksensaajalla on myös oikeus vedota henkilöstä johtuvaan irtisanomispe-rusteeseen, vaikka se olisi ilmennyt jo työntekijän ollessa luovuttajan palveluk- sessa. Edellytyksenä tosin on, ettei luovuttaja ole jo luopunut oikeudesta vedota perusteeseen esimerkiksi antamalla varoituksen tai että perusteella ei ole teke-mistä luovutuksensaajan palveluksessa hoidettavan työn kanssa. Esimerkiksi kunnianloukkaus luovuttaja kohtaan ei ole irtisanomisperuste luovutuksensaa-jalle. (Valkonen 2006b, 890.)

5.3 Luovutuksensaajan ja luovuttajan välinen vastuunjako

Lähtökohtaisesti työnantajavastuu liikkeen luovutukseen liittyvissä irtisanomistilanteissa jakautuu siten, että luovuttaja vastaa omasta laittomuudestaan ja luovutuksensaaja omastaan. Irtisanominen voi olla perusteeton joko sen vuoksi, että annettu peruste ei ole riittävä tai perustetta ei ole lainkaan. Vastuun jakaantumisessa keskeinen ajankohta on luovutuspäivä. Erottamisvalta siirtyy luovutushetkellä luovuttajalta luovutuksensaajalle. Luovuttajalla ei ole enää luovutushetken jälkeen oikeutta irtisanoa siirtyvän kokonaisuuden työntekijöitä. (Valkonen 2006b, 893–894.)

Vastuusta työntekijän palkka -tai muusta saatavasta on säännös työsopimuslain 1 luvun 10§:n toisessa momentissa. *Momentin mukaan ennen luovutusta erääntyvän työntekijän palkka- tai työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti.* Yhteisvastuullisuus tarkoittaa sitä, että työntekijä voi periä saatavansa kummalta osapuolelta tahansa. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutushetkeä erääntyvästä työntekijän saatavasta, ellei toisin ole sovittu. Luovutushetken jälkeen erääntyvästä saatavasta vastaa yksin luovutuksensaaja. Tätä saatavien erääntymisen periaatetta sovelletaan myös irtisanomiskorvauksiin. Eli jos työntekijän korvaussaatava erääntyy ennen luovutusta, luovuttaja on pääsääntöisesti vastuussa korvauksesta. Päinvastoin luovutuksensaaja on vastuussa luovutushetken jälkeen erääntyvästä korvaussaatavasta. Luovutuksensaaja voi siis esimerkiksi joutua maksamaan luovuttajan irtisanoman työntekijän irtisanomisajan palkkaa. (Valkonen 2006b, 898; Äimälä 2017, 344.)

Jossain tilanteissa on kuitenkin mahdollista, että luovutuksensaaja joutuu vastuuseen luovuttajan suorittamasta irtisanomisesta ja päinvastoin. Tulkintaongelmia syntyy erityisesti silloin, kun jokin siirtyvään kokonaisuuteen kuuluva työntekijä jää siirtymättä luovutuksensaajan palvelukseen. Silloin joudutaan esimerkiksi tarkastelemaan sitä, kenen vastuulla siirtymättä jääminen on ja onko siirtymättä jääminen tehty tahallisesti. Esimerkiksi jos luovutuksensaaja ei tietoisesti ota joitain työntekijöitä palvelukseensa tai edellyttää siirrolle selkeästi huonompia työsuhteen ehtoja, joihin työntekijät eivät suostu, luovutuksensaaja on yksin vastuussa irtisanomisesta. (Valkonen 2006b, 899–900.)

6 Oikeustapausanalyysit

6.1 HelHO 2018:21 - Uusi Päivä -ohjelmaa koskeva oikeustapaus

6.1.1 Tapauksen esittely

Ensimmäisen analysoitava oikeustapaus koskee Yleisradio Oy:n ja Aito Tehdas Oy:n vuonna 2014 välillä tehtyä liiketoimintakauppaa, jossa osapuolten välillä sovittiin Uusi Päivä nimisen tv-ohjelman tuotannollisteknillisen liiketoiminnan luovuttamisesta Yleisradio Oy:lta Aito Tehdas Oy:lle. Järjestely koski kaikkiaan 27 työntekijää, jotka siirtyivät Aito Tehdas Oy:n palvelukseen. YLE teki vuonna 2016 päätöksen Uusi Päivä tv-ohjelman lopettamisesta vuoden 2018 loppuun mennessä. Kaikki Aito Tehdas Oy:hyn siirretyt työntekijät irtisanottiin 4.5.2018. (HelHO 2018:21; Ylen Uusi päivä -sarjan työntekijät hävisivät hovioikeudessa – joutuvat maksamaan Ylelle 81 400 euron korvaukset.)

Kolme YLE:ltä siirrettyä työntekijää haastoivat YLE:n oikeuteen työsopimuksen lain vastaisesta päättämisestä. He perustelivat kannettaan sillä, että kyseessä ei ollut työsopimuslain mukainen liikkeen luovutus, jolloin heidät oli siirretty lain vastaisesti vastoin heidän tahtoaan Aito Tehdas Oy:hyn. Kanteen nostaneiden työntekijöiden mukaan motiivi työntekijöiden siirrolle oli työntekijöiden uudelleensijoittamisvelvollisuuden kiertäminen Uusi Päivä ohjelman tuotannon päättyttyä. Käräjäoikeus katsoi samoin kuin kanteen nostaneet työntekijät, ettei kyseessä ollut liikkeen luovutus ja tuomitsi Ylen maksamaan kantajille vahingonkorvauksia työsopimuksen lainvastaisesta päättämisestä ja laiminlyödyt irtisanomisajan palkat. Tapaus on herättänyt myös laajaa mediahuomiota. (HelHO 2018:21; Ylen Uusi päivä -sarjan työntekijät hävisivät hovioikeudessa – joutuvat maksamaan Ylelle 81 400 euron korvaukset.)

Yleisradio valitti käräjäoikeuden päätöksestä Helsingin hovioikeuteen. Valituksessaan YLE vaati, että käräjäoikeuden tuomio kumotaan ja kanteet hylätään. Valituksen mukaan Aito Tehdas Oy:lle luovutettu Uusi Päivä-ohjelman tekninen tuotanto muodosti itsenäisen toiminnallisen kokonaisuuden, joka täytti liikkeen luovutuksen tunnusmerkit. Kantajat vaativat vastauksessaan YLE:n valituksen hylkäämistä. Heidän mukaansa käräjäoikeuden tuomio oli oikea ja luovutettu tekninen tuotanto ei muodostanut liikkeen luovutusta. Luovutettua kokonaisuutta ei

heidän mukaansa ollut olemassa ennen luovutusta eikä edes sen jälkeen. (HelHO 2018:21.)

6.1.2 Hovioikeuden ratkaisu

Helsingin hovioikeudessa ratkaistavana kysymyksenä oli siis, olivatko siirtyneiden työntekijöiden työsuhteeseen liittyneet oikeudet ja velvollisuudet siirtyneet Aito Tehdas Oy:lle työsopimuslain 1 luvun 10 §:n tarkoitetun liikkeen luovutusta koskevan säännösten nojalla. Tai mikäli oikeudet ja velvollisuudet eivät siirtyneet, tuleeko YLE:n maksaa korvauksia työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Käytännössä kysymys on siis liikkeen luovutuksen tunnistamisesta. (HelHO 2018:21.)

Hovioikeus on ratkaisussaan arvioinut tapausta kolmesta näkökulmasta: toimintakokonaisuuden itsenäisyys, palvelusopimuksen pysyvyys ja aineellisen ja aineettoman omaisuuden siirtyminen. Liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn kannalta on olennaista, että siirtyvä kokonaisuus muodostaa taloudellista toimintaa harjoittavan ja identiteettinsä säilyttävän toiminnallisen kokonaisuuden. Toiminnallisen kokonaisuuden arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota sekä siirtyvien toimintojen sisältöön ja luonteeseen sekä siihen, miten toiminnot oli järjestetty ylhäältä ennen niiden siirtämistä ja niiden siirtämisen jälkeen. (HelHO 2018:21.)

Hovioikeus täsmentää ratkaisussaan, että liiketoimintakauppa ei ollut koskenut koko Uusi Päivä -ohjelman tuotantoa tai koko Yleisradion Tampereen tuotannollisteknisen yksikön tuotantoa, vaan nimenomaan liiketoimintakaupassa mainittua tuotannollisteknisten palvelujen tuottamista Uusi Päivä -ohjelmalle. Kyseinen tuotannollisteknisten palvelujen toteuttaminen on jatkunut samanlaisena ennen liiketoimintakauppaa ja sen jälkeen. Toiminnan samankaltaisuus ei tosin itsessään vielä riitä osoittamaan, että kyseessä olisi liikkeen luovutus. Asiassa pitää huomioida myös esimerkiksi muun muassa henkilökuntaan, toimintatapoihin ja työn organisointiin ja johtoon liittyviä seikkoja. (HelHO 2018:21.)

Uusi Päivä -ohjelman tekeminen on poikennut muista Yleisradion tuotannoista sen laajamittaisuuden ja pitkäaikaisen keston vuoksi. Sarjan lukuisien kuvauspäivien vuoksi sarjassa työskennellyt henkilöstö ei ole juurikaan voinut osallistua

muihin tuotantoihin. Sarjan tuotannossa työskentelevä henkilöstö oli muodostanut tiiviin ja itsenäisen kokonaisuuden. Uusi Päivä -ohjelman tuotanto voidaan hovioikeudessa kuullun todistajan mukaan jakaa sisältöä luovaan osaan ja tuotantoon. Tuotanto voidaan edelleen jakaa tuotannon suunnitteluun ja suorittavaan osaan. Liiketoimintakaupassa on ollut kyse nimenomaan pelkästään tuotannon suorittavasta osasta. Kantajat ovat kuitenkin katsoneet, että Yleisradiolla ei ole ollut olemassa sellaista organisaatiokaaviota, jossa olisi selkeästi eroteltu tuotannon suunnittelu ja siirtyneet tuotannollistekniset palvelut ja että he tekivät osaltaan sekä suunnittelevaa että suorittavaa työtä. Tämä osoittaisi, ettei kyseessä ole liikkeen luovutus. Yleisradion mukaan jako tuotannon suunnittelun ja tuotannollisteknillisiin palveluihin on tehty sillä perusteella, onko työntekijä tehnyt pääosin suunnittelua vai suorittavaa työtä. (HelHO 2018:21.)

Hovioikeus toteaa ratkaisussaan, että organisaatiokaaviota, jossa siirretty ammattiryhmä olisi eroteltu omaksi tuotannollistekniseksi kokonaisuudeksi ei ole esitetty asiassa. Hovioikeus katsoo kuitenkin, että tällainen erottelu on kuitenkin voitu tosiallisesti tehdä. Todistajan kuvailema jako sisällän tuottamiseen, tuotannon suunnitteluun ja tuotannon toteuttamiseen on voitu perustellusti tehdä, jolloin siirtynyt kokonaisuus on muodostanut itsenäisen toiminnallisen kokonaisuuden. Hovioikeus toteaa yhteenvetona, että pääosa Uusi päivä -ohjelmasarjaa tehneestä tuotannollisteknisestä ammattihenkilöstöstä on siirretty luovutuksen yhteydessä Aito Tehdas Oy:n palvelukseen (HelHO 2018:21.)

Arvioitavana asiassa oli edellä kuvatun toiminnallisen kokonaisuuden siirtymisen lisäksi se, oliko tuotannollisteknisten palvelujen ulkoistaminen Aito Tehdas Oy:lle hankeluontainen ulkoistaminen vai pysyväksi tarkoitettu liiketoimintakokonaisuuden luovutus. Kantajat ovat katsoneet, että kyseessä oli päättyväksi tiedetyn hankkeen ulkoistaminen. Hovioikeudessa kuullun todistajan mukaan Uusi Päivä ohjelman tekemisestä tehty sopimus on ollut alan luonteeseen nähden suuri ja pitkäluonteinen. Alalla ei tehdä toistaiseksi voimassa olevia palvelusopimuksia. Aito Tehdas Oy on myös tarjonnut ja tuottanut palveluita myös muille asiakkaille. Muihin tuotantoihin on osallistunut myös mahdollisuuksien mukaan Uusi Päivä -ohjelman tuotannossa työskenteleviä henkilöitä. Myös kantajat ovat myöntäneet

tehneensä työtä myös Aito Tehdas Oy:n muissa tuotannoissa. Hovioikeuden mukaan edellä mainittujen seikkojen perusteella kyseessä ei ole hankeluonteisesta ulkoistamisesta vaan Aito Tehdas Oy on pyrkinyt harjoittamaan liiketoimintaa myös Uusi Päivä -ohjelmasta riippumatta. (HeIHO 2018:21.)

Kolmas hovioikeuden ratkaisussaan tarkastelema näkökulma on aineellisen ja aineettoman omaisuuden ja henkilöstön siirtyminen. Liiketoimintakaupassa suurin osa Uusi Päivä -ohjelman tuotannon aineellisesta omaisuudesta kuten studio-kuvauksiin tarvittavat tilat ja studiokalusto ovat jääneet Yleisradion omaisuudeksi. Aito Tehdas Oy:lle on siirtynyt esimerkiksi ulkokuvauskalusto, henkilöstön käytössä olleet matkapuhelimet ja autojen leasing-sopimukset vuoden viiveajalla. Aineetonta omaisuutta ei ole siirtynyt liiketoimintakaupassa, vaan sarjan immateriaalioikeudet säilyivät YLE:llä. (HeIHO 2018:21.)

Kantajat ovat väittäneet, että TV-tuotannon tekeminen edellyttää mittavaa taloudellista omaisuutta. Aineellista omaisuutta ei luovutuksen yhteydessä ollut siirtynyt merkittävää määrää ja aineetonta omaisuutta ei ollenkaan. Ohjelman tuotantoa ei olisi voitu toteuttaa itsenäisesti ilman YLE:n käyttöön antamaa puuttuvaa kalustoa. Omaisuuden hallinta- ja käyttöoikeus ei silloin ollut siirtynyt liikkeen luovutuksen edellyttämällä tavalla. (HeIHO 2018:21.)

Yleisradio on katsonut, että media-ala on vaadittavasta aineellisesta omaisuudesta huolimatta henkilöstövaltainen toimiala, jolloin liikkeen luovutuksen tunnusmerkistön täytyminen ei edellytä mittavan aineellisen omaisuuden siirtymistä. YLE on korostanut, että varsinkin Uusi Päivä -ohjelman tuotantoteknillisten palvelujen tuottaminen vaatii erityisen ammattitaitoisen ja osaavan henkilöstön. Hovioikeudessa kuullut todistajat ovat vahvistaneet YLE:n väitteen erityisen ammattitaitoisen henkilöstön vaatimuksesta Uusi Päivä -ohjelman teknisessä tuotannossa. Samoin todistajat ovat hovioikeudessa kertoneet, että tarvittavaa aineellista kalustoa vuokrataan media-alalla usein ulkopuolelta. Liikkeen luovutus ei siten edellytä YLE:n mukaan välttämättä merkittävää aineellisen tai aineettoman omaisuuden siirtymistä, vaan tärkeämpää on henkilöstön siirtyminen. (HeIHO 2018:21.)

Hovioikeus katsoi samoin kuin YLE, että media-alaa on pidettävä ennen kaikkea henkilöstövaltaisena alana, jossa voidaan harjoittaa toimintaa myös ilman mittaavaa aineellista omaisuutta. Sen lisäksi hovioikeus huomauttaa, että luovutus ei koskenut koko Uusi Päivä-ohjelman tuotantoa, jolloin siirtymättömillä immateriaalioikeuksilla ei ole merkitystä liikkeen luovutuksen arvioinnin kohdalla. (HelHO 2018:21.)

6.1.3 Hovioikeuden ratkaisun lopputulos ja eri mieltä olevan jäsenen lausunto

Hovioikeus tuli edellä mainitun arvioinnin perusteella siihen lopputulokseen, että Yleisradiosta on luovutettu Aito Tehdas Oy:lle ohjelman tuotannollisteknisiä palveluita harjoittanut taloudellinen toiminnallinen kokonaisuus, joka on säilyttänyt identiteettinsä. Kyse on ollut työsopimuslain mukaisesta liikkeen luovutuksesta, jolloin kantajilla ei ollut oikeutta korvauksiin työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja irtisanomisajan palkasta. Helsingin hovioikeus kumosi käräjäoikeuden tuomion ja hylkäsi kanteet. Asiasta on valitettu Korkeimpaan oikeuteen, jossa asian käsittely jatkuu, mikäli Korkein oikeus myöntää valittajille valitusluvan. (HelHO 2018:21.)

Hovioikeuden ratkaisussa on merkillepantavaa se, että se ei ollut yksimielinen. Ratkaisukokoonpanoon kuulunut hovioikeudenlaamanni Risto Jalanko on antanut ratkaisusta eri mieltä olevan lausunnon. Lausunnossaan Jalanko hyväksyy käräjäoikeuden tuomion perustelut ja lopputuloksen. Lausunnossaan Jalanko toteaa sen lisäksi muuan muassa, että Yleisradio Oy:n ja Aito Tehdas Oy:n 3.9.2014 tekemän liiketoimintakaupan kohteena ei ole ollut itsenäinen toiminnallinen kokonaisuus, liiketoiminnan luovutusta ei ole tarkoitettu pysyväisluonteiseksi eikä se ole myöhemmin sellaiseksi muodostunutkaan ja TV-tuotannon tekeminen ei ole henkilöstövaltainen ala. (HelHO 2018:21.)

Jalanko on siten lausunnossaan päätenyt lähes jokaisen arvioitavan kriteerin kohdalla päin vastaiseen tulkintaan muun ratkaisukokoonpanon kanssa. Tämä on erinomainen esimerkki siitä, kuinka tulkinnanvaraisia liikkeen luovutukseen liittyvät tilanteet voivat olla. Samaa osoittaa myös se, että Helsingin hovioikeus

päätyi kumoamaan Helsingin käräjäoikeuden aikaisemman ratkaisun. Tapauksen ollessa niin tulkinnanvarainen, sillä saattaa olla myös tarpeeksi ennakkoratkaisuarvoa, että Korkein oikeus myöntää valittajalle jatkokäsittelyluvan.

6.2 KKO 2018:64 - Liikkeen luovutus palveluntarjoajan vaihtuessa

6.2.1 Tapauksen esittely

Työntekijä A oli työskennellyt iltapäiväkerhon ohjaajana B ry:n palveluksessa vuodesta 2004 ensin määräaikaisissa työsuhteissa ja 1.4.2014 lähtien toistaiseksi voimassa olevalla työsuhteessa. Kaupungilla ja B ry:llä oli ollut sopimus iltapäiväkerhotoiminnan järjestämisestä. Kaupungin ja B ry:n välinen sopimus iltapäiväkerhotoiminnan järjestämisestä oli päätynyt 31.5.2014, kun B ry oli ilmoittanut olevansa haluton jatkamaan toimintaa. Kaupunki oli tehnyt omasta aloitteestaan sopimuksen 29.4.2014 C ry:n kanssa iltapäiväkerhotoiminnan järjestämisestä 1.8.2014 alkaen kaupungin keskuskoulun tiloissa, joissa myös B ry oli toiminut aikaisemmin. (KKO 2018:64.)

B ry oli 3.4.2014 irtisanonut työntekijä A:n työsopimuksen päättymään 3.6.2014 alkaen toiminnan päättymisestä johtuvasta syystä. C ry oli iltapäiväkerhotoimintaa jatkaessaan ottanut palvelukseen vain yhden osa-aikaisen B ry:n työntekijän. Kahden B ry:n iltapäiväkerhotoiminnassa olleen kokoaikaisen määräaikaisen työntekijän määräaikaisia työsopimuksia ei jatkettu 31.5.2014 jälkeen. Työntekijä A oli ollut ainoa B ry:n iltapäiväkerhotoiminnassa mukana ollut toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa ollut kokoaikainen työntekijä ja hänet oli siis irtisannottu. (KKO 2018:64.)

6.2.2 Asian käsittely käräjäoikeudessa ja hovioikeudessa

A nosti asiasta kanteen Itä-Uudenmaan käräjäoikeuteen ja vaati, että käräjäoikeus vahvistaa C ry:n menetelleen liikkeen luovutusta koskevien säännösten vastaisesti ja että käräjäoikeus velvoittaa C ry:n maksamaan hänelle korvauksia työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. A:n mukaan kyse oli ollut liikkeen luovutuksesta, jossa A:n työsuhteen olisi pitänyt siirtyä C ry:lle. Iltapäiväkerhotoiminta oli jatkunut keskeytyksettä, samanlaisena ja samoissa tiloissa. Sille, että vain yksi B ry:n neljästä työntekijästä oli siirtynyt C ry:hyn ei ollut ratkaisevaa

merkitystä. C ry kiisti kanteen. C ry:n mukaan kyse ei ollut liikkeen luovutuksesta. C ry ei ollut ottanut palvelukseen lukumääräisesti tai pätevyyden kannalta merkittävää osaa ennen luovutusta kuuluneesta henkilökunnasta. Myöskään merkittävää aineellista tai aineetonta omaisuutta ei ollut siirtynyt osapuolten välillä, eikä toiminta ollut jatkunut ilman keskeytystä. (KKO 2018:64.)

Käräjäoikeus katsoi tuomiossaan, että asiassa oli kysymys liikkeen luovutuksesta. Iltapäiväkerhotoiminta oli jatkunut samanlaisena ja samoissa tiloissa palveluntarjoajan vaihtumisen jälkeen. Omaisuuden siirtymättä jäämisellä ei voinut olla asiassa ratkaisevaa merkitystä, koska toiminta ei vaatinut merkittävää aineellista tai aineetonta omaisuutta. Myös asiakaskunta oli pysynyt samana. Henkilökunnan siirtymättä jääminen ei estänyt tilanteen tulkitsemisesta liikkeen luovutuksena, koska heidän olisi säännösten perusteella pitänyt siirtyä. Liikkeen luovutusta koskevaa säännöstä ei voida kiertää kieltäytymällä palkkamaasta edellisen palveluntarjoajan työntekijöitä. Myöskään toiminnan keskeytymisellä koulun kesäloman ajaksi ei ollut merkitystä. C ry oli aloittanut rekrytoinnin tulevan syksyn iltapäiväkerhotoimintaa varten jo kevään 2014, joten se oli käyttänyt tosiallista määräysvaltaa toiminnassa jo ennen toiminnan alkamista 1.8.2014. C ry oli vastuussa työntekijä A:n työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja käräjäoikeus velvoitti C ry:n maksamaan työntekijä A:lle korvauksena seitsemän kuukauden palkkaa vastaavan määrän. (KKO 2018:64.)

C ry valitti asiasta Helsingin hovioikeuteen ja vaati kanteen hylkäämistä. Myös hovioikeus painotti ratkaisussaan, että iltapäiväkerhotoiminnan järjestäminen on henkilöstövaltainen toimiala, jossa aineellisen tai aineettoman omaisuuden siirtymisellä ei ole ratkaisevaa merkitystä liikkeen luovutuksen kannalta. Hovioikeus kuitenkin katsoi, ettei lukumääräisesti tai pätevyyden osalta merkittävää osaa työntekijöistä ollut siirtynyt. Siten toiminnan identiteetti ei ollut pysynyt samana ja toiminnan samankaltaisuuden edellytys ei ollut täyttynyt. Hovioikeus kumosi käräjäoikeuden tuomion ja vapautti C ry:n korvausvelvollisuudesta.

6.2.3 Asian käsittely Korkeimmassa oikeudessa

Työntekijä A valitti hovioikeuden tuomiosta Korkeimpaan oikeuteen ja hänelle myönnettiin valituslupa. Korkeimman oikeuden ratkaistavan kysymyksenä oli,

oliko kyseessä TSL 1:10.1 mukainen liikkeen luovutus ja oliko C ry sen perusteella velvollinen maksamaan korvauksia A:lle työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. (KKO 2018:64.)

Korkein oikeus painotti ratkaisussaan kokonaisarvioinnin merkitystä toiminnan samankaltaisuuden arvioinnin osalta. Toimintaa oli jatkettu samoissa tiloissa ja samoilla kalusteilla kuin aikaisemmin. Asiakaskunta oli pysynyt samana. B ry:n ja C ry:n harjoittama iltapäiväkerhotoiminta ei eronnut merkittävästi toisistaan. Iltapäiväkerhotoiminnan luonteeseen kuuluu, että toiminta on keskeytyneenä koulujen kesälomien aikana, joten toiminnan ei voida katsoa olennaisesti keskeytyneen. Merkittävin ero toiminnassa on se, ettei C ry ollut ottanut pääosaa B ry:n työntekijöistä palvelukseensa eikä aineellista tai aineetonta omaisuutta ollut siirtynyt. (KKO 2018:64.)

Arvioidessaan iltapäiväkerhotoimintaa toimialana, Korkein oikeus toteaa, että iltapäiväkerhotoiminta on perustunut ensisijaisesti työvoimaan mutta on edellyttänyt myös asianmukaisia tiloja ja kalusteita. Siten liikkeen luovutuksen täyttymistä ei voida arvioida pelkästään aineellisen tai aineettoman omaisuuden siirtymisen perusteella eikä myöskään pelkästään henkilöstön siirtymisen perusteella. Molemmat seikat on otettava asiassa huomioon. Korkein oikeus katsoo liiketoiminnan kokonaisarvioinnin perusteella, että luovutettu iltapäiväkerhotoimintaa harjoittanut yksikkö on pysynyt niin samankaltaisena, että kyseessä on liikkeen luovutus. (KKO 2018:64.)

Työntekijä A:n työsuhde on silloin tosiallisesti päättynyt liikkeen luovutuksen vuoksi. Korkein oikeus katsoi C ry:n olleen vastuussa A:n työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja kumosi hovioikeuden tuomion. Korkein oikeus velvoitti C ry:n maksamaan korvauksena A:lle käräjäoikeudessa määrätyn seitsemän kuukauden palkkaa vastaavan määrän. (KKO 2018:64.)

6.2.4 Eri mieltä olevien jäsenten lausunto

Kaksi korkeimman oikeuden ratkaisukokoonpanon jäsentä on lausunut olevansa eri mieltä ratkaisukokoonpanon enemmistön ratkaisusta. Lausunnossa ei anneta yhtä suurta painoarvoa toiminnan jatkumiselle samoissa tiloissa, sillä toimintaa

olisi voitu harjoittaa myös muissa läheisissä tiloissa. Suurin painoarvo lausunnossa annetaan kuitenkin henkilöstön siirtymisen vähäisyydelle. Eri mieltä olevat jäsenet katsoivat, että iltapäiväkerhotoiminta on pitkälti kasvattajan ja lapsen välistä vuorovaikutusta. Henkilöstön samuudella on siten ratkaiseva merkitys toiminnan identiteetin samankaltaisuuden arvioinnissa. Kukaan kokoaikaisista iltapäiväkerhon ohjaajista ei ollut siirtynyt C ry:n palvelukseen. (KKO 2018:64.)

Lausunnossa kuitenkin huomioidaan, ettei pelkästään sillä perusteella, ettei uusi työnantaja ole ottanut palvelukseensa lainkaan tai merkittävää osaa aikaisemman työnantajan työntekijöistä ei voida sulkea pois liikkeen luovutuksen mahdollisuutta. Tällöinhän TSL 1:10.2 antaman työntekijän suojan voisi kiertää vain olla ottamatta vastaan aikaisemmat työntekijät. Mutta toisaalta uudella työnantajalla ei voida myöskään katsoa olevan velvollisuutta ottaa vanhan työnantajan työntekijöitä palvelukseensa, ellei liikkeen luovutuksen tunnistamisen kokonaisarvioinnin edellytykset täyty. Lausunnon mukaan uusi työnantaja ei olisi voinut hankkimansa kokonaisuuden perusteella jatkaa toimintaa, vaan sen on täytynyt tuoda iltapäiväkerhotoimintaan oma henkilökuntansa ja perehdyttää heidät mainittuihin olosuhteisiin sekä luoda ne toimintamallit ja käytänteet, joita kyseisessä toiminnassa noudatetaan. Lausunnossa päädytään siis kokonaisarvioinnin perusteella siihen, että toiminnan identiteetti ei ole pysynyt riittävän samankaltaisena, jolloin kyseessä ei ole liikkeen luovutus. (KKO 2018:64.)

7 Yhteenveto ja pohdinta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksenani oli tarkastella liikkeen luovutusta työoikeudellisena ongelmana. Erityisesti tarkoitus oli keskittyä henkilöstön asemaan liikkeen luovutuksessa ja siihen, miten eri osapuolien tulee ottaa siirtyvän henkilöstön asema huomioon. Opinnäytetyössä tutustuttiin liikkeen luovutusta koskevaan lainsäädäntöön, oikeuskäytäntöön, hallituksen esityksiin, oikeuskirjallisuuteen ja Edilex-artikkeleihin. Tämän lisäksi työhön haettiin käytännön näkökulmaa analysoimalla tarkemmin kahta ajankohtaista oikeustapausta, joista toinen Uusi Päivä-ohjelmasarjaa koskenut oikeustapaus on herättänyt myös kansallista mediahuomiota.

Liikkeen luovutus on määritelty työsopimuslaissa seuraavasti: *yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena*. Olennaista määritelmässä on toiminnallisen osan eli toiminnallisen kokonaisuuden luovutus. Ilman itsenäiseen taloudelliseen toimintaan kykenevän kokonaisuuden luovutusta ei voi tapahtua. Toinen tärkeä mainittu kriteeri toiminnan samankaltaisuus. Siirrettävän kokonaisuuden tulee säilyttää identiteettinsä luovutuksen jälkeen.

Yllä mainitun määritelmän monitulkintaisuuden vuoksi liikkeen luovutuksen tunnistamisesta löytyy runsaasti oikeuskäytäntöä. Usein ensimmäinen ja tärkein liikkeen luovutusta koskevien oikeustapausten ratkaistava oikeudellinen ongelma on juuri kysymys siitä, voidaanko jotain yritysjärjestelyä pitää liikkeen luovutuksena. Liikkeen luovutuksen tunnusmerkistön täyttymisen arviointi edellyttää aina kokonaisharkintaa, jossa otetaan huomioon siirtyvän kokonaisuuden ominaisluonne. Eri kriteerien painoarvo vaihtelee esimerkiksi henkilöstövaltaisella ja merkittävää aineellista omaisuutta vaativilla toimialoilla. Arvioitavia kriteerejä on mm. oikeudellinen yhteys, toiminnallisen kokonaisuuden siirtyminen, toiminnan keskeytymättömyys, henkilöstön siirtyminen, aineellisen ja aineettoman omaisuuden siirtyminen ja asiakaskunnan siirtyminen. Tärkein kriteeri on identiteettinsä säilyttävän toiminnallisen kokonaisuuden siirtyminen.

Liikkeen luovutuksen tärkein oikeusvaikutus on määritelty työsopimuslain kohdassa TSL 1:10.2. Sen mukaan *luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle*. Tämä on tärkein lain kohta, joka määrittää henkilöstön asemaa liikkeen luovutuksessa. Työntekijät siirtyvät siis ns. vanhoina työntekijöinä uuden työnantajan palvelukseen säilyttäen samat ehdot kuin entisessä työsuhteessaan. Siirto tapahtuu automaattisesti ja pakottavasti eikä työntekijöillä ole oikeutta vastustaa siirtoa. Myöskään luovutuksensaajalla ei ole oikeutta olla ottamatta siirtyvän kokonaisuuden työntekijöitä.

Siirtyminen uuden työnantajan palvelukseen liittyy erottamattomasti liikkeen luovutuksen tunnistamisen problematiikkaan. Jos liikkeen luovutuksen tunnistamisen kriteerit eivät täyty, työntekijöillä ei ole oikeutta siirtyä samoilla ehdoilla uuden

työnantajan palvelukseen eikä kyseinen oikeusvaikutus toteudu. Siksi useimmat liikkeen luovutukseen liittyvät työoikeudelliset ongelmat liittyvät juuri liikkeen luovutuksen tunnistamiseen. Molemmissa analysoiduissa oikeustapauksissa pääasiallinen ratkaistava kysymys oli juuri, oliko kyseessä liikkeen luovutus. Erilais-
ten yritysjärjestelyjen kohdalla on siis erityisen tärkeää, että osapuolet selvittävät hyvissä ajoin, toteutuvatko liikkeen luovutuksen kriteerit.

Myös siirtyvän henkilöstön huolellinen kartoittaminen on tärkeää liikkeen luovutuksessa erityisesti luovutuksensaajan kannalta. Tietämättömyys siirtyvästä työntekijästä ei estä työntekijän oikeutta siirtyä luovutuksensaajan palvelukseen. Luovutuksensaajalle voi myös syntyä työntekijän takaisinottovelvollisuus jo ennen luovutusta taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tehdyistä irtisanomisista. Kuten tarkastellut oikeustapaukset osoittavat, lain vastaisesti siirretystä työntekijästä tai työntekijästä, jonka olisi kuulunut siirtyä liikkeen luovutuksessa, voi koi-
tua merkittävät vahingonkorvaukset työnantajalle.

Vaikka työntekijät siirtyvät uuden työnantajan palvelukseen samoilla työsuhteen ehoilla, ehdot eivät käytännössä usein pysy täysin samanlaisina. Usein luovutuksensaajalle voi olla mahdotonta toteuttaa ehtoja samanlaisina esimerkiksi käytännön infrastruktuurin tai lainsäädännön muutoksen vuoksi. Luovutuksensaajalla on sama oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja kuin luovuttajallakin oli. Myöskään luonteeltaan vähäiset ehdot kuten lomamökin käyttöoikeus eivät siirry. Rajanvetoa olennaisen ja vähäisen ehdon kohdalla on käyty oikeuskäytännössä lisäeläketurvan kohdalla. Vaikka työsuhteen ehtojen yksipuolinen muuttaminen edellyttää aina irtisanomisperustetta, liikkeen luovutusta koskevissa organisaation muutostilanteissa irtisanomisperuste on tavallista useammin olemassa. Työsuhteen ehtojen olennaisesta heikkenemistä onkin erityinen säännös TSL 7:6, jonka mukaan luovutuksensaaja on vastuussa työsuhteen päättymisestä, jos työsuhteen ehdot olennaisesti heikkenevät.

Luovutuksensaaja on velvollinen noudattamaan siirtyvien työntekijöiden kohdalla samaa työehtosopimusta, jota heihin sovellettiin luovuttajan palveluksessa. Vanhaa työehtosopimusta noudatetaan siihen asti, kunnes sen voimassaolo lakkaa, jonka jälkeen työntekijöihin sovelletaan luovutuksensaajaa sitovaa TES:sta. Euroopan Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä on käyty rajanvetoa, onko

viittaus johonkin tiettyyn TES:n noudattamiseen sitova myös kyseisen TES:n nykyisen version päätyttyä. Ennakkoratkaisujen mukaan ns. dynaaminen viittaus aikaisempaan TES:een ei sido luovutuksensaajaa enää kyseinen TES:n nykyisen version päätyttyä. Siirtyminen luovuttajaa sitoneen TES:n päätyttyä luovutuksensaajan sitovaa TES:n noudattamiseen voi aiheuttaa heikennyksiä siirtyneen työntekijän työsuhteen ehtoihin.

Työsopimuslain kohdassa TSL 7:5 on erikseen säännös siitä, ettei luovutuksensaaja voi irtisanoa siirtyvää työntekijää pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella. Samoin luovuttaja ei voi irtisanoa työntekijää luovutusta ennakkoiden. Tämä ei tarkoita sitä, etteikö luovutuksensaajalla olisi mahdollisuutta irtisanoa siirtynyt työntekijä. Luovutuksensaajalla on samanlainen oikeus kuten luovuttajallakin irtisanoa työntekijä joko perustellulla yksilöperusteisella tai kollektiiviperusteisella irtisanomisperusteella. TSL 7:5 antamaa suojaa työntekijälle heikentää se, että säännöksellä ei ole käytännössä minkäänlaista jälkisuojaa. Irtisanomiset taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla voidaan aloittaa esimerkiksi viikko luovutuksen jälkeen. Liikkeen luovutusta koskevissa muutostilanteissa lienee myös todennäköisempää, että kollektiiviperusteiselle irtisanomille löytyy myös peruste.

Molemmissa analysoiduissa oikeustapauksissa eli Helsingin hovioikeuden Uusi Päivä -oikeustapauksessa ja Korkeimman oikeuden iltapäiväkerhotoimintaa koskevassa oikeustapauksessa on kyse liikkeen luovutuksen tunnistamisesta ja työntekijän irtisanomissuojasta. Merkittävänä erona tapauksissa on kuitenkin korvausvaatimusten kohdistuminen. Uusi Päivä -tapauksessa korvausvaatimus kohdistettiin luovuttajaan mutta iltapäiväkerhotoiminnan tapauksessa luovutuksensaajaan. Uusi Päivä -tapauksessa kyse oli siitä, oliko työnantaja siirtänyt lain vastaisesti työntekijät toiselle työnantajalle, vai oliko kyseessä liikkeen luovutus, jolloin siirto ei ollut lain vastainen. Iltapäiväkerhotapauksessa kyse oli työntekijän mahdollisesta siirtymättä jäämisestä luovutuksensaajan palvelukseen. On merkillepantavaa, että tilanteen katsominen liikkeen luovutukseksi johtaa näissä tapauksissa työntekijän kannalta päinvastaiseen lopputulokseen. Tämä osoittaa hyvin luovutustilanteiden monimutkaisuutta.

Omalta osaltaan mahdollista liikkeen luovutusta koskevien tilanteiden monitukintaisuudesta kertoo oikeustapausten ratkaisujen ja lausuntojen erimielisyys. Molemmissa tapauksissa ratkaisujen lopputulos vaihtelee eri oikeusasteiden välillä. Molemmista tarkastelluista ratkaisuista löytyy eri mieltä olevan jäsenen lausunto. Eri oikeusoppineet voivat kokonaisarvioinnissaan päätyä täysin erilaiseen lopputulokseen.

Yhteenvedona voidaan todeta, että henkilöstön asemaa liikkeen luovutuksessa määrittää enimmäkseen oikeuksien ja velvollisuuksien siirtyminen uudelle työnantajalle eli siirtyminen ns. vanhoina työntekijöinä. Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtyminen on suoraan riippuvainen liikkeen luovutuksen tunnistamisen kriteerien täyttymisestä. Luovutuksensaajan tulee kartoittaa yritysjärjestelyssä näiden kriteerien täyttyminen ja siirtyvän henkilöstön määrä ja työsuhteiden ehdot. Liikkeen luovutukseen liittyvät oikeudelliset ongelmat liittyvät yleensä liikkeen luovutuksen tunnistamiseen ja työntekijän irtisanomissuojaan.

Työn toteutus onnistui suhteellisen hyvin. Aiheesta löytyi hyvin lähdeaineistoa, jonka avulla pystyttiin vastaamaan asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Alun perin tarkoituksena oli haastatella edustajaa organisaatiosta, jossa oli vastikään tehty liikkeen luovutus. Haastattelu ei kuitenkaan toteutunut kirjoittajan muuttaessa äkillisesti työn perässä toiselle paikkakunnalle. Haastattelun sijaan työssä analysoitiin kahta ajankohtaista oikeustapausta. Työ jäi siksi kenties liian teoriapitoiseksi. Jatkotutkimuksissa aiheesta kannattanee keskittyä liikkeen luovutuksen tunnistamisen tutkimiseen, sillä suurin osa havaituista oikeudellisista ongelmista liittyi siihen. On mielenkiintoista myös nähdä, mikä on Korkeimman oikeuden ratkaisu Uusi Päivä -ohjelmasarjan oikeustapauksessa.

Lähteet

Lainsäädäntö

Direktiivi 2001/23/EY – työntekijöiden oikeuksien turvaaminen yrityksen tai liiketoiminnan omistuksen luovutuksen yhteydessä.

Osakeyhtiölaki 624/2006

Työehtosopimuslaki 436/1946

Työsopimuslaki 55/2001

Oikeustapaukset

EU-tuomioistuimen ennakkoratkaisut

C-24/85 Spijkers

C-324/86 Daddy's Dance Hall

C-13/95 Suzen

C-499/04 Werhof

C-396/07 Juuri

C-426/11 Alemo Herron

Korkeimman oikeuden ratkaisut

KKO 2001:72

KKO 2004:103

KKO 2007:65

KKO 2009:28

KKO 2009:83

KKO 2018:64

Hovioikeusratkaisu

HelHO:2018:21. Helsingin HO 2.10.2018 S 17/2052.

Virallislähteet

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

HE 97/2002 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 1 luvun 10 §:n muuttamisesta.

Muut lähteet

Engblom, M. 2013. Työsuhteen ehdot: Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro.

EUR-LEX 2015. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/LSU/?uri=celex:32001L0023>, luettu 21.9.2018.

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2016. Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki: Alma Talent.

Kairinen, M. 2006a. Lähtökohtia. Teoksessa Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V., Valkonen, M. Työoikeus. WSOY Pro. Helsinki. s. 35.–46.)

Kairinen, M. 2006b. Työoikeuden normijärjestelmä. Teoksessa Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V., Valkonen, M. Työoikeus. WSOY Pro. Helsinki. s. 47.–77.)

Kolehmainen, A. 2015. Tutkimusongelma ja metodi lainopillisessa työssä. Teoksessa Miettinen, T. (toim.) Oikeustieteellinen opinnäyte – Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Edilex. Edita Publishing Oy.

Koskinen, S. 2015. Liikkeen luovutus, olennainen ehtomuutos, sekä yhteistoimintavelvoite. Edilex 2014/35.

Lainlaatijan EU-Opas, 1.2 EU-oikeuden ja kansallisen oikeuden suhde. <http://eu-opas.finlex.fi/1-eu-oikeus-osana-suomen-oikeusjarjestysta/1-2/>, luettu 16.10.2018.

Lainlaatijan EU-Opas, 1.3. EU-säädökset. <http://eu-opas.finlex.fi/1-eu-oikeus-osana-suomen-oikeusjarjestysta/1-3/>, luettu 16.10.2018.

Saarinen, M. 2018. Unionin tuomioistuimelta viisi ennakkoratkaisua liikkeenluovutusdirektiivin tulkinnasta. Edilex. Edita Publishing Oy.

Valkonen, M. 2006a. Liikkeen luovutus. Teoksessa Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V., Valkonen, M. Työoikeus. WSOY Pro. Helsinki. s. 583–634.

Valkonen, M. 2006b. Irtisanomisoikeus liikettä luovutettaessa. Teoksessa Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V., Valkonen, M. Työoikeus. WSOY Pro. Helsinki. s. 887–895.

Ylen Uusi päivä -sarjan työntekijät hävisivät hovioikeudessa – joutuvat maksamaan Ylelle 81 400 euron korvaukset, <https://www.aamulehti.fi/kulttuuri/ylen-uusi-paiva-sarjan-tyontekijat-tuomittiin-hovioikeudessa-joutuvat-maksamaan-yllelle-81-400-euron-korvaukset-201230116>, luettu 19.5.2019.

Äimälä, M., Nyssölä, M. & Åström, J. Työoikeus. Viitattu 18.9.2018. ISBN 978-952-14-2376-5. Alma Talent.

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

Liite 1. Luovutuksensaajan huoneentaulu

Luovutuksensaajan huoneentaulu

Varmista yrityskaupan tai järjestelyn osalta, että kyse on tai ei ole liikkeen luovutuksesta.

- Täyttyvätkö liikkeen luovutuksen tunnusmerkit?
- Onko työntekijöillä siis oikeus siirtyä vanhoina työntekijöinä samoilla työsuhteen ehdoilla?

Kartoita siirtyvän kokonaisuuden työntekijät.

- Tietämättömyys siirtyvästä työntekijästä ei estä työntekijän siirtymistä.
- Onko luovutuksensaajalla mahdollisesti työntekijän takaisinottovelvollisuutta?

Kartoita siirtyvien työsuhteiden ehdot.

- Mitä voidaan pitää olennaisina siirtyvinä ehtoina, joiden tulisi pysyä samoina?
- Onko ehdot käytännössä toteutettavissa? Voidaanko mahdolliset heikennykset katsoa olennaisiksi (esim. merkittävä palkanalennus)?

Selvitä, mitä työehtosopimusta siirtyvien työntekijöiden kohdalla noudatetaan ja kuinka kauan kyseinen TES on voimassa.

- Onko siirtyvien työntekijöiden työsopimuksessa viittauksia jonkin TES:n noudattamiseen?

Älä irtisano työntekijöitä pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella.

- Normaalit irtisanomisperusteet ovat voimassa myös liikkeen luovutuksen kohdalla.
- Selvitä ja sovi etukäteen vastuu mahdollisista yhteisvastuullisista eräntyvistä saatavista.